

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



POWIAT PRZEMYSKI

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 PRZEMYSKIEGO

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.

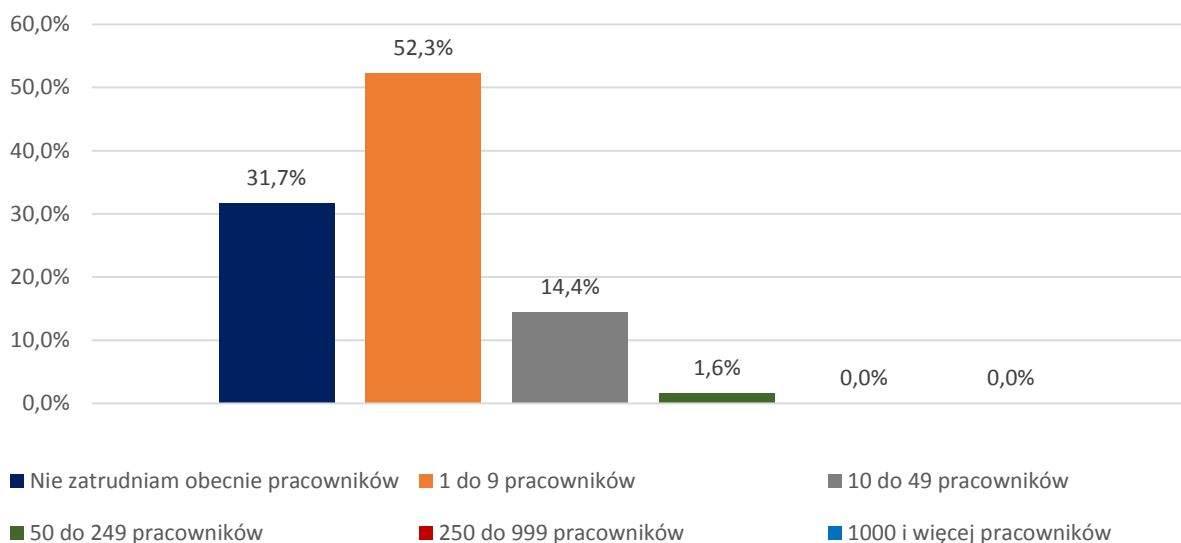
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **306 wywiadów** z pracodawcami z powiatu przemyskiego 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 przemyski	4230	306
0 – 9 pracowników	4072	257
10 – 49 pracowników	139	44
50 – 249 pracowników	19	5
250 – 999 pracowników	0	0
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	2,9%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	3,3%
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	1,3%
Sekcja F – Budownictwo	10,5%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5,2%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,6%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9,2%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,9%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7,5%
Sekcja P – Edukacja	8,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9,2%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4,6%
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	0,3%

3. Prezentacja wyników badania

16,7% przedsiębiorców w powiecie przemyskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (10,8% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 5,9% 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 ósmy przedsiębiorca (12,1%) 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 przemyski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	33	18	51	101	117	218	37
%	10,8%	5,9%	16,7%	33,0%	38,2%	71,2%	12,1%

Brak planów zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy najczęściej deklarowali przedstawiciele małych firm, zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Natomiast warto zwrócić uwagę, że 80,0% przedstawicieli firm średnich (50-249 pracowników) zadeklarowało plany zatrudnieniowe.

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat przemyski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	11,3%	5,4%	16,7%	30,7%	39,7%	70,4%	12,8%
10 – 49 pracowników	4,5%	4,5%	9,1%	47,7%	34,1%	81,8%	9,1%
50 – 249 pracowników	40,0%	40,0%	80,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	-	-	-	-	-	-	-
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 13 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 8 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (16,7%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat przemyski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%	50,0%	70,0%	20,0%
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%	25,0%	50,0%	75,0%	25,0%
Sekcja F – Budownictwo	12,5%	3,1%	15,6%	43,8%	12,5%	56,3%	28,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,0%	7,0%	20,9%	27,9%	44,2%	72,1%	7,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	16,7%	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%	83,3%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12,5%	6,3%	18,8%	18,8%	62,5%	81,3%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	66,7%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	12,5%	12,5%	50,0%	37,5%	87,5%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	30,0%	10,0%	40,0%	20,0%	30,0%	50,0%	10,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,7%	10,7%	21,4%	17,9%	53,6%	71,4%	7,1%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11,1%	11,1%	22,2%	11,1%	55,6%	66,7%	11,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	0,0%	43,5%	30,4%	73,9%	26,1%
Sekcja P – Edukacja	7,7%	3,8%	11,5%	34,6%	46,2%	80,8%	7,7%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14,3%	3,6%	17,9%	28,6%	42,9%	71,4%	10,7%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	0,0%	64,3%	21,4%	85,7%	14,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	9,1%	12,1%	21,2%	36,4%	27,3%	63,6%	15,2%
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:

- techników i inny średni personel – dotyczy 1/4 pracodawców (25,5%),
- specjalistów – takie plany deklaruje 1/5 pracodawców (19,6%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/6 pracodawców (17,6%),
- pracowników biurowych – dotyczy 1/6 pracodawców (17,6%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 20,4% 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:

- techników i inny średni personel (30,1% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (25,3% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (18,1% 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	0,0%	0,0%
2	Specjaliści	25,3%	19,6%
3	Technicy i inny średni personel	30,1%	25,5%
4	Pracownicy biurowi	15,7%	17,6%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	8,4%	13,7%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	18,1%	17,6%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	2,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	2,4%	5,9%
Trudno powiedzieć		-	20,4%

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.

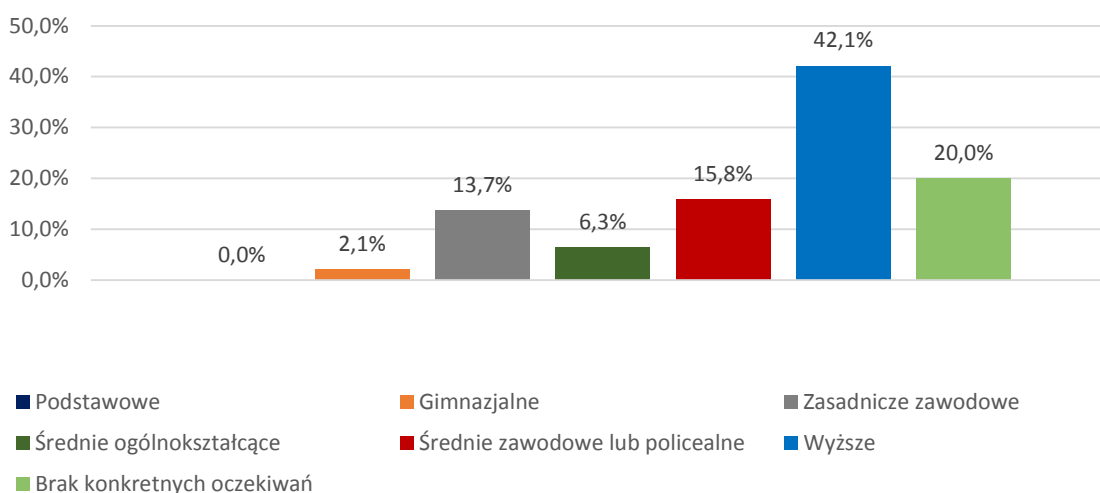
Tabela 7. Szczegółowe zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent nieruchomości ➤ Doradca finansowy ➤ Informatyk ➤ Nauczyciel ➤ Pośrednik nieruchomości ➤ Projektant HVAC, heating, photovoltaic ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. pozyskiwania środków unijnych
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asystent osoby niepełnosprawnej ➤ Asystent rodziny ➤ Asystentka zarządu ➤ Księgowy ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Ratownik medyczny ➤ Spedytor międzynarodowy ➤ Trener
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Handlowiec ➤ Kucharz ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elektronik ➤ Elektryk ➤ Konserwator ➤ Mechanik ➤ Monter instalacji ➤ Murarz ➤ Pracownik budowlany ➤ Robotnik gospodarczy
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Operator maszyn
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik myjni samoobsługowej ➤ Pracownik pomocniczy

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (42,1% osób poszukiwanych na rynku pracy), średnim zawodowym lub policealnym (15,8%) oraz zasadniczym zawodowym (13,7%) – warto zwrócić uwagę, że prawie co trzecia osoba poszukiwana na rynku pracy (29,5%) to osoba 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 20,0% 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

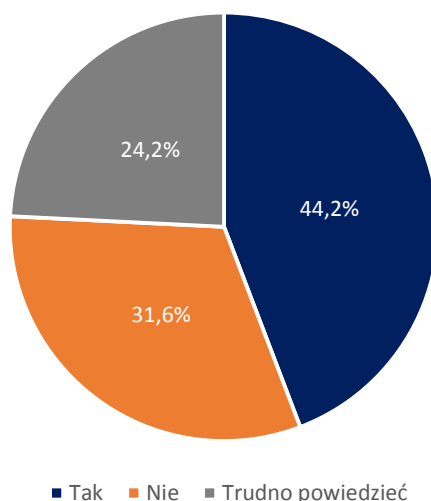
		Oczekiwane wykształcenie (%)						
		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-	-	-	-	-	-	-

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.

		Oczekiwane wykształcenie (%)						
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%	84,0%	4,0%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	24,0%	56,0%	20,0%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	15,4%	0,0%	15,4%	0,0%	15,4%	53,8%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	57,1%	0,0%	14,3%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	68,4%	10,5%	5,3%	15,8%	0,0%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 44,2% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do prawie 1/3 osób (31,6%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 24,2% 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 2/3 przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego, a w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej poszukiwane będą osoby z doświadczeniem 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	4,8%
od roku do 2 lat	66,7%
od 2 lat do 5 lat	23,8%
powyżej 5 lat	4,8%
nie będzie wymagane	0,0%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	16,7%
od roku do 2 lat	21,4%
od 2 lat do 5 lat	19,0%
powyżej 5 lat	4,8%
nie będzie wymagane	38,1%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najbardziej oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi programów komputerowych (38,9%) oraz na zbliżonym poziomie dotyczące posiadania prawa jazdy (30,5%), wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (29,5%), obsługi urządzeń i maszyn (28,1%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w 1/5 przypadków (20,7%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 16,3% przypadków – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	28,1%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	29,5%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	38,9%

Kwalifikacje		%*
4	Dotyczące znajomości języków obcych	25,3%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	30,5%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	12,6%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	20,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	20,7%
9	Trudno powiedzieć	16,3%

*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 urzędów i maszyn	-	8,3%	47,8%	0,0%	33,3%	-	52,9%	0,0%	50,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	-	12,0%	28,0%	61,5%	0,0%	-	47,4%	0,0%	50,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	72,0%	32,0%	30,8%	28,6%	-	21,1%	0,0%	50,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	56,0%	24,0%	7,7%	14,3%	-	10,5%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	16,0%	48,0%	15,4%	28,6%	-	47,4%	0,0%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	4,0%	32,0%	0,0%	0,0%	-	15,8%	0,0%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	8,0%	32,0%	0,0%	14,3%	-	42,1%	0,0%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	28,0%	16,0%	0,0%	33,3%	-	5,9%	100,0%	50,0%
9	Trudno powiedzieć	-	0,0%	24,0%	30,8%	16,7%	-	23,5%	0,0%	0,0%

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

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

Tabela 12. Kompetencje oczekiwane od kandydatów

Kompetencje		%*
Kompetencje osobiste		
1	Pracowitość	88,4%
2	Dyspozycyjność	85,3%
3	Rzetelność	81,1%
4	Punktualność	80,0%
5	Odpowiedzialność	77,9%
6	Wysoka kultura osobista	75,8%
7	Energiczność	72,6%
8	Odporność na stres	70,5%
9	Sumienność	68,4%
10	Inicjatywność	66,3%
11	Samodzielność	64,2%
12	Dobra organizacja pracy	64,2%
13	Chęć do pracy	63,2%
14	Analityczne myślenie	63,2%
15	Kreatywność	55,8%
16	Elastyczność	55,8%
17	Uczciwość	54,7%
18	Dążenie do realizacji celów	48,4%
19	Łatwość przyswajania informacji	47,4%
20	Cierpliwość	45,3%
21	Chęć do nauki i rozwoju	43,2%
22	Lojalność	43,2%
Kompetencje społeczne		
1	Umiejętność współpracy w grupie	86,3%
2	Otwartość na innych	86,3%
3	Komunikatywność	68,4%
4	Umiejętność obsługi klienta	53,7%
5	Empatia	49,5%
6	Negocjowanie	48,4%
7	Bezkonfliktowość	32,6%
Kompetencje menedżerskie		
1	Umiejętność zarządzania zespołem	48,4%
2	Rozwiązywanie konfliktów	33,7%
3	Delegowanie zadań	27,4%
4	Planowanie	20,0%
5	Motywowanie	16,8%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Tylko 14,4% z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 41,5% 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		44,1%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		41,5%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		14,4%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	18,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archeolog ➤ Inspektor ds. budownictwa ➤ Inspektor transportu drogowego ➤ Konsultant w usługach doradztwa finansowego ➤ Kosmetolog ➤ Pielęgniarka ➤ Specjalista ds. sprzedaży wycieczek ➤ Specjalista terapii uzależnień
2	Technicy i inny średni personel	11,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Księgowy ➤ Operator kamery ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy biurowi	2,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sekretarka
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	6,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Groomer ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cieśla ➤ Elektromonter ➤ Mechanik ➤ Pracownicy stolarki okiennej ➤ Pracownik produkcji
6	Pracownicy wykonujący prace proste	4,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik obsługi hotelowej ➤ Sprzątaczką
7	Trudno powiedzieć	45,5%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. W tej perspektywie czasowej 36,4% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników, natomiast 56,8 % z nich nie potrafiło tego określić.

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.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie przemyskim są największe (16,7% pracodawców – 12 miesięcy; 14,4% – 3 lata; 36,4% – 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		6,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		56,8%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		36,4%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	37,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archeolog ➤ Inspektor transportu drogowego ➤ Konsultant w usługach doradztwa finansowego ➤ Pielęgniarka ➤ Specjalista ds. sprzedaży wycieczek ➤ Specjalista terapii uzależnień
2	Technicy i inny średni personel	6,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy usług i sprzedawcy	6,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Groomer
4	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cieśla ➤ Elektromonter ➤ Mechanik ➤ Pracownik produkcji
5	Pracownicy wykonujący prace proste	6,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprzątaczką
6	Trudno powiedzieć	18,8%	Nie dotyczy

W powiecie przemyskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 46,1% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 34,3% pracodawców).

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.

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat przemyski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	105	36	141	69	80	149	16
%	34,3%	11,8%	46,1%	22,5%	26,1%	48,7%	5,2%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w zróżnicowanym stopniu dotyczą poszczególnych grup przedsiębiorstw – najczęściej zgłaszają je przedstawiciele firm mikro (łącznie 94%).

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat przemyski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	37,1%	49,5%	13,4%
Od 1 – 9 pracowników	56,9%	41,3%	1,9%
Od 10 – 49 pracowników	27,3%	72,7%	0,0%
Od 50 – 249 pracowników	40,0%	60,0%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	-	-	-
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 przemyski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	40,0%	60,0%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	53,1%	46,9%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat przemyski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	51,2%	48,8%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	66,7%	16,7%	16,7%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	62,5%	31,3%	6,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	66,7%	33,3%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0%	37,5%	12,5%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	70,0%	30,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	35,7%	57,1%	7,1%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11,1%	66,7%	22,2%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	21,7%	78,3%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	46,2%	53,8%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	39,3%	46,4%	14,3%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	21,4%	64,3%	14,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	63,6%	27,3%	9,1%
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%

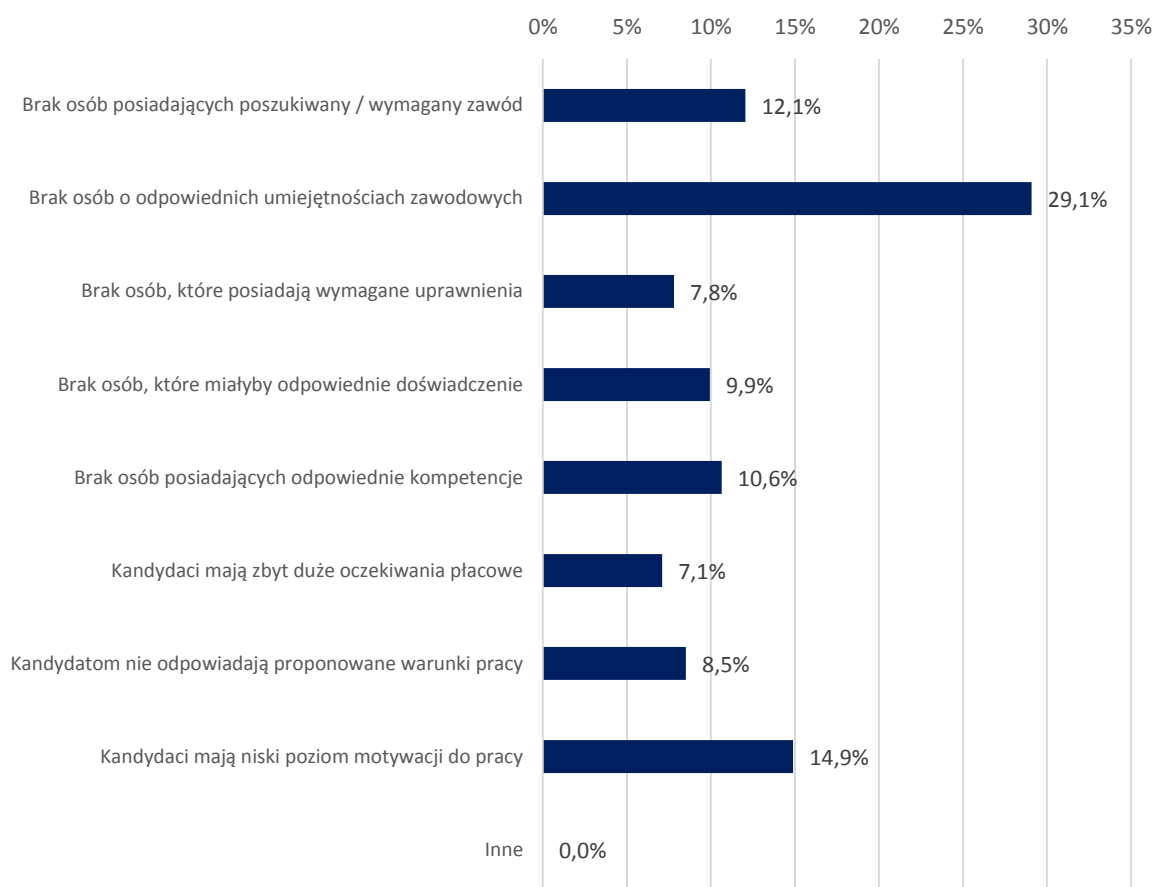
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 78,4% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 przemyski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	78,4%	15,7%	5,9%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	39,0%	55,5%	5,5%
Trudno powiedzieć	43,2%	54,1%	2,7%

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” – 29,1%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 14,9%; „brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód” – 12,1%).

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 przemyski	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	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	50,0%	0,0%	25,0%	25,0%	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	11,8%	52,9%	0,0%	5,9%	5,9%	5,9%	5,9%	11,8%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13,6%	40,9%	4,5%	9,1%	9,1%	9,1%	0,0%	13,6%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	20,0%	30,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%	14,3%	28,6%	14,3%	14,3%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,0%	20,0%	10,0%	0,0%	30,0%	20,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	33,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	0,0%	25,0%	8,3%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	18,2%	0,0%	18,2%	18,2%	0,0%	18,2%	27,3%	0,0%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	4,8%	33,3%	9,5%	9,5%	4,8%	4,8%	9,5%	23,8%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat przemyski	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
potrzeby									
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	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"/> niżański		
<input type="checkbox"/> przemyski		
<input type="checkbox"/> Przemyśl		
<input type="checkbox"/> przeworski		

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