

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



POWIAT KROŚNIEŃSKI

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 KROŚNIEŃSKIEGO**

**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.

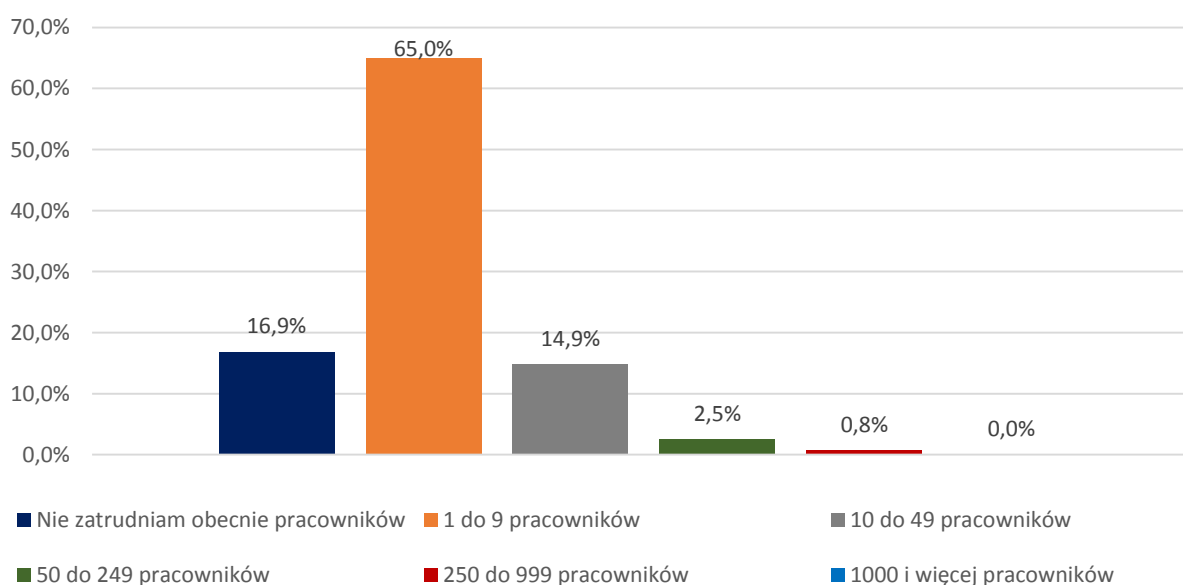
## 2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **397 wywiadów** z przedsiębiorcami z powiatu krośnieńskiego 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 krośnieński</b>	<b>7715</b>	<b>397</b>
0 – 9 pracowników	7425	325
10 – 49 pracowników	243	59
50 – 249 pracowników	43	10
250 – 999 pracowników	4	3
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	2,5%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,5%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	2,8%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,5%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,0%
Sekcja F – Budownictwo	8,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,5%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,5%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	8,1%
Sekcja P – Edukacja	12,6%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	11,8%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,5%

### 3. Prezentacja wyników badania

33,8% przedsiębiorców w powiecie krośnieńskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że nieco większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (17,9% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 15,9% 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 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 krośnieński	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	71	63	134	99	106	205	58
%	17,9%	15,9%	33,8%	24,9%	26,7%	51,6%	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 powyżej 50 pracowników (od 50 do 249 pracowników – 100,0%; od 250 do 999 pracowników – 66,7%).

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat krośnieński	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	16,3%	13,8%	30,2%	26,8%	26,8%	53,5%	16,3%
10 – 49 pracowników	23,7%	16,9%	40,7%	20,3%	30,5%	50,8%	8,5%
50 – 249 pracowników	30,0%	70,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	33,3%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 19 z 21 branż (przedstawiciele 1 branży występującej w PKD nie uczestniczyli w badaniu), chociaż w różnej skali – w 12 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (33,8%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat dębicki	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%	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat dębicki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	36,4%	36,4%	72,7%	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	28,6%	8,6%	37,1%	28,6%	20,0%	48,6%	14,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20,0%	4,6%	24,6%	32,3%	21,5%	53,8%	21,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	7,7%	46,2%	53,8%	15,4%	7,7%	23,1%	23,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	50,0%	20,0%	70,0%	10,0%	20,0%	30,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	9,1%	0,0%	9,1%	27,3%	54,5%	81,8%	9,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	23,5%	23,5%	47,1%	17,6%	17,6%	35,3%	17,6%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	22,2%	33,3%	55,6%	22,2%	11,1%	33,3%	11,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	19,0%	23,8%	42,9%	23,8%	33,3%	57,1%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	66,7%	16,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	21,9%	28,1%	50,0%	21,9%	12,5%	34,4%	15,6%
Sekcja P – Edukacja	6,0%	14,0%	20,0%	24,0%	48,0%	72,0%	8,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14,3%	14,3%	28,6%	32,1%	21,4%	53,6%	17,9%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9,1%	13,6%	22,7%	18,2%	40,9%	59,1%	18,2%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	14,9%	10,6%	25,5%	29,8%	29,8%	59,6%	14,9%
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%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%



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

- specjalistów – takie plany deklarował co czwarty pracodawca (26,8%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy to 1/5 pracodawców (20,1%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy to co szóstego pracodawcy (16,4%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 1/4 pracodawców (23,9%) 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 (dotyczy to 1/3 osób poszukiwanych na rynku pracy: 37,9%),
- pracowników usług i sprzedawców (dotyczy to co piątej osoby poszukiwanej na rynku pracy: 20,0%),
- specjalistów (15,1% osób poszukiwanych na rynku pracy).

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS <sup>2</sup>		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%
2	Specjaliści	15,1%	26,8%
3	Technicy i inny średni personel	5,8%	14,9%
4	Pracownicy biurowi	12,7%	15,7%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	20,0%	16,4%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	37,9%	20,1%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8,3%	9,7%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,2%	2,2%
10	Trudno powiedzieć	-	23,9%

<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	-
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Fizjoterapeuta</li> <li>➤ Geodeta</li> <li>➤ Grafik</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Inspektor nadzoru budowlanego</li> <li>➤ Inżynier - pneumatyk, hydraulik, mechatronik</li> <li>➤ Inżynier budownictwa</li> <li>➤ Lekarz</li> <li>➤ Muzealnik</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Naukowiec</li> <li>➤ Pośrednik w obrocie nieruchomościami</li> <li>➤ Pracownik naukowy</li> <li>➤ Projektant wnętrz</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. rachunkowości</li> <li>➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi</li> <li>➤ Tłumacz</li> </ul>
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asystentka zarządu</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Pracownik administracyjny</li> <li>➤ Pracownik socjalny</li> <li>➤ Projektant stron internetowych</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Spedytor</li> <li>➤ Technik serwisu</li> <li>➤ Trener piłki nożnej</li> <li>➤ Urzędnik samorządowy</li> <li>➤ Zootechnik</li> </ul>
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Magazynier</li> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Recepcjonistka</li> <li>➤ Sekretarka</li> </ul>
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doradca klienta</li> <li>➤ Kasjer</li> <li>➤ Kucharz</li> <li>➤ Opiekun dziecięcy</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hydraulik</li> <li>➤ Konserwator</li> <li>➤ Krawcowa</li> <li>➤ Mechanik</li> <li>➤ Mechanik samochodowy</li> <li>➤ Monter instalacji elektrycznych</li> <li>➤ Operator CNC</li> <li>➤ Pracownik budowlany</li> <li>➤ Pracownik produkcyjny</li> </ul>

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik produkcji roślinnej i magazynowej</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Robotnik przemysłowy</li> <li>➤ Serwisant</li> <li>➤ Spawacz</li> </ul>
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> <li>➤ Maszynista</li> <li>➤ Operator koparki</li> <li>➤ Operator linii produkcyjnej</li> <li>➤ Operator maszyn</li> <li>➤ Operator maszyn wykończalniczych</li> <li>➤ Operator wózka jezdniowego</li> <li>➤ Operator wtryskarki</li> <li>➤ Oświetleniowiec</li> </ul>
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pomocnik budowlany</li> <li>➤ Sprzątaczką</li> </ul>

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym, najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (23,5%), średnim zawodowym lub policealnym (23,5%) i zasadniczym zawodowym (21,0%).

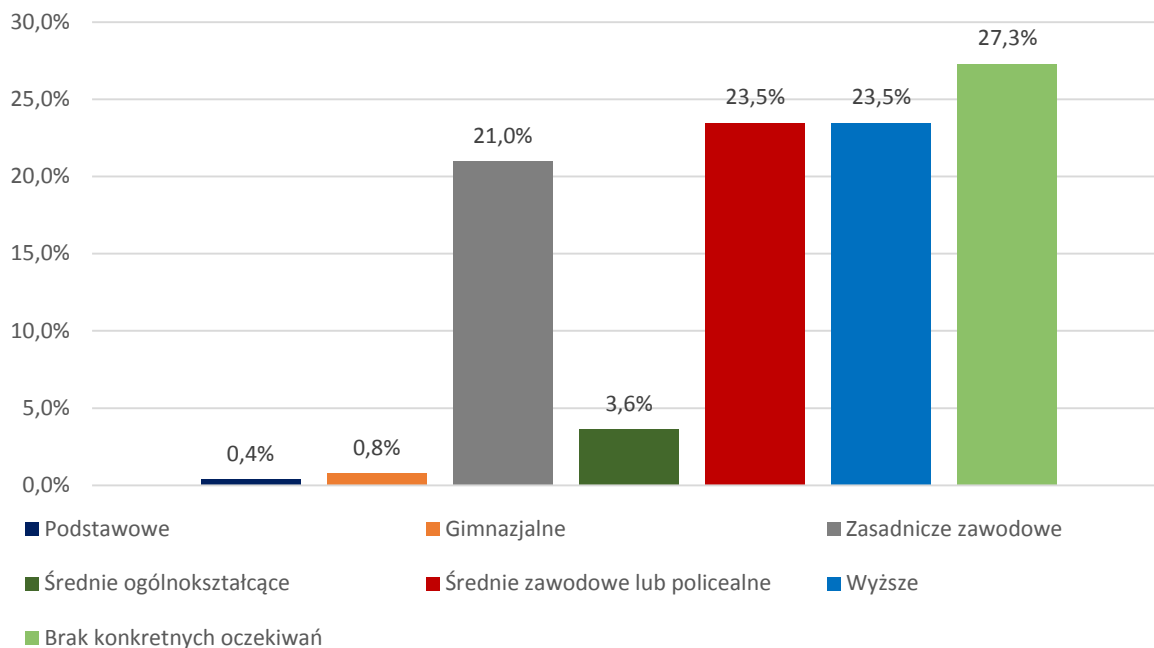
Warto zwrócić uwagę, że prawie połowa osób poszukiwanych na rynku pracy (44,5%) to osoby z wykształceniem zawodowym (średnim zawodowym lub policealnym – 23,5% i zasadniczym zawodowym – 21,0%).<sup>3</sup>

Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu aż do 27,3% planowanych do zatrudnienia pracowników.

<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.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



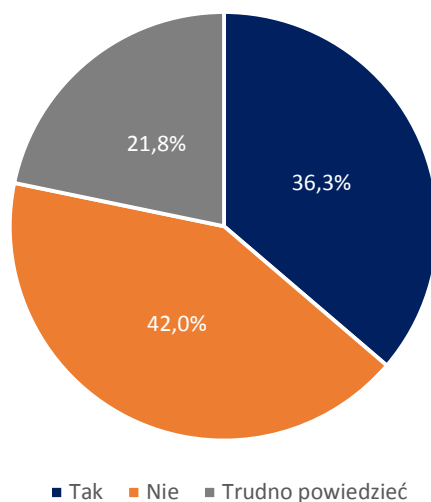
W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników, zestawiono dane z uwzględnieniem podziału na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

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	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	89,3%	4,0%
2	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	13,8%	79,3%	3,4%
3	Pracownicy biurowi	0,0%	5,6%	42,3%	7,0%	7,0%	21,1%	16,9%
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	26,2%	10,3%	57,0%	6,5%	0,0%
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1,0%	0,0%	21,4%	1,0%	10,2%	5,6%	60,7%
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	24,4%	0,0%	68,3%	0,0%	7,3%
7	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 36,3% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu aż do 42,0% osób nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 1/5 planowanych do zatrudnienia pracowników (21,8%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.<sup>4</sup>

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w 1/3 przypadków) poszukiwani będą kandydaci posiadający doświadczenie ogólne krótsze niż rok, a w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej (w ponad połowie przypadków) poszukiwane będą osoby z doświadczeniem od roku do 2 lat.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów - dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
<b>Doświadczenie ogólne:</b>	
krótsze niż rok	35,3%
od roku do 2 lat	23,9%
od 2 lat do 5 lat	28,3%
powyżej 5 lat	1,6%
nie będzie wymagane	10,9%

<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.

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
<b>Na podobnym stanowisku:</b>	
krótsze niż rok	3,7%
od roku do 2 lat	57,8%
od 2 lat do 5 lat	28,9%
powyżej 5 lat	2,1%
nie będzie wymagane	7,5%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi maszyn i urządzeń (22,4%) oraz dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (21,2%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w 39,1% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do co siódmego przypadku (15,3%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	22,4%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	21,2%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	18,1%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	19,5%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	11,6%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	12,8%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	20,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	39,1%
9	Trudno powiedzieć	15,3%

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

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

Tabela 11. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Kwalifikacje*		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
1	Dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn	-	17,1%	6,9%	5,6%	24,8%	-	24,4%	58,1%	80,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	-	41,3%	34,5%	4,2%	24,3%	-	12,2%	39,0%	20,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	57,3%	55,2%	16,9%	4,7%	-	2,0%	36,6%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	17,3%	41,4%	5,6%	52,3%	-	2,0%	31,7%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	13,3%	24,1%	4,2%	4,7%	-	8,7%	36,6%	80,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	21,3%	20,7%	1,4%	0,0%	-	14,3%	39,0%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	10,7%	17,2%	5,6%	50,5%	-	16,3%	4,9%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	30,0%	13,8%	53,5%	11,2%	-	54,9%	51,2%	0,0%
9	Trudno powiedzieć	-	10,0%	27,6%	22,5%	15,0%	-	16,1%	2,4%	0,0%

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

W kolejnej części badania zweryfikowano, jakie kompetencje 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	Chęć do pracy	94,1%
2	Odpowiedzialność	70,8%
3	Uczciwość	70,4%
4	Pracowitość	69,8%
5	Punktualność	67,0%
6	Samodzielność	64,9%
7	Rzetelność	63,5%
8	Sumienność	59,0%
9	Chęć do nauki i rozwoju	56,5%
10	Dyspozycyjność	54,4%

<b>Kompetencje</b>		<b>%*</b>
11	Dążenie do realizacji celów	50,0%
12	Dobra organizacja pracy	42,7%
13	Inicjatywność	38,5%
14	Lojalność	28,8%
15	Wysoka kultura osobista	27,5%
16	Kreatywność	27,1%
17	Łatwość przyswajania informacji	24,8%
18	Energiczność	22,9%
19	Analityczne myślenie	21,9%
20	Odporność na stres	21,9%
21	Cierpliwość	18,3%
22	Elastyczność	16,4%
<b>Kompetencje społeczne</b>		
1	Umiejętność współpracy w grupie	85,5%
2	Bezkonfliktowość	51,7%
3	Komunikatywność	46,9%
4	Otwartość na innych	33,2%
5	Umiejętność obsługi klienta	28,6%
6	Empatia	20,4%
7	Negocjowanie	8,0%
<b>Kompetencje menadżerskie</b>		
1	Planowanie	28,1%
2	Umiejętność zarządzania zespołem	20,2%
3	Motywowanie	20,2%
4	Rozwiązywanie konfliktów	13,4%
5	Delegowanie zadań	6,9%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. 17,2% z nich przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 68,7% 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		14,1%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		68,7%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: <sup>5</sup>		17,2%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	23,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fizjoterapeuta</li> <li>➤ Geodeta</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Instruktor strzelectwa</li> <li>➤ Instruktor-ratownik</li> <li>➤ Inżynier budownictwa</li> <li>➤ Lekarze specjaliści</li> <li>➤ Mgr inż. zootechnik</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Nauczyciel edukacji przedszkolnej</li> <li>➤ Optometrysta</li> <li>➤ Pielęgniarka</li> <li>➤ Pośrednik nieruchomości</li> <li>➤ Pracownik naukowy</li> <li>➤ Prawnik</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. marketingu</li> <li>➤ Specjalista ds. funduszy unijnych EFS</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	7,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Administracja pracy redakcji</li> <li>➤ Akustyk</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Leśniczy</li> <li>➤ Referent</li> </ul>
3	Pracownicy biurowi	2,4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik obsługi biurowej</li> <li>➤ Pracownik recepcji hotelowej</li> </ul>
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	7,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doradca klienta</li> <li>➤ Groomer</li> <li>➤ Opiekun kluczowych klientów</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Brukarz</li> <li>➤ Elektromechanik</li> <li>➤ Malarz</li> <li>➤ Monter zbrojenia</li> <li>➤ Operator maszyn do metali</li> <li>➤ Pracownik obsługujący linię produkcyjną</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</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
			➤ Serwisant
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,2%	➤ Kierowca
7	Pracownicy wykonujący prace proste	1,2%	➤ Osoba sprzątająca
8	Trudno powiedzieć	46,3%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Połowa z nich (50,0%) przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie czasowej, a 41,1% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w kontekście różnej perspektywy czasowej skala planów zatrudnieniowych pracodawców też jest zróżnicowana (33,8% pracodawców – 12 miesięcy; 17,2% – 3 lata; 50,0% – 5 lat).

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		8,9%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		41,1%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: <sup>6</sup>		50,0%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	26,8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Instruktor strzelectwa</li> <li>➤ Inżynier budownictwa</li> <li>➤ Lekarz specjalista</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Nauczyciel edukacji przedszkolnej</li> <li>➤ Optometrysta</li> <li>➤ Pielęgniarka</li> <li>➤ Pracownik naukowy</li> <li>➤ Specjalista ds. marketingu</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	12,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Administracja pracy redakcji</li> <li>➤ Akustyk</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Leśniczy</li> </ul>

<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.

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
			➤ Referent
3	Pracownicy biurowi	2,4%	➤ Pracownik obsługi biurowej
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	4,9%	➤ Opiekun kluczowych klientów ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17,1%	➤ Elektromechanik ➤ Malarz ➤ Monter zbrojenia ➤ Operator maszyn do metali ➤ Pracownik obsługujący linię produkcyjną ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Serwisant
6	Pracownicy wykonujący prace proste	2,4%	➤ Osoba sprzątająca
7	Trudno powiedzieć	34,1%	Nie dotyczy

W powiecie krośnieńskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 51,9% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło 33,5% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat krośnieński	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	133	73	206	73	100	173	18
%	33,5%	18,4%	51,9%	18,4%	25,2%	43,6%	4,5%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że im większy poziom zatrudnienia, tym większy odsetek firm deklarujących takie problemy.

Tabela 16. Problemy ze znalezieniem pracownika a wielkość przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat krośnieński	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	29,9%	56,7%	13,4%
Od 1 – 9 pracowników	55,4%	41,9%	2,7%
Od 10 – 49 pracowników	57,6%	39,0%	3,4%
Od 50 – 249 pracowników	60,0%	40,0%	0,0%

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat krośnieński</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Od 250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	0,0%
1000 pracowników i więcej	0,0%	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

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat krośnieński</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	70,0%	30,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	72,7%	18,2%	9,1%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	25,0%	75,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	60,0%	25,7%	14,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	49,2%	47,7%	3,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	92,3%	7,7%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	90,0%	10,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	18,2%	81,8%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	35,3%	52,9%	11,8%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	66,7%	33,3%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	28,6%	71,4%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	56,3%	43,8%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	56,0%	36,0%	8,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	50,0%	46,4%	3,6%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	36,4%	63,6%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	53,2%	40,4%	6,4%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat krośnieński</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	100,0%	0,0%

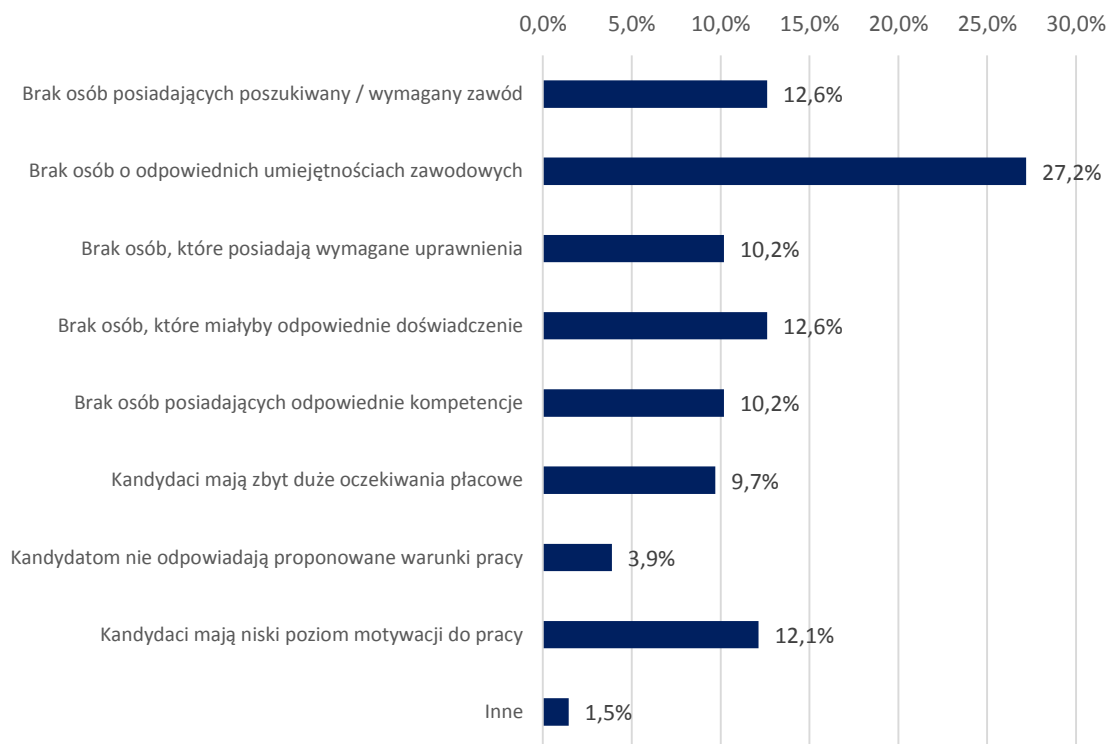
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 72,4% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 krośnieński</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	72,4%	24,6%	3,0%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	40,0%	57,1%	2,9%
Trudno powiedzieć	46,6%	39,7%	13,8%

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” – 27,2%; „brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie” – 12,6%; „brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód” – 12,6%).

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 krośnieński	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	14,3%	14,3%	0,0%	14,3%	28,6%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	25,0%	62,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
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%	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	14,3%	33,3%	9,5%	14,3%	4,8%	9,5%	4,8%	9,5%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat krośnieński	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 G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15,6%	18,8%	6,3%	18,8%	3,1%	18,8%	3,1%	15,6%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	41,7%	8,3%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	33,3%	0,0%	16,7%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11,8%	47,1%	29,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
Sekcja P – Edukacja	11,5%	11,5%	26,9%	15,4%	3,8%	7,7%	0,0%	23,1%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21,4%	28,6%	0,0%	7,1%	21,4%	7,1%	0,0%	7,1%	7,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	37,5%	12,5%	25,0%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	8,3%	20,8%	4,2%	20,8%	20,8%	8,3%	4,2%	12,5%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

## 4. Załącznik

### Wzór kwestionariusza ankiety

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



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

<b>8. Proszę wskazać w jakich branżach działa Państwa firma/instytucja.</b> <i>(ankieter prosi o podanie sekcji PKD)</i>		
<b>Sekcja PKD</b>	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		
<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"/> tarnobrzeski