

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



POWIAT ROPCZYCKO-SĘDZISZOWSKI

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 ROPCZYCKO-SEDZISZOWSKIEGO**

**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>23</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.

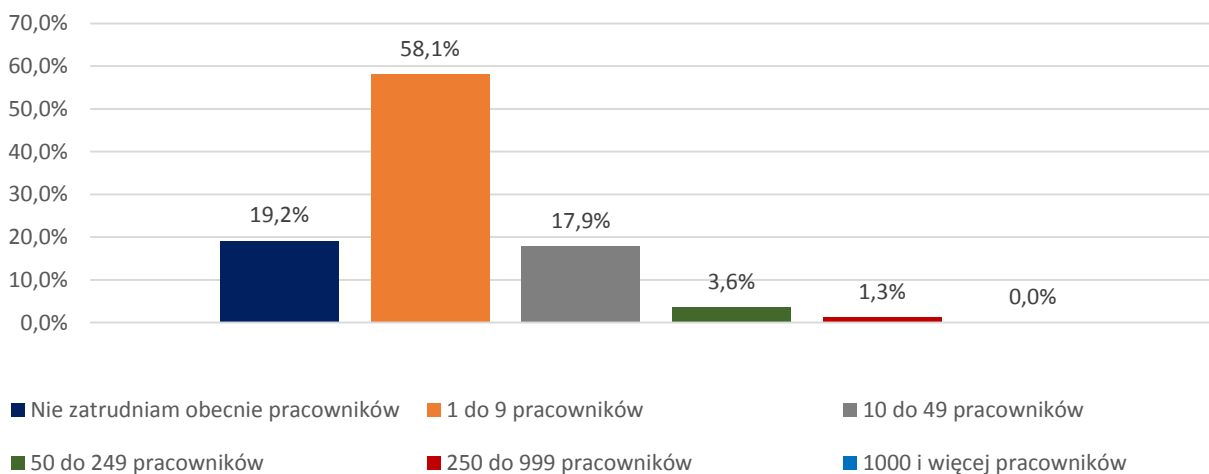
## 2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **308 wywiadów** z pracodawcami z powiatu ropczycko-sędziszowskiego 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 ropczycko-sędziszowski</b>	<b>5107</b>	<b>308</b>
0 – 9 pracowników	4888	238
10 – 49 pracowników	183	55
50 – 249 pracowników	31	11
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	0,3%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	5,8%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,3%
Sekcja F – Budownictwo	7,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3,6%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,6%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,9%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9,1%
Sekcja P – Edukacja	15,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,6%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3,9%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	14,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%

### 3. Prezentacja wyników badania

30,5% przedsiębiorców w powiecie ropczycko-sędziszowskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (18,2% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 12,3% 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 14,6% 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 ropczycko-sędziszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	56	38	94	78	91	169	45
%	18,2%	12,3%	30,5%	25,3%	29,5%	54,9%	14,6%

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 od 50 do 249 pracowników.

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 jest on bardzo znaczący, wynosi odpowiednio 81,8% i 75,0%.

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat ropczycko-sędziszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	16,0%	11,8%	27,7%	25,6%	33,2%	58,8%	13,4%
10 – 49 pracowników	14,5%	14,5%	29,1%	27,3%	21,8%	49,1%	21,8%
50 – 249 pracowników	72,7%	9,1%	81,8%	18,2%	0,0%	18,2%	0,0%
250 – 999 pracowników	50,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 15 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 9 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (30,5%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat ropczycko-sędziszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	30,0%	10,0%	40,0%	10,0%	30,0%	40,0%	20,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	44,4%	16,7%	61,1%	16,7%	16,7%	33,3%	5,6%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	29,2%	8,3%	37,5%	25,0%	20,8%	45,8%	16,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,3%	9,3%	25,6%	27,9%	41,9%	69,8%	4,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	45,5%	27,3%	72,7%	18,2%	9,1%	27,3%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	66,7%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	9,1%	27,3%	36,4%	36,4%	18,2%	54,5%	9,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	22,2%	22,2%	44,4%	0,0%	33,3%	33,3%	22,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,0%	15,0%	25,0%	15,0%	40,0%	55,0%	20,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	42,9%	0,0%	42,9%	0,0%	57,1%	57,1%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7,1%	3,6%	10,7%	35,7%	21,4%	57,1%	32,1%
Sekcja P – Edukacja	12,2%	10,2%	22,4%	32,7%	34,7%	67,3%	10,2%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9,1%	9,1%	18,2%	27,3%	45,5%	72,7%	9,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	8,3%	33,3%	41,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	16,3%	16,3%	32,6%	16,3%	30,2%	46,5%	20,9%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-	-	-	-	-



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

- specjalistów – takie plany deklaruje 1/3 pracodawców (35,1%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/5 pracodawców (20,2%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy 1/7 pracodawców (14,9%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 16,0% 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 najwięcej planuje się zatrudnić:

- operatorów i monterów maszyn i urządzeń (26,4% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (25,1% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (17,2% 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	0,9%	3,2%
2	Specjaliści	17,2%	35,1%
3	Technicy i inny średni personel	2,6%	5,3%
4	Pracownicy biurowi	2,6%	5,3%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	9,7%	14,9%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,4%	1,1%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25,1%	20,2%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	26,4%	9,6%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	15,0%	5,3%
Trudno powiedzieć		-	16,0%

<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

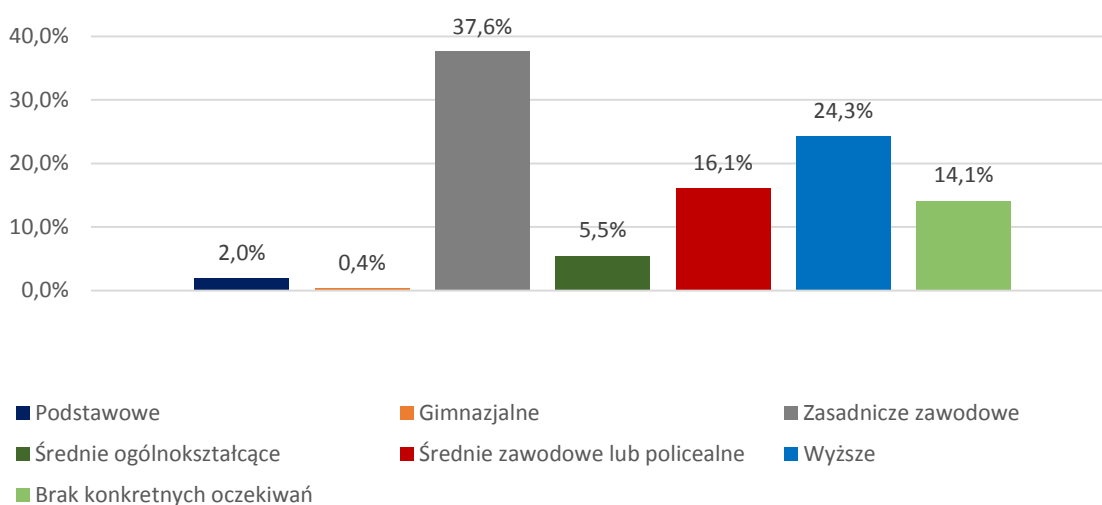
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierownik działu</li> <li>➤ Z-ca skarbnika gminy i miasta</li> </ul>
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analityk rynku</li> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Chemik</li> <li>➤ Dziennikarz</li> <li>➤ Grafik</li> <li>➤ Humanista</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Inspektor nadzoru robót budowlanych w zakresie instalacyjnym w specjalności instalacja i urządzenia elektryczne</li> <li>➤ Specjalista instalacji i urządzeń elektrycznych</li> <li>➤ Instruktor kulturalno - oświatowy</li> <li>➤ Kadrowa</li> <li>➤ Konstruktor</li> <li>➤ Koordynator projektu</li> <li>➤ Lektor języków obcych</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Pomoc nauczyciela</li> <li>➤ Prawnik</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Specjalista ds. modelowania sieci wodociągowej i ciepłowniczej</li> <li>➤ Specjalista ds. projektów unijnych</li> <li>➤ Specjalista ds. zarządzania</li> <li>➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi</li> <li>➤ Specjalista ds. marketingu</li> <li>➤ Tłumacz</li> <li>➤ Zarządca nieruchomości</li> </ul>
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asystent architekta</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Pracownik administracyjny</li> <li>➤ Projektant stron internetowych</li> </ul>
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik biurowy</li> </ul>
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doradca klienta</li> <li>➤ Handlowiec</li> <li>➤ Instruktor nauki jazdy</li> <li>➤ Opiekun</li> <li>➤ Opiekun dzieci</li> <li>➤ Pracownik obsługi klienta</li> <li>➤ Przewodnik</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ogrodnik</li> </ul>
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elektronik</li> <li>➤ Konserwator urządzeń melioracyjnych</li> <li>➤ Mechanik samochodowy</li> <li>➤ Monter</li> <li>➤ Monter instalacji wentylacji</li> <li>➤ Operator CNC</li> <li>➤ Operator maszyn sterowanych numerycznie do obróbki blach</li> </ul>

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik produkcyjny</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</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 C+E</li> <li>➤ Kierowca ciągnika siodłowego</li> <li>➤ Operator maszyn i urządzeń produkcyjnych</li> <li>➤ Operator maszyn produkcyjnych</li> <li>➤ Operator urządzeń technicznych</li> <li>➤ Pracownik przetwórstwa mięsnego</li> </ul>
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pomocnik piekarza</li> <li>➤ Pomocnik wiertacza</li> <li>➤ Pracownik pomocniczy</li> <li>➤ Salowa</li> <li>➤ Sprzątaczką</li> </ul>

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (37,6% osób poszukiwanych na rynku pracy), wyższym (24,3%) oraz ze średnim zawodowym lub policealnym (16,1%) – warto zwrócić uwagę, że ponad połowa osób poszukiwanych na rynku pracy (53,7%) 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 14,1% 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.

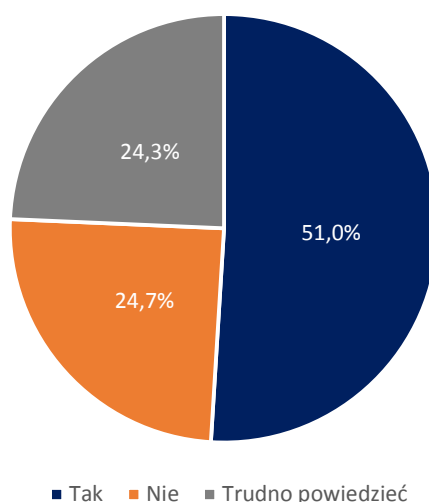
Tabela 8. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów w odniesieniu do wielkich grup zawodów

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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	9,8%	84,3%	0,0%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	83,3%	0,0%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	0,0%	31,8%	9,1%	45,5%	13,6%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7,7%	0,0%	30,8%	0,0%	30,8%	0,0%	30,8%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	81,3%	0,0%	18,8%	0,0%	0,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	2,6%	63,2%	7,9%	0,0%	0,0%	26,3%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 51,0% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do prawie 1/4 osób (24,7%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 24,3% 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 37,7% przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego, a w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej poszukiwane będą osoby z doświadczeniem krótszym niż rok.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
<b>Doświadczenie ogólne:</b>	
krótsze niż rok	33,1%
od roku do 2 lat	37,7%
od 2 lat do 5 lat	13,8%
powyżej 5 lat	4,6%
nie będzie wymagane	10,8%
<b>Na podobnym stanowisku:</b>	
krótsze niż rok	37,7%
od roku do 2 lat	22,3%
od 2 lat do 5 lat	13,1%
powyżej 5 lat	1,5%
nie będzie wymagane	25,4%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi programów komputerowych (24,3%) oraz dotyczące znajomości języków obcych (22,7%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w 1/4 przypadków (25,3%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 37,9% przypadków – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn	18,3%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	14,9%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	24,3%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	22,7%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	20,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	14,1%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	10,6%
8	Brak konkretnych oczekiwań	25,3%
9	Trudno powiedzieć	37,9%

\*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	0,0%	15,7%	0,0%	16,7%	4,5%	0,0%	38,5%	12,5%	0,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	50,0%	35,3%	16,7%	16,7%	36,4%	0,0%	12,3%	1,6%	0,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	0,0%	66,7%	66,7%	16,7%	22,7%	0,0%	21,5%	6,3%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	0,0%	41,2%	33,3%	0,0%	31,8%	0,0%	4,6%	7,8%	52,6%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	50,0%	35,3%	16,7%	0,0%	27,3%	100,0%	20,0%	17,2%	0,0%

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	0,0%	39,2%	16,7%	16,7%	18,2%	0,0%	6,2%	9,4%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	0,0%	23,5%	0,0%	0,0%	9,1%	100,0%	13,8%	4,7%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,2%	0,0%	25,0%	38,5%	83,3%
9	Trudno powiedzieć	50,0%	19,1%	16,7%	83,3%	36,4%	0,0%	40,9%	57,7%	16,7%

\*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	91,0%
2	Rzetelność	88,6%
3	Punktualność	83,5%
4	Dobra organizacja pracy	76,1%
5	Analityczne myślenie	74,9%
6	Energiczność	74,5%
7	Wysoka kultura osobista	70,6%
8	Dyspozycyjność	67,5%
9	Elastyczność	67,5%
10	Sumienność	63,5%
11	Kreatywność	60,4%
12	Odpowiedzialność	56,9%
13	Inicjatywność	54,1%
14	Odporność na stres	51,8%
15	Cierpliwość	50,6%
16	Uczciwość	49,4%
17	Dążenie do realizacji celów	47,1%
18	Chęć do nauki i rozwoju	34,1%
19	Lojalność	33,3%

Kompetencje		%*
20	Chęć do pracy	31,4%
21	Samodzielność	30,6%
22	Łatwość przyswajania informacji	23,1%
<b>Kompetencje społeczne</b>		
1	Otwartość na innych	87,5%
2	Umiejętność obsługi klienta	82,0%
3	Umiejętność współpracy w grupie	65,5%
4	Komunikatywność	48,6%
5	Negocjowanie	35,3%
6	Empatia	33,3%
7	Bezkonfliktowość	27,5%
<b>Kompetencje menedżerskie</b>		
1	Umiejętność zarządzania zespołem	46,3%
2	Delegowanie zadań	26,3%
3	Motywowanie	18,0%
4	Planowanie	11,8%
5	Rozwiązywanie konfliktów	11,4%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. W tej perspektywie czasowej 27,9% z nich przewiduje zatrudnienie pracowników, natomiast 42,9% 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		29,2%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		42,9%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: <sup>5</sup>		27,9%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	14,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Choreograf</li> <li>➤ Grafik</li> <li>➤ Inspektor nadzoru</li> <li>➤ Inżynieria środowiska</li> <li>➤ Konstruktor</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>➤ Konsultant z obszaru rekrutacji</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Nauczyciel języka obcego</li> <li>➤ Pedagog</li> <li>➤ Pośrednik</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjaliści ds. energii odnawialnej</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	11,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bibliotekarz</li> <li>➤ Elektryk-automatyk</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Poligraf</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> </ul>
3	Pracownicy biurowi	3,5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Operator kamery</li> <li>➤ Sekretarka</li> <li>➤ Windykator</li> </ul>
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	8,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doradca klienta</li> <li>➤ Kucharz</li> <li>➤ Przewodnik turystyczny</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Montażysta</li> <li>➤ Pracownik wysokościowy</li> <li>➤ Pracownik ogólnobudowlany</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Stolarz</li> <li>➤ Szwaczka</li> </ul>
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3,5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> <li>➤ Kierowca ciągnika rolniczego</li> </ul>
7	Pracownicy wykonujący prace proste	1,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Woźna w przedszkolu</li> </ul>
8	Trudno powiedzieć	46,5%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Aż 57,0% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 37,2% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie ropczycko-sędziszowskim są największe (30,5% pracodawców – 12 miesięcy; 27,9% – 3 lata; 57,0% – 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		5,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		37,2%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: <sup>6</sup>		57,0%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	14,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Choreograf</li> <li>➤ Grafik</li> <li>➤ Konstruktor</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Pedagog</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. energii odnawialnej</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	16,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bibliotekarz</li> <li>➤ Elektryk-automatyk</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Poligraf</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> </ul>
3	Pracownicy biurowi	2,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sekretarka</li> </ul>
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	10,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kucharz</li> <li>➤ Przewodnik turystyczny</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	14,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik wysokościowy</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Stolarz</li> <li>➤ Szwaczka</li> </ul>
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> </ul>
7	Trudno powiedzieć	38,8%	Nie dotyczy

W powiecie ropczycko-sędziszowskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 54,5% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 39,9% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat ropczycko-sędziszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	123	45	168	56	70	126	14
%	39,9%	14,6%	54,5%	18,2%	22,7%	40,9%	4,5%

<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.

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

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat ropczycko-sędziszowski</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Nie zatrudniam obecnie pracowników	30,5%	55,9%	13,6%
Od 1 – 9 pracowników	62,0%	35,2%	2,8%
Od 10 – 49 pracowników	49,1%	49,1%	1,8%
Od 50 – 249 pracowników	90,9%	9,1%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	50,0%	50,0%	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

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat ropczycko-sędziszowski</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	60,0%	40,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	77,8%	22,2%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	75,0%	25,0%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	53,5%	41,9%	4,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	54,5%	45,5%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	63,6%	27,3%	9,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	28,6%	71,4%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	77,8%	0,0%	22,2%

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat ropczycko-sędziszowski</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	40,0%	50,0%	10,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	42,9%	57,1%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	42,9%	50,0%	7,1%
Sekcja P – Edukacja	46,9%	49,0%	4,1%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45,5%	54,5%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	41,7%	58,3%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	55,8%	37,2%	7,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-

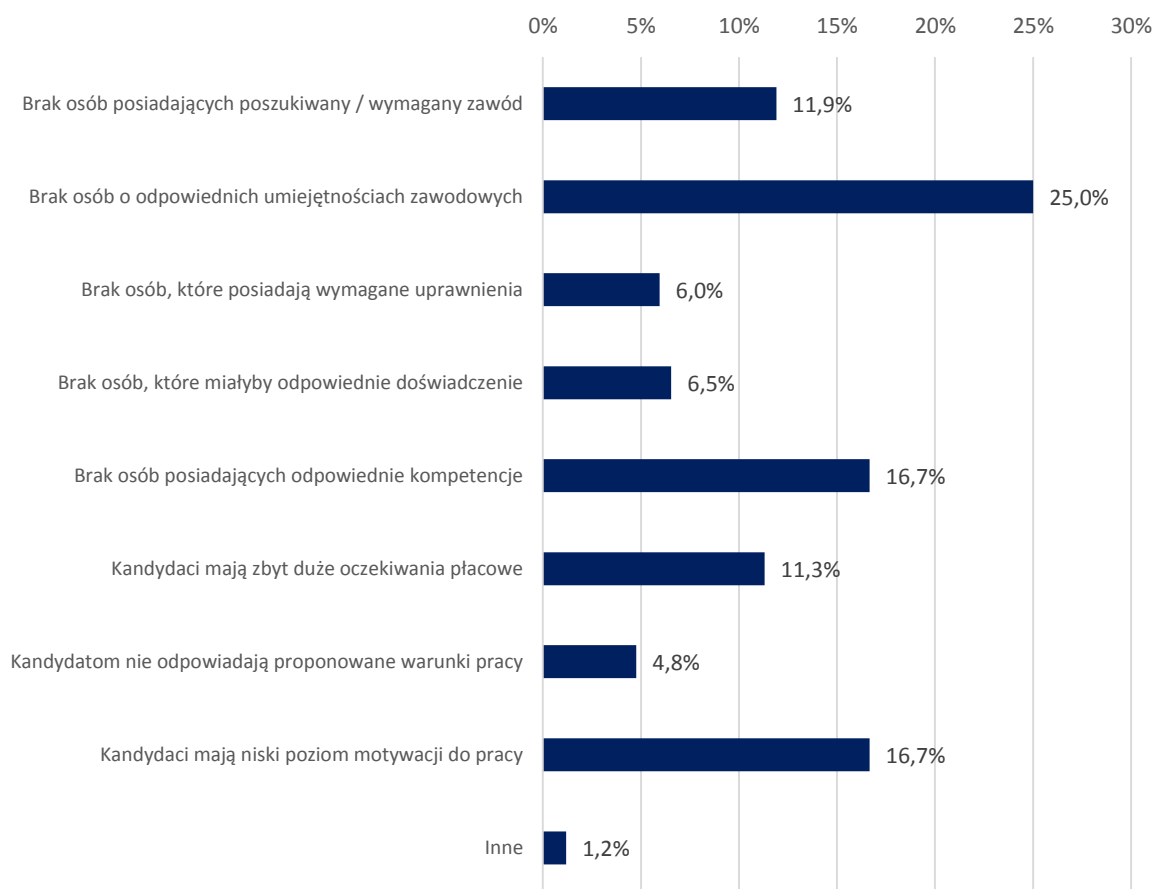
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 83,0% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat ropczycko-sędziszowski</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	83,0%	16,0%	1,1%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	40,8%	54,4%	4,7%
Trudno powiedzieć	46,7%	42,2%	11,1%

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” – 25,0%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 16,7%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 16,7%).

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 ropczycko-sędziszowski	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	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	14,3%	35,7%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	7,1%	7,1%	7,1%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat ropczycko-sędziszowski	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	16,7%	38,9%	5,6%	0,0%	16,7%	5,6%	5,6%	11,1%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17,4%	26,1%	8,7%	8,7%	8,7%	8,7%	0,0%	21,7%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	28,6%	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	28,6%	14,3%	14,3%	28,6%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12,5%	12,5%	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,7%	25,0%	0,0%	16,7%	25,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	13,0%	21,7%	8,7%	8,7%	17,4%	4,3%	4,3%	21,7%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	8,3%	20,8%	4,2%	4,2%	25,0%	0,0%	4,2%	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## 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/institucji 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/institucji 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/institucja 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"/> 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