

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



POWIAT JASIELSKI

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 JASIELSKIEGO**

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.....	24

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.

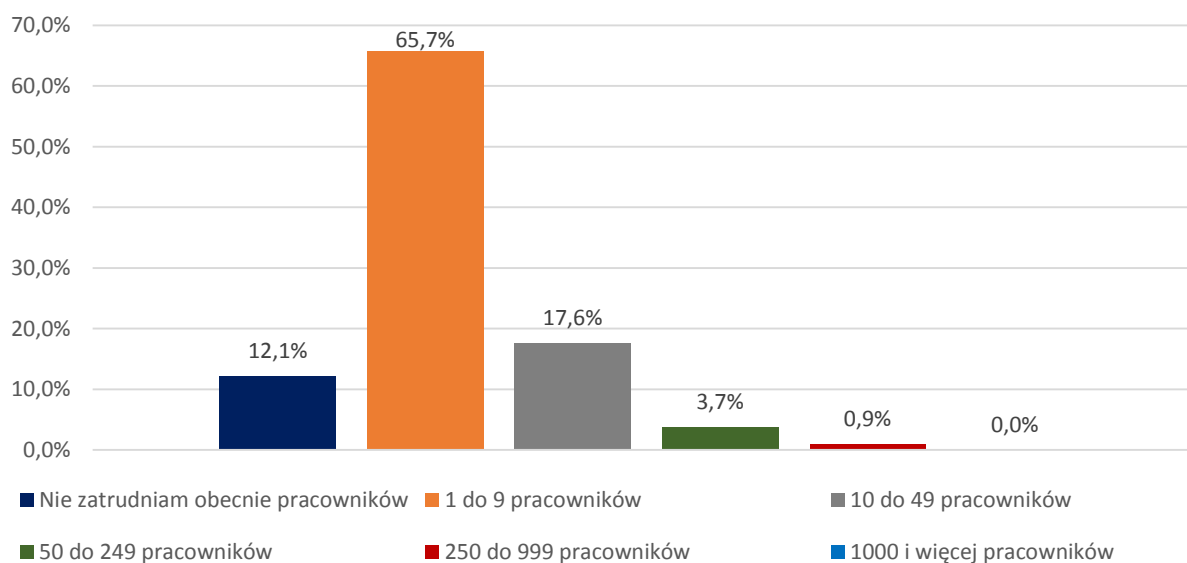
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **437 wywiadów** z pracodawcami z powiatu jasielskiego 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 jasielski	8172	437
0 – 9 pracowników	7786	340
10 – 49 pracowników	317	77
50 – 249 pracowników	63	16
250 – 999 pracowników	6	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 2007¹ przedstawia się następująco:

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

Sekcja PKD 2007	Udział % w badaniu
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,7%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,9%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	4,3%
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	0,2%
Sekcja F – Budownictwo	5,9%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,6%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,2%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,2%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,7%
Sekcja P – Edukacja	15,1%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,3%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,4%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	10,8%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,2%

3. Prezentacja wyników badania

34,1% przedsiębiorców w powiecie jasielskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy (20,8% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 13,3% 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 niemal co piąty przedsiębiorca (17,6%) 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 jasielski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	91	58	149	124	87	211	77
%	20,8%	13,3%	34,1%	28,4%	19,9%	48,3%	17,6%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, przedstawiciele mikro, małych i średnich przedsiębiorstw deklarowali plany zwiększenia zatrudnienia na podobnym poziomie, a w przypadku firm dużych – wszyscy badani takie plany deklarują.

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat jasielski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	18,5%	13,5%	32,1%	26,8%	21,8%	48,5%	19,4%
10 – 49 pracowników	28,6%	10,4%	39,0%	35,1%	15,6%	50,6%	10,4%
50 – 249 pracowników	25,0%	12,5%	37,5%	37,5%	6,3%	43,8%	18,8%
250 – 999 pracowników	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 17 z 21 branż (przedstawiciele 3 branż występujących w PKD nie uczestniczyli w badaniu), chociaż w różnej skali – w 10 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (34,1%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat jasielski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	31,3%	18,8%	50,0%	6,3%	18,8%	25,0%	25,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	31,6%	21,1%	52,6%	31,6%	0,0%	31,6%	15,8%

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat jasielski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
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%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	23,1%	30,8%	53,8%	30,8%	0,0%	30,8%	15,4%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	28,8%	9,1%	37,9%	24,2%	25,8%	50,0%	12,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	14,3%	14,3%	28,6%	14,3%	14,3%	28,6%	42,9%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	40,0%	0,0%	40,0%	10,0%	40,0%	50,0%	10,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	35,7%	0,0%	35,7%	14,3%	35,7%	50,0%	14,3%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	60,0%	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11,1%	33,3%	44,4%	22,2%	11,1%	33,3%	22,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	12,5%	12,5%	6,3%	50,0%	56,3%	31,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14,3%	0,0%	14,3%	28,6%	42,9%	71,4%	14,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	17,8%	9,6%	27,4%	38,4%	12,3%	50,7%	21,9%
Sekcja P – Edukacja	10,6%	10,6%	21,2%	36,4%	21,2%	57,6%	21,2%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	12,5%	15,6%	28,1%	31,3%	25,0%	56,3%	15,6%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	16,7%	16,7%	33,3%	50,0%	16,7%	66,7%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	23,4%	21,3%	44,7%	27,7%	19,1%	46,8%	8,5%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%

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

- specjalistów – takie plany deklarowało 28,9% pracodawców,
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy to 1/5 pracodawców (20,8%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy to 1/5 pracodawców (19,5%),
- techników i inny średni personel – dotyczy to co szóstego pracodawcy (16,8%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 1/5 pracodawców (19,5%) nie potrafi określić, w jakich zawodach planuje zatrudnienie.

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

- robotników przemysłowych i rzemieślników (34,6% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników usług i sprzedawców (dotyczy to co piątej osoby poszukiwanej na rynku pracy: 19,9%),
- specjalistów (17,3% 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	3,1%	2,7%
2	Specjaliści	17,3%	28,9%
3	Technicy i inny średni personel	10,5%	16,8%
4	Pracownicy biurowi	7,9%	10,7%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	19,9%	19,5%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	34,6%	20,8%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,1%	3,4%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	4,7%	6,0%
10	Trudno powiedzieć	-	19,5%

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

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

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierownik działu ➤ Kierownik referatu ➤ Prezes zarządu
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Audytor ➤ Badacz rynku ➤ Ekonomista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Główny specjalista w Wydziale Polityki Społecznej, Oświaty i Zdrowia ➤ Grafik ➤ Historyk ➤ Informatyk ➤ Inspektor ds. ochrony danych osobowych ➤ Inspektor nadzoru budowlanego ➤ Inżynier automatyki ➤ Inżynier budownictwa ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Nauczyciel nauczania początkowego ➤ Pielęgniarka ➤ Pracownik samorządowy - podinspektor ➤ Prawnik ➤ Programista ➤ Projektant ➤ Specjalista ds. ekspozycji ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. pozyskiwania środków pozabudżetowych ➤ Specjalista ds. rozwoju produktu ➤ Specjalista ds. sprzedaży na rynki zagraniczne ➤ Specjalista ds. szkoleń ➤ Tłumacz ➤ Weterynarz
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent celny ➤ Doradca ds. nieruchomości ➤ Kontroler jakości ➤ Księgowy ➤ Logistyk ➤ Opiekun medyczny ➤ Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych ➤ Opiekun w DPS ➤ Pracownik administracji samorządowej ➤ Pracownik administracyjny ➤ Pracownik samorządowy ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Ratownik medyczny ➤ Referent ds. płac ➤ Technik prac biurowych ➤ Urzędnik

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy ➤ Sekretarka
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Fryzjer ➤ Handlowiec ➤ Kelner ➤ Pracownik call center ➤ Pracownik zakładu fotograficznego ➤ Sprzedawca ➤ Pracownik na stanowisko ds. dialogu i komunikacji społecznej
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elektromechanik ➤ Elektromonter ➤ Frezer ➤ Garmażer ➤ Mechanik samochodowy ➤ Monter ➤ Murarz ➤ Operator CNC ➤ Operator tokarki ➤ Posadzkarz ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik produkcyjny ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Serwisant ➤ Spawacz ➤ Stolarz ➤ Szklarz ➤ Szwaczka ➤ Ślusarz ➤ Tokarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca C+E ➤ Operator wózka jezdniowego ➤ Pilarz ➤ Wulkanizator
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pakowacz ➤ Pracownik pomocniczy ➤ Sprzątaczką

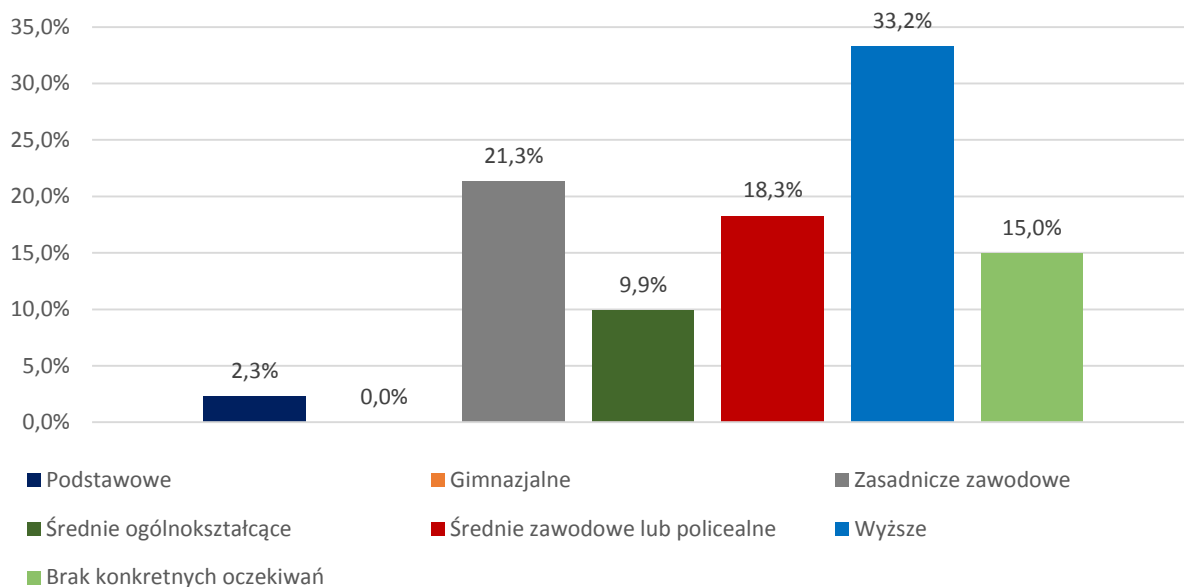
Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym, najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (dotyczy to 33,2% poszukiwanych pracowników) i zasadniczym zawodowym (dotyczy to 21,3% poszukiwanych pracowników).

Warto zwrócić uwagę, że 39,6% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (w tym 21,3% – z zasadniczym zawodowym, 18,3% – ze średnim zawodowym lub policealnym).³ Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

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.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 15,0% planowanych do zatrudnienia pracowników.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



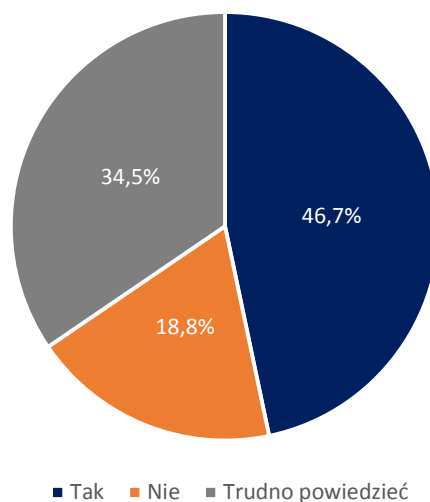
W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników, zestawiono dane z uwzględnieniem podziału na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Oczekiwane wykształcenie (%)						
		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	91,7%	8,3%
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	91,4%	4,3%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	18,2%	52,3%	20,5%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	13,3%	66,7%	10,0%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	1,3%	38,2%	34,2%	13,2%	13,2%
6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,1%	0,0%	56,6%	1,5%	22,8%	0,0%	14,0%
7	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	37,5%	12,5%
8	Pracownicy wykonujący prace proste	11,1%	0,0%	11,1%	5,6%	0,0%	0,0%	72,2%

Oczekiwanie dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do blisko połowy (46,7%) pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 18,8% osób nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 34,5% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.⁴

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w blisko połowie przypadków) poszukiwani będą kandydaci posiadający od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego i/lub (w ponad połowie przypadków) od roku do 2 lat doświadczenia na podobnym stanowisku.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów - dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	7,2%
od roku do 2 lat	48,5%
od 2 lat do 5 lat	40,1%
powyżej 5 lat	3,0%
nie będzie wymagane	1,2%

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.

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	13,3%
od roku do 2 lat	55,0%
od 2 lat do 5 lat	27,2%
powyżej 5 lat	0,0%
nie będzie wymagane	4,4%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najczęściej oczekiwane są kwalifikacje stricte zawodowe: związane z obsługą urządzeń i maszyn – 37,2%) i dotyczące czynności zawodowych (innych niż obsługa urządzeń i maszyn) – 32,0% oraz dotyczące obsługi programów komputerowych – 30,2%.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w stosunku do 15,6% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do co piątej osoby (22,0% przypadków) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	37,2%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	32,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	30,2%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	16,2%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	16,8%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	12,7%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	13,5%
8	Brak konkretnych oczekiwań	15,6%
9	Trudno powiedzieć	22,0%

*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	91,7%	25,0%	9,1%	20,0%	32,9%	-	60,6%	12,5%	0,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	91,7%	32,9%	54,5%	20,0%	32,9%	-	18,4%	0,0%	66,7%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	91,7%	62,9%	50,0%	63,3%	7,9%	-	12,5%	0,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	8,3%	32,9%	29,5%	10,0%	31,6%	-	0,0%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	16,7%	28,6%	29,5%	10,0%	9,2%	-	14,7%	12,5%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	83,3%	22,9%	25,0%	16,7%	1,3%	-	5,1%	0,0%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	0,0%	32,9%	2,3%	20,0%	6,6%	-	13,2%	0,0%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	18,8%	4,5%	0,0%	12,2%	-	22,1%	37,5%	22,2%
9	Trudno powiedzieć	0,0%	17,4%	25,0%	23,3%	44,6%	-	12,5%	50,0%	11,1%

*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	Chęć do pracy	95,4%
2	Odpowiedzialność	73,6%
3	Uczciwość	71,8%
4	Pracowitość	71,6%
5	Chęć do nauki i rozwoju	71,3%
6	Samodzielność	66,0%
7	Punktualność	58,9%
8	Dobra organizacja pracy	57,4%
9	Dyspozycyjność	55,3%
10	Sumienność	50,5%

Kompetencje		%*
11	Rzetelność	48,0%
12	Kreatywność	45,2%
13	Wysoka kultura osobista	42,4%
14	Dążenie do realizacji celów	41,4%
15	Odporność na stres	41,4%
16	Lojalność	39,6%
17	Łatwość przyswajania informacji	38,1%
18	Cierpliwość	37,8%
19	Inicjatywność	31,5%
20	Energiczność	31,0%
21	Elastyczność	27,4%
22	Analityczne myślenie	23,6%
Kompetencje społeczne		
1	Komunikatywność	84,0%
2	Umiejętność współpracy w grupie	68,3%
3	Bezkonfliktowość	54,6%
4	Otwartość na innych	47,7%
5	Umiejętność obsługi klienta	45,9%
6	Empatia	24,4%
7	Negocjowanie	18,3%
Kompetencje menadżerskie		
1	Planowanie	37,6%
2	Rozwiązywanie konfliktów	25,9%
3	Motywowanie	21,8%
4	Umiejętność zarządzania zespołem	18,5%
5	Delegowanie zadań	17,8%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Ponad połowa przedsiębiorców (54,8%) przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, a ponad 40,0% 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		4,1%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		41,1%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		54,8%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	13,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Copywriter ➤ Doradca finansowy ➤ Koordynator projektów ➤ Lekarz ➤ Lekarz weterynarii ➤ Lektor języka francuskiego ➤ Marketingowiec ➤ Nauczyciel akademicki ➤ Nauczyciel przedmiotów zawodowych ➤ spedycyjnych ➤ Pośrednik pracy ➤ Pracownik HR ➤ Psycholog ➤ Specjalista ds. marketingu ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Wychowawca
2	Technicy i inny średni personel	5,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent celny ➤ Fotograf ➤ Księgowy ➤ Podolog ➤ Pracownik administracyjny
3	Pracownicy biurowi	0,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biura nieruchomości
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	6,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instruktor nauki jazdy ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	10,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Drukarz ➤ Konserwator ➤ Operator CNC ➤ Pracownik produkcji ➤ Pracownik produkcji w hutnictwie ➤ Spawacz ➤ Stolarz ➤ Tokarz frezer
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Operator maszyn i urządzeń
7	Pracownicy wykonujący prace proste	0,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprzątaczką
8	Trudno powiedzieć	61,1%	Nie dotyczy

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.

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. 45,4% przedsiębiorców przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, a ponad połowa (53,2%) z nich nie potrafiła tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w kontekście różnej perspektywy czasowej skala planów zatrudnieniowych pracodawców też jest zróżnicowana (34,1% pracodawców – 12 miesięcy; 54,8% – 3 lata; 45,4% – 5 lat) – jednocześnie w każdym z przypadków jest ona optymistyczna.

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		1,4%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		53,2%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		45,4%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	17,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradztwo finansowe ➤ Koordynator projektów ➤ Lekarz ➤ Lekarz weterynarii ➤ Lektor języka fran. ➤ Marketingowiec ➤ Nauczyciel akademicki ➤ Nauczyciel przedmiotów zawodowych ➤ Specjalista ds. marketingu ➤ Wychowawca
2	Technicy i inny średni personel	5,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent celny ➤ Fotograf ➤ Pracownik administracyjny
3	Pracownicy biurowi	1,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biura nieruchomości
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	8,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konserwator ➤ Pracownik produkcji ➤ Tokarz frezer
6	Pracownicy wykonujący prace proste	1,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprzątaczką
7	Trudno powiedzieć	56,1%	Nie dotyczy

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.

W powiecie jasielskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało 58,1% respondentów (aż 40,5% wyraziło w tym względzie postawę zdecydowaną).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat jasielski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	177	77	254	103	61	164	19
%	40,5%	17,6%	58,1%	23,6%	14,0%	37,5%	4,3%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w znacznym stopniu (dotyczy połowy lub więcej przedsiębiorców) występują we wszystkich grupach przedsiębiorstw – najczęściej zgłaszają je przedstawiciele firm mikro (62,4%).

Tabela 16. Problemy ze znalezieniem pracownika a wielkość przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat jasielski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	49,1%	30,2%	20,8%
Od 1 – 9 pracowników	62,4%	35,5%	2,1%
Od 10 – 49 pracowników	49,4%	50,6%	0,0%
Od 50 – 249 pracowników	56,3%	31,3%	12,5%
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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat jasielski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	62,5%	37,5%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	50,0%	25,0%	25,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	68,4%	31,6%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat jasielski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
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%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	76,9%	19,2%	3,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	57,6%	33,3%	9,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	28,6%	57,1%	14,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	90,0%	0,0%	10,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	71,4%	21,4%	7,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	88,9%	11,1%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	37,5%	37,5%	25,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	35,7%	64,3%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	35,6%	61,6%	2,7%
Sekcja P – Edukacja	54,5%	45,5%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	75,0%	25,0%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	50,0%	33,3%	16,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	70,2%	27,7%	2,1%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	100,0%	0,0%	0,0%

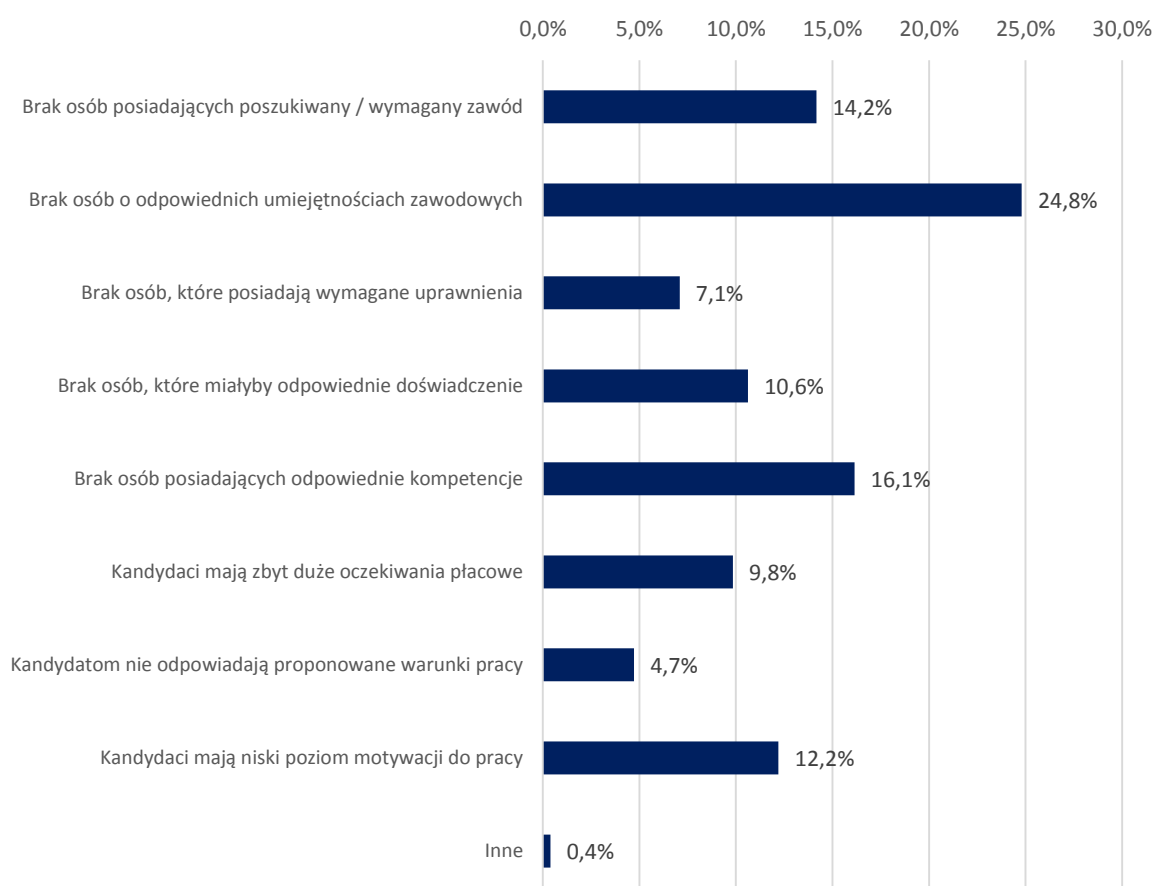
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 73,2% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 jasielski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	73,2%	26,2%	0,7%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	51,2%	43,1%	5,7%
Trudno powiedzieć	48,1%	44,2%	7,8%

Kategorie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, z którymi kiedykolwiek borykali się pracodawcy, odnoszą się w głównej mierze do dopasowania kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców (trzy najczęściej wskazywane problemy to: „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych” – 24,8%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 16,1%; „brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód” – 14,2%).

Wykres 4. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – dane szczegółowe



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

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat jasielski	Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20,0%	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	30,0%	20,0%	10,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	15,4%	46,2%	0,0%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%	7,7%	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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	20,0%	45,0%	0,0%	5,0%	5,0%	15,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10,5%	21,1%	0,0%	15,8%	23,7%	13,2%	2,6%	13,2%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	22,2%	11,1%	0,0%	11,1%	22,2%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	11,1%	11,1%	11,1%	0,0%	22,2%	11,1%	0,0%	22,2%	11,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	37,5%	0,0%	12,5%	25,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11,5%	30,8%	11,5%	15,4%	7,7%	3,8%	19,2%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	11,1%	5,6%	22,2%	8,3%	16,7%	13,9%	5,6%	16,7%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45,5%	4,5%	13,6%	13,6%	9,1%	4,5%	4,5%	4,5%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat jasielski	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 S – Pozostała działalność usługowa	6,1%	45,5%	6,1%	12,1%	9,1%	0,0%	3,0%	18,2%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

4. Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

<p>1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników</p>
<p>2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p>
<p>3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów)</p> <p>Zawód 1 – ile osób?</p> <p>Zawód 2 – ile osób?</p> <p>Zawód 3 – ile osób?</p> <p>Zawód 4 – ile osób?</p> <p>Zawód 5 – ile osób?</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p> <p>/Pytania odnoszące się do poszczególnych wskazanych zawodów/</p> <p>Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.</p> <p>3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia. (pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku podania wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego technicznego bądź wyższego, ankieter dopytuje o kierunek i wpisuje go w odpowiednim polu, np. cukiernik, prawo administracyjne, finanse i rachunkowość, budownictwo drogowe.)</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe</p> <p><input type="checkbox"/> gimnazjalne</p> <p><input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność?</p> <p><input type="checkbox"/> średnie ogólnokształcące</p> <p><input type="checkbox"/> średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność?</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe, jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie?</p> <p><input type="checkbox"/> brak konkretnych oczekiwań</p>
<p>3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe? (pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku wyboru przez respondenta odpowiedzi „tak”, ankieter dopytuje dodatkowo o rodzaj doświadczenia i czas jego trwania; dopuszcza się możliwość zaznaczenia jednocześnie doświadczenia ogólnego oraz na podobnym stanowisku)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> ogólne:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> na podobnym stanowisku:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p><input type="checkbox"/> nie</p>

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

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

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