

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



POWIAT LESKI

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 LESKIEGO

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.

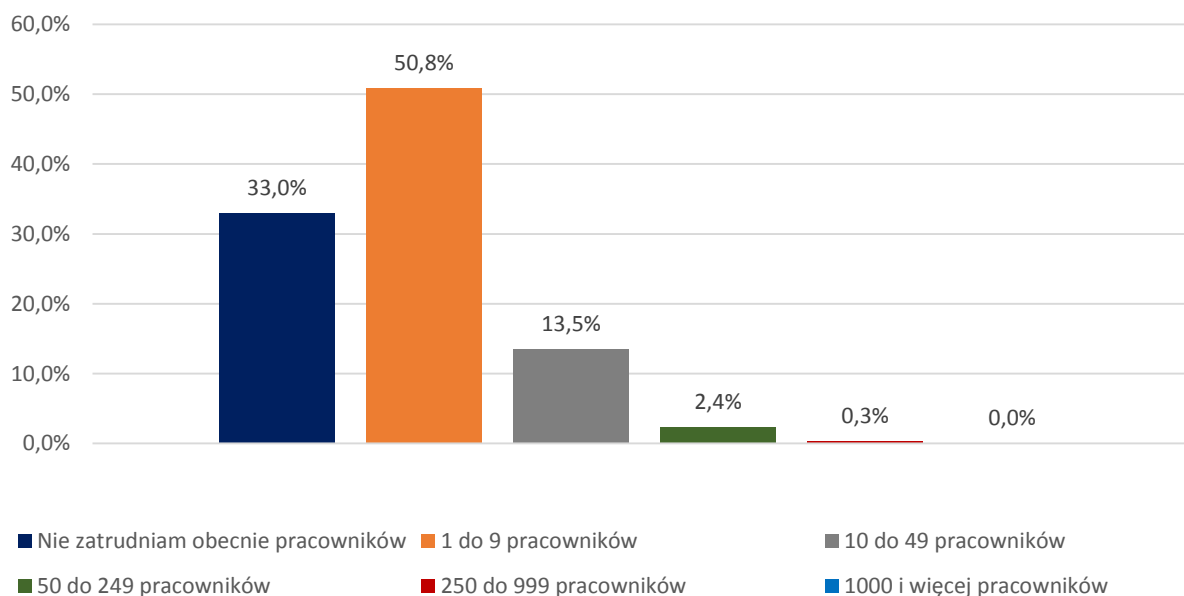
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **297 wywiadów** z pracodawcami z powiatu leskiego 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 leski	3 001	297
0 – 9 pracowników	2 915	249
10 – 49 pracowników	72	40
50 – 249 pracowników	13	7
250 – 999 pracowników	1	1
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	2,7%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,3%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	6,4%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,7%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,3%
Sekcja F – Budownictwo	10,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3,4%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8,4%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,4%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5,1%
Sekcja P – Edukacja	8,1%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,7%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5,4%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	6,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,3%

3. Prezentacja wyników badania

27,3% przedsiębiorców w powiecie leskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (18,5% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 8,8% 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 (9,1%) 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 leski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	55	26	81	82	107	189	27
%	18,5%	8,8%	27,3%	27,6%	36,0%	63,6%	9,1%

Brak planów zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy najczęściej deklarowali przedstawiciele najmniejszych badanych firm, zatrudniających do 9 pracowników. Natomiast warto zwrócić uwagę, że 100,0% przedstawicieli firm dużych (250-999 pracowników) zadeklarowało plany zatrudnieniowe .

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat leski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	18,1%	7,6%	25,7%	24,9%	40,2%	65,1%	9,2%
10 – 49 pracowników	15,0%	17,5%	32,5%	42,5%	15,0%	57,5%	10,0%
50 – 249 pracowników	42,9%	0,0%	42,9%	42,9%	14,3%	57,1%	0,0%
250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 16 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 8 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (27,3%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat leski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,5%	25,0%	37,5%	37,5%	12,5%	50,0%	12,5%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	31,6%	21,1%	52,6%	26,3%	21,1%	47,4%	0,0%

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat leski	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	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	34,4%	12,5%	46,9%	21,9%	21,9%	43,8%	9,4%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15,4%	2,6%	17,9%	15,4%	48,7%	64,1%	17,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	40,0%	10,0%	50,0%	20,0%	30,0%	50,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12,0%	0,0%	12,0%	20,0%	64,0%	84,0%	4,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	66,7%	88,9%	11,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	21,4%	0,0%	21,4%	57,1%	21,4%	78,6%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12,5%	0,0%	12,5%	37,5%	50,0%	87,5%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	22,7%	9,1%	31,8%	18,2%	40,9%	59,1%	9,1%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%	81,8%	9,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	26,7%	13,3%	40,0%	40,0%	13,3%	53,3%	6,7%
Sekcja P – Edukacja	12,5%	8,3%	20,8%	25,0%	25,0%	50,0%	29,2%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,0%	10,0%	15,0%	30,0%	55,0%	85,0%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	6,3%	6,3%	43,8%	43,8%	87,5%	6,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	35,0%	15,0%	50,0%	15,0%	25,0%	40,0%	10,0%
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%	100,0%	100,0%	0,0%

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

- specjalistów – takie plany deklaruje 1/3 pracodawców (34,6%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/5 pracodawców (21,0%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy 14,8% pracodawców.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 18,5% 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 (33,1% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (30,2% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników usług i sprzedawców (13,0% 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	0,6%	1,2%
2	Specjaliści	30,2%	34,6%
3	Technicy i inny średni personel	5,9%	11,1%
4	Pracownicy biurowi	3,0%	4,9%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	13,0%	14,8%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	33,1%	21,0%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11,2%	7,4%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	3,0%	1,2%
Trudno powiedzieć		-	18,5%

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 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

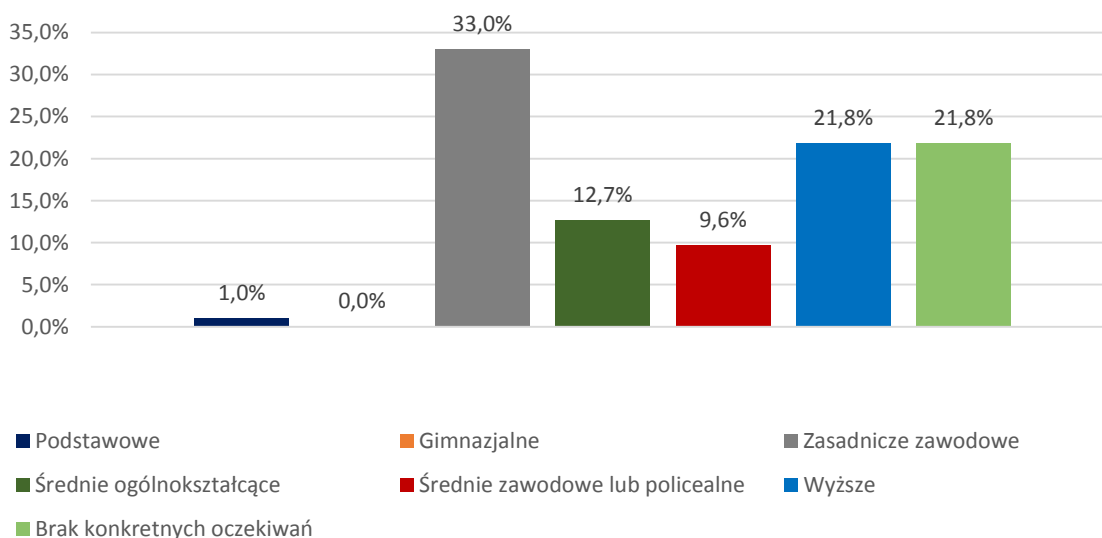
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	➤ Kierownik budowy
2	Specjaliści	➤ Finansista ➤ Analityk finansowy ➤ Fizjoterapeuta ➤ Geodeta ➤ Geolog ➤ Inżynier budownictwa ➤ Inżynier energetyk ➤ Inżynier mechanik ➤ Koordynator projektu ➤ Lekarz weterynarz ➤ Nauczyciel ➤ Nauczyciel muzyki ➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego ➤ Pielęgniarka ➤ Pomocnik geologa ➤ Specjalista ds. budownictwa ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista PR ➤ Technolog/konstruktor ➤ Terapeuta
3	Technicy i inny średni personel	➤ Energetyk ➤ Instruktor lotniczy ➤ Księgowy ➤ Optyk ➤ Pracownik administracyjny ➤ Przedstawiciel handlowy
4	Pracownicy biurowi	➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	➤ Doradca klienta ➤ Fryzjer ➤ Kelner ➤ Kucharz ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	➤ Dekarz ➤ Mechanik samochodowy ➤ Monter instalacji ➤ Murarz ➤ Operator CNC ➤ Operator obrabiarek skrawających ➤ Pracownik produkcyjny ➤ Pracownik tartaku ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Rzeźnik ubojowy ➤ Serwisant ➤ Stolarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	➤ Kierowca ➤ Operator linii ➤ Operator maszyn ➤ Operator maszyn produkcyjnych

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
9	Pracownicy wykonujący prace proste	➤ Pomocnik mleczarski

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (33,0% osób poszukiwanych na rynku pracy) i wyższym (21,8%) - warto zwrócić uwagę, że ponad 40% osób poszukiwanych na rynku pracy (42,6%) 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 21,8% 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.

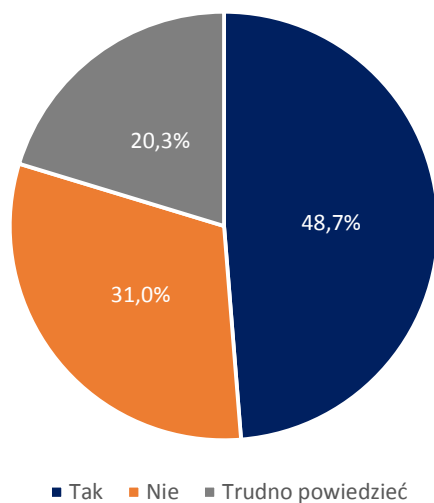
³ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

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%	9,1%	23,6%	10,9%	56,4%	0,0%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	57,1%	14,3%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	40,0%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	7,7%	0,0%	15,4%	26,9%	0,0%	11,5%	38,5%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	55,6%	0,0%	6,9%	0,0%	37,5%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	84,2%	0,0%	5,3%	0,0%	10,5%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 48,7% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do prawie 1/3 osób (31,0%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 20,3% 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 co trzecim przypadku) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego, podobnie w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej (przez 40,0% pracodawców) poszukiwane będą osoby z doświadczeniem od roku do 2 lat.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	10,4%
od roku do 2 lat	32,3%
od 2 lat do 5 lat	26,0%
powyżej 5 lat	11,5%
nie będzie wymagane	19,8%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	17,9%
od roku do 2 lat	40,0%
od 2 lat do 5 lat	25,3%
powyżej 5 lat	8,4%
nie będzie wymagane	8,4%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje dotyczące wykonywania czynności zawodowych: innych niż obsługa urządzeń (36,0%) oraz dotyczących obsługi maszyn i urządzeń (35,9%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w 1/4 przypadków (23,6%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 22,2% przypadków – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	35,9%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	36,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	18,3%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	13,2%

Kwalifikacje		%*
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	23,4%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	11,2%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	22,8%
8	Brak konkretnych oczekiwań	23,6%
9	Trudno powiedzieć	22,2%

*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 urządzeń i maszyn	0,0%	14,5%	28,6%	20,0%	57,7%	-	54,3%	21,1%	0,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	100,0%	36,4%	0,0%	20,0%	30,8%	-	52,8%	15,8%	0,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	0,0%	27,3%	64,3%	20,0%	26,9%	-	4,2%	5,3%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	0,0%	18,2%	21,4%	0,0%	42,3%	-	0,0%	10,5%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	0,0%	25,5%	42,9%	20,0%	46,2%	-	11,1%	26,3%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	4,2%	15,8%	100,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	0,0%	25,5%	35,7%	0,0%	38,5%	-	22,2%	0,0%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	20,9%	8,3%	0,0%	0,0%	-	20,3%	63,2%	0,0%
9	Trudno powiedzieć	0,0%	39,5%	33,3%	100,0%	50,0%	-	10,2%	5,3%	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	99,0%
2	Rzetelność	87,8%
3	Wysoka kultura osobista	85,3%
4	Odpowiedzialność	79,7%
5	Dyspozycyjność	79,7%
6	Elastyczność	78,7%
7	Punktualność	73,6%
8	Analityczne myślenie	70,6%
9	Dobra organizacja pracy	67,5%
10	Kreatywność	66,5%
11	Odporność na stres	66,0%
12	Energiczność	65,5%
13	Sumienność	64,0%
14	Uczciwość	56,9%
15	Inicjatywność	53,3%
16	Dążenie do realizacji celów	51,3%
17	Cierpliwość	51,3%
18	Samodzielność	49,2%
19	Chęć do pracy	47,2%
20	Chęć do nauki i rozwoju	46,2%
21	Lojalność	44,2%
22	Łatwość przyswajania informacji	40,6%
Kompetencje społeczne		
1	Otwartość na innych	86,3%
2	Umiejętność współpracy w grupie	74,1%
3	Umiejętność obsługi klienta	70,1%
4	Komunikatywność	56,3%
5	Negocjowanie	46,7%
6	Empatia	29,4%
7	Bezkonfliktowość	22,3%
Kompetencje menedżerskie		
1	Planowanie	22,3%
2	Rozwiązywanie konfliktów	12,2%
3	Umiejętność zarządzania zespołem	33,5%
4	Motywowanie	25,4%
5	Delegowanie zadań	34,0%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Jeden na czterech (25,9%) z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 43,8% 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		43,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		30,3%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		25,9%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	16,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archiwista ➤ Finansista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Geodeta ➤ Instruktor lotniczy ➤ Inżynier budownictwa ➤ Marketing ➤ Nauczyciel ➤ Opiekun klienta ➤ Pomocnik geologa ➤ Specjalista ds. funduszy
2	Technicy i inny średni personel	9,1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Energetyk ➤ Instruktor ➤ Księgowy ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Terapeuta
3	Pracownicy biurowi	7,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent ubezpieczeniowy ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonista
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	15,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kosmetyczka ➤ Kucharz ➤ Sprzedawca ➤ Strażak
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	16,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budowlaniec ➤ Dekarz ➤ Elektromonter ➤ Kuśnierz ➤ Mechanik samochodowy ➤ Monter konstrukcji stalowych ➤ Piekarz ➤ Pomocnik budowlany ➤ Pomocnik stolarza ➤ Pracownik fizyczny (budownictwo) ➤ Pracownik tartaku ➤ Pracownik konstrukcji

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
			aluminiowych
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Maszynista pojazdów trakcyjnych ➤ Operator koparki
7	Pracownicy wykonujący prace proste	1,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konserwator
8	Trudno powiedzieć	27,3%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Aż 55,8% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 36,4% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie leskim są największe (27,3% pracodawców – 12 miesięcy; 25,9% – 3 lata; 55,8% – 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		7,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		36,4%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody:⁶		55,8%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	16,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archiwista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Instruktor lotniczy ➤ Inżynier budownictwa ➤ Nauczyciel muzyki ➤ Pomocnik geologa
2	Technicy i inny średni personel	11,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Energetyk ➤ Księgowy ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Terapeuta
3	Pracownicy biurowi	14,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent ubezpieczeniowy ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonista

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
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	18,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kucharz ➤ Sprzedawca ➤ Strażak
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	16,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elektromonter ➤ Kuśnierz ➤ Piekarz ➤ Pomocnik budowlany ➤ Pracownik fizyczny (budownictwo) ➤ Pracownik tartaku ➤ Produkcja konstrukcji aluminiowych
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,7%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Maszynista pojazdów trakcyjnych
7	Pracownicy wykonujący prace proste	2,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik sprzątający
8	Trudno powiedzieć	16,3%	Nie dotyczy

W powiecie leskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało 44,8% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 36,4% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat leski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	108	25	133	52	98	150	14
%	36,4%	8,4%	44,8%	17,5%	33,0%	50,5%	4,7%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w znacznym stopniu (dotyczy połowy lub więcej przedsiębiorców) występują w niemal wszystkich grupach przedsiębiorstw – najczęściej zgłaszają je przedstawiciele firm dużych (100,0%).

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat leski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	23,5%	70,4%	6,1%
Od 1 – 9 pracowników	57,0%	38,4%	4,6%
Od 10 – 49 pracowników	50,0%	47,5%	2,5%
Od 50 – 249 pracowników	42,9%	57,1%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat leski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
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 leski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	37,5%	12,5%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	73,7%	26,3%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	59,4%	40,6%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	38,5%	53,8%	7,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	40,0%	56,0%	4,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	22,2%	77,8%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0%	42,9%	7,1%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	25,0%	62,5%	12,5%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	31,8%	68,2%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	36,4%	54,5%	9,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40,0%	53,3%	6,7%
Sekcja P – Edukacja	50,0%	37,5%	12,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	15,0%	80,0%	5,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	68,8%	31,3%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	50,0%	45,0%	5,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	100,0%	0,0%

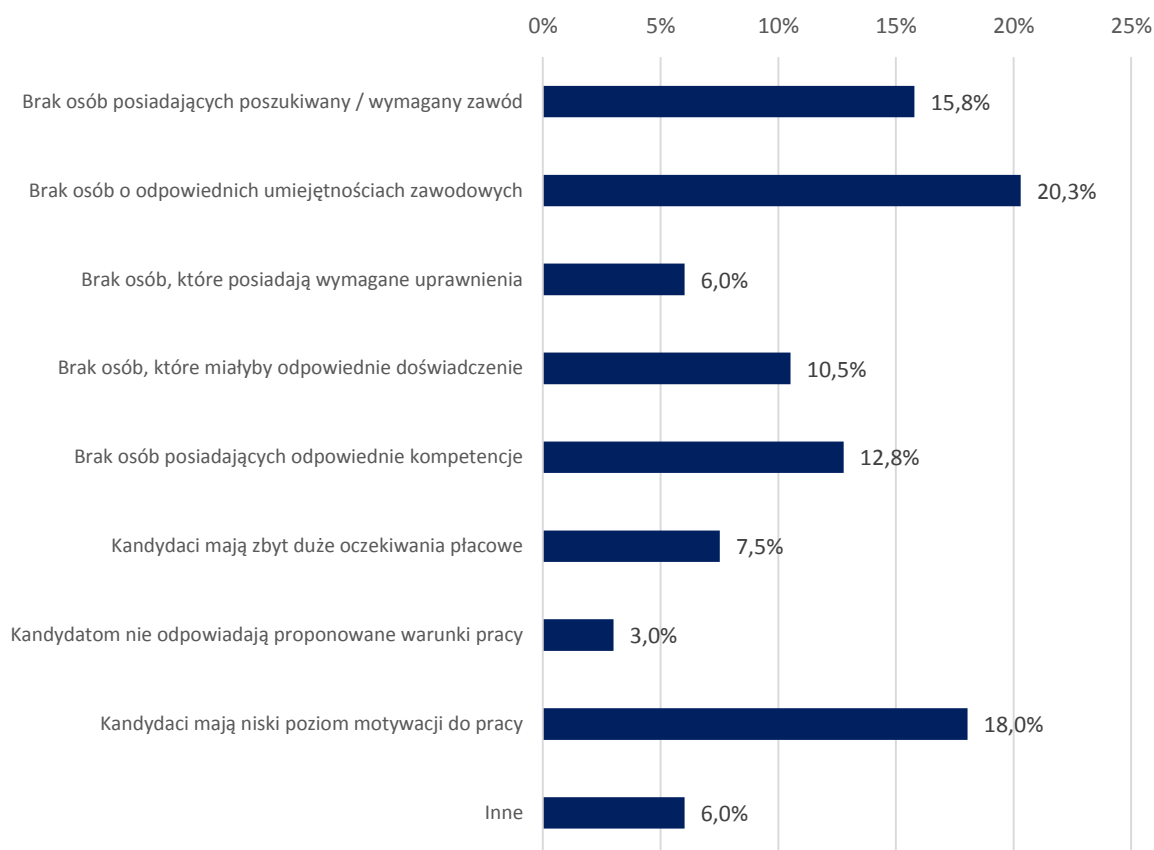
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 70,4% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat Ieski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	70,4%	27,2%	2,5%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	33,3%	63,5%	3,2%
Trudno powiedzieć	48,1%	29,6%	22,2%

Kategorie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, z którymi kiedykolwiek borykali się pracodawcy, odnoszą się w głównej mierze do postaw potencjalnych pracowników i dopasowania ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców (trzy najczęściej wskazywane problemy to: „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych” – 20,3%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 6,5% oraz „brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód – 15,8%”).

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 leski	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%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	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	28,6%	28,6%	0,0%	14,3%	7,1%	7,1%	0,0%	7,1%	7,1%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat leski	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 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	5,3%	26,3%	5,3%	5,3%	21,1%	5,3%	0,0%	26,3%	5,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6,7%	6,7%	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%	0,0%	46,7%	26,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	40,0%	20,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	20,0%	30,0%	0,0%	10,0%	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	20,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	28,6%	0,0%	0,0%	57,1%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14,3%	28,6%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	25,0%	8,3%	8,3%	25,0%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	45,5%	18,2%	9,1%	18,2%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	60,0%	10,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	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	0,0%	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"/> tarnobrzesci