

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



POWIAT LUBACZOWSKI

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 LUBACZOWSKIEGO

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.

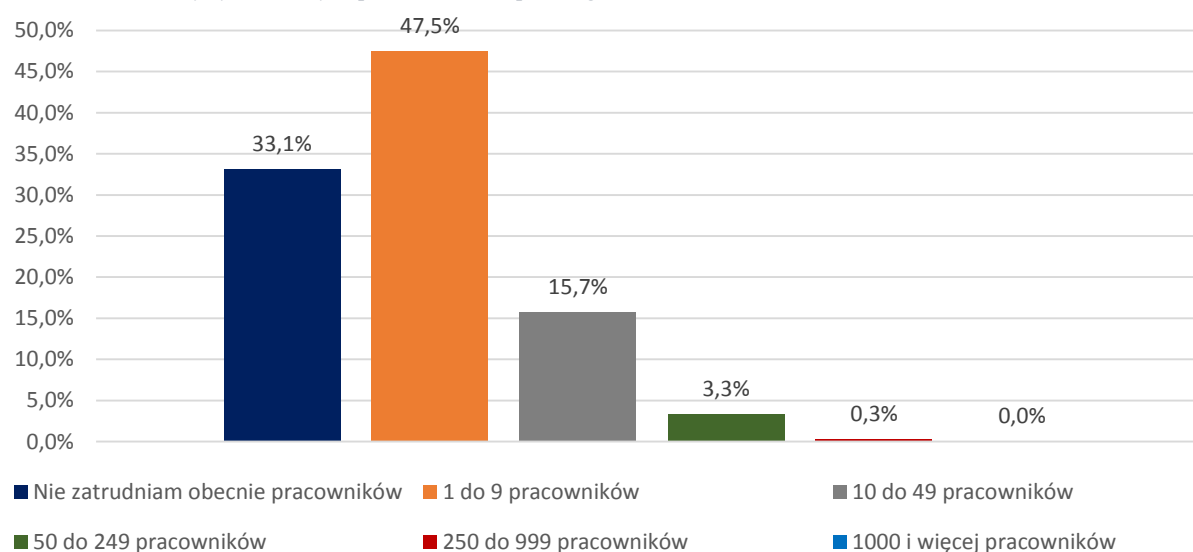
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **299 wywiadów** z pracodawcami z powiatu lubaczowskiego 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 lubaczowski	3290	299
0 – 9 pracowników	3126	241
10 – 49 pracowników	140	47
50 – 249 pracowników	23	10
250 – 999 pracowników	1	1
1000 i więcej pracowników	0	0

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



Udział w badaniu pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007¹ przedstawia się następująco:

Tabela 2. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007

Sekcja PKD 2007	Udział % w badaniu
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	5,0%
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	10,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	21,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5,4%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,4%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,7%
Sekcja P – Edukacja	10,4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,4%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	8,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%

3. Prezentacja wyników badania

23,7% przedsiębiorców w powiecie lubaczowskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (14,0% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 9,7% 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 13,0% 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 lubaczowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	42	29	71	62	127	189	39
%	14,0%	9,7%	23,7%	20,7%	42,5%	63,2%	13,0%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw reprezentujących wszystkie wielkości zatrudnienia – w tym najczęściej takie plany określili przedstawiciele podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Należy w tym względzie zwrócić uwagę na odsetek firm planujących zatrudnienie w przypadku przedsiębiorstw średnich i dużych (od 50 do 249 pracowników i od 250 do 999 pracowników) – w tych grupach jest on bardzo znaczący, wynosi odpowiednio 90% i 100%.

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat lubaczowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	10,4%	7,9%	18,3%	20,7%	49,4%	70,1%	11,6%
10 – 49 pracowników	21,3%	14,9%	36,2%	25,5%	14,9%	40,4%	23,4%
50 – 249 pracowników	60,0%	30,0%	90,0%	0,0%	10,0%	10,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 16 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 9 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (23,7%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat lubaczowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	11,1%	11,1%	22,2%	33,3%	55,6%	33,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	20,0%	0,0%	20,0%	26,7%	46,7%	73,3%	6,7%
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%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	9,4%	15,6%	25,0%	12,5%	46,9%	59,4%	15,6%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,1%	12,5%	26,6%	20,3%	45,3%	65,6%	7,8%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	10,0%	10,0%	40,0%	40,0%	80,0%	10,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	18,8%	6,3%	25,0%	0,0%	56,3%	56,3%	18,8%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	37,5%	0,0%	37,5%	12,5%	50,0%	62,5%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0%	12,5%	62,5%	12,5%	25,0%	37,5%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	25,0%	37,5%	62,5%	0,0%	25,0%	25,0%	12,5%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,0%	0,0%	4,0%	24,0%	60,0%	84,0%	12,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	42,9%	42,9%	28,6%	28,6%	57,1%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	12,5%	12,5%	25,0%	37,5%	12,5%	50,0%	25,0%
Sekcja P – Edukacja	19,4%	3,2%	22,6%	25,8%	29,0%	54,8%	22,6%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	12,0%	4,0%	16,0%	28,0%	40,0%	68,0%	16,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	11,5%	7,7%	19,2%	19,2%	53,8%	73,1%	7,7%
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:

- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/3 pracodawców (29,6%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy 1/5 pracodawców (21,1%),
- specjalistów – takie plany deklaruje 1/5 pracodawców (19,7%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 19,7% 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:

- pracowników usług i sprzedawców (34,0% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (24,7% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (14,0% osób poszukiwanych na rynku pracy).

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS ²		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%
2	Specjaliści	14,0%	19,7%
3	Technicy i inny średni personel	6,7%	14,1%
4	Pracownicy biurowi	9,3%	12,7%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	34,0%	21,1%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	24,7%	29,6%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	11,3%	8,5%
Trudno powiedzieć		-	19,7%

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

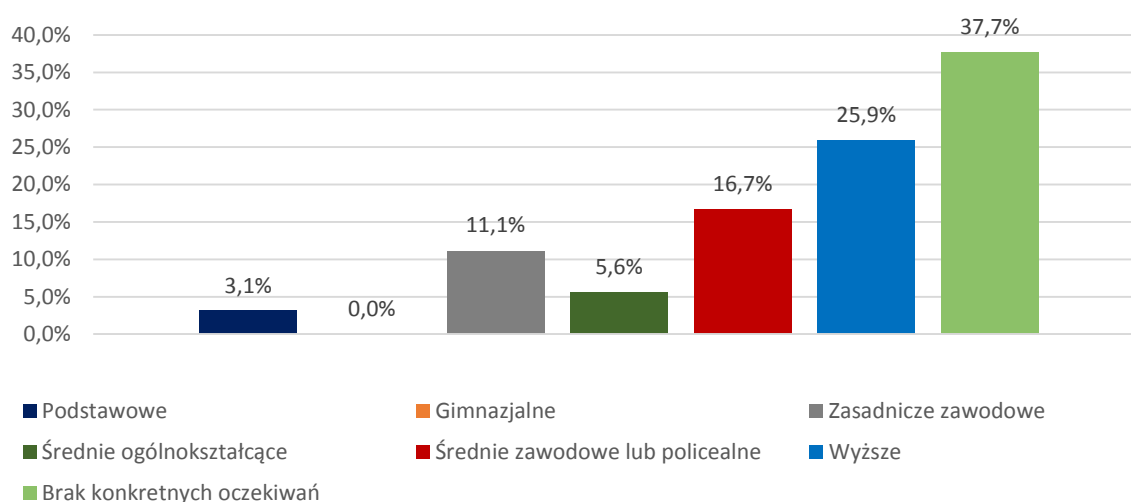
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fizjoterapeuta ➤ Inżynier chemik ➤ Inżynier budownictwa ➤ Kadrowa ➤ Lekarz ➤ Specjalista ds. finansów ➤ Specjalista ds. szkoleń ➤ Specjalista ds. administracji
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bibliotekarz ➤ Higienistka stomatologiczna ➤ Informatyk ➤ Księgowy ➤ Pracownik administracyjny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Technik
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowy ➤ Sekretarka ➤ Specjalista ds. obsługi klienta
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Fryzjer ➤ Gospodarz budynku ➤ Handlowiec ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Sprzedawca ➤ Telemarketer
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brukarz ➤ Frezer ➤ Hydraulik ➤ Konserwator ➤ Mechanik samochodowy ➤ Monter ➤ Operator obrabiarek sterowanych numerycznie ➤ Pracownik budowlany ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Tokarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	-
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pokojowa ➤ Pomocniczy pracownik budowlany ➤ Sprzątaczką

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (25,9% osób poszukiwanych na rynku pracy), średnim zawodowym lub policealnym (16,7%) oraz z zasadniczym zawodowym (11,1%).³ Warto zwrócić uwagę, że prawie 1/3 osób poszukiwanych na rynku pracy (27,8%) to osoby z wykształceniem zawodowym.

Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 37,7% 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

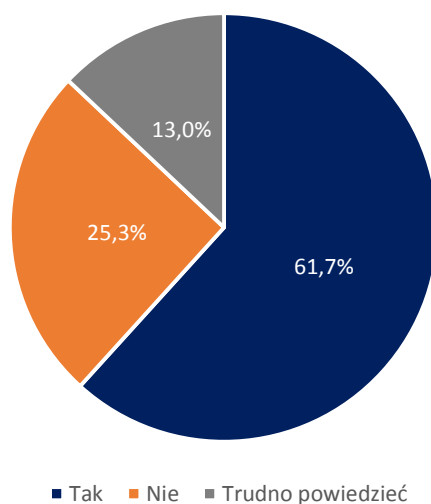
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS	Oczekiwane wykształcenie (%)						
	Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań

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
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-	-	-	-	-	-	-
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	40,0%	30,0%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	21,4%	57,1%	14,3%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	9,1%	0,0%	1,8%	14,5%	7,3%	9,1%	58,2%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	34,1%	0,0%	41,5%	0,0%	24,4%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	-	-	-	-	-	-	-
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	19,0%	66,7%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 61,7% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 1/4 osób (25,3%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 13,0% 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 1/3 przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od 2 do 5 lat doświadczenia ogólnego, a w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej (w 42,0%) poszukiwane będą osoby z doświadczeniem krótszym niż rok.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	23,0%
od roku do 2 lat	12,0%
od 2 lat do 5 lat	32,0%
powyżej 5 lat	9,0%
nie będzie wymagane	24,0%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	42,0%
od roku do 2 lat	36,0%
od 2 lat do 5 lat	11,0%
powyżej 5 lat	5,0%
nie będzie wymagane	6,0%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi maszyn i urządzeń (44,4%) oraz dotyczące obsługi programów komputerowych (43,8%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w 13,0% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 1/5 przypadków (18,5%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	44,4%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	34,6%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	43,8%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	17,9%

Kwalifikacje		%*
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	32,1%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	19,1%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	19,1%
8	Brak konkretnych oczekiwań	13,0%
9	Trudno powiedzieć	18,5%

*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	-	28,6%	30,0%	0,0%	41,8%	-	65,9%	-	61,9%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	-	71,4%	30,0%	0,0%	25,5%	-	24,4%	-	66,7%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	81,0%	40,0%	42,9%	69,1%	-	4,9%	-	19,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	14,3%	40,0%	0,0%	40,0%	-	0,0%	-	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	19,0%	30,0%	21,4%	34,5%	-	26,8%	-	57,1%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	52,4%	10,0%	0,0%	5,5%	-	4,9%	-	66,7%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	19,0%	40,0%	0,0%	41,8%	-	0,0%	-	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	0,0%	60,0%	28,6%	9,1%	-	6,3%	-	33,3%
9	Trudno powiedzieć	-	22,2%	20,0%	28,6%	6,1%	-	28,1%	-	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	85,8%
2	Punktualność	84,0%
3	Rzetelność	82,7%
4	Energiczność	77,8%
5	Odpowiedzialność	76,5%
6	Wysoka kultura osobista	75,9%
7	Analityczne myślenie	72,8%
8	Dyspozycyjność	70,4%
9	Kreatywność	69,1%
10	Łatwość przyswajania informacji	67,3%
11	Chęć do pracy	66,7%
12	Elastyczność	66,7%
13	Cierpliwość	61,1%
14	Sumienność	60,5%
15	Odporność na stres	59,3%
16	Inicjatywność	54,9%
17	Uczciwość	54,3%
18	Dobra organizacja pracy	54,3%
19	Lojalność	54,3%
20	Chęć do nauki i rozwoju	53,7%
21	Dążenie do realizacji celów	51,9%
22	Samodzielność	48,1%
Kompetencje społeczne		
1	Otwartość na innych	74,1%
2	Umiejętność obsługi klienta	71,0%
3	Umiejętność współpracy w grupie	67,3%
4	Empatia	62,3%
5	Komunikatywność	61,7%
6	Negocjowanie	53,1%
7	Bezkonfliktowość	34,0%
Kompetencje menedżerskie		
1	Umiejętność zarządzania zespołem	58,0%
2	Delegowanie zadań	54,3%
3	Motywowanie	38,3%
4	Planowanie	34,0%
5	Rozwiązywanie konfliktów	33,3%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Co piąty (19,1%) z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 36,8% 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		44,1%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		36,8%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		19,1%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	19,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fizjoterapeuta ➤ Koordynator projektu ➤ Lekarz specjalista ➤ Lektor języka angielskiego ➤ Nauczyciel ➤ Pielęgniarka ➤ Prawnik ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista projektowy ➤ Trener biznesu ➤ Trener informatyk
2	Technicy i inny średni personel	5,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informatyk ➤ Pracownik administracyjny ➤ Referent obsługi turystycznej
3	Pracownicy biurowi	7,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asystent osoby niepełnosprawnej ➤ Asystentka stomatologiczna ➤ Technik budowlany
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	15,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Kosmetyczka ➤ Kucharz ➤ Obsługa klienta ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	10,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brukarz ➤ Mechanik samochodowy ➤ Pracownik budowlany ➤ Zbrojarz
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Operator maszyn CNC ➤ Operator żurawia kołowego ➤ Pracownik produkcyjny
7	Pracownicy wykonujący prace proste	3,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pakowacz ➤ Pomocnik budowlany
8	Trudno powiedzieć	33,3%	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 56,1% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 35,1% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie lubaczowskim są największe (23,7% pracodawców – 12 miesięcy; 19,1% – 3 lata; 56,1% – 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		8,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		35,1%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		56,1%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	25,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Koordynator projektu ➤ Lekarz ➤ Lekarz specjalista ➤ Lektor języka angielskiego ➤ Pielęgniarka ➤ Trener biznesu ➤ Informatyk
2	Technicy i inny średni personel	6,3%	➤ Pracownik administracyjny
3	Pracownicy biurowi	3,1%	➤ Asystent osoby niepełnosprawnej
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	21,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Kosmetyczka ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brukarz ➤ Pracownik budowlany
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,3%	➤ Pracownik produkcyjny
7	Pracownicy wykonujący prace proste	6,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pakowacz ➤ Pomocnik budowlany
8	Trudno powiedzieć	25,0%	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 lubaczowskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 45,2% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 34,1% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat lubaczowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	102	33	135	44	111	155	9
%	34,1%	11,0%	45,2%	14,7%	37,1%	51,8%	3,0%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te występują w niemal wszystkich grupach przedsiębiorstw ze zróżnicowanym natężeniem – najczęściej zgłaszają je przedstawiciele firm dużych (100,0%).

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat lubaczowski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	30,3%	61,6%	8,1%
Od 1 – 9 pracowników	55,6%	43,7%	0,7%
Od 10 – 49 pracowników	42,6%	57,4%	0,0%
Od 50 – 249 pracowników	50,0%	50,0%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	0,0%
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 lubaczowski	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	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat lubaczowski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
do układów klimatyzacyjnych			
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	46,9%	50,0%	3,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	45,3%	54,7%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	50,0%	40,0%	10,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	50,0%	37,5%	12,5%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	62,5%	37,5%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	62,5%	37,5%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	32,0%	68,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	71,4%	14,3%	14,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	12,5%	87,5%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	58,1%	38,7%	3,2%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	44,0%	56,0%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	33,3%	50,0%	16,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	38,5%	53,8%	7,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-

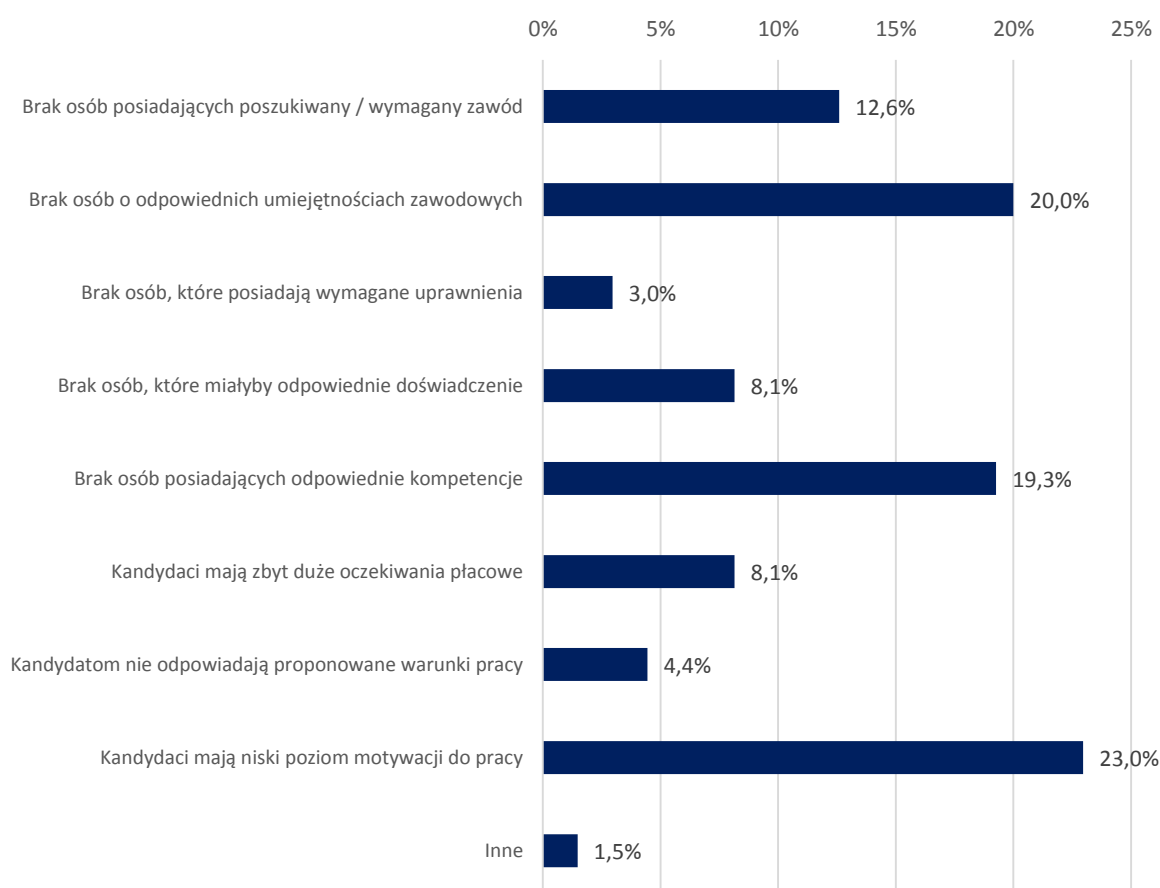
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 66,2% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 lubaczowski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	66,2%	33,8%	0,0%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	37,0%	60,3%	2,6%
Trudno powiedzieć	46,2%	43,6%	10,3%

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: „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 23,0%; brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych – 20,0%; brak osób posiadających odpowiednie kompetencje – 19,3%).

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 lubaczowski	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%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	13,3%	26,7%	0,0%	13,3%	13,3%	6,7%	6,7%	20,0%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10,3%	24,1%	3,4%	6,9%	24,1%	3,4%	6,9%	17,2%	3,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	62,5%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	60,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	12,5%	12,5%	12,5%	37,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	80,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	22,2%	5,6%	5,6%	11,1%	16,7%	11,1%	5,6%	22,2%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	36,4%	9,1%	0,0%	18,2%	18,2%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat lubaczowski	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	20,0%	50,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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. (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		
<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