

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



POWIAT STALOWOWOLSKI

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 STALOWOWOLSKIEGO**

Wykonawca:
MARKET RESEARCH WORLD
ul. Stanisława Mastalerza 26/13
44-100 Gliwice

Zamawiający:
WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE
ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11
35-055 Rzeszów

Rzeszów 2017

Spis treści

1. Wstęp.....	4
2. Założenia metodologiczne badania	5
3. Prezentacja wyników badania.....	6
4. Załącznik.....	24

1. Wstęp

Prezentowany raport jest efektem prac w ramach badania „**Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim**” wykonanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (wszystkie zaprezentowane dane pochodzą z ww. badania).

Badanie przeprowadziła firma Market Research World z siedzibą w Gliwicach w okresie od września do listopada 2017 roku. Obszarem realizacji prac badawczych były wszystkie powiaty województwa podkarpackiego (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu).

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez WUP w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI – *ang. Computer Assisted Web Interview*), telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI – *ang. Computer Assisted Telephone Interview*) oraz bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (technika PAPI – *ang. Pen and Paper Personal Interview*).

Zasadniczym celem badania było określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Cel główny został doprecyzowany w postaci następujących **celów szczegółowych**:

1. Poznanie planów przedsiębiorców/pracodawców dotyczących zmian zatrudnieniowych – aktualnych (w najbliższym roku od momentu badania) i prognozowanych (do 3 i do 5 lat od momentu badania). Zapotrzebowanie na pracowników w konkretnych zawodach powinno uwzględniać zróżnicowanie terytorialne województwa na poziomie powiatów.
2. Określenie wymagań w zakresie kwalifikacji i kompetencji stawianych kandydatom do pracy w odniesieniu do konkretnych zawodów.
3. Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr.

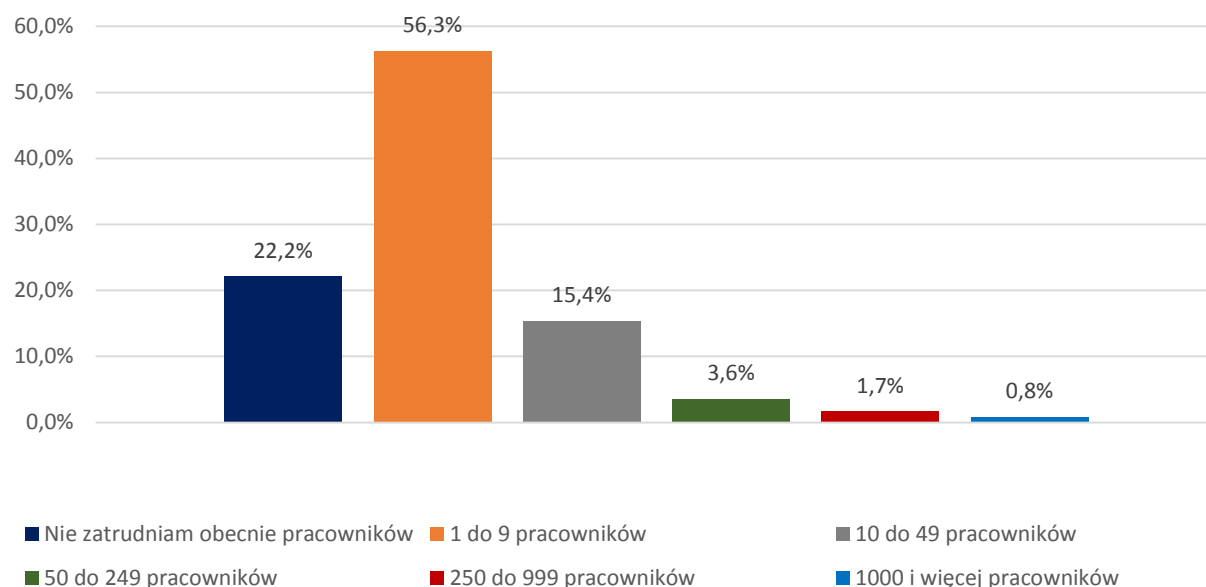
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **474 wywiady** z pracodawcami z powiatu stalowowolskiego 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 4%. 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 stalowowolski	8 881	474
0 – 9 pracowników	8 493	372
10 – 49 pracowników	301	73
50 – 249 pracowników	72	17
250 – 999 pracowników	11	8
1000 i więcej pracowników	4	4

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	1,1%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	5,5%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,6%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,8%
Sekcja F – Budownictwo	8,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,9%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,6%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6,5%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,6%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,4%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5,5%
Sekcja P – Edukacja	9,3%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	15,6%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,6%

3. Prezentacja wyników badania

34,2% przedsiębiorców w powiecie stalowowolskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (23,4% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 10,8% 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 siódmy przedsiębiorca (14,3%) 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 stalowowolski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	111	51	162	131	113	244	68
%	23,4%	10,8%	34,2%	27,6%	23,8%	51,5%	14,3%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw reprezentujących wszystkie wielkości zatrudnienia – a im większa liczba zatrudnionych pracowników tym wyższy odsetek.

Należy w tym względzie zwrócić uwagę na odsetek firm planujących zatrudnienie w przypadku przedsiębiorstw średnich, dużych i bardzo dużych – w tych grupach jest on bardzo znaczący, wynosi odpowiednio 94,1%, 100,0% i 100,0%.

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat stalowowolski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	19,9%	9,7%	29,6%	28,8%	26,9%	55,6%	14,8%
10 – 49 pracowników	24,7%	8,2%	32,9%	31,5%	17,8%	49,3%	17,8%
50 – 249 pracowników	58,8%	35,3%	94,1%	5,9%	0,0%	5,9%	0,0%
250 – 999 pracowników	75,0%	25,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	75,0%	25,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 19 z 21 branż (wszystkie biorące udział w badaniu), chociaż w różnej skali – w 8 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (34,2%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat stalowowolski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20,0%	0,0%	20,0%	40,0%	20,0%	60,0%	20,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	42,3%	15,4%	57,7%	26,9%	3,8%	30,8%	11,5%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	100,0%	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	50,0%	25,0%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	23,7%	10,5%	34,2%	31,6%	13,2%	44,7%	21,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	36,2%	10,3%	46,6%	19,0%	27,6%	46,6%	6,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	20,0%	20,0%	40,0%	30,0%	10,0%	40,0%	20,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	33,3%	11,1%	44,4%	44,4%	11,1%	55,6%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	47,1%	5,9%	52,9%	23,5%	17,6%	41,2%	5,9%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16,1%	16,1%	32,3%	22,6%	35,5%	58,1%	9,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	13,6%	9,1%	22,7%	13,6%	54,5%	68,2%	9,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,3%	13,3%	26,7%	30,0%	23,3%	53,3%	20,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6,3%	12,5%	18,8%	31,3%	31,3%	62,5%	18,8%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	26,9%	11,5%	38,5%	34,6%	7,7%	42,3%	19,2%
Sekcja P – Edukacja	18,2%	9,1%	27,3%	29,5%	27,3%	56,8%	15,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21,9%	6,3%	28,1%	31,3%	28,1%	59,4%	12,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11,5%	7,7%	19,2%	34,6%	34,6%	69,2%	11,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	16,2%	10,8%	27,0%	29,7%	23,0%	52,7%	20,3%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%

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

- specjalistów – takie plany deklaruje 27,8% pracodawców,
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/5 pracodawców (22,2%),
- techników i inny średni personel – dotyczy 1/5 pracodawców (21,6%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 15,4% 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:

- robotników przemysłowych i rzemieślników (34,9% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników usług i sprzedawców (24,8% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (15,2% 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	0,4%	1,9%
2	Specjaliści	15,2%	27,8%
3	Technicy i inny średni personel	12,5%	21,6%
4	Pracownicy biurowi	5,1%	12,3%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	24,8%	17,9%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	34,9%	22,2%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3,8%	3,7%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	3,4%	5,6%
Trudno powiedzieć		-	15,4%

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 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierownik ds. sprzedaży ➤ Zastępca skarbnika
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent nieruchomości ➤ Analityk finansowy ➤ Architekt ➤ Biegły rewident ➤ Chemik ➤ Chemik analityk ➤ Ekonomista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Geodeta ➤ Inżynier ➤ Kierownik instalacji do przetwarzania odpadów ➤ Konsultant ➤ Koordynator projektu ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Pedagog szkolny ➤ Pracownik reklamy ➤ Grafik ➤ Programista ➤ Projektant ➤ Radca prawny ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. kadrowych ➤ Specjalista ds. rekrutacji ➤ Specjalista ds. turystyki ➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi ➤ Technolog ➤ Technolog stolarki aluminiowej ➤ Inżynier konstruktor ➤ Specjalista ds. zakupów ➤ Tyflopédagog ➤ Weterynarz
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asystent rodziny ➤ Doradca ds. nieruchomości ➤ Event manager ➤ Inspektor BHP ➤ Instalator wod-kan-gaz ➤ Księgowy ➤ Logistyk ➤ Operator urządzeń uzdatniania wody ➤ Opiekun osób starszych ➤ Pracownik administracyjny ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Ratownik medyczny ➤ Technik farmacji ➤ Urzędnik
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowy
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asystent ds. sprzedaży ➤ Doradca klienta ➤ Handlowiec

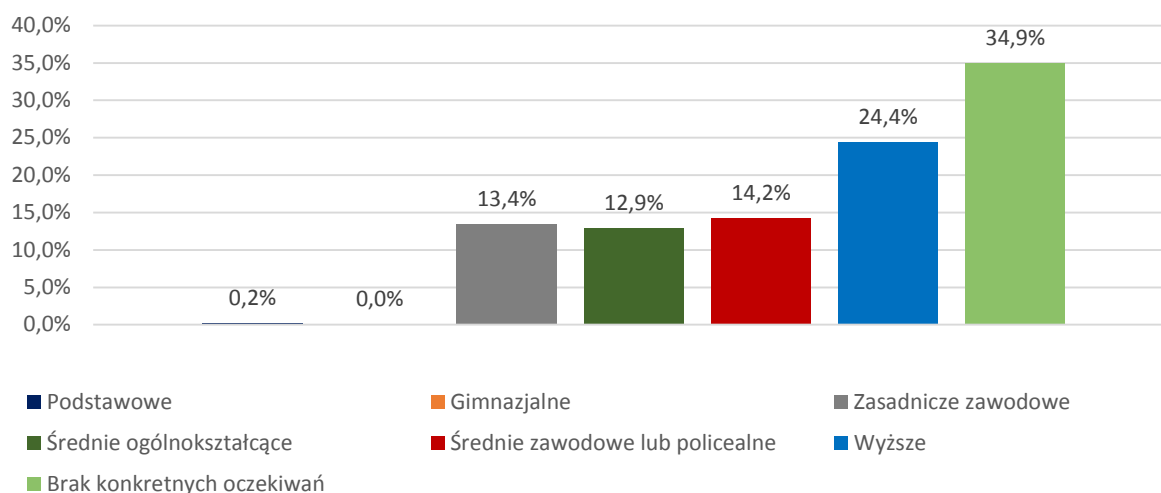
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kucharz ➤ Opiekun ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Blacharz samochodowy ➤ Elektronik ➤ Elektryk ➤ Krawcowa ➤ Mechanik ➤ Monter instalacji ➤ Operator CNC ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik gospodarczy ➤ Pracownik ogólnobudowlany ➤ Pracownik produkcyjny ➤ Pracownik przemysłowy ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Serwisant ➤ Spawacz ➤ Szwaczka ➤ Ślusarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aparatowy procesów chemicznych ➤ Kierowca ➤ Obsługa maszyny lakierującej ➤ Operator maszyn ➤ Operator wózka jezdniowego
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik fizyczny ➤ Roznosiciel ulotek ➤ Sortowacz ➤ Sprzątaczką

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (24,4% osób poszukiwanych na rynku pracy), średnim zawodowym lub policealnym (14,2%) i zasadniczym zawodowym (13,4%) – warto zwrócić uwagę, że co czwarta osoba poszukiwana na rynku pracy (27,6%) 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 34,9% planowanych do zatrudnienia pracowników.

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.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



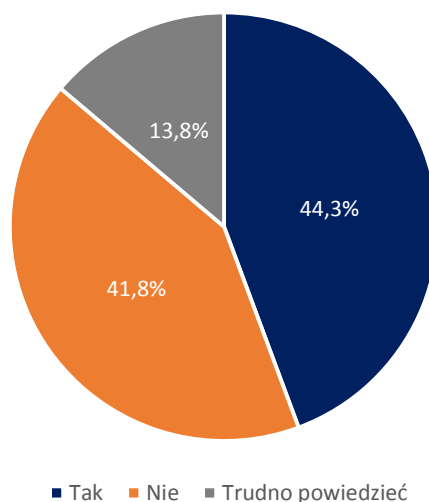
W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników, zestawiono dane z uwzględnieniem podziału na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Oczekiwane wykształcenie (%)						
		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	16,0%	72,8%	8,6%
3	Technicy i inny średni personel	1,6%	0,0%	0,0%	3,2%	27,0%	47,6%	20,6%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%	0,0%	69,2%	11,5%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	1,6%	44,8%	18,4%	8,0%	27,2%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	27,2%	1,1%	10,3%	2,2%	59,2%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	65,2%	0,0%	8,7%	17,4%	8,7%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	82,4%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 44,3% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 41,8% nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 13,8% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.⁴

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w ponad połowie 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	12,1%
od roku do 2 lat	54,1%
od 2 lat do 5 lat	26,4%
powyżej 5 lat	4,3%
nie będzie wymagane	3,0%
Na podobnym stanowisku:	

⁴ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody i oczekiwany w stosunku do nich poziom wykształcenia, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
krótsze niż rok	18,8%
od roku do 2 lat	60,7%
od 2 lat do 5 lat	14,0%
powyżej 5 lat	3,9%
nie będzie wymagane	2,6%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najbardziej oczekiwane są kwalifikacje dotyczące wykonywania czynności zawodowych: innych niż obsługa urządzeń (19,8%) oraz dotyczących obsługi maszyn i urządzeń (15,6%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w 37,7% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 1/3 przypadków (30,0%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	15,6%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	19,8%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	15,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	10,6%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	11,7%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	12,3%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	12,3%
8	Brak konkretnych oczekiwań	37,7%
9	Trudno powiedzieć	30,0%

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

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

Tabela 11. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Kwalifikacje*		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
1	Dotyczące obsługi urzędów i maszyn	50,0%	6,9%	41,3%	4,3%	6,4%	-	16,5%	26,1%	11,8%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	50,0%	27,2%	36,5%	11,5%	5,6%	-	21,7%	21,7%	11,8%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	100,0%	34,6%	47,6%	15,4%	8,0%	-	2,2%	0,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	50,0%	30,9%	28,6%	3,8%	5,6%	-	1,6%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	100,0%	21,0%	34,9%	7,7%	5,6%	-	3,8%	13,0%	5,9%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	50,0%	21,0%	30,2%	7,7%	0,8%	-	9,8%	26,1%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	50,0%	13,6%	47,6%	7,7%	1,6%	-	5,4%	26,1%	11,8%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	11,1%	9,5%	16,7%	28,0%	-	62,6%	65,2%	70,6%
9	Trudno powiedzieć	0,0%	46,9%	12,7%	66,7%	57,6%	-	9,9%	4,3%	11,8%

*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	Sumienność	83,1%
2	Punktualność	83,1%
3	Analityczne myślenie	83,1%
4	Samodzielność	66,2%
5	Wysoka kultura osobista	66,2%
6	Inicjatywność	66,2%
7	Chęć do nauki i rozwoju	63,0%
8	Kreatywność	63,0%
9	Elastyczność	63,0%
10	Chęć do pracy	63,0%
11	Dobra organizacja pracy	44,3%
12	Lojalność	44,3%

Kompetencje		%*
13	Cierpliwość	44,3%
14	Odpowiedzialność	30,9%
15	Rzetelność	30,9%
16	Łatwość przyswajania informacji	30,9%
17	Uczciwość	28,8%
18	Odporność na stres	28,8%
19	Dążenie do realizacji celów	28,8%
20	Pracowitość	15,5%
21	Dyspozycyjność	15,5%
22	Energiczność	15,5%
Kompetencje społeczne		
1	Umiejętność współpracy w grupie	30,9%
2	Bezkonfliktowość	83,1%
3	Komunikatywność	66,2%
4	Otwartość na innych	28,8%
5	Umiejętność obsługi klienta	44,3%
6	Empatia	63,0%
7	Negocjowanie	15,5%
Kompetencje menedżerskie		
1	Umiejętność zarządzania zespołem	36,1%
2	Planowanie	35,7%
3	Motywowanie	35,3%
4	Delegowanie zadań	34,5%
5	Rozwiązywanie konfliktów	13,2%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. W takiej perspektywie czasowej 27,0% z nich przewiduje zatrudnienie pracowników, natomiast 57,2% 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	15,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć	57,2%	Nie dotyczy

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		27,0%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	15,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent ds. nieruchomości ➤ Analityk ➤ Audytor ➤ Biegły rewident ➤ Chemik analityk ➤ Choreograf ➤ Doradca podatkowy ➤ Informatyk ➤ Inżynier budownictwa ➤ Kosmetolog ➤ Lekarz weterynarii ➤ Mgr farmacji ➤ Nauczyciel ➤ Pracownik do ochrony zabytków ➤ Prawnik ➤ Specjalista ds. budownictwa ➤ Specjalista ds. finansów ➤ Specjalista ds. kadr i płac ➤ Specjalista ds. obsługi klienta
2	Technicy i inny średni personel	19,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent ubezpieczeniowy ➤ Asystent rodziny ➤ Fotograf ➤ Instalator wod-kan-gaz ➤ Księgowy ➤ Opiekun osób starszych ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Referent ➤ Spedytor ➤ Technik nagłośnienia i oświetlenia
3	Pracownicy biurowi	0,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sekretarka
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	17,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Intendent ➤ Opiekun ➤ Sprzedawca ➤ Telefonistka
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	10,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konserwator ➤ Krawcowa ➤ Mechanik ➤ Mechanik samochodowy ➤ Monter układów automatyki ➤ Murarz ➤ Pracownik produkcji ➤ Serwisant ➤ Szwaczka
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Operator maszyn budowlanych
7	Pracownicy wykonujący prace proste	0,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle
8	Trudno powiedzieć	34,4%	Nie dotyczy

⁵ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Aż 51,6% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 43,0% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie stalowowolskim są największe (34,2% pracodawców – 12 miesięcy; 27,0% – 3 lata; 51,6% – 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		5,5%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		43,0%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		51,6%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	19,7%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Choreograf ➤ Grafik ➤ Konstruktor ➤ Nauczyciel ➤ Pedagog ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. energii odnawialnej
2	Technicy i inny średni personel	19,7%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bibliotekarz ➤ Elektryk-automatyk ➤ Księgowy ➤ Poligraf ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy usług i sprzedawcy	16,7%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kucharz ➤ Przewodnik turystyczny ➤ Sprzedawca
4	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12,1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik wysokościowy ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Spawacz
5	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca
6	Trudno powiedzieć	30,3%	Nie dotyczy

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

W powiecie stalowowolskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 62,2% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 45,6% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat stalowowolski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	216	79	295	91	69	160	19
%	45,6%	16,7%	62,2%	19,2%	14,6%	33,8%	4,0%

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 średnich i dużych.

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat stalowowolski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	48,6%	41,0%	10,5%
Od 1 – 9 pracowników	69,7%	27,7%	2,6%
Od 10 – 49 pracowników	46,6%	52,1%	1,4%
Od 50 – 249 pracowników	82,4%	17,6%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	87,5%	12,5%	0,0%
1000 pracowników i więcej	75,0%	25,0%	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 stalowowolski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	80,0%	0,0%	20,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	76,9%	19,2%	3,8%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze	100,0%	0,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat stalowowolski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
do układów klimatyzacyjnych			
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	25,0%	50,0%	25,0%
Sekcja F – Budownictwo	71,1%	28,9%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	58,6%	36,2%	5,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	77,8%	22,2%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	76,5%	17,6%	5,9%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	54,8%	38,7%	6,5%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	45,5%	31,8%	22,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	73,3%	23,3%	3,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	43,8%	50,0%	6,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	42,3%	57,7%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	56,8%	43,2%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	56,3%	40,6%	3,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	57,7%	42,3%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	68,9%	28,4%	2,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	66,7%	33,3%	0,0%

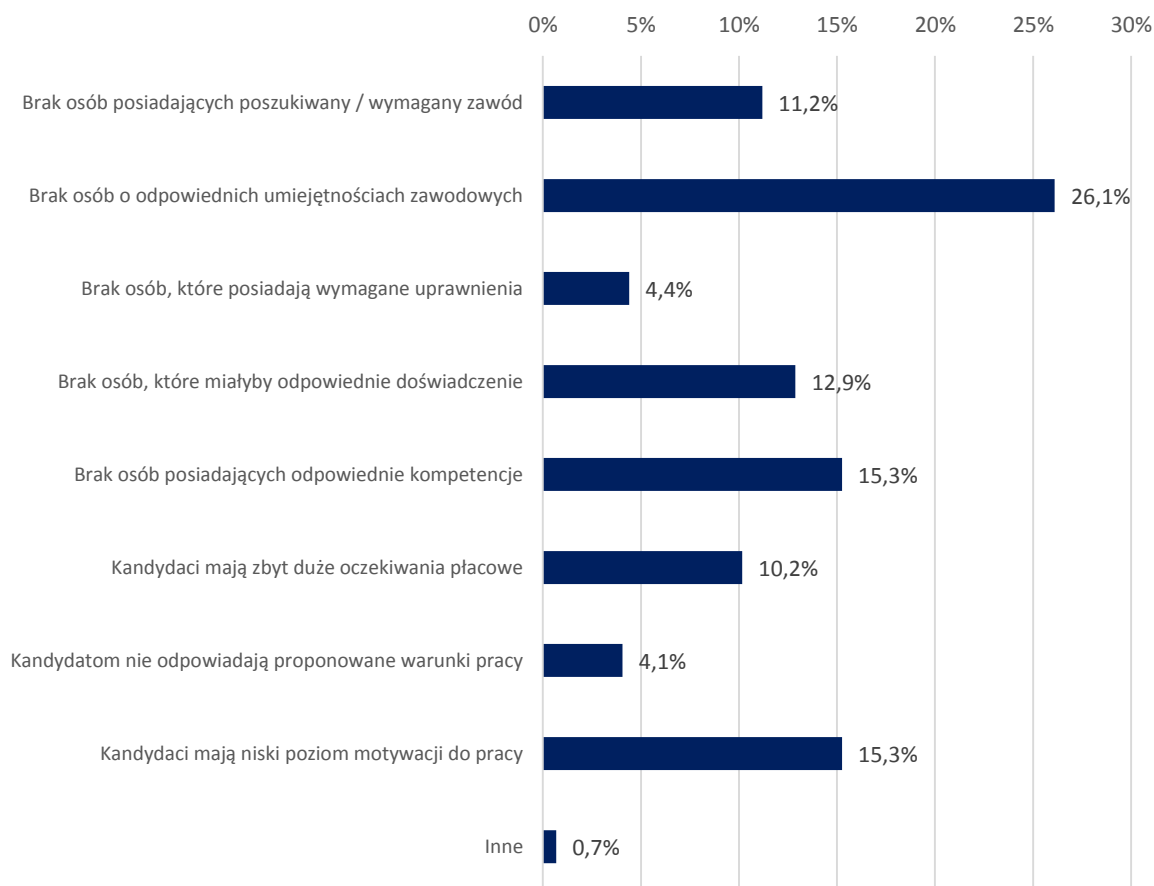
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 76,5% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 stalowowolski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	76,5%	18,5%	4,9%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	54,1%	42,2%	3,7%
Trudno powiedzieć	57,4%	39,7%	2,9%

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” – 26,1%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 15,3%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 15,3%).

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 stalowowolski	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	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	15,0%	30,0%	20,0%	0,0%	0,0%	15,0%	5,0%	15,0%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	7,4%	51,9%	0,0%	3,7%	7,4%	11,1%	0,0%	18,5%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,9%	17,6%	0,0%	23,5%	17,6%	14,7%	5,9%	14,7%	2,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	25,0%	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14,3%	28,6%	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	38,5%	0,0%	7,7%	23,1%	15,4%	0,0%	15,4%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5,9%	23,5%	0,0%	5,9%	35,3%	11,8%	0,0%	17,6%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	30,0%	10,0%	30,0%	10,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,5%	40,9%	4,5%	18,2%	22,7%	4,5%	0,0%	4,5%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14,3%	0,0%	0,0%	14,3%	28,6%	14,3%	0,0%	28,6%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	18,2%	9,1%	9,1%	18,2%	18,2%	9,1%	0,0%	18,2%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	28,0%	12,0%	20,0%	12,0%	4,0%	8,0%	4,0%	8,0%	4,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	11,1%	27,8%	11,1%	22,2%	5,6%	5,6%	5,6%	11,1%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	13,3%	6,7%	0,0%	26,7%	33,3%	6,7%	0,0%	13,3%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat stalowowolski	Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	11,8%	25,5%	0,0%	13,7%	11,8%	7,8%	3,9%	25,5%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	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