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

POWIAT MIASTO PRZEMYŚL

Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

2017

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE

NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

RAPORT Z BADANIA NA TERENIE POWIATU GRODZKIEGO MIASTO PRZEMYŚL

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.

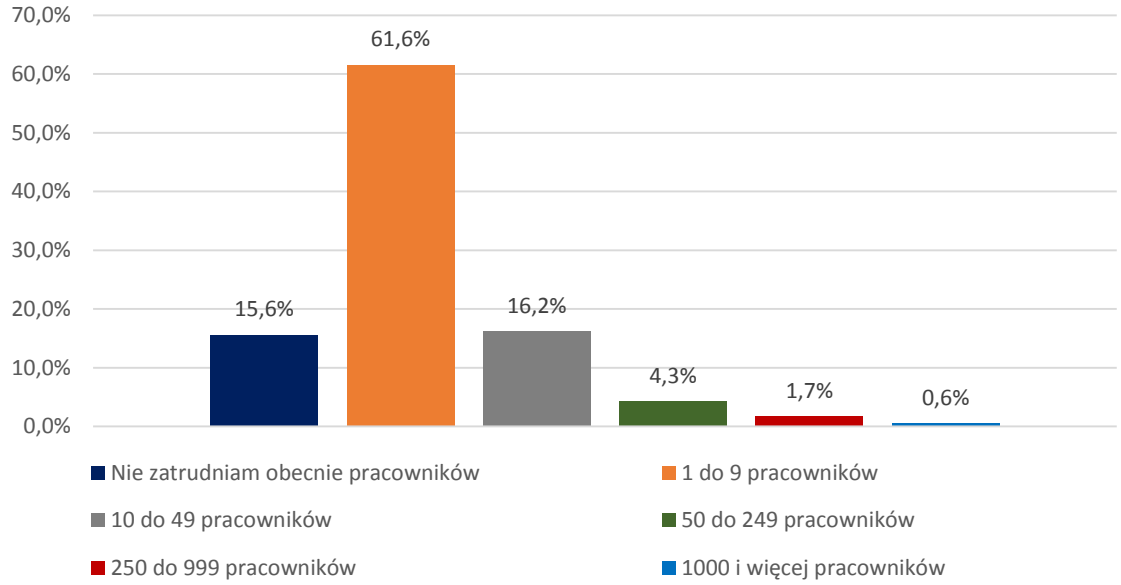
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **346 wywiadów** z pracodawcami z powiatu Miasto Przemyśl 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 Miasto Przemyśl	**6410**	**346**
0 – 9 pracowników	6103	267
10 – 49 pracowników	232	56
50 – 249 pracowników	65	15
250 – 999 pracowników	8	6
1000 i więcej pracowników	2	2

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



Udział w badaniu pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007[1] 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	2,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	2,9%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,3%
Sekcja F – Budownictwo	8,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	27,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,6%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	1,4%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,2%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,9%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,9%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,2%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4,6%
Sekcja P – Edukacja	13,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,4%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	11,6%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%

3. Prezentacja wyników badania

29,5% przedsiębiorców w powiecie grodzkim Miasto Przemyśl deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy (15,6% odpowiedzi „zdecydowanie tak" w stosunku do 13,9% odpowiedzi „raczej tak").

[1]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 18,2% przedsiębiorców 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 miasto Przemyśl	**Tak**	**Raczej tak**	**Skumulowane tak**	**Raczej nie**	**Nie**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
N	54	48	102	101	80	181	63
%	15,6%	13,9%	29,5%	29,2%	23,1%	52,3%	18,2%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku najrzadziej deklarowali przedstawiciele firm mikro (21,3%), a najczęściej przedstawiciele firm dużych (83,3%).

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat miasto Przemyśl	**Tak**	**Raczej tak**	**Skumulowane tak**	**Raczej nie**	**Nie**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
0 – 9 pracowników	9,7%	11,6%	21,3%	31,5%	27,0%	58,4%	20,2%
10 – 49 pracowników	37,5%	17,9%	55,4%	23,2%	10,7%	33,9%	10,7%
50 – 249 pracowników	20,0%	33,3%	53,3%	20,0%	13,3%	33,3%	13,3%
250 – 999 pracowników	66,7%	16,7%	83,3%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
1000 i więcej pracowników	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 16 z 21 branż (w próbie powiatowej nie znaleźli się przedstawiciele 4 branż spośród sekcji PKD), chociaż w różnej skali – w 10 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (29,5%).

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	12,5%	0,0%	12,5%	50,0%	25,0%	75,0%	12,5%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	40,0%	10,0%	50,0%	20,0%	0,0%	20,0%	30,0%

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat dębicki	**Tak**	**Raczej tak**	**Skumulowane tak**	**Raczej nie**	**Nie**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	21,4%	21,4%	42,9%	25,0%	10,7%	35,7%	21,4%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,8%	8,5%	21,3%	24,5%	30,9%	55,3%	23,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	25,0%	50,0%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	44,4%	11,1%	55,6%	11,1%	22,2%	33,3%	11,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	72,7%	18,2%	90,9%	9,1%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	20,0%	20,0%	40,0%	50,0%	0,0%	50,0%	10,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12,5%	29,2%	41,7%	20,8%	16,7%	37,5%	20,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	18,2%	18,2%	9,1%	63,6%	72,7%	9,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	31,3%	6,3%	37,5%	31,3%	18,8%	50,0%	12,5%
Sekcja P – Edukacja	4,4%	8,9%	13,3%	35,6%	33,3%	68,9%	17,8%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	19,0%	4,8%	23,8%	42,9%	14,3%	57,1%	19,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	60,0%	20,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	17,5%	22,5%	40,0%	25,0%	20,0%	45,0%	15,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-	-	-	-	-

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

- specjalistów – takie plany deklaruje 30,4% pracodawców,
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/5 pracodawców (21,6%),
- techników i inny średni personel – dotyczy niemal co piątego pracodawcy (18,6%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 14,7% 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 (ponad 1/3 – 36,6% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (1/5 – 20,8% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników usług i sprzedawców (1/6 – 16,1% 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	0,9%	3,9%
2	Specjaliści	20,8%	30,4%
3	Technicy i inny średni personel	9,5%	18,6%
4	Pracownicy biurowi	4,7%	9,8%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	16,1%	17,6%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	36,6%	21,6%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,5%	4,9%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	1,9%	4,9%
10	Trudno powiedzieć	-	14,7%

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	➢ Kierownik działu ➢ Kierownik referatu
2	Specjaliści	➢ Agent nieruchomości ➢ Analityk rynku ➢ Doradca finansowy ➢ Geodeta ➢ Inżynier automatyki przemysłowej

[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.).

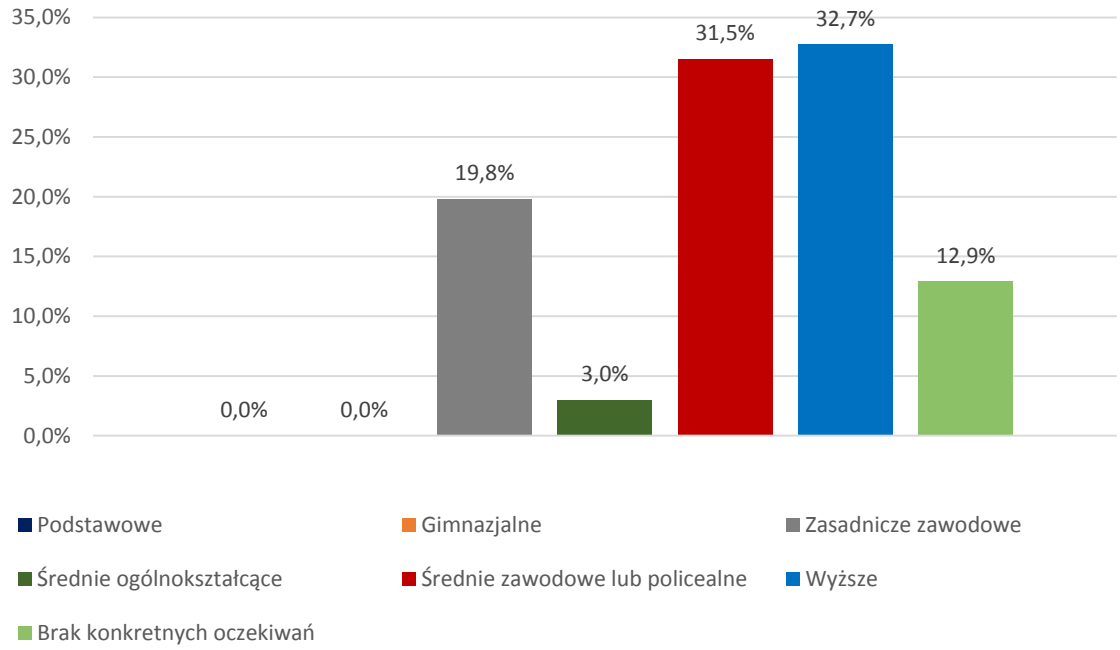
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		➢ Inżynier mechanik, automatyk ➢ Kadrowa ➢ Nauczyciel ➢ Pielęgniarka ➢ Projektant ➢ Przedstawiciel Naukowy ➢ Radca prawny ➢ Specjalista ds. finansów ➢ Specjalista ds. marketingu ➢ Specjalista ds. planowania przestrzennego i gospodarki komunalnej ➢ Specjalista ds. pośrednictwa pracy ➢ Specjalista ds. projektów unijnych ➢ Specjalista ds. rachunkowości ➢ Specjalista ds. systemów zarządzania ➢ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi ➢ Technolog ➢ Technolog żywności i żywienia ➢ Tłumacz
3	Technicy i inny średni personel	➢ Animator kultury ➢ Asystent architekta ➢ Automatyk ➢ Bibliotekarz ➢ Księgowy ➢ Logistyk ➢ Pracownik administracyjny ➢ Projektant stron internetowych ➢ Przedstawiciel handlowy ➢ Spedytor ➢ Technik budowlany
4	Pracownicy biurowi	➢ Pracownik biurowy ➢ Specjalista ds. obsługi klienta
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	➢ Doradca klienta ➢ Handlowiec ➢ Kelner ➢ Kucharz ➢ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	➢ Elektromonter ➢ Elektronik ➢ Mechanik ➢ Mechanik maszyn budowlanych ➢ Mechanik samochodowy ➢ Monter instalacji ➢ Monter instalacji elektrycznych ➢ Murarz ➢ Operator CNC ➢ Pracownicy produkcji ➢ Pracownik gospodarczy ➢ Robotnik gospodarczy ➢ Robotnik przemysłowy ➢ Serwisant
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	➢ Kierowca ➢ Kierowca C+E ➢ Operator maszyn produkcyjnych
9	Pracownicy wykonujący prace proste	➢ Pracownik pomocniczy ➢ Salowa ➢ Sprzątaczka

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym, najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (32,7%) osób poszukiwanych na rynku pracy) i średnim zawodowym lub policealnym (31,5%).

Warto zwrócić uwagę, że ponad połowa osób poszukiwanych na rynku pracy (51,3%) to osoby z wykształceniem zawodowym (średnim zawodowym lub policealnym oraz zasadniczym 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 12,9% 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.

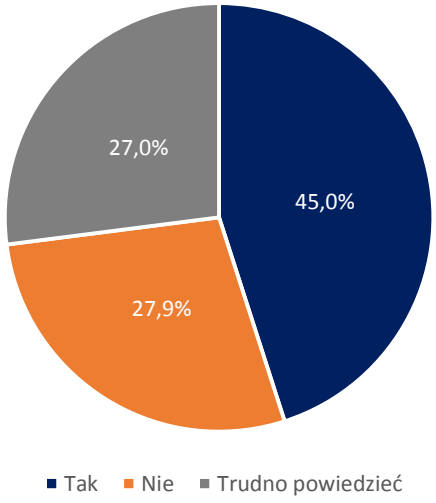
[3] W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

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

Oczekiwane wykształcenie (%)								
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		**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%	0,0%	0,0%	4,5%	95,5%	0,0%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	23,3%	36,7%	30,0%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	33,3%	60,0%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	70,9%	7,3%	3,6%
6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	31,5%	1,6%	32,3%	18,5%	16,1%
7	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	55,9%	0,0%	44,1%	0,0%	0,0%
8	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 45,0% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 27,9% osób nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 27,0% 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 ponad połowie przypadków) poszukiwani będą kandydaci posiadający od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego i/lub od roku do 2 lat doświadczenia na podobnym stanowisku (tutaj oczekiwanie to dotyczy 40,1% kandydatów do pracy).

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów - dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	**%**
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	1,4%
od roku do 2 lat	51,0%
od 2 lat do 5 lat	38,1%
powyżej 5 lat	6,8%
nie będzie wymagane	2,7%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	5,4%
od roku do 2 lat	40,1%
od 2 lat do 5 lat	23,8%
powyżej 5 lat	18,4%
nie będzie wymagane	12,2%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najczęściej oczekiwane są kwalifikacje związane z czynnościami *stricte* zawodowymi: innymi niż obsługa urządzeń (44,7%) oraz dotyczącymi obsługi urządzeń i maszyn (37,7%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w 16,7% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że aż w co siódmym przypadku (14,6%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		**%***
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	37,7%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	44,7%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	29,4%

Kwalifikacje		%*
4	Dotyczące znajomości języków obcych	26,4%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	23,1%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	21,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	18,6%
8	Brak konkretnych oczekiwań	16,7%
9	Trudno powiedzieć	14,6%

**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	33,3%	40,9%	11,1%	0,0%	72,2%	-	21,8%	70,6%	50,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	0,0%	43,9%	16,7%	53,3%	70,9%	-	51,6%	11,8%	0,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	100,0 %	74,2%	30,0%	60,0%	12,7%	-	12,9%	14,7%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	0,0%	65,2%	30,0%	26,7%	20,0%	-	0,8%	58,8%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	33,3%	24,2%	20,0%	33,3%	12,7%	-	17,7%	58,8%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	66,7%	33,3%	3,3%	0,0%	0,0%	-	17,7%	58,8%	50,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	66,7%	36,4%	0,0%	20,0%	7,3%	-	8,9%	44,1%	50,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	1,5%	7,4%	6,7%	1,9%	-	37,9%	0,0%	50,0%
9	Trudno powiedzieć	0,0%	15,2%	55,6%	13,3%	9,3%	-	4,8%	29,4%	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	Chęć do pracy	96,4%
2	Odpowiedzialność	83,5%
3	Pracowitość	83,5%
4	Chęć do nauki i rozwoju	82,6%
5	Rzetelność	70,6%
6	Punktualność	63,4%
7	Samodzielność	58,9%
8	Sumienność	58,3%
9	Dyspozycyjność	57,4%
10	Lojalność	56,2%
11	Uczciwość	54,7%
12	Dobra organizacja pracy	53,8%
13	Odporność na stres	48,9%
14	Wysoka kultura osobista	48,0%
15	Dążenie do realizacji celów	46,8%
16	Kreatywność	43,5%
17	Cierpliwość	40,5%
18	Łatwość przyswajania informacji	39,0%
19	Energiczność	31,8%
20	Elastyczność	29,7%
21	Analityczne myślenie	29,1%
22	Inicjatywność	28,8%
Kompetencje społeczne		
1	Umiejętność współpracy w grupie	85,3%
2	Komunikatywność	75,4%
3	Bezkonfliktowość	61,9%
4	Umiejętność obsługi klienta	49,8%
5	Otwartość na innych	37,2%
6	Empatia	22,2%
7	Negocjowanie	19,5%
Kompetencje menadżerskie		
1	Planowanie	26,7%

Kompetencje		%*
2	Rozwiązywanie konfliktów	23,1%
3	Umiejętność zarządzania zespołem	17,4%
4	Delegowanie zadań	15,0%
5	Motywowanie	11,1%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Poniżej 40% z nich (39,6%) przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, natomiast ponad połowa (56,8%) 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		3,6%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		56,8%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody:[5]		39,6%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	10,1%	➢ Administrator sieci informatycznej ➢ Etnograf ➢ Lekarz ➢ Nauczyciel ➢ Pielęgniarka ➢ Prawnik ➢ Programista ➢ Specjalista ds. inwestycji ➢ Pracownik w zawodach medycznych
2	Technicy i inny średni personel	9,0%	➢ Bibliotekarz ➢ Księgowy ➢ Pracownik administracyjny ➢ Pracownik laboratoryjny ➢ Przedstawiciel handlowy ➢ Siatkarz ➢ Technik teatralny
3	Pracownicy biurowi	2,2%	➢ Pracownik biurowy ➢ Recepcjonista

[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
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	9,0%	➢ Doradca klienta ➢ Kucharka ➢ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3,4%	➢ Operator CNC ➢ Robotnik gospodarczy ➢ Spawacz
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,2%	➢ Kierowca samochodu ciężarowego ➢ Wulkanizator
7	Pracownicy wykonujący prace proste	3,4%	➢ Obsługa hotelowa ➢ Sprzątaczka ➢ Stróż nocny
8	Trudno powiedzieć	60,7%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Niemal 70% pracodawców (68,2%) przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast niemal co trzeci (28,0%) z nich nie potrafił tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że im dalsza perspektywa czasowa, tym większe plany zatrudnieniowe pracodawców (29,5% pracodawców – 12 miesięcy; 39,6% – 3 lata; 68,2% – 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		3,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		28,0%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody:[6]		68,2%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	18,4%	➢ Administrator sieci informatycznej ➢ Etnograf ➢ Lekarz ➢ Nauczyciel ➢ Pielęgniarka ➢ Prawnik ➢ Programista ➢ Specjalista ds. inwestycji ➢ Zawody medyczne

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

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
2	Technicy i inny średni personel	8,2%	➢ Księgowy ➢ Pracownik laboratoryjny ➢ Siatkarz
3	Pracownicy biurowi	4,1%	➢ Pracownik biurowy ➢ Recepcjonista
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	4,1%	➢ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2,0%	➢ Robotnik gospodarczy
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,0%	➢ Kierowca samochodu ciężarowego
7	Pracownicy wykonujący prace proste	4,1%	➢ Sprzątaczka ➢ Stróż nocny
8	Trudno powiedzieć	57,1%	Nie dotyczy

W mieście Przemyśl występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 57,8% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 41,0% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat miasto Przemyśl	**Tak**	**Raczej tak**	**Skumulowane tak**	**Raczej nie**	**Nie**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
N	142	58	200	71	59	130	16
%	41,0%	16,8%	57,8%	20,5%	17,1%	37,6%	4,6%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w znacznym stopniu (dotyczy połowy lub więcej przedsiębiorców) występują we wszystkich grupach przedsiębiorstw – najczęściej na problemy zwracają uwagę przedstawiciele firm dużych (83,3%).

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat miasto Przemyśl	**Skumulowane tak**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
Nie zatrudniam obecnie pracowników	42,6%	40,7%	16,7%
Od 1 – 9 pracowników	58,2%	38,5%	3,3%
Od 10 – 49 pracowników	67,9%	32,1%	0,0%
Od 50 – 249 pracowników	60,0%	40,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat miasto Przemyśl	**Skumulowane tak**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
Od 250 – 999 pracowników	83,3%	16,7%	0,0%
1000 pracowników i więcej	50,0%	50,0%	0,0%

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

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat miasto Przemyśl	**Skumulowane tak**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	80,0%	20,0%	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	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	60,7%	25,0%	14,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	50,0%	43,6%	6,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	62,5%	37,5%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	54,5%	45,5%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	45,8%	50,0%	4,2%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	45,5%	54,5%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	51,1%	48,9%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	52,4%	42,9%	4,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	40,0%	60,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	77,5%	12,5%	10,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat miasto Przemyśl	**Skumulowane tak**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-

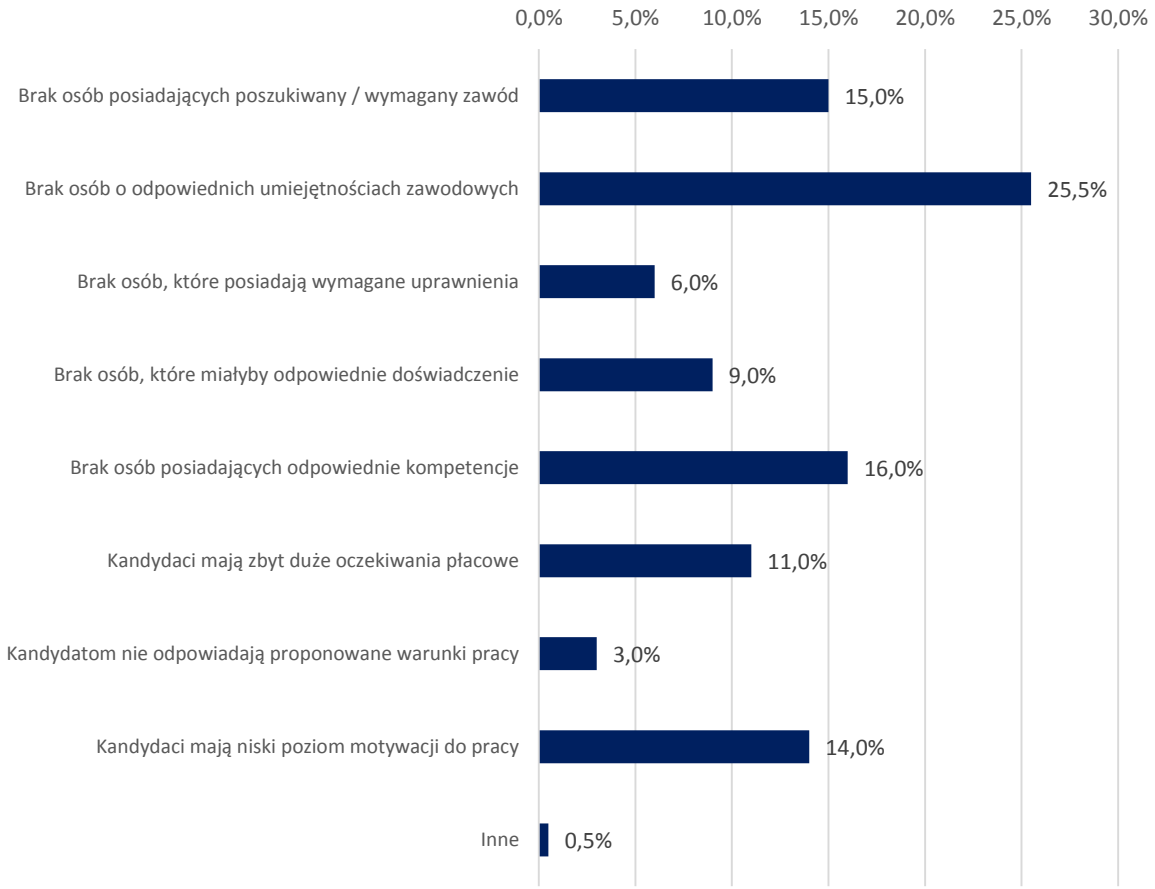
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 76,5% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 miasto Przemyśl	**Skumulowane tak**	**Skumulowane nie**	**Trudno powiedzieć**
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	76,5%	16,7%	6,9%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	50,3%	46,4%	3,3%
Trudno powiedzieć	49,2%	46,0%	4,8%

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" – 25,5%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje" – 16,0%; „brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód" – 15,0%).

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 miasto Przemyśl	**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%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	12,5%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną,	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat miasto Przemyśl	**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**
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	47,1%	29,4%	0,0%	5,9%	0,0%	11,8%	5,9%	0,0%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10,9%	28,3%	4,3%	15,2%	10,9%	15,2%	0,0%	15,2%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	20,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	50,0%	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%	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	28,6%	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9,1%	9,1%	0,0%	9,1%	45,5%	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	37,5%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
Sekcja P – Edukacja	18,2%	22,7%	9,1%	22,7%	18,2%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	36,4%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	36,4%	0,0%	9,1%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	12,9%	29,0%	9,7%	3,2%	6,5%	6,5%	6,5%	25,8%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-	-	-	-	-	-	-

4. Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja?
(pytanie jednokrotnego wyboru)

- ❑ nie zatrudniam obecnie pracowników
- ❑ 1 do 9 pracowników
- ❑ od 10 do 49 pracowników
- ❑ od 50 do 249 pracowników
- ❑ od 250 do 999 pracowników
- ❑ 1000 i więcej pracowników

2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?
(*pytanie jednokrotnego wyboru*)

- ❑ tak
- ❑ raczej tak
- ❑ raczej nie */przejście do pytania 4/*
- ❑ nie */przejście do pytania 4/*
- ❑ trudno powiedzieć */przejście do pytania 4/*

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*)

Zawód 1 …….. – ile osób? ……..

Zawód 2 …….. – ile osób? ……..
Zawód 3 …….. – ile osób? ……..
Zawód 4 …….. – ile osób? ……..
Zawód 5 …….. – ile osób? ……..

- ❑ trudno powiedzieć */przejście do pytania 4/*

/Pytania odnoszące się do poszczególnych wskazanych zawodów/

Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.

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.)

- ❑ podstawowe
- ❑ gimnazjalne
- ❑ zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność? ……
- ❑ średnie ogólnokształcące
- ❑ średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność?
- ❑ wyższe, jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie? ……
- ❑ brak konkretnych oczekiwań

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)

- ❑ tak
  - ❑ ogólne:
    - ❑ krótsze niż rok
    - ❑ od roku do 2 lat
    - ❑ od 2 lat do 5 lat
    - ❑ powyżej 5 lat
  - ❑ na podobnym stanowisku:
    - ❑ krótsze niż rok
    - ❑ od roku do 2 lat
    - ❑ od 2 lat do 5 lat
    - ❑ powyżej 5 lat
- ❑ nie

❑ 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)* ❑ …… ❑ …… ❑ …… ❑ …… ❑ …… */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)*
❑ nie przewiduje się zapotrzebowania */przejście do pytania 6/*
❑ trudno powiedzieć */przejście do pytania 6/*
❑ 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)*
❑ nie przewiduje się zapotrzebowania
❑ trudno powiedzieć
❑ na takie same zawody, jak w przypadku 3 lat
❑ 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)*
❑ tak
❑ raczej tak
❑ raczej nie */przejście do pytania 8/*
❑ nie */przejście do pytania 8/*
❑ trudno powiedzieć */przejście do pytania 8/*
7. Czym były spowodowane te problemy? *(pytanie jednokrotnego wyboru)*
❑ 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, jakie? ……..……

8. Proszę wskazać w jakich branżach działa Państwa firma/instytucja.
(ankieter prosi o podanie sekcji PKD)

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.
(ankieter prosi o podanie powiatu)

Lokalizacja
❑ bieszczadzki
❑ brzozowski
❑ dębicki
❑ jarosławski
❑ jasielski
❑ kolbuszowski
❑ Krosno
❑ krośnieński
❑ leski
❑ leżajski
❑ lubaczowski
❑ łańcucki
❑ mielecki
❑ niżański
❑ przemyski
❑ Przemyśl
❑ przeworski

❑ ropczycko-sędziszowski
❑ rzeszowski
❑ Rzeszów
❑ sanocki
❑ stalowowolski
❑ strzyżowski
❑ Tarnobrzeg
❑ tarnobrzeski