

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



POWIAT TARNOBRZESKI

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 TARNOBRZESKIEGO**

Wykonawca:
MARKET RESEARCH WORLD
ul. Stanisława Mastalerza 26/13
44-100 Gliwice

Zamawiający:
WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE
ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11
35-055 Rzeszów

Rzeszów 2017

Spis treści

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

1. Wstęp

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

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

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

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

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

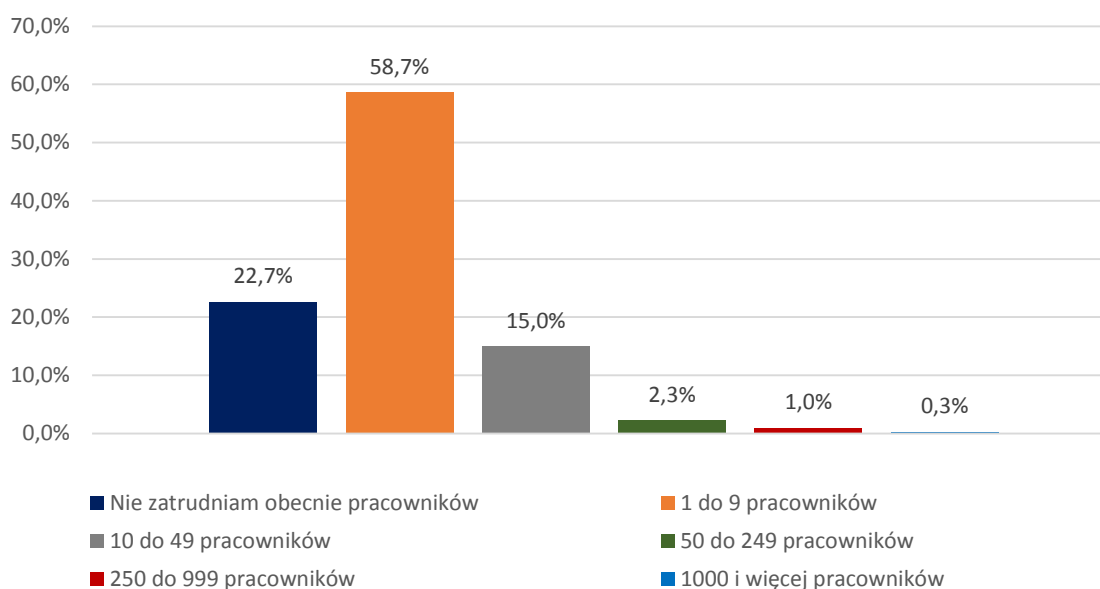
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **300 wywiadów** z pracodawcami z powiatu tarnobrzeskim województwa podkarpackiego – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna dla powiatu. Poziom ufności wynosił 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 5%. Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Operatem była baza REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.03.2017 roku. Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1. Rozkład próby badawczej

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON	Zrealizowana próba badawcza
Powiat tarnobrzeski	3 404	300
0 – 9 pracowników	3 255	244
10 – 49 pracowników	121	45
50 – 249 pracowników	23	7
250 – 999 pracowników	4	3
1000 i więcej pracowników	1	1

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



Udział w badaniu pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007¹ przedstawia się następująco:

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

Sekcja PKD 2007	Udział % w badaniu
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,7%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	10,0%
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	0,7%
Sekcja F – Budownictwo	9,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	19,3%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5,7%
Sekcja P – Edukacja	10,3%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,7%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	5,3%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%

3. Prezentacja wyników badania

31,3% przedsiębiorców w powiecie tarnobrzeskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (21,0% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 10,3% odpowiedzi „raczej tak”).

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

Dodatkowo co dziesiąty przedsiębiorca (9,7%) 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 tarnobrzeski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	63	31	94	69	108	177	29
%	21,0%	10,3%	31,3%	23,0%	36,0%	59,0%	9,7%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw reprezentujących wszystkie wielkości zatrudnienia – w tym najczęściej takie plany określili przedstawiciele podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników: średnie, duże i bardzo duże przedsiębiorstwa. Odsetek firm planujących zatrudnienie w przypadku tych trzech grup wielkości wynosi 100,0%.

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat tarnobrzeski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	19,7%	8,6%	28,3%	23,4%	39,3%	62,7%	9,0%
10 – 49 pracowników	22,2%	8,9%	31,1%	26,7%	26,7%	53,3%	15,6%
50 – 249 pracowników	42,9%	57,1%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	33,3%	66,7%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 14 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 9 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (31,3%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat tarnobrzeski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	60,0%	60,0%	20,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	40,0%	10,0%	50,0%	6,7%	40,0%	46,7%	3,3%
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%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	13,8%	20,7%	34,5%	24,1%	27,6%	51,7%	13,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17,2%	6,9%	24,1%	32,8%	27,6%	60,3%	15,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	30,0%	10,0%	40,0%	30,0%	20,0%	50,0%	10,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	18,2%	18,2%	36,4%	9,1%	45,5%	54,5%	9,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	100,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11,1%	0,0%	11,1%	22,2%	66,7%	88,9%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,5%	9,7%	16,1%	16,1%	58,1%	74,2%	9,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	22,2%	11,1%	33,3%	11,1%	44,4%	55,6%	11,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11,8%	11,8%	23,5%	29,4%	41,2%	70,6%	5,9%
Sekcja P – Edukacja	25,8%	9,7%	35,5%	22,6%	35,5%	58,1%	6,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	34,6%	15,4%	50,0%	23,1%	15,4%	38,5%	11,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	31,3%	12,5%	43,8%	18,8%	25,0%	43,8%	12,5%
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 1/4 pracodawców (27,7%),
- techników i innego średniego personelu – dotyczy 1/5 pracodawców (22,3%),
- pracowników biurowych – dotyczy 1/7 pracodawców (13,8%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/7 pracodawców (13,8%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 20,2% 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 (30,1% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (23,3% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- operatorów i monterów maszyn i urządzeń (16,8% osób poszukiwanych na rynku pracy).

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS ²		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,9%	3,2%
2	Specjaliści	23,3%	27,7%
3	Technicy i inny średni personel	13,7%	22,3%
4	Pracownicy biurowi	9,3%	13,8%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	5,3%	11,7%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	30,1%	13,8%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	16,8%	9,6%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,6%	3,2%
Trudno powiedzieć		-	20,2%

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

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

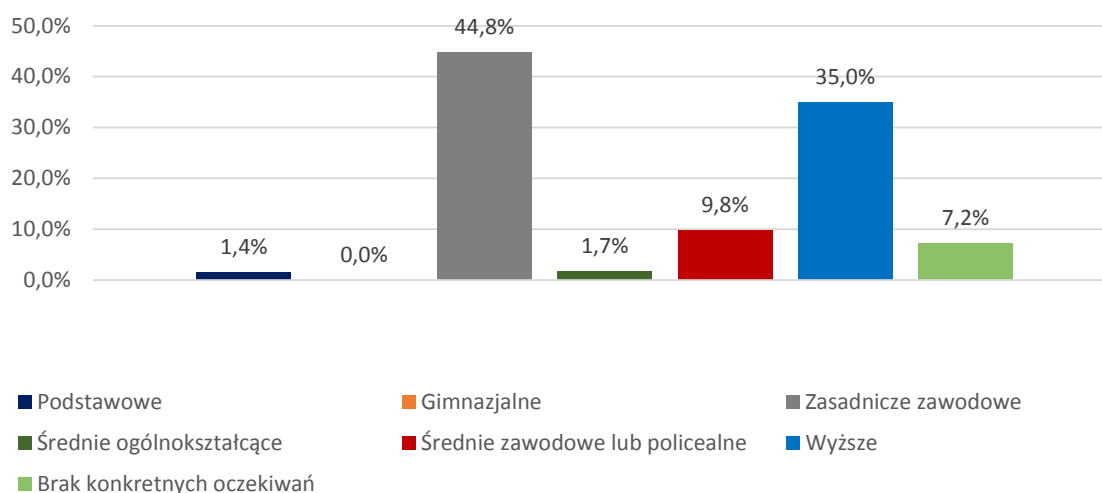
Tabela 7. Szczegółowe zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Główny księgowy ➤ Kierownik referatu ➤ Zastępca dyrektora
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca zawodowy ➤ Fizjoterapeuta ➤ Geodeta ➤ Informatyk ➤ Kadrowa ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Pielęgniarka ➤ Programista ➤ Radca prawny ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi ➤ Weterynarz
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Automatyk ➤ Inspektor BHP ➤ Instalator systemów alarmowych ➤ Instruktor pływania ➤ Księgowy ➤ Logistyk ➤ Pracownik administracyjny ➤ Pracownik socjalny ➤ Referent ➤ Spedytor
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Handlowiec ➤ Pomoc nauczyciela ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mechanik ➤ Murarz ➤ Operator obrabiarek ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik gospodarczy ➤ Pracownik ogólnobudowlany ➤ Pracownik produkcyjny ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Spawacz ➤ Ślusarz maszynowy
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca C+E ➤ Operator maszyn i urządzeń ➤ Operator maszyn produkcyjnych ➤ Wytapiacz
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik gospodarczy (dozorca) ➤ Sprzątaczką

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (44,8% osób poszukiwanych na rynku pracy) oraz wyższym (35,0%) – warto zwrócić uwagę, że ponad połowa osób poszukiwanych na rynku pracy (54,6%) to osoby z wykształceniem zawodowym.³ Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 7,2% planowanych do zatrudnienia pracowników.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



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

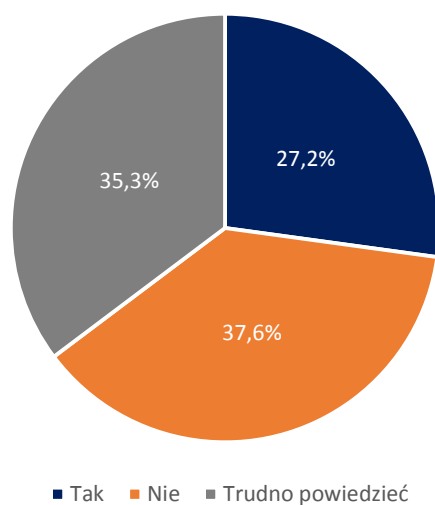
³ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

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%	8,4%	0,0%	9,6%	79,5%	2,4%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	20,5%	77,3%	0,0%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	38,2%	2,9%	5,9%	26,5%	26,5%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	11,8%	23,5%	0,0%	52,9%	11,8%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,0%	0,0%	85,1%	0,0%	4,0%	0,0%	5,9%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	74,2%	0,0%	17,7%	0,0%	8,1%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 27,2% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 37,6% nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 35,3% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.⁴

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



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

Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w połowie przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego, również w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej poszukiwane będą osoby z doświadczeniem od roku do 2 lat.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	8,7%
od roku do 2 lat	50,0%
od 2 lat do 5 lat	30,4%
powyżej 5 lat	2,2%
nie będzie wymagane	8,7%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	29,8%
od roku do 2 lat	40,4%
od 2 lat do 5 lat	23,4%
powyżej 5 lat	0,0%
nie będzie wymagane	6,4%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje zawodowe: dotyczące obsługi maszyn i urządzeń (34,2%) oraz dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (32,1%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w 1/5 przypadków (19,3%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 1/4 przypadków (27,5%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	34,2%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	32,1%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	19,7%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	11,0%

Kwalifikacje		%*
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	19,9%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	19,7%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	23,4%
8	Brak konkretnych oczekiwań	19,3%
9	Trudno powiedzieć	27,5%

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

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

Tabela 11. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Kwalifikacje*		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
1	Dotyczące obsługi urzędów i maszyn	33,3%	17,3%	41,0%	11,8%	11,8%	-	57,4%	32,3%	50,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	66,7%	19,3%	43,2%	8,8%	52,9%	-	53,5%	11,3%	50,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	33,3%	30,1%	34,1%	14,7%	52,9%	-	5,9%	11,3%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	0,0%	30,1%	9,1%	0,0%	35,3%	-	2,0%	1,6%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	0,0%	9,6%	15,9%	11,8%	23,5%	-	31,7%	21,0%	50,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	66,7%	9,6%	40,9%	8,8%	29,4%	-	29,7%	3,2%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	33,3%	8,4%	9,1%	0,0%	23,5%	-	51,5%	19,4%	50,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	10,1%	0,0%	17,6%	10,0%	-	2,0%	82,4%	100,0%
9	Trudno powiedzieć	33,3%	50,7%	47,4%	55,9%	20,0%	-	9,1%	0,0%	0,0%

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

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

Tabela 12. Kompetencje oczekiwane od kandydatów

Kompetencje		%*
Kompetencje osobiste		
1	Pracowitość	92,5%
2	Analityczne myślenie	81,2%
3	Rzetelność	74,6%
4	Kreatywność	71,1%
5	Dobra organizacja pracy	70,2%
6	Punktualność	69,7%
7	Wysoka kultura osobista	67,9%
8	Odpowiedzialność	65,0%
9	Dyspozycyjność	64,7%
10	Elastyczność	54,9%
11	Energiczność	51,2%
12	Chęć do pracy	48,3%
13	Odporność na stres	47,4%
14	Dążenie do realizacji celów	41,3%
15	Uczciwość	41,0%
16	Cierpliwość	40,5%
17	Inicjatywność	37,9%
18	Lojalność	37,0%
19	Sumienność	33,5%
20	Łatwość przyswajania informacji	33,5%
21	Samodzielność	31,5%
22	Chęć do nauki i rozwoju	22,3%
Kompetencje społeczne		
1	Otwartość na innych	84,1%
2	Umiejętność współpracy w grupie	82,9%
3	Umiejętność obsługi klienta	54,9%
4	Komunikatywność	51,7%
5	Empatia	37,0%
6	Negocjowanie	28,6%
7	Bezkonfliktowość	12,4%
Kompetencje menedżerskie		
1	Umiejętność zarządzania zespołem	26,9%
2	Delegowanie zadań	24,9%
3	Planowanie	17,6%
4	Motywowanie	12,4%
5	Rozwiązywanie konfliktów	12,1%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Co czwarty (26,7%) z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 41,3% 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		32,0%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		41,3%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		26,7%	Nie dotyczy
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,3%	➤ Kierownik budowy
2	Specjaliści	18,8%	➤ Administrator sieci ➤ Aktor ➤ Fizjoterapeuta ➤ Informatyk ➤ Inżynier środowiska ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Nauczyciel przedmiotów zawodowych ➤ Projektant instalacji niskoprądowych ➤ Referent ds. ubezpieczeń ➤ Specjalista ds. administracji ➤ Specjalista ds. kadr ➤ Specjalista ds. marketingowych
3	Technicy i inny średni personel	5,0%	➤ Instalator systemów alarmowych ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Urzędnik niższego szczebla
4	Pracownicy biurowi	8,8%	➤ Florysta ➤ Inspektor BHP ➤ Instruktor muzyki ➤ Pracownik biurowy ➤ Pracownik sekretariatu ➤ Technik dentystyczny ➤ Technik informatyk
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	11,3%	➤ Doradca klienta ➤ Edukator ➤ Kucharz ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1,3%	➤ Ogrodnik
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8,8%	➤ Grawer ➤ Mechanik

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

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mechanik motocyklowy ➤ Osoba dorabiająca klucze ➤ Pomocnik do prac remontowo – wykończeniowych ➤ Tapicer ➤ Pracownik produkcyjny
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca autokaru ➤ Monter wentylacji ➤ Operator suwnicy
9	Trudno powiedzieć	35,0%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. 43,8% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 46,3% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie tarnobrzeskim są największe (31,3% pracodawców – 12 miesięcy; 26,7% – 3 lata; 43,8% – 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		10,0%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		46,3%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		43,8%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	28,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Administrator sieci ➤ Aktor ➤ Informatyk ➤ Inżynier środowiska ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Specjalista ds. administracji ➤ Specjalista ds. kadr ➤ Specjalista ds. marketingowych

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

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
2	Technicy i inny średni personel	2,9%	➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy biurowi	11,4%	➤ Florysta ➤ Inspektor BHP ➤ Technik dentystyczny ➤ Technik informatyk
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	8,6%	➤ Sprzedawca
5	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2,9%	➤ Ogrodnik
6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,7%	➤ Mechanik ➤ Pomocnik do prac remontowo – wykończeniowych
7	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,7%	➤ Kierowca ➤ Monter wentylacji
8	Trudno powiedzieć	34,3%	Nie dotyczy

W powiecie tarnobrzeskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 47,0% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 35,0% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat tarnobrzeski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	105	36	141	70	82	152	7
%	35,0%	12,0%	47,0%	23,3%	27,3%	50,7%	2,3%

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 największych i średnich.

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat tarnobrzeski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	16,2%	80,9%	2,9%
Od 1 – 9 pracowników	57,4%	40,3%	2,3%
Od 10 – 49 pracowników	46,7%	51,1%	2,2%
Od 50 – 249 pracowników	85,7%	14,3%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	33,3%	66,7%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat tarnobrzeski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
1000 pracowników i więcej	100,0%	0,0%	0,0%

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

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat tarnobrzeski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20,0%	80,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	50,0%	50,0%	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	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	58,6%	41,4%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	58,6%	37,9%	3,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	60,0%	40,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	36,4%	63,6%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	28,6%	57,1%	14,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11,1%	88,9%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	32,3%	67,7%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	44,4%	44,4%	11,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	35,3%	52,9%	11,8%
Sekcja P – Edukacja	41,9%	58,1%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	46,2%	53,8%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25,0%	75,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	62,5%	31,3%	6,3%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-

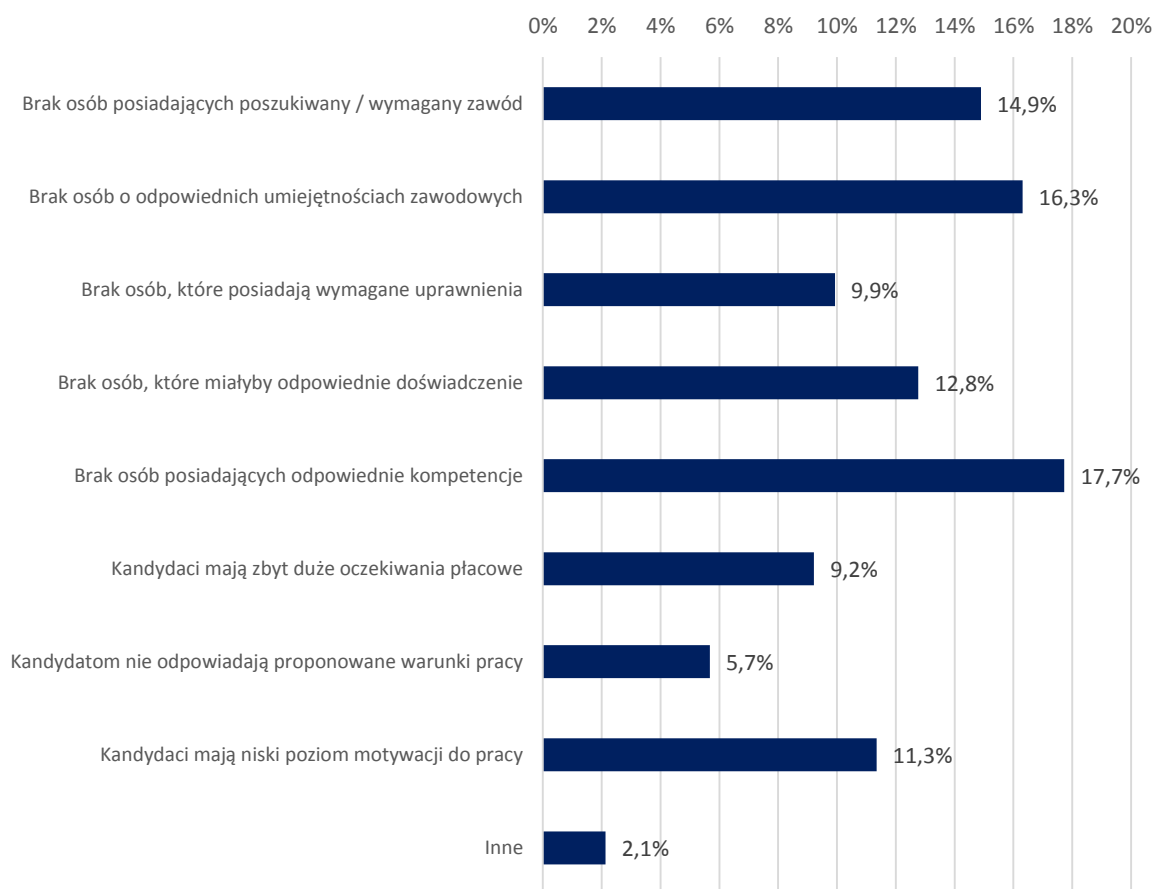
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 68,1% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy ze znalezieniem pracowników), firmy kontynuują plany zatrudnieniowe (nie widać efektu hamowania rozwoju liczebnego firm z tego powodu).

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat tarnobrzeski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	68,1%	30,9%	1,1%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	35,0%	62,1%	2,8%
Trudno powiedzieć	51,7%	44,8%	3,4%

Kategorie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, z którymi kiedykolwiek borykali się pracodawcy, odnoszą się przede wszystkim do dopasowania kwalifikacji potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców (trzy najczęściej wskazywane problemy to: „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 17,7%; „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych” – 16,3%; „brak osób posiadających wymagany zawód” – 14,9%).

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 tarnobrzeczski	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%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	33,3%	20,0%	13,3%	6,7%	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat tarnobrzeski	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	11,8%	17,6%	11,8%	29,4%	0,0%	17,6%	0,0%	11,8%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	5,9%	14,7%	11,8%	11,8%	26,5%	2,9%	2,9%	20,6%	2,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	50,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7 %
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20,0%	30,0%	10,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	33,3%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	15,4%	7,7%	15,4%	15,4%	15,4%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25,0%	8,3%	8,3%	0,0%	16,7%	16,7%	25,0%	0,0%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	20,0%	0,0%	0,0%	10,0%	40,0%	10,0%	0,0%	20,0%	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>1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników</p>
<p>2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p>
<p>3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów)</p> <p>Zawód 1 – ile osób?</p> <p>Zawód 2 – ile osób?</p> <p>Zawód 3 – ile osób?</p> <p>Zawód 4 – ile osób?</p> <p>Zawód 5 – ile osób?</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p> <p>/Pytania odnoszące się do poszczególnych wskazanych zawodów/ Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.</p> <p>3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia. (pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku podania wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego technicznego bądź wyższego, ankieter dopytuje o kierunek i wpisuje go w odpowiednim polu, np. cukiernik, prawo administracyjne, finanse i rachunkowość, budownictwo drogowe.)</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe</p> <p><input type="checkbox"/> gimnazjalne</p> <p><input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność?</p> <p><input type="checkbox"/> średnie ogólnokształcące</p> <p><input type="checkbox"/> średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność?</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe, jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie?</p> <p><input type="checkbox"/> brak konkretnych oczekiwań</p>
<p>3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe? (pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku wyboru przez respondenta odpowiedzi „tak”, ankieter dopytuje dodatkowo o rodzaj doświadczenia i czas jego trwania; dopuszcza się możliwość zaznaczenia jednocześnie doświadczenia ogólnego oraz na podobnym stanowisku)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> ogólne:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> na podobnym stanowisku:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p><input type="checkbox"/> nie</p>

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

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