

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE



Potrzeby i oczekiwania pracodawców

Raport z badań ilościowych wśród pracodawców
województwa lubelskiego
zatrudniających co najmniej 10 pracowników
(I fala badania – VI/VII 2014)



Potrzeby i oczekiwania pracodawców

Raport z badań ilościowych wśród pracodawców
województwa lubelskiego
zatrudniających co najmniej 10 pracowników
(I fala badania – VI/VII 2014)



Lublin 2014

Raport przygotowany w ramach projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa, Poddziałanie 6.1.2 program Operacyjny Kapitał Ludzki

Zamawiający:



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
www.wup.lublin.pl

Wykonawca:



ASM - CENTRUM BADAŃ I ANALIZ RYNKU

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno
www.asm-poland.com.pl

Redakcja naukowa
Dr Jakub Grabowski

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.
ISBN: 978-83-63826-14-7

Spis treści

Wprowadzenie	8
I. Opis koncepcji i metodyki badania	8
1.1 Cele badania	8
1.2 Pytania badawcze	9
1.3 Zakres badania	10
1.3.1 Zakres terytorialny badania	10
1.3.2 Zakres czasowy badania	10
1.3.3 Zakres przedmiotowy badania	10
1.3.4 Zakres podmiotowy badania	10
II. Wyniki badań	12
2.1 Charakterystyka badanych podmiotów	12
2.2 Wyniki badania	15
2.3 Analiza branżowa dla przedsiębiorstw	44
III. Hipotezy badawcze	58
IV. Wnioski i rekomendacje - dla poszczególnych grup odbiorców	60
4.1 Instytucje otoczenia biznesu	60
4.2 Instytucje rynku pracy	61
4.3 Osoby poszukujące zatrudnienia	62
V. Aneks	64
5.1 Spis tabel	64
5.2 Spis wykresów	65
5.3 Spis źródeł	65
5.4 Wzór narzędzia badawczego	66



Wprowadzenie

I. Opis koncepcji i metodyki badania



Wprowadzenie

W czerwcu i lipcu 2014 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie firma ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. wykonała pierwszą falę ilościowego badania pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników”. Badanie przeprowadzono z podmiotami gospodarki narodowej przy użyciu techniki CATI. Dotyczyło ono identyfikacji zawodów i specjalności oraz wymagań z nimi związanych, na które rekrutowano w ciągu ostatnich 12 miesięcy, diagnozy zapotrzebowania na profile i kierunki szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, określenia potencjału zatrudnieniowego przedsiębiorstw, a także ustalenia planów dotyczących przyszłych rekrutacji.

W wyniku przeprowadzonego badania uzyskano standaryzowane dane ilościowe, na których podstawie przeprowadzono analizy statystyczne w celu otrzymania odpowiedzi na pytania badawcze opracowane w ramach koncepcji metodologicznej badania. Niniejszy raport przedstawia otrzymane wyniki oraz rekomendacje związane z podmiotowym badaniem.

I. Opis koncepcji i metodyki badania

1.1 Cele badania

Badanie ilościowe pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników” zakładało realizację trzech celów badawczych, które przedstawiały się następująco:

Cel 1 - identyfikacja zawodów (według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności) i szczegółowych wymagań odnośnie kandydatów do pracy, pojawiających się w przeprowadzonych w ciągu ostatniego roku rekrutacjach (w tym nieskutecznych) oraz ustalenie przyczyn nieznaalezienia kandydatów do pracy spełniających wymagania.

Cel 2 – określenie potencjałów zatrudnieniowych firm, w minimum 10 branżach, z siedzibą w województwie lubelskim.

Cel 3 – ustalenie zamiarów pracodawców dotyczących planowanych rekrutacji i oczekiwań odnośnie kwalifikacji kandydatów do pracy oraz diagnoza zapotrzebowania na profile szkół ponadgimnazjalnych i kierunki szkół wyższych, kształcących adekwatnie do zapotrzebowania kadrowego pracodawców z siedzibą w województwie lubelskim i zgodnie z ich rekomendacjami.

1.2 Pytania badawcze

W ramach podejmowanej tematyki skonstruowano pytania badawcze w odniesieniu do poszczególnych obszarów badawczych. Pozwoliły one uzyskać informacje niezbędne do trafnego zrealizowania celów badawczych.

Obszar badawczy 1: Rekrutacje zrealizowane przez pracodawców (skuteczne i nieskuteczne) – w ramach realizacji **Celu 1** (str. 5-29)

1. Jaka jest ogólna liczba rekrutacji przeprowadzonych przez instytucje i firmy w ciągu 12 miesięcy przed miesiącem badania? (str. 15-18)
 - a) Jaka jest liczba rekrutacji zrealizowanych skutecznie?
 - b) Jaka jest liczba rekrutacji zrealizowanych nieskutecznie?
 - c) Jak przedstawiają się rekrutacje w ujęciu przestrzennym (z uwzględnieniem miejsca wykonywania pracy)?
2. Na jakie stanowiska (zawody) były prowadzone rekrutacje przez instytucje i firmy w ciągu 12 miesięcy przed miesiącem badania? (str. 18-22)
3. Jakie były oczekiwania pracodawców wobec pracowników na określonych stanowiskach (w określonych zawodach)? (str. 22-27)
 - a) Do pracy na terenie jakich powiatów rekrutowano?
 - b) Jakie były oczekiwania pracodawców pod kątem poziomu wykształcenia?
 - c) Jakie były oczekiwania pracodawców pod kątem minimalnego doświadczenia zawodowego (w latach)?
 - d) Jakie były oczekiwania pracodawców pod kątem wieku (w latach, od-do)?
 - e) Jaki rodzaj umowy proponował pracodawca osobie na określonym stanowisku (w danym zawodzie)?
 - f) Jaka była liczba i wymiar etatu dla osób na określonych stanowiskach (w danym zawodzie)?
 - g) Jakie były proponowane zarobki dla pracowników na określonym stanowisku (w danym zawodzie)?
 - h) Jakie były oczekiwania pracodawców pod kątem kompetencji i kwalifikacji (twardych i miękkich), które powinni posiadać pracownicy na danych stanowiskach (w danych zawodach)?
4. Jakie były powody prowadzenia rekrutacji? (str. 28)
5. Co ostatecznie decydowało o przyjęciu kandydata do pracy? (str. 28)
6. Na jakie problemy natrafiały instytucje i firmy prowadząc rekrutacje na wskazane stanowiska (we wskazanych zawodach)? (str. 28-29)
7. Jakie były przyczyny pojawiających się problemów z rekrutacją pracowników i niezalezienia kandydatów do pracy na danym stanowisku (w danym zawodzie ze szczególnym uwzględnieniem deficytów uprawnień, certyfikatów, dyplomów itp.)? (str. 28-29)
8. Czy plany rekrutacyjne są większe w przypadku pracodawców, którzy w ostatnim czasie prowadzili rekrutacje? (str. 29)

Obszar badawczy 2: Potencjał zatrudnieniowy i plany zatrudnieniowe instytucji i firm – realizacja **Celu 2** (str. 44-55) i **Celu 3** (str. 30-44)

1. Na jakie stanowiska (w jakich zawodach) instytucje i firmy planują przeprowadzenie rekrutacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy? (str. 33-36)

2. Jakiego wykształcenia będą oczekiwać instytucje i firmy od kandydatów w związku z rekrutacją na dane stanowiska (profile szkół, poziom wykształcenia)? (str. 37)
3. Jakiego minimalnego doświadczenia zawodowego będą oczekiwać instytucje i firmy od kandydatów w związku z rekrutacją na dane stanowiska (w latach)? (str. 37)
4. Jakich kwalifikacji będą oczekiwać instytucje i firmy od kandydatów w związku z rekrutacją na dane stanowiska (w danych zawodach)? (str. 38)
5. Jakich kompetencji będą oczekiwać instytucje i firmy od kandydatów w związku z rekrutacją na dane stanowiska (w danych zawodach)? (str. 39-40)
6. Jakie zmiany kompetencyjne przewidują pracodawcy na danych stanowiskach (w określonych zawodach)? (str. 40-41)
7. Zapotrzebowanie na jakie kierunki i profile kształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego dostrzegają pracodawcy w regionie lubelskim? (str. 41-43)
8. Jakich efektów kształcenia oczekują pracodawcy w regionie lubelskim? (str. 43-44)

Na podstawie powyższych pytań badawczych opracowane zostało narzędzie badawcze w formie kwestionariusza do wywiadów CATI, za pomocą którego zebrano dane i standaryzowane informacje oraz zrealizowano przyjęte w koncepcji cele badawcze.

1.3 Zakres badania

1.3.1 Zakres terytorialny badania

Ze względu na charakter badania dotyczącego potrzeb i oczekiwań pracodawców w województwie lubelskim badanie objęło właśnie region lubelski. Uwzględniono także podział na podregiony (według granic wskazanych przez GUS).

1.3.2 Zakres czasowy badania

Badanie przeprowadzono w czerwcu oraz lipcu 2014 roku. Faza terenowa, czyli przeprowadzenie wywiadów CATI miało miejsce pomiędzy 23. 06. 2014 r. a 14. 07. 2014r.

1.3.3 Zakres przedmiotowy badania

Przedmiotem badania było dokonanie analizy potrzeb i oczekiwań regionalnych pracodawców w kontekście danych zebranych w trakcie procesu badawczego dotyczącego realizowanych oraz planowanych rekrutacji, a także potrzeb kadrowych w podmiotach gospodarki narodowej w województwie lubelskim.

1.3.4 Zakres podmiotowy badania

Badaniem zostały objęte podmioty gospodarki narodowej mające siedzibę w województwie lubelskim. Wywiady CATI przeprowadzono z osobami posiadającymi wiedzę na temat polityki personalnej i kadrowej podmiotów oraz przeprowadzanych lub planowanych procesów rekrutacyjnych, czyli z kadrą zarządzającą, specjalistami do spraw kadrowych, personalnych i rekrutacyjnych itp.



II. Wyniki badań



II. Wyniki badań

2.1 Charakterystyka badanych podmiotów

W badaniu wzięły udział podmioty gospodarki narodowej, które zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego rozumie się jako osoby prawne, jednostki organizacyjne, które nie posiadają osobowości prawnej (również ich zakłady, oddziały, filie stanowiące ich jednostki lokalne) oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. W dalszej części podrozdziału przedstawiono krótką charakterystykę podmiotów, z którymi przeprowadzono wywiady CATI pod kątem zmiennych takich jak m.in. wielkość podmiotu, branża i siedziba, czy rola pełniona w firmie przez przedstawiciela udzielającego wywiadu.

Łącznie pierwsza fala badania objęła 500 podmiotów. Najwięcej podmiotów miało siedzibę w powiatach podregionu lubelskiego, najmniej zaś podregionu bialskiego. Nie odnotowano wystąpienia żadnych podmiotów, które miałyby siedzibę poza województwem, ale zatrudniały i rekrutowały do pracy w regionie lubelskim. W trakcie realizacji badania nieznacznie uległy zmianie proporcje rozkładu podmiotów pomiędzy regionami. Było to spowodowane m.in. dostępnością podmiotów i chęcią ich udziału w badaniu. Zmiany liczebności były jednak zgodne z założeniami metodologicznymi. Poniższa tabela przedstawia dane w tym zakresie.

Tabela 1 Liczebność próby – założenia i realizacja

Jednostka terytorialna	Założona minimalna liczba w podregionie	Założenie metodologiczne	Osiągnięta próba
Podregion bialski	35	62	83
Podregion chełmsko-zamojski	68	133	135
Podregion lubelski	96	203	175
Podregion puławski	51	102	107

Tabela nr 2 prezentuje szczegółowy rozkład zrealizowanej próby pod względem powiatów i podregionów. Jak pokazują otrzymane wyniki, najczęściej przebadanych jednostek ma siedzibę w Lublinie lub powiecie lubelskim. Najmniej zaś przebadano podmiotów z miasta Zamość oraz powiatów ryckiego i janowskiego.

Tabela 2 Liczebność próby według podregionów i powiatów

Podregion	Powiat	N	%
Podregion bialski	m. Biała Podlaska	11	2,2%
	powiat bialski	26	5,2%
	powiat radzyński	20	4,0%
	powiat parczewski	13	2,6%
	powiat włodawski	13	2,6%
Podregion chełmsko-zamojski	m. Chełm	14	2,8%
	m. Zamość	8	1,6%
	powiat chełmski	17	3,4%
	powiat zamojski	24	4,8%
	powiat hrubieszowski	13	2,6%
	powiat biłgorajski	24	4,8%
	powiat tomaszowski	18	3,6%
powiat krasnostawski	17	3,4%	
Podregion lubelski	m. Lublin	66	13,2%
	powiat lubelski	56	11,2%
	powiat świdnicki	15	3,0%
	powiat lubartowski	26	5,2%
	powiat łęczyński	12	2,4%
Podregion puławski	powiat puławski	28	5,6%
	powiat łukowski	20	4,0%
	powiat rycki	9	1,8%
	powiat opolski	18	3,6%
	powiat kraśnicki	23	4,6%
	powiat janowski	9	1,8%
SUMA		500	100%

W próbie badawczej znalazło się 195 pracodawców, których zaliczyć można do kategorii przedsiębiorstw – stanowią oni 39% wszystkich respondentów. Natomiast pozostałe 61%, czyli 305 zatrudniających to instytucje inne niż przedsiębiorstwa.

Badane podmioty zostały również identyfikowane ze względu na branże działalności¹, co było istotne dla analizy przedsiębiorstw w 10 wybranych branżach, zawartej w dalszej części raportu w podrozdziale 2.3. Poniżej przedstawiono natomiast ogólny podział wszystkich zbadanych podmiotów ze względu na główną branżę, w której funkcjonują. Najliczniej reprezentowane podmioty to jednostki samorządu terytorialnego, podmioty prowadzące działalność produkcyjną, a także w zakresie handlu detalicznego.

¹ Nazwy branż firm pochodziły z klasyfikacji branż utworzonej na potrzeby badania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy *Potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw*, realizowanego również w roku 2014 (Wykonawca: Instytut Badawczy IPC Sp. z o. o.)

Tabela 3 Podmioty gospodarki narodowej wg branż działalności

Rodzaj działalności - branża	N	%
rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	25	5,0%
motoryzacja	4	0,8%
usługi dla ludności (w tym dostawa i naprawy systemów dostarczania wody, energii itp.)	30	6,0%
budownictwo	34	6,8%
produkcja	82	16,4%
handel hurtowy	31	6,2%
handel detaliczny	74	14,8%
transport, logistyka i magazynowanie	10	2,0%
działalność wydawnicza	2	0,4%
finanse i ubezpieczenia	23	4,6%
nieruchomości - pośrednictwo, wynajem i leasing	23	4,6%
działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne	6	1,2%
doradztwo w zakresie zarządzania	1	0,2%
pomoc techniczna i administracyjna	28	5,6%
usługi edukacyjne	1	0,2%
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	5	1,0%
sztuka, rozrywka i rekreacja	5	1,0%
zakwaterowanie (hotelarstwo itp.)	2	0,4%
administracja publiczna	45	9,0%
jednostki samorządu terytorialnego	108	21,6%

Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały, iż zmienne niezależne takie jak branża, czy lokalizacja podmiotu nie mają istotnie statystycznego wpływu na uzyskiwane ogólne wyniki badania z pracodawcami, a ewentualne widoczne zależności mają charakter jedynie przypadkowy. Związane jest to z bardzo złożoną strukturą badanej próby i całej populacji oraz niereprezentatywnym charakterem badania, a także z małą wielkością samej próby w porównaniu do liczebności ogółu podmiotów gospodarki narodowej funkcjonujących w regionie lubelskim.

Informacje uzyskane w toku badania pozyskane zostały w poszczególnych podmiotach poprzez wywiad CATI z przedstawicielem instytucji posiadającym wiedzę z zakresu polityki personalnej i kadrowej, procesów rekrutacyjnych i zapotrzebowania kadrowego. Jak pokazują otrzymane wyniki, osoby te pełniły zróżnicowane funkcje, najczęściej byli to jednak specjaliści ds. kadr lub spraw personalnych – 39% przypadków. W 66 podmiotach wywiadu udzieliły inne osoby (np. pracownicy biurowi, księgowi, zastępcy kadry kierowniczej, referenci itp.), co było spowodowane głównie charakterem badanej instytucji, wielkością, czy brakiem wyodrębnienia komórek kadrowych czy rekrutacyjnych. W każdym przypadku jednak osoby te posiadały wiedzę niezbędną do udziału w badaniu. Ponadto rozmówcami byli także właściciele lub kadra zarządzająca. Rzadko informacji udzielali natomiast specjaliści ds. rekrutacji (jedynie 1% respondentów).

Tabela 4 Przedstawiciele podmiotów według pełnionej funkcji

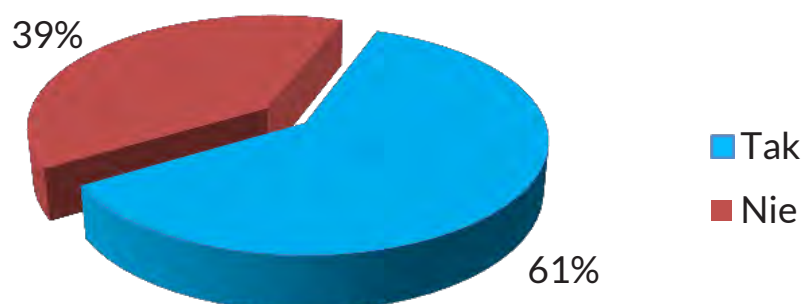
Rodzaj respondenta	N	%
Właściciel/współwłaściciel	30	6,0%
Dyrektor/prezes	73	15,0%
Specjalista ds. kadr/spraw personalnych	196	39,0%
Specjalista ds. rekrutacji	5	1,0%
Sekretarz	74	15,0%
Księgowy/główny księgowy	30	6,0%
Kierownik	26	6,0%
Inna upoważniona osoba	66	12,0%
SUMA	500	100%

2.2 Wyniki badania

Jednym z głównych celów badania było ustalenie i dotarcie do podmiotów, które w ciągu ostatniego roku przeprowadzały rekrutacje pracowników (zarówno skuteczne jak i nieskuteczne). Badanie objęło 304 podmioty, które zadeklarowały fakt poszukiwania pracowników w okresie od czerwca 2013 r. do maja 2014 r. Przedmiotem analizy były wszystkie rekrutacje prowadzone przez instytucje na własne potrzeby, w tym rekrutacje wewnętrzne, zlecane, poprzez urząd pracy itp. Procentowy rozkład podmiotów pod tym kątem zaprezentowano poniżej.

Wykres 1 Deklaracja prowadzenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy procesów rekrutacyjnych²

Prowadzenie w ciągu ostatnich 12 miesięcy rekrutacji pracowników (N=500)



Pracodawców, którzy zadeklarowali fakt poszukiwania personelu w ostatnich 12 miesiącach zapytano o to, ile takich rekrutacji w badanym okresie prowadzili. W znacznym stopniu przeważały podmioty, które przeprowadziły 1 lub 2 rekrutacje (odpowiednio 33% i 27% podmiotów). Średnia wyniosła natomiast 5 rekrutacji, a najwięcej zadeklarowanych procesów to 250, w jednym przypadku. W całej grupie przeważały natomiast instytucje, gdzie przeprowadzono do 10 rekrutacji. Łącznie 304 podmioty zadeklarowały, iż przeprowadziły 1419 rekrutacji w ostatnich 12 miesiącach na 587 stanowisk.

² Odsetki na wykresach w całym raporcie zaokrąglono do pełnych punktów procentowych

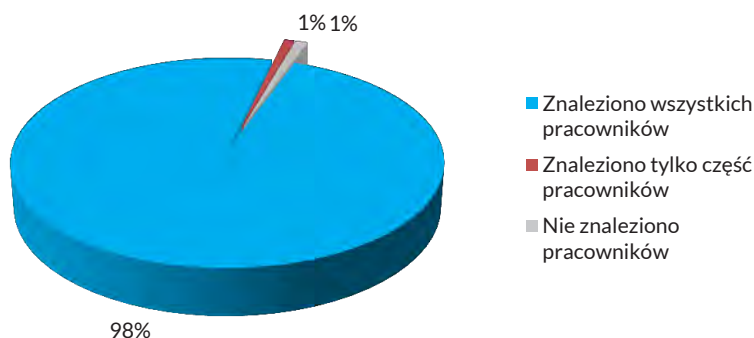
Tabela 5 Liczba rekrutacji przeprowadzonych w ciągu ostatnich 12 miesięcy w danym podmiocie

Liczba rekrutacji	N	%
1	99	32,6%
2	81	26,6%
3	34	11,2%
4	20	6,6%
5	23	7,6%
6	12	3,9%
7	2	0,7%
8	9	3,0%
10	10	3,3%
12	2	0,7%
15	3	1,0%
19	1	0,3%
20	3	1,0%
24	1	0,3%
30	1	0,3%
31	1	0,3%
120	1	0,3%
250	1	0,3%
SUMA	304	100%

Skuteczność rekrutacji analizowano w odniesieniu do wszystkich zadeklarowanych stanowisk, na które prowadzono rekrutacje. Zdarzało się bowiem, że podmioty prowadziły kilka rekrutacji na te same stanowiska. Ponadto w 115 przypadkach rekrutacja prowadzona na dane stanowiska jeszcze się nie zakończyła. Wyniki badania pokazują, iż skuteczność rekrutacji w przypadku zakończonych procesów była bardzo wysoka i tylko w nielicznych przypadkach nie udało się znaleźć kandydatów do pracy na dane stanowisko.

Wykres 2 Deklaracja prowadzenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy procesów rekrutacyjnych

Skuteczność zakończonych procesów rekrutacyjnych



W pięciu przypadkach nie znaleziono żadnego kandydata, natomiast w 4 obsadzono tylko część stanowisk, na które prowadzono nabór. Przyczyny podawane przez respondentów to: brak odpowiednich umiejętności i kompetencji kandydatów (5 przypadków), nie zgłoszenie się chętnych (2 przypadki) oraz zgłoszenie się zbyt małej liczby kandydatów i odwołanie rekrutacji (po 1 przypadku).

Najwięcej rekrutacji dotyczyło pracy na terenie Lublina lub powiatu lubelskiego (średnio po 12%), natomiast najmniej w powiecie janowskim i mieście Zamość. Praca na 12 stanowiskach obejmowała swoim zasięgiem całe województwo lubelskie.

Tabela 6 Rekrutacje w ujęciu przestrzennym – powiat i podregion

Podregion	Lokalizacja miejsca pracy	N	%
Podregion bialski	m. Biała Podlaska	21	3,6%
	powiat bialski	37	6,3%
	powiat radzyński	21	3,6%
	powiat parczewski	14	2,4%
	powiat włodawski	10	1,7%
Podregion chełmsko-zamojski	m. Chełm	16	2,7%
	m. Zamość	7	1,2%
	powiat chełmski	25	4,3%
	powiat zamojski	23	3,9%
	powiat hrubieszowski	8	1,4%
	powiat biłgorajski	22	3,7%
	powiat tomaszowski	25	4,3%
Podregion lubelski	powiat krasnostawski	13	2,2%
	m. Lublin	78	13,3%
	powiat lubelski	67	11,4%
	powiat świdnicki	17	2,9%
	powiat lubartowski	33	5,6%
Podregion puławski	powiat łęczyński	14	2,4%
	powiat puławski	31	5,3%
	powiat łukowski	16	2,7%
	powiat rycki	13	2,2%
	powiat opolski	21	3,6%
	powiat kraśnicki	46	7,8%
Pozostałe	powiat janowski	4	0,7%
	województwo lubelskie i cały kraj	7	1,2%
	województwo lubelskie i sąsiednie powiaty/województwa	3	0,5%
	całe województwo lubelskie	2	0,3%
	SUMA	587	101,2%

Biorąc pod uwagę fakt, że badane podmioty działają w różnych branżach i sektorach, a różnorodność wskazywanych zawodów jest bardzo duża, w raporcie przedstawiono liczebności występowania poszczególnych zawodów w podziale na Grupy duże Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Szczegółowo zaprezentowano zawody występujące w 7 Grupach dużych, które uzyskały najwięcej wskazań.

Pracodawcy z województwa lubelskiego, z którymi przeprowadzono wywiady, wskazywali prowadzenie rekrutacji w zawodach i specjalnościach z zakresu 35 grup. Najbardziej popularne zawody, do pracy w których poszukiwano, należą do grupy Średni personel do spraw biznesu i administracji (12,61% wskazań) oraz Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (11,41% wskazań). Poniżej zaprezentowano dokładny rozkład liczby stanowisk, na które prowadzono nabory w podziale na grupy zawodów i ich procentowy rozkład.

Tabela 7 Wskazywane zawody, w których prowadzona była rekrutacja – Grupy duże

Numer i nazwa grupy dużej	N	%
33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji	74	12,61%
24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	67	11,41%
41 - Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	44	7,50%
52 - Sprzedawcy i pokrewni	44	7,50%
72 - Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	34	5,79%
21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	33	5,62%
51 - Pracownicy usług osobistych	29	4,94%
83 - Kierowcy i operatorzy pojazdów	26	4,43%
71 - Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	25	4,26%
93 - Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	21	3,58%
43 - Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	20	3,41%
96 - Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	17	2,90%
75 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	15	2,56%
81 - Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	15	2,56%
32 - Średni personel do spraw zdrowia	12	2,04%
74 - Elektrycy i elektronicy	12	2,04%
11 - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	11	1,87%
12 - Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	8	1,36%
14 - Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	8	1,36%
25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	8	1,36%
44 - Pozostali pracownicy obsługi biura	8	1,36%

Numer i nazwa grupy dużej	N	%
22 - Specjaliści do spraw zdrowia	7	1,19%
13 - Kierownicy do spraw produkcji i usług	6	1,02%
42 - Pracownicy obsługi klienta	6	1,02%
91 - Pomoce domowe i sprzątaczk	6	1,02%
31 - Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5	0,85%
26 - Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	4	0,68%
54 - Pracownicy usług ochrony	4	0,68%
73 - Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	4	0,68%
34 - Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	3	0,51%
35 - Technicy informatycy	3	0,51%
82 - Monterzy	3	0,51%
62 - Leśnicy i rybacy	2	0,34%
92 - Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	2	0,34%
94 - Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1	0,17%
SUMA	587	100%

Respondenci najczęściej wskazywali na stanowiska i zawody, które kwalifikowały się do 7 dużych grup KZiS (razem 55,37% ogółu wskazywanych stanowisk). W dalszej części podrozdziału zaprezentowano najczęściej pojawiające się zawody i specjalności w każdej z 7 kategorii ogólnych. W kategorii „Inne” mieszczą się pozostałe zawody i specjalności z grupy, które zostały wskazane tylko w pojedynczych przypadkach.

Wśród Specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych badani pracodawcy najczęściej rekrutowali na stanowiska należące do grupy Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni.

Tabela 8 Zawody w ramach grupy 21

21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	N
Inżynier geodeta - kataster i gospodarka nieruchomościami (216507)	3
Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarka odpadami (214305)	2
Inżynier leśnictwa (213203)	3
Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (214990)	2
Pozostali kartografowie i geodeci (216590)	4
Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni (213290)	6
Projektant wzornictwa przemysłowego (216304)	2
Specjalista ochrony środowiska (213303)	3
Inne	8
SUMA	33

Wśród Specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania najczęściej rekrutowano do pracy Koordynatorów projektów unijnych oraz Specjalistów do spraw finansów.

Tabela 9 Zawody w ramach grupy 24

24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	N
Inspektor nadzoru budowlanego (242211)	2
Koordynator projektów unijnych (242102)	11
Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju (242290)	4
Specjalista bankowości (241304)	3
Specjalista do spraw finansów (241306)	10
Specjalista do spraw kadr (242307)	3
Specjalista do spraw logistyki (242108)	2
Specjalista do spraw marketingu i handlu (243106)	3
Specjalista do spraw sprzedaży (243305)	2
Inne	27
SUMA	67

Z kolei w kategorii zawodów Średni personel do spraw biznesu i administracji najczęściej poszukiwano do pracy na stanowiskach zawierających się w kategorii Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu. Często oferty pracy dotyczyły Przedstawicieli handlowych, a także Księgowych.

Tabela 10 Zawody w ramach grupy 33

33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji	N
Księgowy (331301)	11
Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390)	27
Przedstawiciel handlowy (332203)	13
Referent (asystent) bankowości (331203)	4
Spedytor (333105)	2
Technik administracji (334306)	6
Inne	11
SUMA	74

W grupie Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni najczęściej rekrutowano na stanowiska kwalifikujące się do kategorii Pozostali pracownicy obsługi biurowej.

Tabela 11 Zawody w ramach grupy 41

41 - Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	N
Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090)	27
Administrator nieruchomości (411001)	2
Pracownik kancelaryjny (411003)	5
Sekretarka (412001)	4
Technik prac biurowych (411004)	5
Inne	1
SUMA	44

Z kolei najwięcej ofert pracy w zawodach z grupy Pracownicy usług osobistych dotyczyło zatrudnienia Robotników gospodarczych.

Tabela 12 Zawody w ramach grupy 51

51 - Pracownicy usług osobistych	N
Gospodarz domu (515301)	4
Robotnik gospodarczy (515303)	23
Inne	2
SUMA	29

Jeśli chodzi o nabory osób w zawodzie Sprzedawcy i pokrewni, pracodawcy wskazywali, że najczęściej rekrutacje dotyczyły zatrudnienia Sprzedawców oraz Sprzedawców w branży spożywczej.

Tabela 13 Zawody w ramach grupy 52

52 - Sprzedawcy i pokrewni	N
Doradca klienta (524902)	5
Kasjer w zakładzie pracy (523003)	2
Sprzedawca (522301)	14
Sprzedawca w branży przemysłowej (522303)	3
Sprzedawca w branży spożywczej (522304)	12
Technik handlowiec (522305)	6
Inne	2
SUMA	44

Ostatnią z najliczniejszych grup zawodów jest grupa Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni. W jej obrębie nie było zawodu lub specjalności, która pojawiała się o wiele częściej niż inne, jednak najwięcej ofert dotyczyło mechaników pojazdów samochodowych oraz ślusarzy.

Tabela 14 Zawody w ramach grupy 72

72 - Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	N
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych (723307)	2
Mechanik pojazdów samochodowych (723103)	4
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie (722308)	2
Pozostali spawacze i pokrewni (721290)	3
Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni (722390)	2
Spawacz metodą MIG (721205)	2
Ślusarz (722204)	4
Tokarz w metalu (722314)	2
Inne	13
SUMA	34

Dodatkowo, oprócz ustalenia, jakie zawody występowały w ramach najczęściej wskazywanych 7 Grup dużych, ustalono także, które zawody w całej próbie badawczej

rekrutujących były najczęściej wskazywane (zawody, które uzyskały powyżej 9 wskazań). Wyniki analizy przedstawiono w poniższej tabeli. Otrzymane dane pokazują, iż w największym stopniu poszukiwano osób w zawodach Pozostali pracownicy obsługi biurowej oraz Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu. Często szukano też Robotników gospodarczych, a także Sprzedawców i Przedstawicieli handlowych. Na podstawie otrzymanych danych można zauważyć, iż najwięcej ofert pracy dotyczyło mniej wyspecjalizowanych zawodów i specjalności.

Tabela 15 Zawody, na które najczęściej rekrutowano (powyżej 9 wskazań w całej próbie)

Zawód	N	%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090)	27	4,6
Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390)	27	4,6
Robotnik gospodarczy (515303)	23	3,9
Sprzedawca (522301)	14	2,3
Przedstawiciel handlowy (332203)	13	2,2
Sprzedawca w branży spożywczej (522304)	12	2,0
Księgowy (331301)	11	1,9
Koordynator projektów unijnych (242102)	11	1,9
Kierowca samochodu ciężarowego (833203)	10	1,7
Specjalista do spraw finansów (241306)	10	1,7
SUMA	158	26,8

Uzyskane wyniki wśród wszystkich podmiotów rekrutujących w próbie pokazują, że w większości przypadków pracodawcy mają określone preferencje dotyczące stopnia wykształcenia, jakim musi się legitymować kandydat do pracy. Jedynie w 8% przypadków (49 stanowisk) było to bez znaczenia. Na stanowiska wskazane przez badanych respondentów w 39% przypadków wymagano wykształcenia wyższego. Na 31% stanowisk oczekiwano od kandydatów wykształcenia zawodowego, z czego 19% dotyczyło stopnia zasadniczego, a 12 średniego zawodowego. Za najmniej pożądaną maksymalną poziom wykształcenia można uznać w świetle otrzymanych danych wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne.

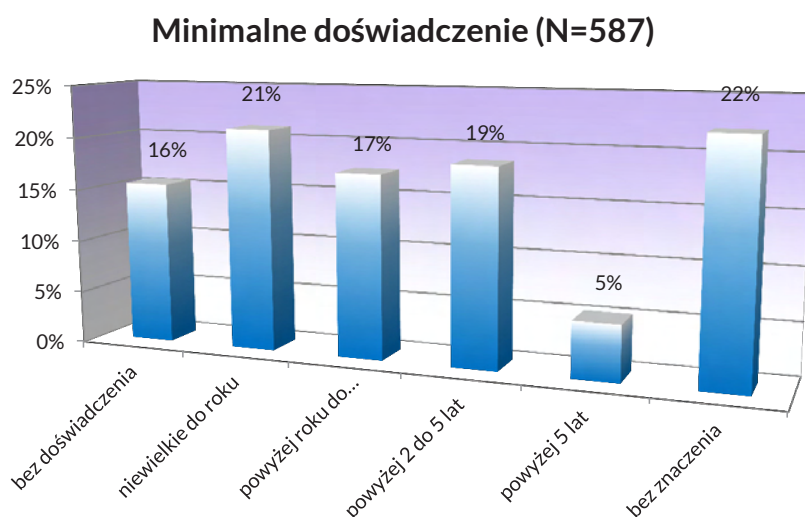
Wykres 3 Oczekiwania pracodawców – stopień wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne ASM

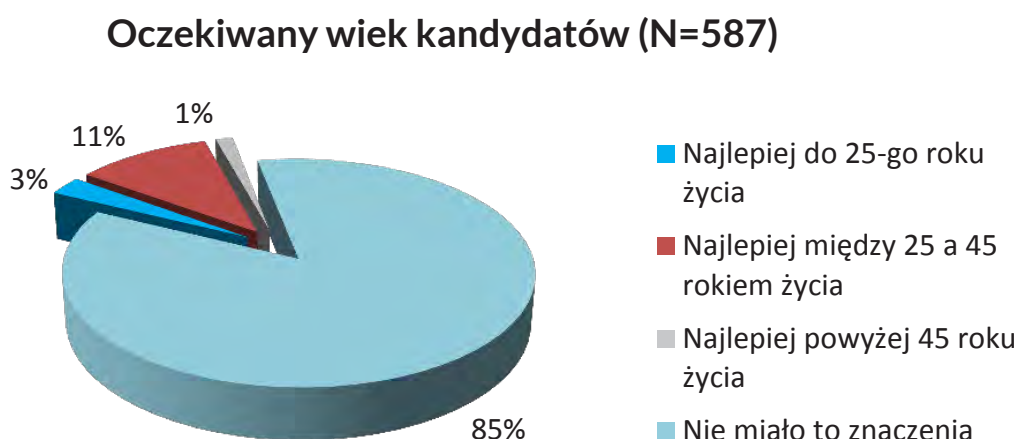
Kolejnym analizowanym zagadnieniem było oczekiwanie pracodawców pod kątem doświadczenia zawodowego posiadanego przez kandydatów biorących udział w rekrutacji. W rekrutacji na średnio co 5 stanowisko nie miało ono znaczenia lub oczekiwano niewielkiego doświadczenia w pracy – do roku. W 16% przypadków rekrutacji na dane zawody/stanowiska pracodawcy zadeklarowali, iż nie oczekiwali w ogóle posiadania praktyki w danym zawodzie. Najmniej stanowisk wymagało od kandydata posiadania ponad 5 lat doświadczenia zawodowego.

Wykres 4 Oczekiwania pracodawców – minimalne doświadczenie (w latach)



Jak pokazują wyniki przeprowadzonego badania, dla pracodawców w województwie lubelskim najczęściej nie ma znaczenia wiek kandydatów do pracy (85% przypadków). W przypadku stanowisk, na których miało znaczenie, ile lat ma osoba aspirująca do pracy, najczęściej poszukiwano osób pomiędzy 25 a 45 rokiem życia. Jedynie na 1% stanowisk poszukiwano pracowników starszych niż 45 lat, a na 3% - młodszych niż 25. Wyniki te pokazują, iż pracodawcy zazwyczaj nie deklarują preferencji wiekowych kandydatów, co świadczy o tym, że liczą się dla nich w większym stopniu inne czynniki, takie jak kompetencje czy wykształcenie.

Wykres 5 Oczekiwania pracodawców – wiek kandydatów

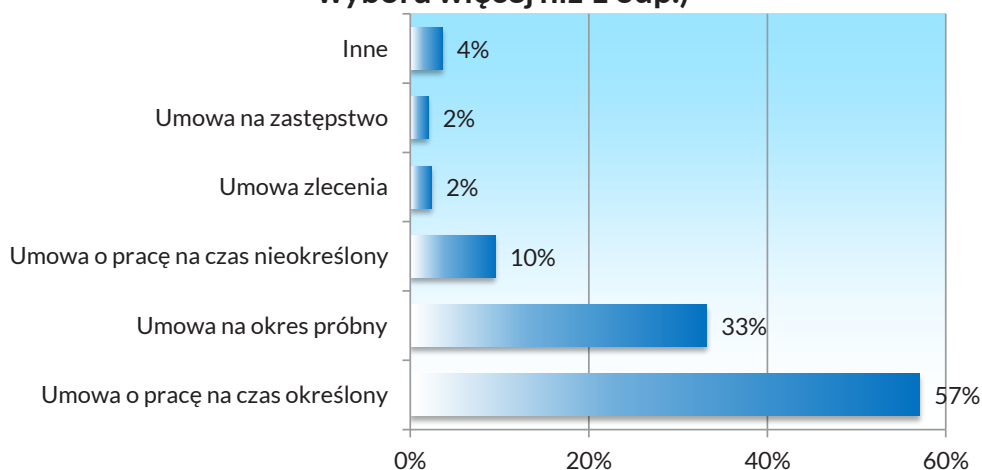


Prowadzone rekrutacje przeanalizowano również pod kątem warunków, jakie oferowały przedsiębiorstwa i instytucje kandydatom do pracy na różnych stanowiskach. Z informacji uzyskanych od respondentów wynika, iż w przeważającej liczbie przypadków pracodawcy

oferują swoim pracownikom umowy o pracę w różnej formie, najczęściej na czas określony (57%). Kandydatom na co 3 stanowisko proponowana jest umowa na okres próbny, co dziesiątej osobie na czas nieokreślony. Jedynie 2% stanowisk wiązało się z umową zlecenia, a jeden przypadek dotyczył zatrudnienia w ramach umowy o dzieło. Otrzymane wyniki świadczą więc o tym, że lubelscy pracodawcy z badanej grupy preferują stabilne formy zatrudnienia w postaci umowy o pracę i bardzo rzadko proponowali kandydatom inne formy zatrudnienia, czy umowy cywilno-prawne.

Wykres 6 Proponowane warunki zatrudnienia – forma umowy

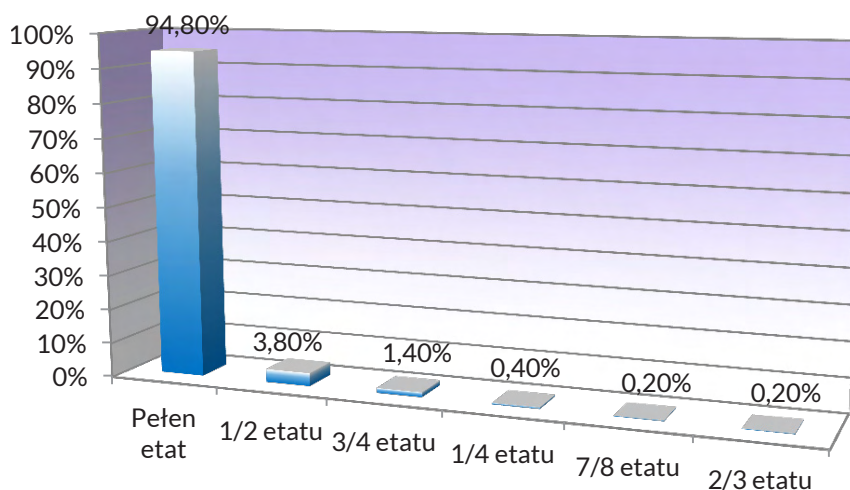
Oferowana forma zatrudnienia (N=587, możliwość wyboru więcej niż 1 odp.)



W przypadku umów opartych na świadczeniu pracy podmioty zostały poproszone o wskazanie wymiaru zatrudnienia. Otrzymane wyniki wskazują, iż pracodawcy rekrutując w ciągu 12 miesięcy przed badaniem poszukiwali w głównej mierze pracowników pełnoetatowych.

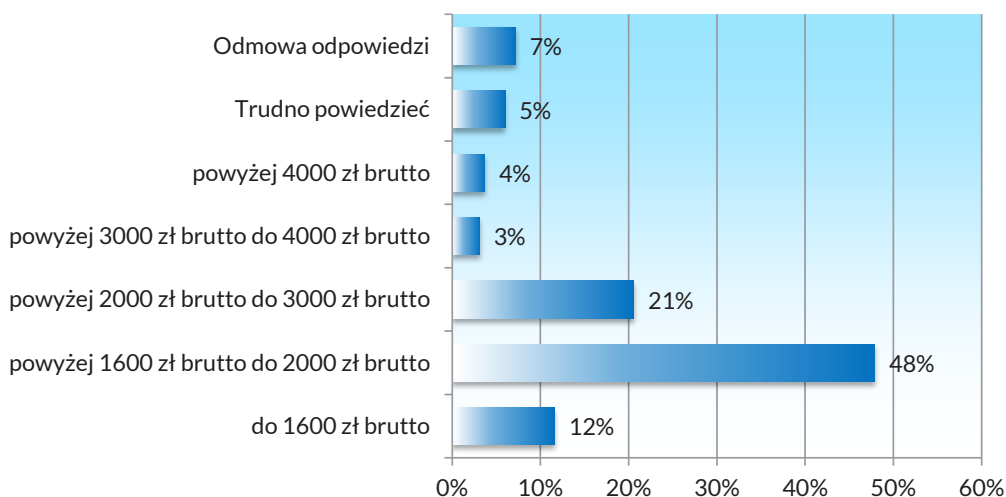
Wykres 7 Proponowane warunki zatrudnienia – wymiar zatrudnienia

Oferowany wymiar etatu



Poniższy wykres prezentuje zarobki oferowane na stanowiskach wskazywanych przez respondentów. Blisko połowa z nich wiąże się z płacą na poziomie między 1600 a 2000 zł brutto (48% stanowisk). Na co piątym stanowisku kandydat do pracy mógł zarobić od 2000 do 3000 zł brutto. Wyższe zarobki zadeklarowano w 7% przypadków, niższe niż najniższa krajowa natomiast w 12% przypadków. W przypadku 7% rekrutowanych zawodów (42) pracodawcy odmówili podania proponowanej kwoty wynagrodzenia.

Oferowane zarobki (N=587)



Kolejnym aspektem związanym z identyfikacją szczegółowych wymagań odnośnie kandydatów do pracy, które pojawiły się w przeprowadzonych przez pracodawców w ostatnich 12 miesiącach rekrutacjach było wskazanie kompetencji i umiejętności, jakimi musieli wykazać się kandydaci do pracy. Przedstawiciele podmiotów gospodarki narodowej regionu lubelskiego pytano jakie wymagania stawiali potencjalnym pracownikom w zakresie kompetencji twardych, rozumianych jako konkretne uprawnienia, certyfikaty lub dyplomy itp., a także w zakresie kompetencji miękkich, czyli indywidualnych cech osobowości. Przeprowadzone badanie pokazało, iż oczekiwania pracodawców są bardzo szerokie i ściśle związane ze stanowiskiem pracy, na które rekrutowano.

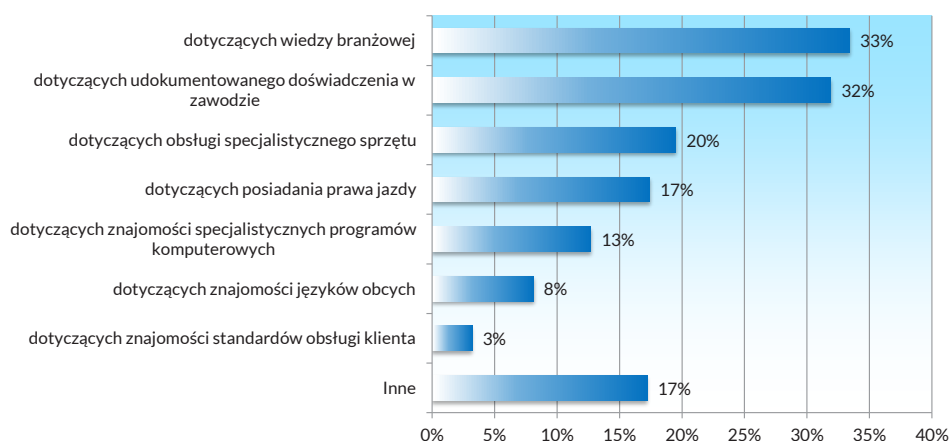
W pierwszej kolejności zapytano o wymagania dotyczące kompetencji twardych. W przypadku 52% stanowisk (304 przypadki) pracodawcy wskazali, iż nie mieli wymagań co do konkretnych uprawnień i certyfikatów, jakie powinni posiadać ich przyszli pracownicy. Z kolei w 48% zawodów (283 przypadki) przedstawiciele badanych podmiotów zadeklarowali, iż mają konkretne preferencje w tym zakresie. Rodzaj posiadanych uprawnień, dyplomów itp. jest oczywiście ściśle związany z branżą, w jakiej działa dany podmiot, a także z charakterem wykonywanych obowiązków służbowych.

Średnio co trzeci badany pracodawca, który wymaga od kandydatów do pracy posiadania udokumentowanych uprawnień, certyfikatami lub dyplomami kompetencji oczekuje, iż będą one dotyczyły wiedzy branżowej (33%) oraz doświadczenia w zawodzie (32%). Co 5 respondent wskazał konieczność formalnego potwierdzenia umiejętności obsługi specjalistycznego sprzętu, a 17% wymaga uprawnień w zakresie posiadania odpowiedniej kategorii prawa jazdy. Wśród innych udokumentowanych kompetencji, jakie wskazywali respondenci znalazły się oczekiwania dotyczące udokumentowanego wykształcenia w danym zawodzie, uprawnień budowlanych i SEP.

³ Z przeprowadzonego badania wynika, iż w przypadku 23 stanowisk pracodawcy oferowali zarobki powyżej 4000 zł brutto. Dotyczyło to stanowisk kierowniczych i specjalistycznych. Przykładowe zawody to: Dyrektor (ds. administracyjnych, handlowy, sprzedaży, zakładu dla nieletnich), Lekarz, Lekarz dentysta, Prezes, Naczelnik/kierownik wydziału, Koordynator projektów unijnych, Kierownik budowy, Kierownik do spraw strategicznych i planowania, Główny księgowy).

Wykres 9 Proponowane warunki zatrudnienia – wielkość zarobków

Oczekiwania dot. udokumentowanych kompetencji twardych (N=283, możliwość wyboru więcej niż 1 odp.)



Odpowiedzi respondentów wskazują, iż pracodawcy, którzy oczekują uprawnień w zakresie obsługi specjalistycznego sprzętu, mają na myśli wózki widłowe, komputery, kasy fiskalne, a także sprzęt i maszyny budowlane. Wymieniano również specjalistyczne maszyny wykorzystywane w danej branży.

Z kolei wymagania w zakresie udokumentowanej obsługi specjalistycznych programów komputerowych obejmowały głównie pakiet MS Office i inne pakiety biurowe, a także programy księgowo – bankowe oraz związane z obsługą kas fiskalnych, czy magazynowych. Wymieniono również programy wykorzystywane przy projektowaniu, diagnostyce samochodowej, a także związane z obsługą maszyn.

Pracodawcy poszukiwali również poświadczonych certyfikatami lub dyplomami znajomości języków obcych. Najbardziej popularnym językiem był język angielski, ale wymieniano również niemiecki oraz rosyjski.

Jeśli chodzi o uprawnienia w zakresie prowadzenia pojazdów, to pracodawcy najczęściej poszukiwali kierowców kategorii B, rzadziej szukano osób z prawem jazdy kategorii C, E oraz T. Pracodawcy wspomnieli również w kilku przypadkach o posiadaniu uprawnień na przewóz osób i mienia oraz posiadaniu uprawnień do kierowania pojazdami specjalnymi.

Analiza oczekiwań w zakresie kompetencji obejmowała również ustalenie, jakich kompetencji miękkich, rozumianych jako cechy osobowości oczekiwali pracodawcy od kandydatów na dane stanowiska. Oprócz pozycji z repertuaru 24 kompetencji opracowanych w ramach Modelu Kompetencji Zawodowych na UMK w Toruniu, respondenci wskazywali swoje propozycje. Pracodawcy wskazywali na wiele kompetencji, których oczekiwali od przyszłych pracowników. Jedynie w przypadku rekrutacji na 32 stanowiska cechy osobowościowe pracownika nie były rozważane w kontekście wymagań stawianym kandydatom. Pracodawcy najczęściej brali pod uwagę w przeprowadzonych rekrutacjach cechy takie jak: sumienność i dokładność (w przypadku 275 stanowisk), komunikatywność (223), umiejętność pracy w grupie (158), kreatywność (113), samodzielność (111), a także umiejętność brania odpowiedzialności oraz organizacji pracy (110). Analiza odpowiedzi badanych wykazała, że najrzadziej wskazywano na kompetencje osobowe takie jak pracowitość (w przypadku 15 stanowisk), punktualność (15) oraz nastawienie biznesowe (20).

Tabela 16 Zrealizowane rekrutacje – oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji miękkich

Kompetencje	N	%
sumienność i dokładność	275	46,9%
komunikatywność	223	38,0%
praca zespołowa	158	26,9%
kreatywność	113	19,3%
samodzielność	111	18,9%
branie odpowiedzialności	110	18,7%
organizacja pracy	110	18,7%
zaangażowanie	106	18,1%
odporność na stres	75	12,8%
myślenie analityczne	66	11,2%
profesjonalizm i etyka	63	10,7%
asertywność	62	10,6%
orientacja na klienta	59	10,1%
elastyczność	53	9,0%
dążenie do rozwoju	50	8,5%
planowanie i koordynowanie	50	8,5%
budowanie relacji	48	8,2%
orientacja na cel	44	7,5%
wytrwałość i konsekwencja	39	6,6%
zarządzanie zespołem	37	6,3%
szkolenie i uczenie	36	6,1%
mobilizowanie innych	34	5,8%
dyspozycyjność	32	5,5%
delegowanie	26	4,4%
uczciwość	21	3,6%
nastawienie biznesowe	20	3,4%
pracowitość	15	2,6%
punktualność	15	2,6%
brak wymagań	32	5,5%
inne	61	10,7%

Prowadzone rekrutacje na stanowiska przeanalizowano również pod kątem motywów poszukiwania nowych pracowników. Jak pokazują otrzymane wyniki, głównymi powodami prowadzenia rekrutacji są: odejście pracownika (28%, czyli w przypadku 162 stanowisk), powiększenie liczby istniejących stanowisk pracy (24%, czyli w przypadku 142 stanowisk) oraz stworzenie nowego stanowiska (23%, czyli w przypadku 136 stanowisk). Inne, rzadziej wskazywane powody przedstawiono szczegółowo na poniższym wykresie.

Wykres 10 Przyczyny prowadzenia rekrutacji na dane stanowisko

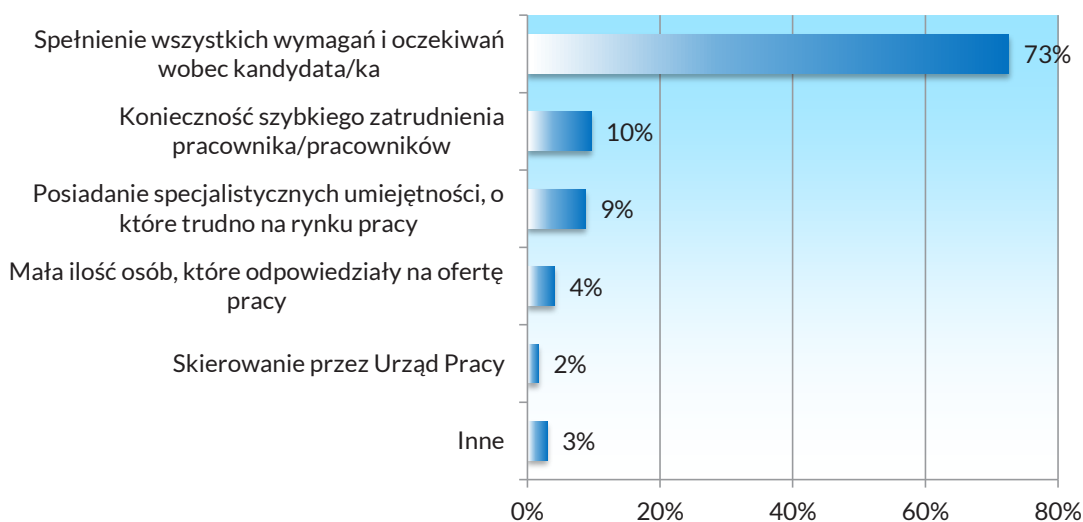
Przyczyny prowadzenia rekrutacji (N=587)



Pracodawcy, którzy w wyniku przeprowadzonych rekrutacji przyjęli do pracy poszukiwanego kandydata (lub kandydatów) zostali poproszeni o wskazanie głównej przyczyny zatrudnienia. Analiza odpowiedzi wskazuje, iż w dużej mierze decydowało spełnienie wymagań i oczekiwań pracodawcy. W 73% przypadków zatrudniono osobę, która swoimi umiejętnościami i kwalifikacjami odpowiadała profilowi pracownika na stanowisku, na które rekrutowano, co z pewnością jest zjawiskiem pozytywnym. Jeśli chodzi o pozostałe przyczyny, to w blisko co 10 przypadku, na stanowisko przyjmowana kandydatów ze względu na pilną potrzebę przyjęcia do pracy, a także posiadanie rzadkich i specjalistycznych kwalifikacji.

Wykres 11 Przyczyny przyjęcia kandydata do pracy na danym stanowisku

Przyczyny przyjęcia do pracy na stanowisku



Wśród 304 podmiotów, które zadeklarowały przeprowadzanie rekrutacji w ostatnim roku, przeważały te, które zadeklarowały brak wystąpienia jakichkolwiek trudności podczas procesów poszukiwania kandydatów do pracy. Grupa ta liczyła 261 podmiotów, co stanowi około 86% rekrutujących. Pozostałe 43 podmioty (czyli około 14%) wskazały na napotkanie barier podczas podejmowania działań w celu znalezienia kandydatów do obsadzenia wolnych stanowisk pracy. Główne problemy związane były z małym zainteresowaniem ofertą pracy

(w przypadku 19 stanowisk) oraz brak wykwalifikowanych kandydatów (w przypadku 15 stanowisk). Pozostałe bariery i problemy to: trudności w dotarciu do odpowiednich kandydatów (9), zbyt wysokie wymagania potencjalnych pracowników (6), problemy wynikające z braku doświadczenia i braku możliwości samodzielnej rekrutacji (7). Podsumowując uzyskane informacje w tym zakresie, optymistycznym zjawiskiem jest brak powszechnego występowania trudności w zakresie rekrutowania personelu przez badane podmioty, co w kontekście analizy liczby skutecznych rekrutacji, a także przyjmowania do pracy kandydatów spełniających oczekiwania, może świadczyć o pewnym wzroście dopasowania popytu i podaży na rynku pracy w przypadku badanych podmiotów.

Przyczyny podawane przez respondentów to: brak odpowiednich umiejętności i kompetencji kandydatów (5 przypadków – wskazywano na brak umiejętności maszyn kuźniczych, brak znajomości odpowiednich aktów prawnych, brak znajomości standardów obsługi klienta i w zakresie liczenia oraz brak odpowiedniego doświadczenia na stanowisku brand manager i w branży kuźniczej), niezgłoszenie się chętnych (2 przypadki) oraz zgłoszenie się zbyt małej liczby kandydatów i odwołanie rekrutacji (po 1 przypadku).

Warto wspomnieć, iż stanowiska, na które nie znaleziono pracowników dotyczyły pracy w zawodach takich jak Audytor, Menadżer produktu, Pozostali kowale i operatorzy pras kuźniczych, Wyższy urzędnik samorządowy, Kierownik do spraw strategicznych i planowania. Natomiast jeśli chodzi o znalezienie tylko części poszukiwanych pracowników, problemy napotkano w przypadku rekrutacji w zawodach Sprzedawca, Pracownik obsługi produktów finansowych oraz Kierowca samochodu ciężarowego.

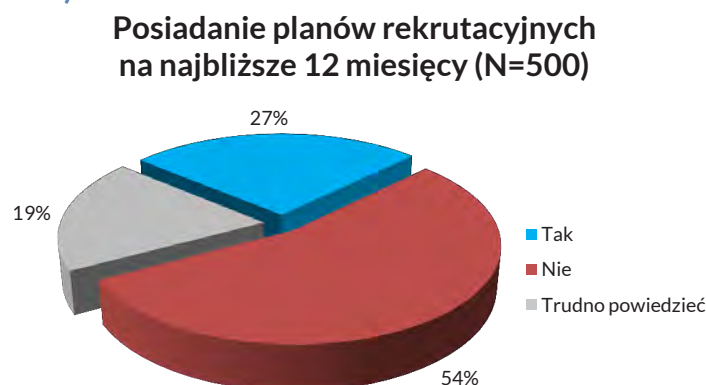
Analiza otrzymanych w wyniku badania danych wykazała, że **plany rekrutacyjne podmiotów, które prowadziły rekrutację w ostatnim roku są większe, niż zamiary pozostałych badanych instytucji** – nabór pracowników chce przeprowadzić 34,2% podmiotów, które prowadziły w ostatnim czasie procesy rekrutacyjne, podczas gdy w grupie podmiotów, które rekrutacji nie prowadziły odsetek ten wynosi 14,9%. Zależność ta jest istotna statystycznie w badanej grupie. W obu grupach widoczna jest jednak tendencja, iż większość pracodawców, nie planuje prowadzenia naborów do pracy w najbliższych kwartałach. Szczegółowy rozkład odpowiedzi badanych na temat planów rekrutacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem faktu przeprowadzenia w ostatnim roku procesu poszukiwania kandydatów do zatrudnienia zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 17 Zależność pomiędzy przeprowadzeniem rekrutacji w ostatnim roku a planami rekrutacyjnymi w przyszłości

			Przeprowadzenie w ciągu ostatnich 12 miesięcy rekrutacji pracowników			Suma	
			Tak	Nie	Trudno powiedzieć		
Posiadanie planów w zakresie rekrutacji pracowników na najbliższe 12 miesięcy	Tak	N	104	29	0	133	
		% w wierszu	78,2%	21,8%	0,0%	100,0%	
		% w kolumnie	34,2%	14,9%	0,0%	26,6%	
		% ogółem	20,8%	5,8%	0,0%	26,6%	
	Nie	N	133	138	1	272	
		% w wierszu	48,9%	50,7%	0,4%	100,0%	
		% w kolumnie	43,8%	71,1%	50,0%	54,4%	
		% ogółem	26,6%	27,6%	0,2%	54,4%	
	Trudno powiedzieć	N	67	27	1	95	
		% w wierszu	70,5%	28,4%	1,1%	100,0%	
		% w kolumnie	22,0%	13,9%	50,0%	19,0%	
		% ogółem	13,4%	5,4%	0,2%	19,0%	
SUMA			N	304	194	2	500
			% w wierszu	60,8%	38,8%	0,4%	100,0%
			% w kolumnie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% ogółem	60,8%	38,8%	0,4%	100,0%

Badani pracodawcy reprezentujący podmioty zatrudniające 10 lub więcej osób w 27% przypadków (133 podmioty) zadeklarowali, iż mają plany rekrutacyjne dotyczące zatrudniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Z analizy otrzymanych danych, wynika, iż firmy i instytucje wskazały 190 stanowisk, na które będą poszukiwać kandydata lub kandydatów do pracy. W badanej grupie przeważają jednak takie instytucje i przedsiębiorstwa, które nie planują procesów rekrutacyjnych w najbliższej przyszłości (54%, czyli 272 przypadki). Z kolei blisko co piąty podmiot nie potrafił określić, czy planuje prowadzenie procesów rekrutacyjnych w tym okresie.

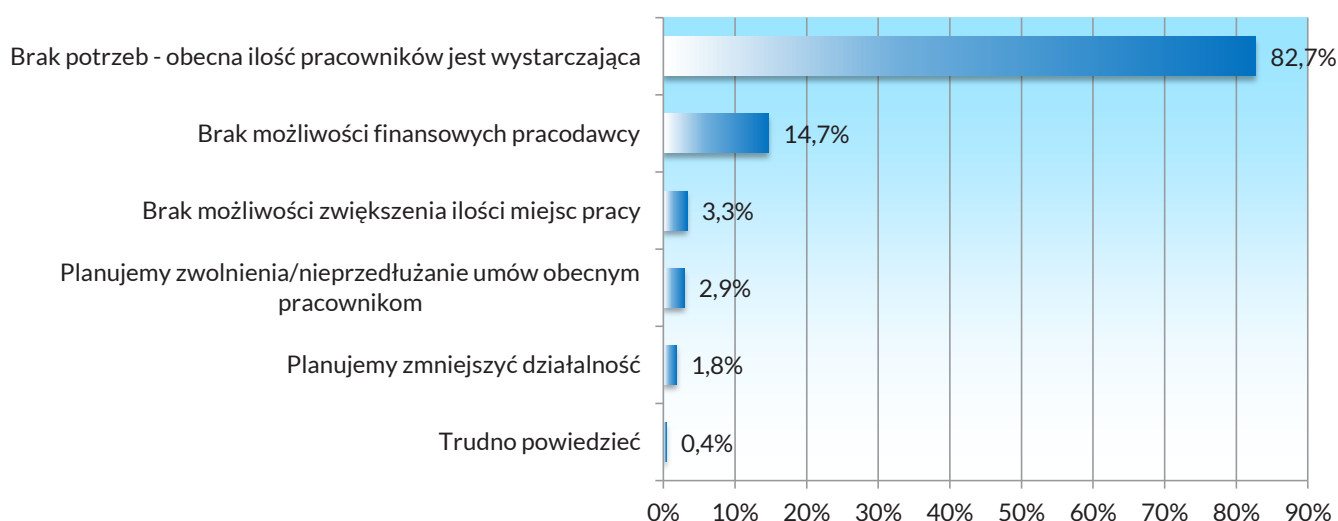
Wykres 12 Posiadanie planów w zakresie podjęcia rekrutacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy (sierpień 2014 – lipiec 2015)



Znaczna przewaga odpowiedzi „nie” i „nie wiem” w zakresie planowanych rekrutacji może świadczyć zarówno o braku aktualnych potrzeb i zatrudnieniu wystarczającej ilości wykwalifikowanych pracowników, jak i np. o oczekiwanym kryzysie, dlatego w toku badania starano się również ustalić przyczyny braku planów rekrutacyjnych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi badanych przedstawia poniższy wykres. Jak wynika z odpowiedzi badanych, głównym czynnikiem wpływającym na brak zamiarów w zakresie rekrutacji pracowników jest brak potrzeb kadrowych, który wynika z dostosowania obecnego zatrudnienia do potrzeb instytucji (82,7% badanych, którzy zadeklarowali, że nie będą prowadzić naboru personelu). Czterdziestu pracodawców swoją decyzję argumentowało brakiem możliwości wynikającym z niedoborów środków finansowych. Co istotne, jedynie niecałe 5% firm nie planujących rekrutacji w najbliższym roku jako najważniejszy powód podało redukcję kadry lub zmniejszenie działalności, co może świadczyć o tym, iż to nie kryzys gospodarczy jest przyczyną braków co do planów rekrutacyjnych.

Wykres 13 Deklarowane przyczyny braku planów rekrutacyjnych w najbliższych 12 miesiącach (sierpień 2014 – lipiec 2015)

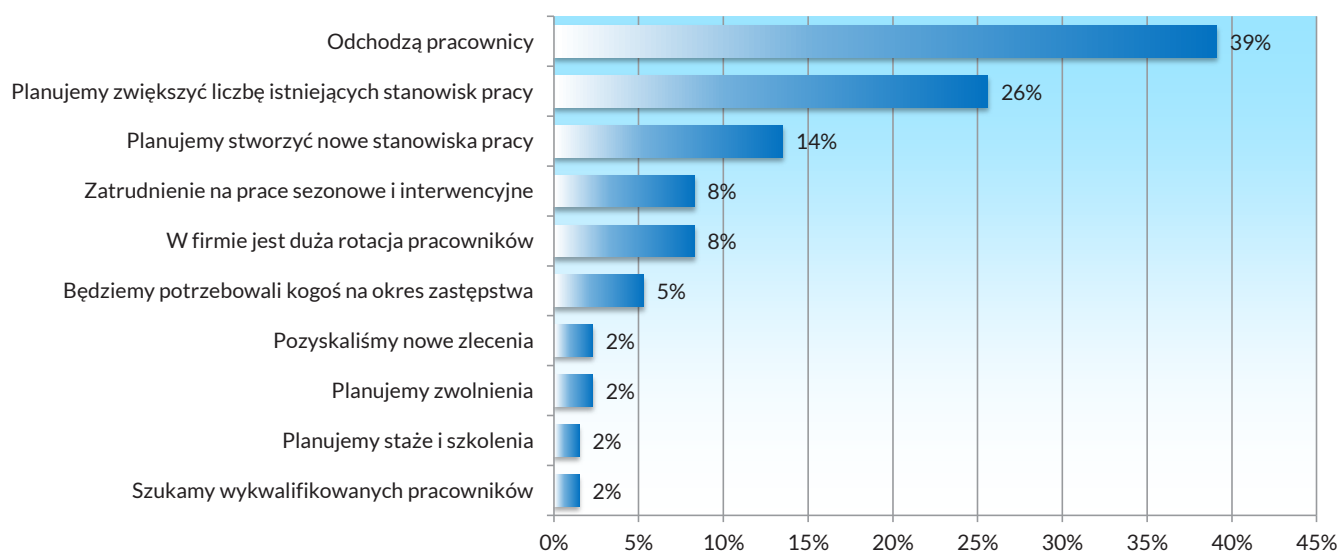
Przyczyny braku planów rekrutacyjnych na najbliższe 12 miesięcy (N=272, możliwość wyboru więcej niż 1 odp.)



Aby pogłębić analizę, 133 pracodawców zapytano również o podanie głównej przyczyny planowanego poszukiwania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Najczęstszym wyjaśnieniem jest odejście pracowników (39% - 52 przypadki). Warto również podkreślić, że dla kolejnych 40% z tej grupy podmiotów, planowana rekrutacja wiąże się z rozszerzeniem zatrudnienia, czy to poprzez stworzenie nowych stanowisk, czy zwiększenie liczby istniejących, co świadczy o tym, że planowane w najbliższym okresie rekrutacje nie tylko wiążą się z zastępowalnością etatów, ale także powiększeniem ilości miejsc na rynku pracy. O dopasowaniu kwalifikacji obecnych pracowników świadczy z kolei fakt, że jedynie 2% pracodawców rekrutujących w kolejnym roku, będzie szukała pracowników z powodu potrzeb w zakresie posiadania odpowiednich kwalifikacji przez personel.

Wykres 14 Motywy w zakresie planowania podjęcia rekrutacji pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (sierpień 2014 – lipiec 2015)

Przyczyny planowanych w ciągu najbliższych 12 miesięcy rekrutacji (N=133)



Oprócz ustalenia, na jakie stanowiska pracodawcy planują prowadzić rekrutację, starano się ustalić również skalę rekrutacji pod względem liczby wolnych miejsc pracy na danym stanowisku, które zostaną zaoferowane kandydatom. Analiza wykazała, że pracodawcy w większości przypadków planują zatrudnienie jedynie jednej osoby na danym stanowisku (115 wskazań). Jak widać w poniższej tabeli, w planach podmiotów przeważają rekrutacje, gdzie na jednym stanowisku zatrudnione zostanie maksymalnie do 6 osób, większe rekrutacje będą rzadkością w przypadku badanej grupy.

Tabela 18 Plany rekrutacyjne pracodawców – liczba miejsc pracy na danym stanowisku

Ilość miejsc pracy na stanowisku	N	%
1	115	60,5%
2	25	13,2%
3	15	7,9%
4	3	1,6%
5	12	6,3%
6	2	1,1%
10	6	3,2%
15	2	1,1%
20	1	0,5%
30	1	0,5%
50	1	0,5%
80	1	0,5%
Brak odpowiedzi	6	3,2%
SUMA	190	100%

Ustalając zamiary pracodawców w zakresie planowanych rekrutacji oraz kwalifikacji kandydatów do pracy, w pierwszej kolejności 133 pracodawców, którzy zadeklarowali zamiar ogłoszenia naborów, zapytano na jakie stanowiska będą poszukiwać pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Analiza uzyskanych odpowiedzi wykazała, że badane podmioty planują rekrutację na 190 stanowisk pracy. Z uwagi na różnorodność branż i dużą liczbę stanowisk, poniżej zaprezentowano stanowiska w podziale według Grup dużych KZiS, natomiast w dalszej części podrozdziału przedstawiono szczegółowy podział i liczebności zawodów i specjalności z 6 najpopularniejszych grup (gdzie odsetek stanowisk wskazanych przez pracodawców wyniósł więcej niż 5%).

Jak pokazały wyniki badania, podmioty z województwa lubelskiego, które planują rekrutację pracowników w najbliższym czasie będą zatrudniać najwięcej pracowników z kategorii Średni personel do spraw biznesu i administracji (33). Drugą co do popularności grupy jest grupa Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni (19).

Tabela 19 Plany rekrutacyjne pracodawców – stanowiska według dużych grup KZiS

Numer i nazwa grupy dużej	N	%
33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji	33	17,37%
41 - Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	19	10,00%
24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	16	8,42%
51 - Pracownicy usług osobistych	12	6,32%
72 - Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	12	6,32%
83 - Kierowcy i operatorzy pojazdów	12	6,32%
93 - Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	9	4,74%
52 - Sprzedawcy i pokrewni	8	4,21%
75 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	8	4,21%
71 - Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	7	3,68%
74 - Elektrycy i elektronicy	6	3,16%
13 - Kierownicy do spraw produkcji i usług	5	2,63%
21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	5	2,63%
31 - Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5	2,63%
96 - Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	5	2,63%
43 - Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	4	2,11%
81 - Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	4	2,11%
32 - Średni personel do spraw zdrowia	3	1,58%
12 - Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	2	1,05%
14 - Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	2	1,05%

Numer i nazwa grupy dużej	N	%
26 - Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	2	1,05%
34 - Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	2	1,05%
44 - Pozostali pracownicy obsługi biura	2	1,05%
82 - Monterzy	2	1,05%
23 - Specjaliści nauczania i wychowania	1	0,53%
25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	1	0,53%
42 - Pracownicy obsługi klienta	1	0,53%
62 - Leśnicy i rybacy	1	0,53%
92 - Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	1	0,53%
SUMA	190	100%

Poniżej przedstawiono wszystkie stanowiska z grupy Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, na które w najbliższej przyszłości chcą ogłosić nabory pracodawcy. Najczęściej wskazywano na Specjalistę do spraw finansów.

Tabela 20 Zawody w ramach grupy 24

24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	N
Specjalista do spraw finansów (241306)	4
Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej (241105)	3
Inspektor kontroli skarbowej (242209)	1
Koordynator projektów unijnych (242102)	1
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji (242190)	1
Specjalista administracji publicznej (242217)	1
Specjalista bankowości (241304)	1
Specjalista do spraw marketingu i handlu (243106)	1
Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu (242220)	1
Specjalista do spraw rachunkowości (241103)	1
Specjalista do spraw zamówień publicznych (242225)	1
SUMA	16

W kategorii Średni personel do spraw biznesu i administracji, najwięcej rekrutacji będzie dotyczyło zatrudnienia Pozostałych pracowników administracyjnych i sekretarzy biura zarządu, Księgowych oraz Przedstawicieli handlowych.

Tabela 21 Zawody w ramach grupy 33

33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji	N
Inspektor budowlany (335901)	2
Księgowy (331301)	7
Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390)	8

33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji	N
Przedstawiciel handlowy (332203)	6
Technik administracji (334306)	2
Inspektor transportu drogowego (335909)	1
Pozostali urzędnicy do spraw podatków (335290)	1
Referent (asystent) bankowości (331203)	1
Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390)	1
Spedytor (333105)	1
Pozostali urzędnicy do spraw świadczeń społecznych (335390)	1
Urzędnik podatkowy (335203)	1
Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390)	1
SUMA	33

Z kolei w grupie Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni pracodawcy najczęściej będą chcieli zatrudnić Pozostałych pracowników obsługi biurowej.

Tabela 22 Zawody w ramach grupy 41

41 - Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	N
Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090)	15
Technik prac biurowych (411004)	2
Administrator nieruchomości (411001)	1
Pracownik kancelaryjny (411003)	1
SUMA	19

Jak pokazują wyniki badania, pracodawcy często deklarowali także zatrudnienie Robotników gospodarczych w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Tabela 23 Zawody w ramach grupy 51

51 - Pracownicy usług osobistych	N
Robotnik gospodarczy (515303)	11
Pozostali pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani (516990)	1
SUMA	12

Pracodawcy chętnie zatrudnią także pracowników z kategorii Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni. W grupie tej brak jednak znacznej przewagi liczebnej w którymś z wymienianych zawodów.

Tabela 24 Zawody w ramach grupy 72

72 - Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	N
Mechanik maszyn rolniczych (723308)	2
Pozostali spawacze i pokrewni (721290)	2
Monter konstrukcji aluminiowych (721403)	1

72 - Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	N
Monter konstrukcji stalowych (721404)	1
Operator automatycznej linii obróbki skrawaniem (722302)	1
Pozostali kowale i operatorzy pras kuźniczych (722190)	1
Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali (722490)	1
Spawacz metodą MAG (721204)	1
Spawacz metodą MIG (721205)	1
Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie (722313)	1
SUMA	12

Ostatnią z omawianych szerzej grup zawodowych są Kierowcy i operatorzy pojazdów. Najwięcej pracodawców planuje poszukiwania Kierowców samochodu ciężarowego w ciągu najbliższego roku.

Tabela 25 Zawody w ramach grupy 83

83 - Kierowcy i operatorzy pojazdów	N
Kierowca ciągnika siodłowego (833202)	2
Kierowca samochodu ciężarowego (833203)	6
Kierowca samochodu dostawczego (832202)	2
Kierowca autobusu (833101)	1
Kierowca autocysterny (833201)	1
SUMA	12

Porównując grupy zawodów, w których rekrutacje już się odbyły, z tymi, które są planowane dostrzec można, iż pewne grupy zawodów w przypadku badanych pracodawców powtarzają się w obu kategoriach rekrutacji. Świadczyć to może o niewyczerpalności popytu na dane zawody w ciągu minionych 12 miesięcy oraz potencjale tych zawodów i specjalności w najbliższym czasie. Grupy te to: Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, Średni personel do spraw biznesu i administracji, Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni, Pracownicy usług osobistych oraz Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni.

Analiza porównawcza rekrutacji zrealizowanych z planowanymi pokazuje, iż niewiele się zmieni w zakresie oczekiwań pracodawców, co do posiadanego przez kandydatów do pracy poziomu wykształcenia. Nadal jako najbardziej pożądane wskazywano wykształcenie wyższe (34% - wyższe i 11% wyższe zawodowe, podczas gdy w zrealizowanych rekrutacjach było to 39% - wyższe i 6% wyższe zawodowe). Podobnie w drugiej kolejności, średnio co trzeci pracodawca wskazywał na posiadanie wykształcenia zawodowego (z czego dwa razy częściej zasadniczego niż średniego), co również jest zbliżone do przeszłych oczekiwań pracodawców (31% w rekrutacjach zrealizowanych). Wyniki te wskazują, iż rynek pracy pod względem stopnia oczekiwanego wykształcenia pracownika nie ulegnie zmianie w przypadku badanej grupy.

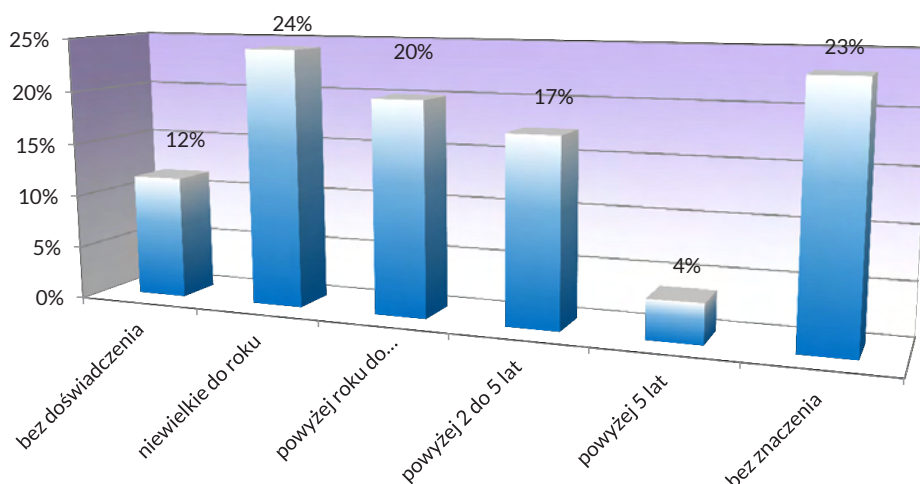
Oczekiwane wykształcenie (N=190)



Również pod względem przyszłych oczekiwań dotyczących minimalnego doświadczenia wobec osób kandydujących na nabory do pracy zaobserwowano analogię w stosunku do minionych rekrutacji. Nadal pracodawcy w większości przypadku oczekują niewielkiego doświadczenia do roku czasu (24% przypadków, podczas gdy w rekrutacjach zrealizowanych 21%), albo posiadany staż pracy jest dla nich bez znaczenia (23% jeśli chodzi o plany i 22%, jeśli chodzi o zrealizowane nabory). Nadal najmniej pożądane doświadczenie wynosi powyżej 5 lat (4% w przypadku planów, a 5% w przypadku odbytych rekrutacji). Wyniki te pokazują, iż pewne wymagania pracodawców są niezmiennie w czasie.

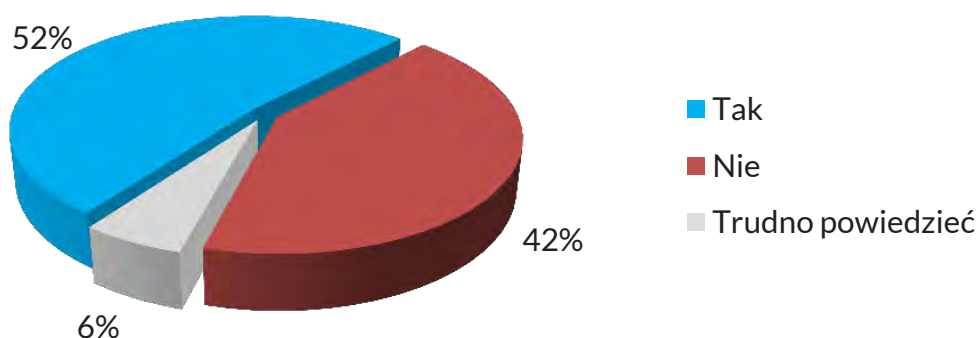
Wykres 16 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców – minimalne doświadczenie

Oczekiwane minimalne doświadczenie (N=190)



Tak jak w przypadku stanowisk, na które rekrutacje już się odbyły, również w odniesieniu do planowanych naborów pracodawcy zostali zapytani, czy będą oczekiwali od kandydatów udokumentowania posiadanych uprawnień, dyplomów, czy certyfikatów poświadczających kwalifikacje i umiejętności związane z wykonywaniem danego zawodu. W ponad połowie przypadków stanowisk (52% - 99 stanowisk) tego rodzaju wymagania się pojawiły.

Planowane rekrutacje - oczekiwania względem posiadanych certyfikatów itp. (N=190)



Poniżej zaprezentowano wymagania pracodawców dotyczące przyszłych naborów na 99 stanowisk, pod względem ewentualnych oczekiwań zatrudniającego wobec kandydata do pracy w zakresie posiadanych uprawnień i poświadczonych dokumentami kompetencji. Wymieniano najczęściej potrzebę udokumentowania posiadania wiedzy branżowej, a także udokumentowanego doświadczenia w danym zawodzie. Ponadto istotne dla przyszłych pracodawców będzie poświadczenie umiejętności obsługi specjalistycznego sprzętu i maszyn oraz posiadanej kategorii praw jazdy. Wśród innych odpowiedzi respondentów wskazali konieczność udokumentowania stopnia wykształcenia w zawodzie, uprawnień budowlanych oraz SEP oraz ważnych badań lekarskich.

Tabela 26 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców względem kwalifikacji kandydatów

Planowane oczekiwania - kwalifikacje	N	%
dotyczące wiedzy branżowej	26	26,3%
dotyczące udokumentowanego doświadczenia w zawodzie	23	23,2%
dotyczące obsługi specjalistycznego sprzętu	21	21,2%
dotyczące posiadania prawa jazdy	18	18,2%
dotyczące znajomości specjalistycznych programów komputerowych	13	13,1%
dotyczące znajomości języków obcych	5	5,1%
dotyczące znajomości standardów obsługi klienta	4	4,0%
Inne	30	30,0%

W odniesieniu do specjalistycznego sprzętu, dopytywano respondentów, o szczegółowe wymagania w tym zakresie. Wskazywano tu na sprzęt biurowy, komputerowy, maszyny i urządzenia budowlane, wózki widłowe, a także sprzęt spawalniczy. W pojedynczych przypadkach wskazywano również na specjalistyczne urządzenia ściśle związane z daną branżą (np. suwnice, maszyny kuźnicze, obrabiarki itp.)

Jeśli zaś chodzi o kategorie prawa jazdy, to na omawianych stanowiskach najczęściej niezbędne będzie posiadanie prawa jazdy kategorii B. Jednak wymieniono również uprawnienia dotyczące kategorii C i E.

W przypadku wymagań w zakresie posługiwania się specjalistycznymi programami komputerowymi, pracodawcy zadeklarowali, że ich oczekiwania dotyczyć będą, tak jak w przypadku rekrutacji już zakończonych, głównie udokumentowania znajomości pakietu MS Office i innych pakietów biurowych, programów finansowo – księgowych, a także specjalistycznych związanych np. z projektowaniem.

W zakresie umiejętności posługiwania się językami obcymi, niezmiennie najczęściej wymieniano język angielski. Pojawiły się także wymagania dotyczące języka niemieckiego.

W odniesieniu do posiadania kompetencji miękkich, czyli indywidualnych cech osobowości kandydata, jedynie w przypadku 6 stanowisk, na które planuje się nabór pracowników w najbliższych 12 miesiącach pracodawcy nie określili swoich wymagań. W pozostałych przypadkach najczęściej wskazywali sumienność i dokładność (w przypadku planowanych rekrutacji na 89 stanowisk), komunikatywność (63). W przypadku 53 zawodów istotne będzie wykazanie się umiejętnością pracy w grupie, a w 43 samodzielność w działaniu. Ważne cechy to także zaangażowanie (30) i umiejętność organizacji pracy (30), a także kreatywność (29). Pozostałe odpowiedzi badanych prezentuje poniższa tabela. Wśród odpowiedzi, które nie mieściły się w zakresie 24 cech zaproponowanych w kafeterii, pojawiały się wskazania takie jak: dyspozycyjność, fachowość, punktualność, uczciwość, czy zadaniowość.

Tabela 27 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców względem kompetencji

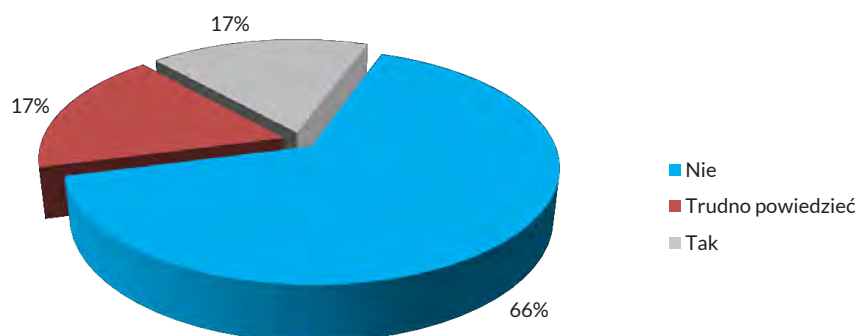
Kompetencje	N	%
sumienność i dokładność	89	47%
komunikatywność	63	33%
praca zespołowa	56	30%
samodzielność	43	23%
zaangażowanie	30	16%
organizacja pracy	30	16%
kreatywność	29	15%
branie odpowiedzialności	26	14%
orientacja na klienta	24	13%
odporność na stres	21	11%
elastyczność	19	10%
profesjonalizm i etyka	18	10%
myślenie analityczne	16	8%
asertywność	16	8%
dyspozycyjność	14	7%
wytrwałość i konsekwencja	13	7%
dążenie do rozwoju	11	6%
zarządzanie zespołem	11	6%
budowanie relacji	11	6%

Kompetencje	N	%
szkolenie i uczenie	11	6%
planowanie i koordynowanie	9	5%
orientacja na cel	8	4%
mobilizowanie innych	6	3%
delegowanie	3	2%
nastawienie biznesowe	1	1%
brak wymagań	6	3%
inne	42	22%

Badania pracodawców pozwalają ustalać również dopasowanie kompetencji i umiejętności posiadanych przez pracowników do wymagań i zapotrzebowania ze strony firm i instytucji szukających personelu. Dlatego wszyscy badani pracodawcy, bez względu na to czy planują rekrutację w ciągu najbliższych 12 miesięcy, czy nie, zostali poproszeni o określenie, czy w przyszłości zamierzają zmienić swoje wymagania dotyczące kwalifikacji zatrudnianego personelu. Jak pokazują otrzymane wyniki, większość podmiotów gospodarki narodowej (66%, czyli 327 podmiotów), z którymi przeprowadzono wywiady nie planuje zmieniać swoich preferencji w tym zakresie, co może świadczyć o tym, że obecne wymagania odpowiadają zarówno potrzebom firmy, jak i kompetencjom posiadanym przez pracowników. Wśród pozostałych 34% połowa pracodawców planuje przeformułowanie swoich oczekiwań, pozostali zaś nie potrafili określić swojego zdania na ten temat.

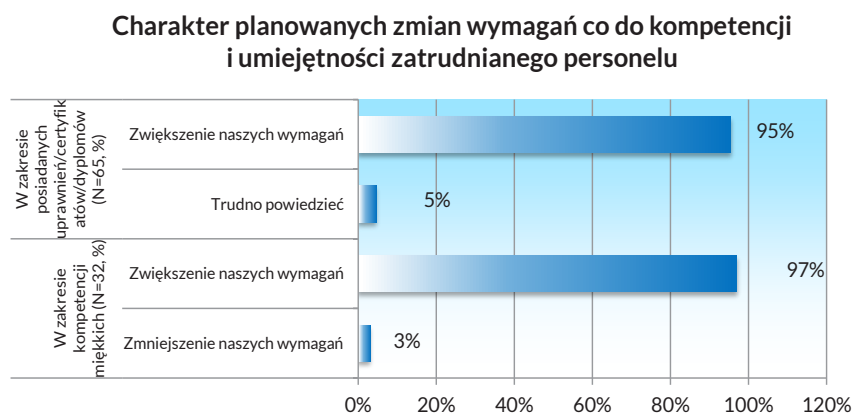
Wykres 18 Plany pracodawców dotyczące zmiany wymagań co do kompetencji i umiejętności zatrudnionych

Plany podmiotów w zakresie zmiany wymagań kompetencji i umiejętności zatrudnianego personelu (N=500)



Reprezentantów podmiotów, którzy zadeklarowali modyfikację oczekiwań dotyczących kompetencji i umiejętności zatrudnianego personelu, w obu przypadkach – zarówno w odniesieniu do kompetencji miękkich, jak i kompetencji twardych zapytano o charakter zmiany tych wymagań. W niemal wszystkich przypadkach pracodawcy zamierzają zwiększyć swoje wymagania wobec pracowników. Wyniki te mogą świadczyć o tym, że dotychczas zatrudnieni pracownicy posiadają zbyt małe kwalifikacje, ale też może to oznaczać, że poprzez zwiększenie wymagań pracodawcy chcą skierować oferty rekrutacyjne do bardziej wyspecjalizowanych i prezentujących większe kompetencje grup pracowników.

Wykres 19 Zakres zmian planowanych w zakresie wymagań co do kompetencji zatrudnianego personelu



Kolejnym z zagadnień podejmowanym w badaniu podmiotów było ustalenie zapotrzebowania na kierunki i profile kształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego, które dostrzegają pracodawcy w regionie lubelskim. O odpowiedź poproszono wszystkich 500 respondentów. Blisko co trzeci pracodawca (34% próby, czyli 170 podmiotów) nie potrafił określić, czy takie zapotrzebowanie dostrzega. Wśród pozostałych podmiotów 186 wskazało 56 zawodów i specjalności, na które ich zdaniem w województwie lubelskim jest zapotrzebowanie w zakresie szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Natomiast 172 podmioty dostrzegają potrzebę kształcenia w regionie w zakresie 30 kierunków i specjalności studiów wyższych.

Poniższa tabela prezentuje wszystkie odpowiedzi, jakie wskazywali respondenci. W zakresie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, pracodawcy najczęściej wskazywali na zawody: piekarz, mechanik, budowlaniec, elektryk i spawacz. Z kolei w przypadku uczelni wyższych wskazywano kierunki takie jak: budownictwo, kierunki finansowe, księgowość i bankowe, ekonomiczne, a także geodezję i prawo. Zarówno w przypadku szkolnictwa na poziomie ponadgimnazjalnym jak i wyższym respondenci często wskazywali, na zapotrzebowanie absolwentów szkół i kierunków związanych z budownictwem. Analiza wszystkich odpowiedzi respondentów wykazała, że **braki częściej odczuwalne są w zakresie nauk technicznych i ścisłych, nie zaś w zakresie kierunków humanistycznych.**

Tabela 28 Zapotrzebowanie na profile i kierunki kształcenia (szkoły ponadgimnazjalne i wyższe)

Szkolnictwo ponadgimnazjalne	N	%	Szkolnictwo wyższe	N	%
Piekarz	31	18,0%	Budownictwo	41	22,0%
Mechanik	23	13,4%	Ekonomia - finanse, księgowość, bankowość i rachunkowość	30	16,1%
Budowlaniec	17	9,9%	Administracja	21	11,3%
Elektryk	15	8,7%	Ekonomia	21	11,3%
Spawacz	13	8,2%	Geodezja	21	11,3%
Trudno powiedzieć	13	7,0%	Prawo	14	7,5%
Handlowiec/sprzedawca	11	6,4%	Inne	14	7,5%

Szkolnictwo ponadgimnazjalne	N	%	Szkolnictwo wyższe	N	%
Kierowca zawodowy (bez podziału na kategorie)	11	6,4%	Techniczne kierunki zakończone stopniem inżyniera	12	6,5%
Hydraulik	10	5,8%	Informatyka	11	5,9%
Operator CNC	9	5,2%	Kierunki i specjalności ścisłe - techniczne i politechniczne	10	5,4%
Elektronik	7	4,1%	Gospodarka przestrzenna	8	4,3%
Monter	7	4,1%	Ochrona środowiska	8	4,3%
Ślusarz	7	4,1%	Administracja i prawo	6	3,2%
Informatyk	6	3,5%	Technologia żywienia	6	3,2%
Krawiec/szwaczka	6	3,5%	Trudno powiedzieć	11	5,9%
Stolarz	5	2,9%	Zarządzanie	5	2,7%
Elektromechanik	4	2,3%	Architektura	4	2,2%
Ciastkarz	3	1,7%	Informatyka ze specjalnością	4	2,2%
Elektrotechnik	3	1,7%	Mechanizacja rolnictwa	4	2,2%
Traktorzysta	3	1,7%	Kierunki chemiczne	4	2,2%
Obuwnik - szewc	3	1,7%	Kierunki rolnicze	4	2,2%
Automatyk	2	1,2%	Elektryczne	4	2,2%
Betoniarz	2	1,2%	Zamówienia publiczne	3	1,6%
Elektromonter	2	1,2%	Ochrona zdrowia	3	1,6%
Instalator C.O	2	1,2%	Automatyka	3	1,6%
Kelner	2	1,2%	Administracja publiczna	2	1,1%
Kombajnista	2	1,2%	Leśnictwo	2	1,1%
Lakiernik	2	1,2%	Transport i logistyka	2	1,1%
Leśnik	2	1,2%	Operator maszyn	2	1,1%
Operator maszyn drukarskich	2	1,2%			
Młynarz	2	1,2%			
Operator ładowarki	2	1,2%			
Operator maszyn kamieniarskich/kamieniarz	2	1,2%			
Konserwator	2	1,2%			
Barman	1	0,6%			
Blacharz	1	0,6%			
Chemik	1	0,6%			
Cukiernik	1	0,6%			
Energetyk	1	0,6%			
Kucharz	1	0,6%			

Szkolnictwo ponadgimnazjalne	N	%	Szkolnictwo wyższe	N	%
Ekonomista	1	0,6%			
Logistyk	1	0,6%			
Magazynier	1	0,6%			
Malarz	1	0,6%			
Masarz	1	0,6%			
Ochrona środowiska	1	0,6%			
Odlewnik	1	0,6%			
Ogrodnik	1	0,6%			
Plastyk	1	0,6%			
Tkacz	1	0,6%			
Pracownik produkcji	1	0,6%			
Rzeźnik	1	0,6%			
Pracownik administracyjny	1	0,6%			
Kosztorysant	1	0,6%			
Rolnik	1	0,6%			
Mleczarz	1	0,6%			

W kontekście wymienianych przez respondentów kierunków i specjalności, na które dostrzeżono zapotrzebowanie na rynku pracy, starano się również ustalić, jakich konkretnych efektów kształcenia oczekują pracodawcy w województwie lubelskim. Pytano zarówno o kontekst wymienionych przez badanych profili i kierunków kształcenia, jak i w odniesieniu do doświadczeń i sytuacji na rynku branżowym. W 79 przypadkach respondenci nie udzielili odpowiedzi na pytanie, zaś w 61 stwierdzili, że trudno ocenić, jakich efektów kształcenia oczekują. Może to świadczyć zarówno o braku zapotrzebowania na jakiegokolwiek efekty kształcenia, gdyż absolwenci posiadają wszystkie niezbędne umiejętności i kwalifikacje, jak i o braku możliwości oceny zapotrzebowania pod kątem kształcenia, braku wiedzy w tym temacie lub brakiem zainteresowania edukacją i kształceniem na dane stanowiska.

Z kolei respondenci, którzy potrafili określić, jakich głównie efektów oczekują po kształceniu ponadgimnazjalnym i wyższym w danym kierunku, za najbardziej pożądane uznali posiadanie wiedzy praktycznej na temat pracy w danym zawodzie popartej praktykami i stażami (50 pracodawców). Część badanych (46 przypadków) zwróciła uwagę na konieczność wyposażenia absolwentów w konkretne udokumentowane uprawnienia, a w zależności od branży, w jakiej działa podmiot wskazywano na inne rodzaje tych uprawnień. 40 respondentów uważało, że efektem kształcenia powinno być nabycie wiedzy specjalistycznej, a 39 poznanie specyfiki zawodu i nabycie umiejętności wykonywania czynności z nią związanych. Ponadto zauważono potrzebę kształcenia w kierunku obsługi i serwisu specjalistycznych maszyn i urządzeń, przekazania wiedzy na temat aktów prawnych obowiązujących w danej dziedzinie. Respondenci wskazywali również na konkretne szczegółowe wymagania ściśle związane z daną branżą lub stanowiskiem. Wszystkie odpowiedzi badanych zaprezentowano poniżej.

Tabela 29 Oczekiwane przez pracodawców efekty kształcenia

Efekt kształcenia	N	%
brak odpowiedzi	79	15,8%
trudno powiedzieć	61	12,2%
wiedza praktyczna na temat wykonywanego zawodu (także praktyki i staże)	50	10,0%
uprawnienia do wykonywania zawodu (w zależności od branży - budowlane, geodezyjne, elektryczne itp.)	46	9,2%
wiedza specjalistyczna	40	8,0%
znajomość specyfiki zawodu i umiejętność wykonywania związanych z nim czynności	39	7,8%
obsługa (i ewentualnie naprawa) specjalistycznych maszyn i urządzeń	35	7,0%
znajomość odpowiednich ustaw, aktów i przepisów prawnych dotyczących pracy w zawodzie	35	7,0%
wiedza z zakresu ekonomii, finansów i rachunkowości	31	6,2%
znajomość obsługi komputera i specjalistycznych programów (w zależności od branży - pakiety biurowe, księgowość itp.)	28	5,6%
posiadanie wyszczególnionych umiejętności niezbędnych w danym zawodzie	28	5,6%
wiedza merytoryczna, branżowa i zawodowa	23	4,6%
doświadczenie w pracy w zawodzie i branży	22	4,4%
odpowiednia wiedza techniczna	22	4,4%
wiedza i umiejętności z zakresu budownictwa	16	3,2%
umiejętności miękkie - praca w grupie, komunikatywność, otwartość itp.	15	3,0%
wiedza prawna i administracyjna	14	2,8%
znajomość budowy samochodów i umiejętności związane z diagnozą i naprawą	13	2,6%
umiejętności i wiedza na temat receptur związane z wypiekami pieczywa i ciast	12	2,4%
chęć i motywacja do pracy i nabywania wiedzy	10	2,0%
wiedza i umiejętności fachowej obsługi klienta	9	1,8%
prawo jazdy (kat. B, C, E lub T)	7	1,4%
myślenie analityczne i logiczne	7	1,4%
umiejętności spawalnicze	7	1,4%
znajomość języków obcych	4	0,8%
wiedza branżowa - geodezja	2	0,4%

2.3 Analiza branżowa dla przedsiębiorstw

Jednym z głównych celów badania CATI przeprowadzanego wśród podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających co najmniej 10 pracowników było określenie potencjałów zatrudnieniowych dla podzbioru przedsiębiorstw z siedzibą w województwie lubelskim. Analiza miała charakter porównawczy i wewnątrzbranżowy. Do jej przeprowadzenia posłużyły dane zebrane od firm biorących udział w badaniu, dotyczące planów rekrutacyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Z uwagi na fakt, że próba badawcza nie była reprezentatywna, a dobór podmiotów do badania miał charakter losowy, na etapie tworzenia koncepcji metodologicznej ustalono, że do analizy będzie wybranych 10 branż, które zostaną najliczniej reprezentowane wśród przedsiębiorstw, które wezmą udział w badaniu. Także z uwagi na fakt losowości próby i braku określenia liczebności poszczególnych branż liczba podmiotów je reprezentujących różni się pomiędzy sobą.

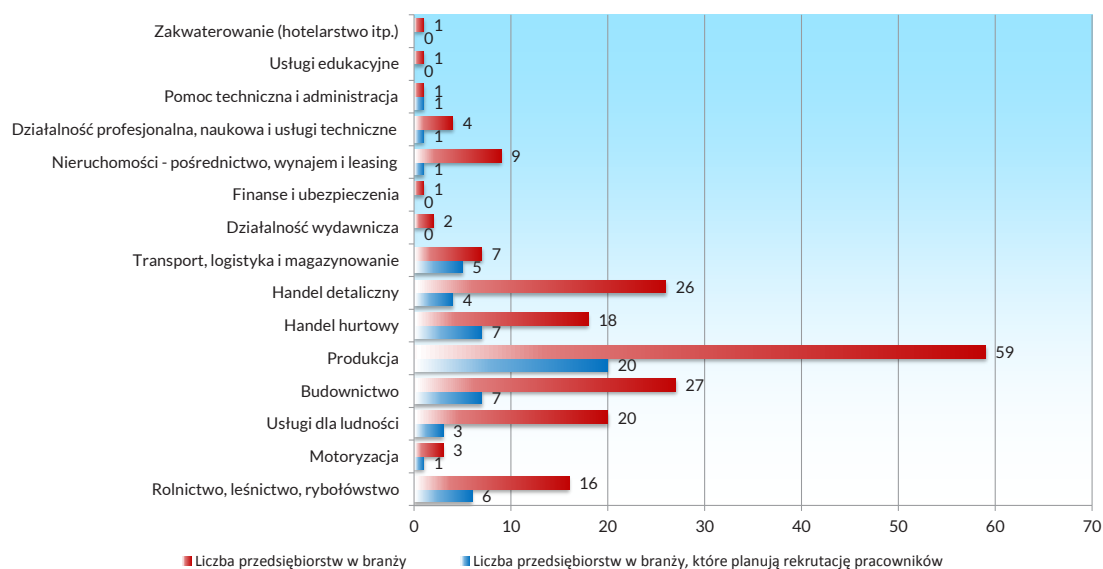
Z analizy uzyskanych danych ilościowych wynika, że w badaniu wzięło udział 195 podmiotów, które zadeklarowały, że należą do grupy przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 10 pracowników. Przedsiębiorstwa te działają w 15 różnych branżach.

Pierwszym krokiem w analizie mającej na celu określenie potencjału zatrudnieniowego firm było ustalenie, jaki ich odsetek w podziorze przedsiębiorstw zadeklarował posiadanie planów rekrutacyjnych na najbliższe 12 miesięcy. Jak pokazały otrzymane wyniki 29% ogółu firm (czyli 56) zamierza w najbliższym czasie prowadzić nabory do pracy. Będą one dotyczyły 85 stanowisk. Z kolei blisko połowa przedsiębiorstw (98 firm) przyznało, iż nie zamierza poszukiwać personelu w najbliższym roku, a kolejne 21% wszystkich (czyli 41) nie posiada sprecyzowanych planów w tym zakresie. Na tej podstawie można zatem stwierdzić, iż co trzecia z badanych firm będzie prowadziła procesy rekrutacyjne, co oznacza, iż potencjał zatrudnieniowy w przedsiębiorstwach nie kształtuje się na zbyt wysokim poziomie.

Poniższy wykres przedstawia wszystkie badane firmy, w podziale na branże według liczby ogółem oraz liczby przedsiębiorstw, które zadeklarowały w ramach branży zamiary w zakresie przeprowadzenia rekrutacji w ciągu najbliższych czterech kwartałów.

Wykres 20 Liczba przedsiębiorstw wg branży – ogółem i z uwzględnieniem posiadania planów w zakresie rekrutacji

Rozkład liczebności badanych przedsiębiorstw według branży - ogółem (N=195) i ze względu na posiadanie planów rekrutacyjnych (N=56)



Ze względu na największą liczbę przedsiębiorstw reprezentujących daną branżę do analizy porównawczej i wewnętrznej wybrano następujące 10 sektorów działalności:

- ✓ Produkcja;
- ✓ Budownictwo;

- ✓ Handel detaliczny;
- ✓ Usługi dla ludności;
- ✓ Handel hurtowy;
- ✓ Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo;
- ✓ Nieruchomości - pośrednictwo, wynajem i leasing;
- ✓ Transport, logistyka i magazynowanie;
- ✓ Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne;
- ✓ Motoryzacja.

Poniżej zaprezentowano rozkład procentowy 10 głównych branż przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu podmiotów gospodarki narodowej ze względu na udział danej branży w ogóle zbadanej próby firm, ze względu na odsetek przedsiębiorstw w ramach danej branży, które planują rekrutację oraz odsetek, jaki stanowią stanowiska w danej branży, na które zostanie przeprowadzony nabór. Wyniki badania pokazały, że najczęściej firm należało do branży produkcyjnej. Z kolei w odniesieniu do konkretnej branży, najczęściej firm, które zadeklarowały plany w zakresie przeprowadzenia w kolejnym roku procesów rekrutacyjnych w stosunku do ogółu firm z branży, z którymi przeprowadzono wywiady należało do branży transportowej, logistycznej i magazynowej, a także do działu handlu hurtowego oraz rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa. Jednak największy odsetek wszystkich stanowisk, na które prowadzone będą nabory to stanowiska z branży produkcyjnej.

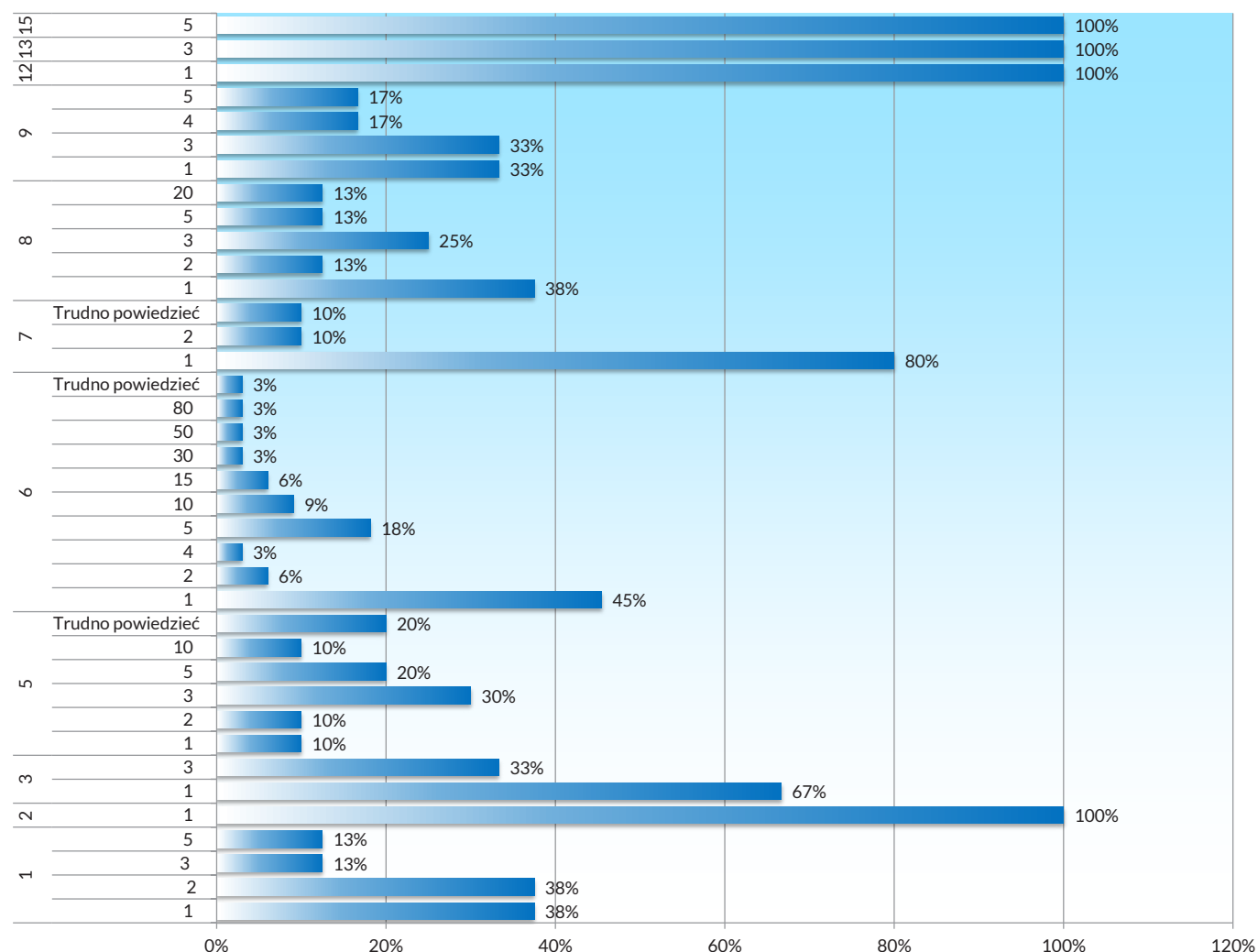
Tabela 30 Główne branże przedsiębiorstw – rozkład procentowy ze względu na wybrane zmienne

Lp.	Branża	% wszystkich zbadanych przedsiębiorstw (N=195)	% przedsiębiorstw w ramach branży, które planują rekrutację	% wszystkich stanowisk pracy, na które planowane są rekrutacje (N=85)
1	Produkcja	30%	34%	39%
2	Budownictwo	14%	26%	12%
3	Handel detaliczny	13%	15%	9%
4	Usługi dla ludności	10%	15%	7%
5	Handel hurtowy	9%	39%	12%
6	Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	8%	38%	9%
7	Nieruchomości - pośrednictwo, wynajem i leasing	5%	11%	1%
8	Transport, logistyka i magazynowanie	4%	71%	7%
9	Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne	2%	25%	1%
10	Motoryzacja	2%	33%	1%

Aby pełniej zobrazować ilość wakatów, na jakie rekrutować planują przedsiębiorstwa z województwa lubelskiego, które wzięły udział w badaniu, poniżej zaprezentowano liczbę miejsc pracy oferowaną w ramach jednego stanowiska w podziale na poszczególne branże. W zdecydowanej większości, bez względu na branżę, przeważają tu stanowiska, na które pracodawcy planują poszukiwać jedynie jednej osoby, a rzadkością są nabory większej ilości osób.

Wykres 21 Plany rekrutacyjne z uwzględnieniem branży działalności - liczba wolnych miejsc pracy na stanowiskach⁴

Plany rekrutacyjne w poszczególnych branżach - liczba wolnych miejsc pracy na stanowiskach



⁴ 1 – Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo; 2- Motoryzacja; 3- Usługi dla ludności (w tym dostawa i naprawy systemów dostarczania wody, energii itp.); 5- Budownictwo; 6- Produkcja, 7 – Handel Hurtowy; 8 – Handel detaliczny; 9 – Transport, logistyka i magazynowanie; 12 – Nieruchomości – pośrednictwo, wynajem i leasing; 13 – Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne; 15 – Pomoc techniczna i administracyjna

Aby dokładniej zobrazować potencjał zatrudnieniowy firm w poszczególnych branżach, w poniższej tabeli przedstawiono wszystkie zawody i specjalności, których rekrutację zadeklarowali badani pracodawcy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jak można zaobserwować, w poszczególnych branżach wskazywane stanowiska bywały bardzo zróżnicowane i pochodziły z różnych grup dużych KZiS.

Tabela 31 Plany rekrutacyjne – stanowiska, na które zaplanowano nabory pracowników wg branż

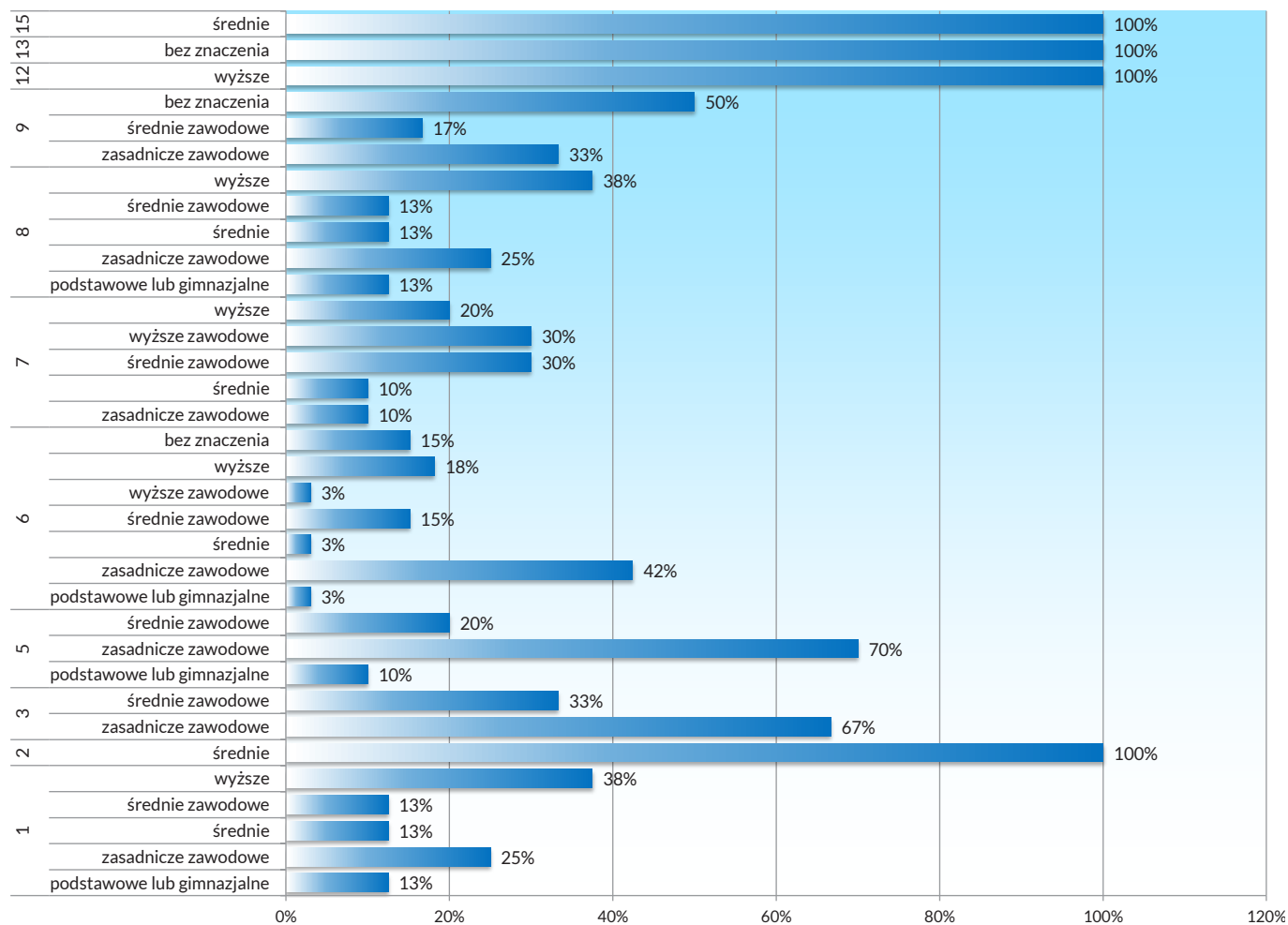
Branża	Zawód/specjalność	N
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	Mechanik maszyn rolniczych (723308)	1
	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt (921301)	1
	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390)	1
	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (522390)	1
	Przedstawiciel handlowy (332203)	2
	Sprzedawca (522301)	1
	Technik analityk (311103)	1
Motoryzacja	Magazynier (432103)	1
Usługi dla ludności	Elektryk (741103)	1
	Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (712602)	1
	Kierowca samochodu dostawczego (832202)	1
	Robotnik drogowy (931205)	1
	Robotnik oczyszczania miasta (961301)	1
	Sortowacz surowców wtórnych (961201)	1
Budownictwo	Betoniarz-zbrojarz (711402)	1
	Elektromonter (elektryk) zakładowy (741207)	1
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (712604)	2
	Monter konstrukcji stalowych (721404)	1
	Operator koparkoładowarki (811105)	1
	Pozostali spawacze i pokrewni (721290)	2
	Robotnik budowlany (931301)	2
Produkcja	Kontroler jakości produktów spożywczych (314401)	1
	Elektromechanik pojazdów samochodowych (741203)	1
	inżynier organizacji i planowani produkcji (214102)	1
	Kierowca ciągnika siodłowego (833202)	1
	Kierownik działu produkcji (132103)	1
	Kontroler jakości wyrobów elektronicznych (311405)	1
	Lakiernik (713201)	1
	Lakiernik proszkowy (713202)	1
	Monter konstrukcji aluminiowych (721403)	1

Branża	Zawód/specjalność	N
Produkcja	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych (821105)	1
	Obuwnik (753602)	1
	Operator ładowarki (811106)	1
	Szlifierz materiałów drzewnych (752308)	1
	Pozostali kowale i operatorzy pras kuźniczych (722190)	1
	Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090)	1
	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (962990)	1
	Pozostali pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani (516990)	1
	Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali (722490)	1
	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (962990)	1
	Operator pras w produkcji drzewnej (817203)	1
	Przedstawiciel handlowy (332203)	1
	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (932911)	1
	Sortowacz (932913)	1
	Spawacz metodą MAG (721204)	1
	Specjalista do spraw marketingu i handlu (243106)	1
	Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu (242220)	1
	Szwaczka (753303)	3
	Technik handlowiec (522305)	1
	Technik technologii odzieży (311924)	1
Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie (722313)	1	
Handel hurtowy	Kierowca samochodu ciężarowego (833203)	1
	Magazynier (432103)	1
	Operator automatycznej linii obróbki skrawaniem (722302)	1
	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (214990)	1
	Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090)	1
	Przedstawiciel handlowy (332203)	2
	Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych (742190)	1
	Sprzedawca w branży przemysłowej (522303)	1
	Technik handlowiec (522305)	1

Branża	Zawód/specjalność	N
Handel detaliczny	Monter pojazdów i urządzeń transportowych (821109)	1
	Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090)	2
	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji (242190)	1
	Protetyk słuchu (321401)	1
	Serwisant sprzętu komputerowego (742117)	1
	Spawacz metodą MIG (721205)	1
	Sprzedawca (522301)	1
Transport, logistyka i magazynowanie	Kierowca autobusu (833101)	1
	Kierowca autocysterny (833201)	1
	Kierowca ciągnika siodłowego (833202)	1
	Kierowca samochodu ciężarowego (833203)	2
	Spedytor (333105)	1
Nieruchomości – pośrednictwo, wynajem i leasing	Specjalista do spraw finansów (241306)	1
Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych (814390)	1
Pomoc techniczna i administracyjna	Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) (422201)	1

Poniższy wykres obrazuje stanowiska pracy, na które zadeklarowano przeprowadzenie rekrutacji pod względem oczekiwanego wykształcenia. Im więcej rodzajów stanowisk wskazywały podmioty w danej branży, tym bardziej zróżnicowane były ich wymagania, co do stopnia wykształcenia kandydata do zatrudnienia. Dlatego najbardziej adekwatne było porównanie branż, w których przyszłych rekrutacji wskazano największą liczbę. Biorąc to pod uwagę uwidacznia się, że np. w branży handlu detalicznego najbardziej pożądanym wykształceniem jest zasadnicze zawodowe, w branży handlu hurtowego częściej będą preferowani absolwenci z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym zawodowym. Z kolei w branży produkcyjnej najbardziej poszukiwani będą absolwenci szkół zasadniczych zawodowych, co zaobserwowano również na stanowiskach, które będą rekrutowane w branży budowniczej. Jak wynika z otrzymanych danych, **najpopularniejsze wykształcenie dotyczy różnych stopni wykształcenia zawodowego.**

Plany rekrutacyjne w poszczególnych branżach - oczekiwania dot. wykształcenia

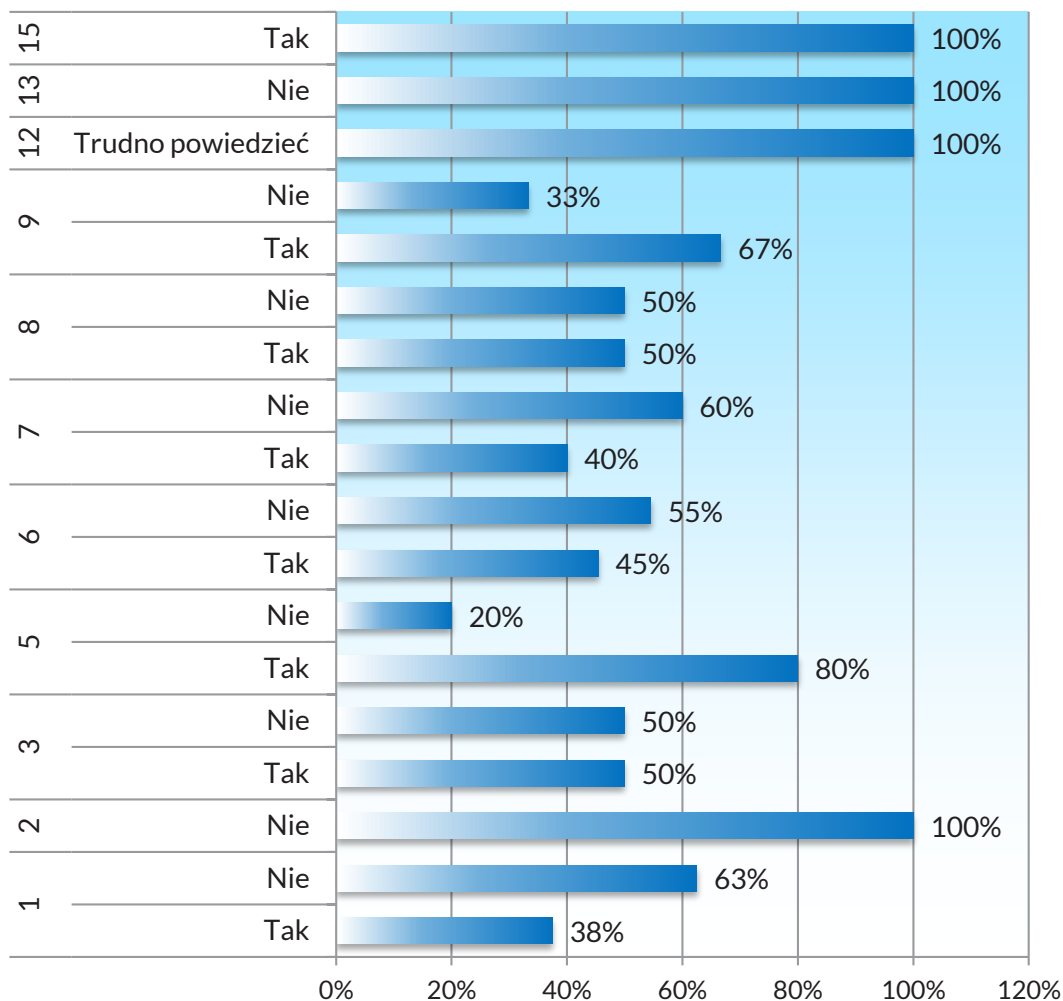


Jeśli zaś chodzi o wymagania dotyczące kompetencji twardych, rozumianych jako udokumentowane uprawnienia, certyfikaty bądź dyplomy potwierdzające konkretne posiadane kompetencje oczekiwania w tym zakresie były różne w zależności od branży. Wymagania te były sprecyzowane w większym stopniu w przypadku stanowisk w branżach: Pomoc techniczna i administracyjna, Transport, logistyka i magazynowanie oraz Budownictwo.

⁵ 1 – Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo; 2- Motoryzacja; 3- Usługi dla ludności (w tym dostawa i naprawy systemów dostarczania wody, energii itp.); 5- Budownictwo; 6- Produkcja, 7 – Handel Hurtowy; 8 – Handel detaliczny; 9 – Transport, logistyka i magazynowanie; 12 – Nieruchomości – pośrednictwo, wynajem i leasing; 13 – Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne; 15 – Pomoc techniczna i administracyjna

Wykres 23 Plany rekrutacyjne – oczekiwania dotyczące udokumentowanych kompetencji twardych⁶

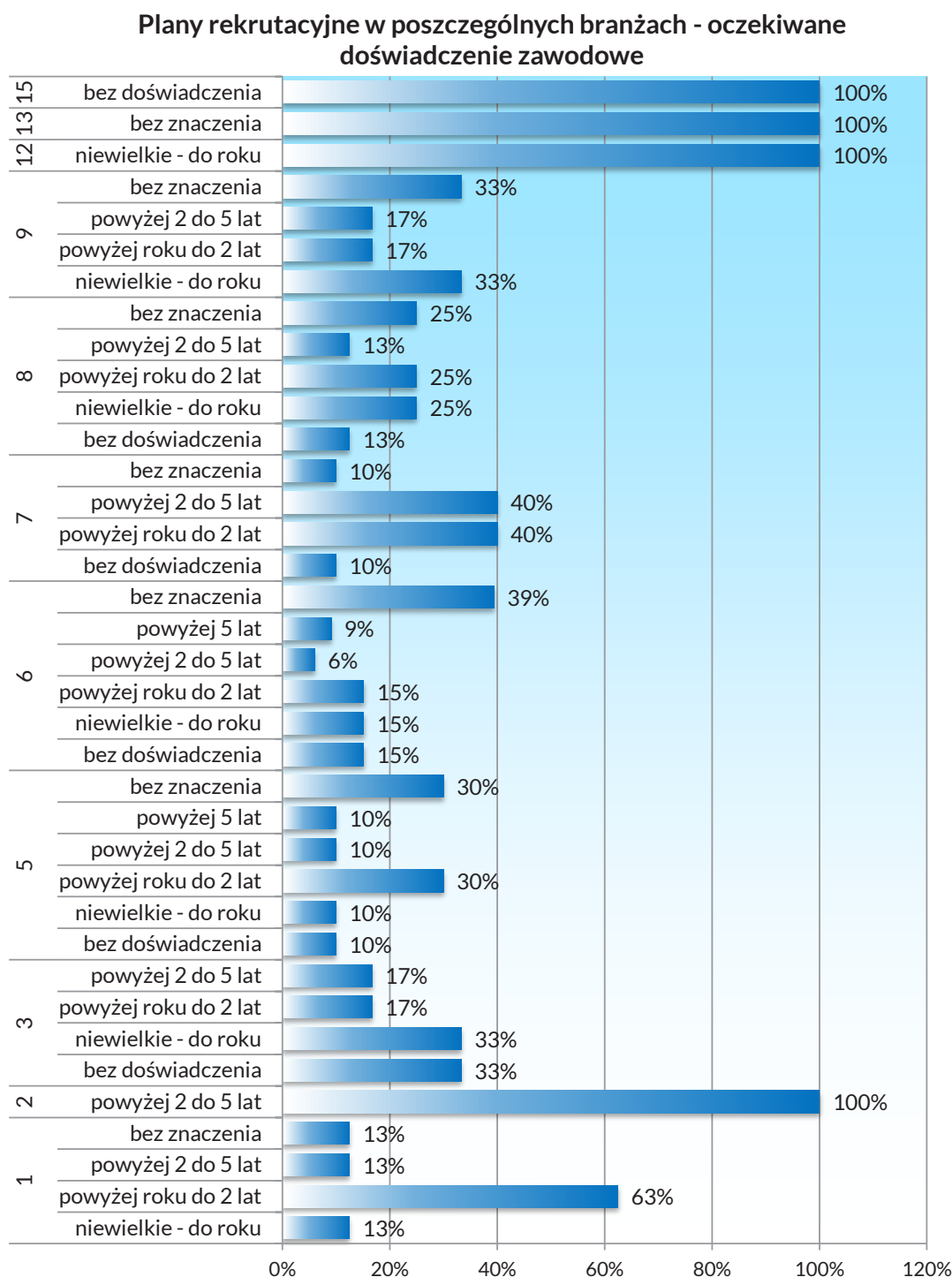
Plany rekrutacyjne w poszczególnych branżach - wymogi co do posiadania konkretnych uprawnień, certyfikatów itp.



Poniższy wykres przedstawia zróżnicowanie wymagań dotyczących posiadanego przez kandydatów doświadczenia zawodowego na danych stanowiskach w poszczególnych branżach. Jak wynika z otrzymanych danych, im więcej rodzajów stanowisk, tym większe było zróżnicowanie wewnątrz danej branży. Dodatkowo pomiędzy sektorami również dostrzega się zróżnicowanie. Wspólnym mianownikiem jest jednak przeważanie niewielkiego doświadczenia zawodowego – do 2 lat. Najbardziej wymagania dotyczyły stażu pracy powyżej lat 5.

⁶ 1 – Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo; 2 – Motoryzacja; 3 – Usługi dla ludności (w tym dostawa i naprawy systemów dostarczania wody, energii itp.); 5 – Budownictwo; 6 – Produkcja, 7 – Handel Hurtowy; 8 – Handel detaliczny; 9 – Transport, logistyka i magazynowanie; 12 – Nieruchomości – pośrednictwo, wynajem i leasing; 13 – Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne; 15 – Pomoc techniczna i administracyjna

Wykres 24 Plany rekrutacyjne – oczekiwane doświadczenie zawodowe wg branż⁷



Analiza wewnątrzbranżowa i porównawcza obejmowała również ustalenie, jakich miękkich kompetencji zawodowych, rozumianych jako indywidualne cechy osobowości oczekują pracodawcy w województwie lubelskim. W obrębie każdego z sektorów działalności wybrano po cztery kompetencje najczęściej pojawiające się we wskazaniach respondentów. Otrzymane wyniki pokazują, iż istnieje pewien repertuar kluczowych kompetencji, które są uniwersalne i pojawiają

⁷ 1 – Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo; 2- Motoryzacja; 3- Usługi dla ludności (w tym dostawa i naprawy systemów dostarczania wody, energii itp.); 5- Budownictwo; 6- Produkcja, 7 – Handel Hurtowy; 8 – Handel detaliczny; 9 – Transport, logistyka i magazynowanie; 12 – Nieruchomości – pośrednictwo, wynajem i leasing; 13 – Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne; 15 – Pomoc techniczna i administracyjna

się w ramach wielu branż działalności przedsiębiorstw. Do kompetencji tych należą: sumienność i dokładność, samodzielność, organizacja pracy, praca zespołowa czy komunikatywność. Poniższa tabela obrazuje odpowiedzi badanych dotyczące 4 głównych kompetencji, jakie wskazywali pracodawcy wewnątrz poszczególnych badanych branż.

Tabela 32 Najczęściej oczekiwane kompetencje zawodowe w poszczególnych branżach (wg Modelu Kompetencji Zawodowych opracowanego na UMK w Toruniu)

Branża	Najczęściej oczekiwane kompetencje
Produkcja	Sumienność i dokładność
	Praca zespołowa
	Organizacja pracy
	Samodzielność
Budownictwo	Sumienność i dokładność
	Samodzielność
	Praca zespołowa
	Zaangażowanie
Handel detaliczny	Komunikatywność
	Sumienność i dokładność
	Praca zespołowa
	Organizacja pracy
Usługi dla ludności	Praca zespołowa
	Sumienność i dokładność
	Organizacja pracy
	Branie odpowiedzialności
Handel hurtowy	Sumienność i dokładność
	Organizacja pracy
	Komunikatywność
	Orientacja na klienta
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	Komunikatywność
	Sumienność i dokładność
	Orientacja na cel
	Samodzielność
Nieruchomości - pośrednictwo, wynajem i leasing	Sumienność i dokładność
	Asertywność
	Elastyczność
	Komunikatywność

Branża	Najczęściej oczekiwane kompetencje
Transport, logistyka i magazynowanie	Sumienność i dokładność
	Komunikatywność
	Kreatywność
	Samodzielność
Działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne	Sumienność i dokładność
	Organizacja pracy
	Elastyczność
	Komunikatywność
Motoryzacja	Sumienność i dokładność
	Komunikatywność
	Organizacja pracy
	Samodzielność



III. Hipotezy badawcze

III. Hipotezy badawcze

1. Głównym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu lub niezatrudnieniu kandydatów do pracy jest posiadanie odpowiednich uprawnień/kwalifikacji.

HIPOTEZA POTWIERDZONA: Wyniki przeprowadzonego badania pokazują, że w przypadku 73% stanowisk, na które prowadzono rekrutację w ciągu ostatnich 12 miesięcy w badanych podmiotach, główną przyczyną zatrudnienia było spełnienie wszystkich wymagań i oczekiwań stawianych kandydatom.

2. Pracodawcy podczas rekrutacji zwracają większą uwagę na kompetencje twarde niż na kompetencje miękkie.

HIPOTEZA NIEPOTWIERDZONA: W badanej grupie w przypadku 94,5% stanowisk pracodawcy w przeprowadzonych rekrutacjach mieli sprecyzowane wymagania co do posiadania kompetencji miękkich. Jeśli zaś chodzi o kompetencje twarde, oczekiwania wskazano w przypadku 48% stanowisk, na które prowadzono nabory.

3. Pracodawcy, którzy w ciągu ostatniego roku rekrutowali pracowników, częściej deklarują prowadzenie naboru pracowników w przyszłości niż pozostali pracodawcy.

HIPOTEZA POTWIERDZONA: Analiza otrzymanych danych wykazała istnienie istotnej statystycznie zależności pomiędzy posiadanymi planami rekrutacyjnymi a rekrutowaniem pracowników w ciągu minionych 12 miesięcy.

4. Największym problemem, na który pracodawcy natrafiają podczas rekrutacji jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami lub uprawnieniami.

HIPOTEZA POTWIERDZONA CZĘŚCIOWO: Respondenci badania wskazali na występowanie dwóch głównych problemów. W pierwszej kolejności wymieniali małe zainteresowanie ofertą pracy na danym stanowisku, w drugiej natomiast brak wykwalifikowanych kandydatów.

5. Pracodawcy zwracają większą uwagę na doświadczenie zawodowe niż na wykształcenie kandydatów.

HIPOTEZA NIEPOTWIERDZONA: W świetle otrzymanych wyników w większej ilości przypadków naborów na dane stanowiska, pracodawcy nie zwracali uwagi na doświadczenie zawodowe (w przypadku 22% stanowisk brak znaczenia, w przypadku 16% stanowisk możliwe przyjęcie bez doświadczenia) niż na stopień wykształcenia (w przypadku 8% stanowisk brak znaczenia).

6. Pracodawcy częściej zgłaszają zapotrzebowanie na profile/kierunki oraz specjalności techniczne niż humanistyczne.

HIPOTEZA POTWIERDZONA: Analiza zapotrzebowania dostrzeganego na rynku pracy przez pracodawców wykazała, że częściej brakuje zawodów/specjalności i kierunków/profilu zawodowych i technicznych, niż związanych z dziedziną zawodów humanistycznych.



**IV. Wnioski i rekomendacje
- dla poszczególnych grup odbiorców**



IV. Wnioski i rekomendacje

– dla poszczególnych grup odbiorców

4.1 Instytucje otoczenia biznesu

1. Główne rekomendacje dla IOB związane są z działaniami na rzecz wspierania przedsiębiorczości oraz związanymi z doradztwem zawodowym. Szczególną rolą tych instytucji jest zwiększenie intensywności działań prowadzonych na regionalnym rynku pracy związanych z budowaniem sieci współpracy pomiędzy sferą naukową a sferą pracodawców. Działania te powinny być nakierowane na modyfikację i dostosowanie kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych w regionie do potrzeb rynku pracy.
2. Działające w ramach IOB Biura Karier powinny zbierać informacje na temat losów zawodowych absolwentów szkół i na podstawie otrzymywanych danych przygotowywać rekomendacje zmian w zakresie kompetencji i efektów kształcenia uzyskiwanych przez absolwentów lubelskich szkół. Ważna jest również pomoc zarówno pracownikom, jak i absolwentom oraz osobom bezrobotnym w zakresie doradztwa dotyczącego poszerzania kwalifikacji lub przekwalifikowania.
3. Instytucje otoczenia biznesu poprzez swoją ścisłą współpracę z pracodawcami są odpowiednimi podmiotami, które poprzez swoje działania promocyjno-informacyjne oraz doradcze, mogą dotrzeć do jak największej grupy odbiorców. Dlatego rekomenduje się zaangażowanie IOB w działania mające na celu podniesienie świadomości pracodawców w regionie na temat ich roli w kształtowaniu oferty edukacyjnej i szkoleniowej, a także roli prowadzonej przez nich współpracy zarówno ze szkołami, jak i instytucjami rynku pracy.
4. Instytucje otoczenia biznesu ze względu na swoją działalność szkoleniową, skierowaną na rozwijanie przedsiębiorczości i kompetencji zarówno wśród młodzieży, jak i pracowników, czy osób poszukujących pracy posiadają instrumenty umożliwiające im wpływanie i kształtowanie m.in. kompetencji zawodowych osób wchodzących na rynek pracy i uczestniczących w nim. W świetle zrealizowanego badania, jak i innych podobnych badań realizowanych w regionie lubelskim, uwidacznia się potrzeba poszerzania nie tylko kompetencji twardych, ale również miękkich kompetencji zatrudnianych osób. Rekomenduje się zatem działania nakierowane na diagnozę zarówno oczekiwań pracodawców, jak i diagnozę ewentualnych braków pracowników w zakresie kluczowych kompetencji miękkich, a także podejmowanie działań nakierowanych na ich rozwój i kształtowanie. (W świetle wyników otrzymanych w badaniu będącym przedmiotem niniejszego raportu, najbardziej pożądane kompetencje to: sumienność i dokładność, komunikatywność, praca zespołowa, samodzielność, kreatywność, branie odpowiedzialności, organizacja pracy).

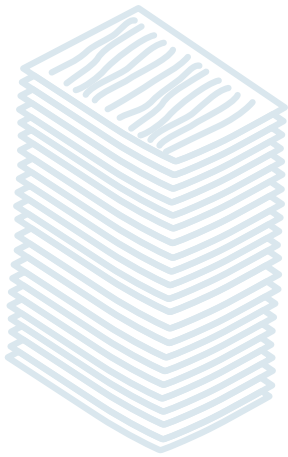
4.2 Instytucje rynku pracy

1. Rekomenduje się kontynuację cyklicznych badań rynku pracy, zarówno w odniesieniu do potencjału zatrudnieniowego, przeprowadzanych i planowanych rekrutacji, jak i w odniesieniu do oczekiwanych kompetencji twardych i miękkich. Badania powinny obejmować również adekwatność i dopasowanie wyników kształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego w kontekście kwalifikacji, jakimi dysponują absolwenci poszczególnych kierunków i szkół do warunków panujących na rynku pracy, czyli oczekiwań potencjalnych pracodawców.
2. Rekomenduje się badania nad losami absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych w kontekście efektów kształcenia i odnalezienia się absolwentów na regionalnym rynku pracy.
3. Rekomenduje się zwiększenie intensywności działań mających na celu zbliżenie sektora pracodawców z sektorem naukowym (np. organizacja kampanii uświadamiających, fora współpracy, wspólne opracowywanie programów nauczania, opiniowanie nowopowstałych kierunków, organizacja targów edukacyjnych i targów pracy).
4. Rekomenduje się zwiększenie i modyfikację zakresu współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami. Pozwoli to na efektywniejsze pośrednictwo np. Urzędów Pracy pomiędzy bezrobotnymi, absolwentami a potencjalnymi pracodawcami. Pozwoli to również efektywniej dobierać instrumenty wsparcia i pomocy dostosowując je zarówno do potrzeb podmiotów gospodarczych, jak i pracowników oraz osób bezrobotnych.
5. Instytucje rynku pracy, szczególnie te prowadzące działania zmierzające do rozwoju kompetencji i umiejętności pracowników i osób bezrobotnych, powinny zacieśnić współpracę z instytucjami prowadzącymi badania potrzeb i oczekiwań związanych z kwalifikacjami wymaganymi na rynku pracy, a także z samymi pracodawcami i na podstawie uzyskiwanych informacji modyfikować ofertę szkoleń i kursów kierowaną do uczestników rynku pracy. Rekomenduje się nacisk na szkolenia praktyczne, ściśle związane ze specyfiką danej branży i zawodu, a także wsparcie w zakresie zdobywania odpowiednich uprawnień, których udokumentowania wymagają pracodawcy.
6. Instytucje rynku pracy, które zajmują się opiniowaniem programów kształcenia oraz opiniowaniem otwieranych kierunków kształcenia, powinny zwiększyć intensywność podejmowanych działań w zakresie uzupełnienia kwalifikacji osób znajdujących się w systemie szkolnym, zanim wejdą one na rynek pracy, aby były one jak najbardziej dopasowane do aktualnych warunków i wymagań panujących na regionalnym rynku pracy.
7. Niezbędne jest zapewnianie ciągłego dialogu szkół z lokalnym rynkiem pracy, poprzez przekazywanie informacji o potrzebach pracodawców organom prowadzącym placówki kształcenia, a także umożliwienie szkołom współpracy z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodów.

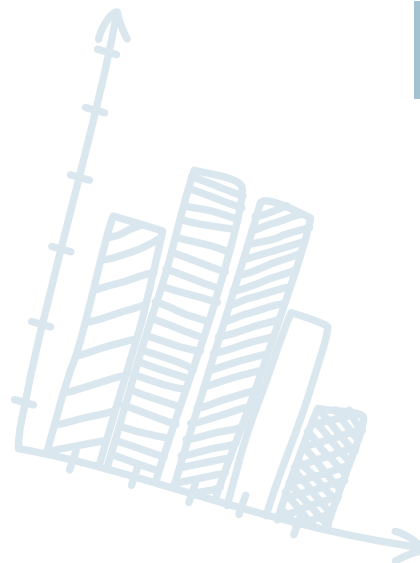
8. Instytucje rynku pracy pełnią istotną rolę w zakresie kształtowania kompetencji zawodowych osób wchodzących na rynek pracy i uczestniczących w nim. W świetle zrealizowanego badania, jak i innych podobnych badań realizowanych w regionie lubelskim, uwidacznia się zatem potrzeba organizacji i zwiększenia intensywności działań nakierowanych na poszerzenie i rozwój kompetencji miękkich pracowników. Rekomenduje się zatem działania mające na celu diagnozę zarówno oczekiwań pracodawców, jak i ewentualnych braków pracowników w zakresie kluczowych kompetencji miękkich, a także podejmowanie działań nakierowanych na ich rozwój i kształtowanie. (W świetle wyników otrzymanych w badaniu będącym przedmiotem niniejszego raportu, najbardziej pożądane kompetencje to: sumienność i dokładność, komunikatywność, praca zespołowa, samodzielność, kreatywność, branie odpowiedzialności, organizacja pracy).

4.3 Osoby poszukujące zatrudnienia

1. Rekomendacje, które skierowane są do osób poszukujących zatrudnienia, ściśle powiązane są z systemem kształcenia oraz systemem wsparcia poszukujących pracy. Osoby poszukujące zatrudnienia mogą korzystać ze wsparcia i pomocy oferowanego przez instytucje rynku pracy w postaci zarówno poszerzania kompetencji i kwalifikacji, jak ich zmiany oraz pośrednictwa pracy. Aby mogły korzystać z tego efektywnie instytucje rynku pracy muszą stale dostosowywać instrumenty wsparcia do potrzeb i warunków rynku pracy.
2. Istotne jest także zaangażowanie osób poszukujących pracy już na etapie kształcenia, przed wejściem na rynek pracy w świadomy proces wyboru zawodu oraz poszerzania kompetencji i kwalifikacji. Aby było to w pełni możliwe, osoby poszukujące pracy muszą mieć możliwość efektywnej diagnozy swoich kompetencji i predyspozycji, a następnie możliwość poszerzania i udoskonalania ich, zarówno na szczeblu szkolnym, jak i po wkroczeniu na rynek pracy. Uwidacznia się więc tu po raz kolejny ważna rola współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, instytucjami otoczenia biznesu a szkołami ponadgimnazjalnymi i wyższymi, które kształtują regionalny rynek pracy i tworzą system, w którym funkcjonują osoby poszukujące zatrudnienia.
3. Rekomenduje się podejmowanie działań szczegółowo diagnozujących regionalny rynek pracy pod względem zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych branżach. Zebranie tego typu informacji pozwoli efektywniej podejmować decyzje w zakresie wyboru ścieżki kształcenia, czy planów w zakresie przekwalifikowania zawodowego. Niezbędne jest więc śledzenie wyników badań obejmujących analizę ofert pracy pod względem rekrutacji zrealizowanych oraz planowanych, a także prognoz popytu i podaży na rynku pracy. (Wyniki badania będącego przedmiotem niniejszego raportu pozwoliły wskazać kilka Dużych grup zawodów, które nie pojawiły się zarówno wśród zrealizowanych w ciągu ostatniego roku rekrutacji na poszczególne stanowiska, jak i wśród zaplanowanych na najbliższe 12 miesięcy, np. Pracownicy opieki osobistej i pokrewni, Rolnicy produkcji towarowej, Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby).



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



V. Aneks

5.1 Spis tabel⁸

Tabela 1 Liczebność próby – założenia i realizacja	12
Tabela 2 Liczebność próby według podregionów i powiatów	13
Tabela 3 Podmioty gospodarki narodowej wg branż działalności	14
Tabela 4 Przedstawiciele podmiotów według pełnionej funkcji	15
Tabela 5 Liczba rekrutacji przeprowadzonych w ciągu ostatnich 12 miesięcy w danym podmiocie.....	16
Tabela 6 Rekrutacje w ujęciu przestrzennym – powiat i podregion.....	17
Tabela 7 Wskazywane zawody, w których prowadzona była rekrutacja – Grupy duże.....	18
Tabela 8 Zawody w ramach grupy 21	19
Tabela 9 Zawody w ramach grupy 24	20
Tabela 10 Zawody w ramach grupy 33	20
Tabela 11 Zawody w ramach grupy 41	20
Tabela 12 Zawody w ramach grupy 51	21
Tabela 13 Zawody w ramach grupy 52	21
Tabela 14 Zawody w ramach grupy 72	21
Tabela 15 Zawody, na które najczęściej rekrutowano (powyżej 9 wskazań w całej próbie).....	22
Tabela 16 Zrealizowane rekrutacje – oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji miękkich.....	27
Tabela 17 Zależność pomiędzy przeprowadzeniem rekrutacji w ostatnim roku a planami rekrutacyjnymi w przyszłości.....	30
Tabela 18 Plany rekrutacyjne pracodawców – liczba miejsc pracy na danym stanowisku.....	32
Tabela 19 Plany rekrutacyjne pracodawców – stanowiska według dużych grup KZiS.....	33
Tabela 20 Zawody w ramach grupy 24	34
Tabela 21 Zawody w ramach grupy 33	34
Tabela 22 Zawody w ramach grupy 41	35
Tabela 23 Zawody w ramach grupy 51	35
Tabela 24 Zawody w ramach grupy 72	35
Tabela 25 Zawody w ramach grupy 83	36
Tabela 26 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców względem kompetencji twardych kandydatów.....	38
Tabela 27 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców względem kompetencji miękkich.....	39
Tabela 28 Zapotrzebowanie na profile i kierunki kształcenia (szkoły ponadgimnazjalne i wyższe).....	41
Tabela 29 Oczekiwane przez pracodawców efekty kształcenia	44
Tabela 30 Główne branże przedsiębiorstw – rozkład procentowy ze względu na wybrane zmienne	46
Tabela 31 Plany rekrutacyjne – stanowiska, na które zaplanowano nabory pracowników wg branż.....	48
Tabela 32 Najczęściej oczekiwane kompetencje zawodowe w poszczególnych branżach (wg Modelu Kompetencji Zawodowych opracowanego na UMK w Toruniu).....	54

⁸ Tabele zostały opracowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na podstawie wyników badania CATI

5.2 Spis wykresów⁹

Wykres 1 Deklaracja prowadzenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy procesów rekrutacyjnych.....	15
Wykres 2 Deklaracja prowadzenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy procesów rekrutacyjnych.....	16
Wykres 3 Oczekiwania pracodawców – stopień wykształcenia.....	22
Wykres 4 Oczekiwania pracodawców – minimalne doświadczenie (w latach).....	23
Wykres 5 Oczekiwania pracodawców – wiek kandydatów.....	23
Wykres 6 Proponowane warunki zatrudnienia – forma umowy.....	24
Wykres 7 Proponowane warunki zatrudnienia – wymiar zatrudnienia.....	24
Wykres 8 Proponowane warunki zatrudnienia – wielkość zarobków.....	25
Wykres 9 Proponowane warunki zatrudnienia – wielkość zarobków.....	26
Wykres 10 Przyczyny prowadzenia rekrutacji na dane stanowisko.....	28
Wykres 11 Przyczyny przyjęcia kandydata do pracy na danym stanowisku.....	28
Wykres 12 Posiadanie planów w zakresie podjęcia rekrutacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy (sierpień 2014 – lipiec 2015).....	30
Wykres 13 Deklarowane przyczyny braku planów rekrutacyjnych w najbliższych 12 miesiącach (sierpień 2014 – lipiec 2015).....	31
Wykres 14 Motywy w zakresie planowania podjęcia rekrutacji pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (sierpień 2014 – lipiec 2015).....	32
Wykres 15 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców – wykształcenie pracowników.....	37
Wykres 16 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców – minimalne doświadczenie.....	37
Wykres 17 Plany rekrutacyjne – oczekiwania pracodawców – posiadanie uprawnień, certyfikatów, dyplomów itp.	38
Wykres 18 Plany pracodawców dotyczące zmiany wymagań co do kompetencji i umiejętności zatrudnionych.....	40
Wykres 19 Zakres zmian planowanych w zakresie wymagań co do kompetencji zatrudnianego personelu.....	41
Wykres 20 Liczba przedsiębiorstw wg branży – ogółem i z uwzględnieniem posiadania planów w zakresie rekrutacji.....	45
Wykres 21 Plany rekrutacyjne z uwzględnieniem branży działalności – liczba wolnych miejsc pracy na stanowiskach.....	47
Wykres 22 Plany rekrutacyjne – oczekiwania dotyczące wykształcenia wg branż.....	51
Wykres 23 Plany rekrutacyjne – oczekiwania dotyczące udokumentowanych kompetencji twardych.....	52
Wykres 24 Plany rekrutacyjne – oczekiwane doświadczenie zawodowe wg branż.....	53

5.3 Spis źródeł

1. Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (wersja dostarczona przez Zamawiającego).
2. Model Kompetencji Zawodowych opracowany przez UMK w Toruniu.

⁹ Tabele zostały opracowane przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na podstawie wyników badania CATI

5.4 Wzór narzędzia badawczego

Formuła aranżacyjna

A. Dzień dobry, nazywam się i jestem ankierem/ankierką firmy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie przeprowadzamy badanie pod nazwą „Potrzeby i oczekiwania pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników”. Czy mógłbym rozmawiać z osobą z Państwa instytucji, która posiada największą wiedzę na temat działań rekrutacyjnych i polityki kadrowej w firmie? (jeśli ankier od razu połączył się z osobą mogącą odpowiedzieć na pytania zawarte w ankiecie przechodzi do punktu C aranżacji)

B. (Po połączeniu z taką osobą ankier ponownie przedstawia się) Dzień dobry, nazywam się i jestem ankierem/ankierką firmy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie przeprowadzamy badanie wśród pracodawców z województwa lubelskiego.

C. Chciałbym/chciałabym porozmawiać z Panem/Panią na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców w regionie. Serdecznie zapraszam do udziału w badaniu i udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania. Wywiad potrwa około 10-15 minut. Jednocześnie chciałbym/chciałabym zapewnić, że badanie jest anonimowe, a Pana/Pani odpowiedzi zostaną wykorzystane jedynie w celach badawczych i będą przedstawiane wyłącznie w formie zbiorczych zestawień statystycznych bez możliwości połączenia ich z konkretną osobą lub instytucją.

W celu sprawdzenia jakości mojej pracy nasza rozmowa jest rejestrowana, mam nadzieję, że nie ma Pan/Pani nic przeciwko temu? (Jeśli respondent wyraża obawy, staramy się go przekonać, jeśli mimo to nie wyrazi zgody na nagrywanie, wywiad zostaje przerwany, dziękujemy za poświęcony czas i żegnamy się)

Formuła rekrutacyjna wraz z metryczką:

M1. Wielkość podmiotu (nie dotyczy umów o dzieło, umów zlecenia) (ankier czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi):

1. Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą lub mikroprzedsiębiorstwo - zatrudniające do 9 pracowników -> proszę zakończyć wywiad (Ankier żegna się z respondentem: Badanie skierowane jest do podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej. Dziękuję za poświęcony czas i życzę miłego dnia.)
2. Małe przedsiębiorstwo - zatrudniające od 10 do 49 pracowników
3. Średnie przedsiębiorstwo - zatrudniające od 50 do 249 pracowników
4. Duże przedsiębiorstwo - zatrudniające 250 pracowników i więcej

M2. Państwa podmiot to:

1. Przedsiębiorstwo
2. Instytucja inna niż przedsiębiorstwo (ankier zaznacza odpowiedź nr 2 dla każdego przypadku, kiedy respondent wskaże, iż podmiot nie jest przedsiębiorstwem/firmą)

M3. W jakiej branży działa Państwa podmiot? (wskazanie dotyczy jednej głównej branży działalności, ankier samodzielnie określa na podstawie informacji z bazy HBI branże działalności podmiotu, którą następnie uzgadnia z respondentem, ankier czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo
2. motoryzacja
3. usługi dla ludności (w tym dostawa i naprawy systemów dostarczania wody, energii, itp.)
4. informatyka
5. budownictwo
6. produkcja
7. handel hurtowy
8. handel detaliczny
9. transport, logistyka i magazynowanie
10. działalność wydawnicza
11. finanse i ubezpieczenia
12. nieruchomości - pośrednictwo, wynajem i leasing
13. działalność profesjonalna, naukowa i usługi techniczne
14. doradztwo w zakresie zarządzania
15. pomoc techniczna i administracyjna

16. usługi edukacyjne
17. ochrona zdrowia i pomoc społeczna
18. sztuka, rozrywka i rekreacja
19. zakwaterowanie (hotelarstwo itp.)
20. usługi spożywcze (restauracje, bary itp.)
21. inna, jaka

M4. W jakim powiecie województwa lubelskiego ma siedzibę Państwa podmiot? (Jeśli podmiot ma siedzibę poza województwem, ale działa w województwie lubelskim i rekrutuje do pracy w regionie zaznaczyć odpowiedź 25, w innym przypadku zakończyć wywiad, ankieter nie czyta odpowiedzi)

- A. Podregion bialski
 1. m. Biała Podlaska
 2. powiat bialski
 3. powiat radzyński
 4. powiat parczewski
 5. powiat włodawski
- B. Podregion puławski
 6. powiat puławski
 7. powiat łukowski
 8. powiat rycki
 9. powiat opolski
 10. powiat kraśnicki
 11. powiat janowski
- C. Podregion lubelski
 12. m. Lublin
 13. powiat lubelski
 14. powiat świdnicki
 15. powiat lubartowski
 16. powiat łęczyński
- D. Podregion chełmsko-zamojski
 17. m. Chełm
 18. m. Zamość
 19. powiat ziemski chełmski
 20. powiat ziemski zamojski
 21. powiat hrubieszowski
 22. powiat biłgorajski
 23. powiat tomaszowski
 24. powiat krasnostawski
25. Podmiot spoza województwa lubelskiego, ale zatrudnia do pracy na terenie tego województwa.

M5. Jakie stanowisko zajmuje Pan/Pani w instytucji? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Właściciel/współwłaściciel
2. Dyrektor/prezes
3. Specjalista ds. kadr/spraw personalnych
4. Specjalista ds. rekrutacji
5. Inne, jakie

M6. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy rekrutowali Państwo pracowników na własne potrzeby (może być to rekrutacja zlecana, wewnętrzna, poprzez urząd pracy itd., ale nie występowanie w roli agencji zatrudnienia)? (w razie potrzeby uściślić, iż chodzi o wszystkie rekrutacje, nawet te do projektów – nawet jeśli dana osoba już nie pracuje)

1. Tak -> przejście do P1
2. Nie -> przejście do P19
3. Trudno powiedzieć -> przejście do P19

Blok pytań dotyczący przeprowadzonych w ciągu ostatnich 12 miesięcy rekrutacji

P1. Ile rekrutacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy przeprowadzała Państwa instytucja?

.....

P2. Na jakie stanowiska rekrutowaliście Państwo pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (ankieter wpisuje odpowiedź podaną przez respondenta, następnie zostanie ona prekodowana wg Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, chodzi o wszystkie rekrutacje, nawet te do projektów – nawet jeśli dana osoba już nie pracuje)

1. nazwa nazwa KZiS.....(prekodowanie)...ilość miejsc pracy
2. nazwa nazwa KZiS.....(prekodowanie)...ilość miejsc pracy
3. nazwa nazwa KZiS.....(prekodowanie)...ilość miejsc pracy
4. nazwa nazwa KZiS.....(prekodowanie)...ilość miejsc pracy

Pytania P3 – P15 pojawią się tyle razy, ile respondent wskazał zawodów w P2.

P3. Na terenie jakiego powiatu znajdowało się miejsce pracy oferowane kandydatom na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (w razie potrzeby można zaznaczyć kilka powiatów, istnieje również możliwość zaznaczenia obszaru całego województwa, ankieter nie czyta odpowiedzi)

- A. Podregion białski
 1. m. Biała Podlaska
 2. powiat białski
 3. powiat radzyński
 4. powiat parczewski
 5. powiat włodawski
- B. Podregion puławski
 6. powiat puławski
 7. powiat łukowski
 8. powiat rycki
 9. powiat opolski
 10. powiat kraśnicki
 11. powiat janowski
- C. Podregion lubelski
 12. m. Lublin
 13. powiat lubelski
 14. powiat świdnicki
 15. powiat lubartowski
 16. powiat ęczyński
- D. Podregion chełmsko-zamojski
 17. m. Chełm
 18. m. Zamość
 19. powiat ziemski chełmski
 20. powiat ziemski zamojski
 21. powiat hrubieszowski
 22. powiat biłgorajski
 23. powiat tomaszowski
 24. powiat krasnostawski
25. Praca na terenie całego województwa lubelskiego
26. Praca na terenie województwa lubelskiego i sąsiednich powiatów/województw
27. Praca na terenie województwa lubelskiego i całego kraju

P4. Z jakiego powodu prowadziliście Państwo rekrutację? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Zwolnienie pracownika
2. Odejście pracownika

3. Poszukiwanie kogoś na zastępstwo
4. Stworzone zostało nowe stanowisko pracy
5. Zwiększono liczbę istniejących stanowisk pracy
6. Duża rotacja pracowników

P5. Jakiego wykształcenia oczekiwali Państwo od kandydatów na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)?
(ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. podstawowe lub gimnazjalne
2. zasadnicze zawodowe
3. średnie
4. średnie zawodowe
5. wyższe zawodowe
6. wyższe
7. bez znaczenia

P6. Jakiego minimalnego doświadczenia oczekiwali Państwo od kandydatów na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. bez doświadczenia
2. niewielkie – do roku
3. powyżej roku do 2 lat
4. powyżej 2 do 5 lat
5. powyżej 5 lat
6. bez znaczenia

P7. Czy oczekiwali Państwo jakiegoś konkretnego wieku kandydatów na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Tak, najlepiej do 25-go roku życia
2. Tak, najlepiej między 25 a 45 rokiem życia
3. Tak, najlepiej powyżej 45 roku życia
4. Nie miało to znaczenia
5. Trudno powiedzieć

P8. Jaki rodzaj zatrudnienia proponowaliście Państwo kandydatom do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi, w razie potrzeby należy uściślić, iż chodzi o pierwszą proponowaną umowę, ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Umowa na okres próbny -> przejście do pytania P9
2. Umowa o pracę na czas określony -> przejście do pytania P9
3. Umowa o pracę na czas nieokreślony -> przejście do pytania P9
4. Umowa na zastępstwo -> przejście do pytania P9
5. Umowa zlecenia -> przejście do pytania P10
6. Umowa o dzieło -> przejście do pytania P10
7. Inne, jakie -> przejście do pytania P10

P9. Pracę w jakim wymiarze czasu proponowaliście Państwo kandydatom do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi, możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi)

1. Pełen etat
2. ½ etatu
3. ¾ etatu
4. 3/8 etatu
5. 5/8 etatu
6. 7/8 etatu

P10. Jakie średnie zarobki proponowaliście Państwo kandydatom do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (jeśli na dane stanowisko rekrutowano kilka osób i proponowano im różne zarobki prosimy o wskazanie najczęściej proponowanych lub uśrednienie wynagrodzenia, ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. do 1600 zł brutto
2. powyżej 1600 zł brutto do 2000 zł brutto
3. powyżej 2000 zł brutto do 3000 zł brutto
4. powyżej 3000 zł brutto do 4000 zł brutto
5. powyżej 4000 zł brutto
6. Trudno powiedzieć
7. Odmowa odpowiedzi

P11. Czy od kandydatów do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P2) oczekiwali Państwo konkretnych uprawnień/certyfikatów/dyplomów? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Tak, jakich:
 - a. dotyczących obsługi specjalistycznego sprzętu, jakiego
 - b. dotyczących znajomości specjalistycznych programów komputerowych, jakich
 - c. dotyczących znajomości standardów obsługi klienta
 - d. dotyczących wiedzy branżowej
 - e. dotyczących znajomości języków obcych, jakich
 - f. dotyczących posiadania prawa jazdy, jakiej kategorii
 - g. dotyczących udokumentowanego doświadczenia w zawodzie
 - h. inne, jakie
2. Nie
3. Trudno powiedzieć

P12. Jakich cech, umiejętności przede wszystkim oczekiwaliście Państwo od kandydatów do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi, ankieter nie czyta odpowiedzi tylko dopasowuje odpowiedzi respondenta do poniższej listy, ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi, odpowiedzi bez możliwości zakwalifikowania do poniższej kafeterii należy wpisać w kategorię inne)

1. kreatywność
2. myślenie analityczne
3. elastyczność
4. komunikatywność
5. dążenie do rozwoju
6. zaangażowanie
7. mobilizowanie innych
8. profesjonalizm i etyka
9. wytrwałość i konsekwencja
10. asertywność
11. odporność na stres
12. branie odpowiedzialności
13. planowanie i koordynowanie
14. delegowanie
15. zarządzanie zespołem
16. organizacja pracy
17. orientacja na cel
18. sumienność i dokładność
19. samodzielność
20. nastawienie biznesowe
21. praca zespołowa
22. budowanie relacji
23. szkolenie i uczenie
24. orientacja na klienta
25. inne, jakie

P13. Kiedy zakończyli Państwo rekrutację do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (Prosimy o podanie miesiąca i roku, pamiętając, że chodzi o rekrutacje prowadzone w ostatnich 12 miesiącach czyli czerwiec 2013 – czerwiec 2014, istnieje możliwość wskazania kilku dat, w przypadku, gdy na dane stanowisko rekrutowano więcej niż 1 raz)

1. Nie pamiętam (nie czytać)
2. Rekrutacja jeszcze się nie zakończyła -> przejście do pytania P15
3. Czerwiec 2013
4. Lipiec 2013
5. Sierpień 2013
6. Wrzesień 2013
7. Październik 2013
8. Listopad 2013
9. Grudzień 2013
10. Styczeń 2014
11. Luty 2014
12. Marzec 2014
13. Kwiecień 2014
14. Maj 2014

P14. Czy znaleźliście Państwo kandydatów do pracy w zawodzie/na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Tak, wszystkich -> przejście do P15
2. Tak, ale tylko częściowo (możliwość wyboru tej odpowiedzi, jeśli w danym zawodzie w pytaniu P2 wskazano więcej niż 1 miejsce pracy na danym stanowisku/w danym zawodzie) -> przejście do P16
3. Nie znaleźliśmy nikogo -> przejście do P16

P15. Co zadecydowało o przyjęciu kandydata/kandydatów do pracy w zawodzie/na stanowisku (nazwa stanowiska z P2)? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Spełnienie wszystkich wymagań i oczekiwań wobec kandydata/kandydatów
2. Mała ilość osób, które odpowiedziały na ofertę pracy
3. Konieczność szybkiego zatrudnienia pracownika/pracowników
4. Posiadanie specjalistycznych umiejętności, o które trudno na rynku pracy
5. Inne, jakie

Po pytaniu P15 przejść do pytania P17

P16. Co zadecydowało o nieobsadzeniu stanowiska/stanowisk, na które prowadzono rekrutację, czyli (nazwa stanowiska z P2)? (możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi, ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Nie zgłosił się żaden kandydat/kandydaci
2. Zgłosiła się zbyt mała liczba kandydatów (możliwość wyboru tej odpowiedzi, jeśli w danym zawodzie w pytaniu P2 wskazano więcej niż 1 miejsce pracy)
3. Brak odpowiednich umiejętności lub kompetencji kandydata/kandydatów – jakich
4. Brak uprawnień do pracy kandydata/kandydatów – jakich
5. Brak doświadczenia kandydata/kandydatów – jakiego
6. Brak odpowiedniego podejścia i zaangażowania kandydata/kandydatów – jakiego
7. Kandydatowi/kandydatom nie odpowiadały godziny pracy
8. Kandydatowi/kandydatom nie odpowiadały warunki wykonywania pracy (socjalne, zakres obowiązków itp.)
9. Kandydatowi/kandydatom nie odpowiadała forma zatrudnienia
10. Kandydatowi/kandydatom nie odpowiadał zakres obowiązków
11. Kandydatowi/kandydatom nie odpowiadała lokalizacja miejsca pracy
12. Sami musieliśmy zrezygnować z rekrutacji
13. Inne, jakie

P17. Czy podczas prowadzonych rekrutacji pracowników natrafialiście Państwo na jakies problemy?

1. Tak -> przejście do P18
2. Nie -> przejście do P19
3. Trudno powiedzieć -> przejście do P19

P18. Jakiego rodzaju były to problemy? (możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi, ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Małe zainteresowanie ofertą pracy
2. Trudności z dotarciem do odpowiednich kandydatów
3. Brak współpracy ze strony urzędu pracy
4. Zbyt wysokie wymagania kandydatów (finansowe, socjalne, warunki pracy itp.)
5. Brak doświadczenia w rekrutacji pracowników
6. Brak wystarczającej ilości czasu na rekrutację pracowników
7. Brak możliwości przeprowadzenia profesjonalnego procesu rekrutacyjnego
8. Brak możliwości skorzystania z usług profesjonalnej agencji
9. Inne, jakie

Blok pytań dotyczący potencjału zatrudnieniowego i planów zatrudnieniowych podmiotów gospodarki narodowej

P19. Czy planują Państwo rekrutację pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

1. Tak -> przejście do pytania P21
2. Nie -> przejście do pytania P20
3. Trudno powiedzieć -> przejście do pytania P27

P20. Dlaczego nie planują Państwo rekrutacji pracowników w najbliższym roku? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Brak potrzeb – obecna ilość pracowników jest wystarczająca
2. Brak możliwości finansowych pracodawcy
3. Brak możliwości zwiększenia ilości miejsc pracy
4. Planujemy zmniejszyć działalność
5. Planujemy zwolnienia/nieprzedłużanie umów obecnym pracownikom
6. Inne, jakie
7. Trudno powiedzieć
8. Odmowa odpowiedzi

Po pytaniu P20 przejście do pytania P27

P21. Jakie są przyczyny planowanych przez Państwa rekrutacji? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Planujemy zwolnienia
2. Odchodzą pracownicy
3. Będziemy potrzebowali kogoś na okres zastępstwa
4. Planujemy stworzyć nowe stanowiska pracy
5. Planujemy zwiększyć liczbę istniejących stanowisk pracy
6. W firmie jest duża rotacja pracowników

P22. W jakich na jakie stanowiska planują Państwo rekrutację pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (odpowiedzi prekodowane według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności) (jeśli respondent nie będzie potrafił wskazać konkretnej liczby miejsc pracy prosimy o uśrednioną wartość, ankieter wpisuje odpowiedź podaną przez respondenta, która będzie prekodowana wg Klasyfikacji Zawodów i Specjalności)

1. nazwa nazwa KZiS (prekodowana)... ilość miejsc pracy
2. nazwa nazwa KZiS (prekodowana)... ilość miejsc pracy
3. nazwa nazwa KZiS (prekodowana)... ilość miejsc pracy
4. nazwa nazwa KZiS (prekodowana)... ilość miejsc pracy

Pytania P23 – P26 pojawią się tyle razy, ile respondent wskazał zawodów w P22.

P23. Jakiego wykształcenia będą oczekiwali Państwo od kandydatów na stanowisko (nazwa stanowiska z P22) (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. podstawowe lub gimnazjalne
2. zasadnicze zawodowe

3. średnie
4. średnie zawodowe
5. wyższe zawodowe
6. wyższe
7. bez znaczenia

P24. Czy od kandydatów do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P22) będą oczekiwali Państwo konkretnych uprawnień/certyfikatów/dyplomów? (chodzi tu o ustalenie umiejętności potwierdzonych posiadaniem odpowiednich dokumentów, ankieter dopytuje czego konkretnie dotyczą wymogi pracodawców, ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Tak, jakich:
 - a. dotyczących obsługi specjalistycznego sprzętu, jakiego
 - b. dotyczących znajomości specjalistycznych programów komputerowych, jakich
 - c. dotyczących znajomości standardów obsługi klienta
 - d. dotyczących wiedzy branżowej
 - e. dotyczących znajomości języków obcych, jakich
 - f. dotyczących posiadania prawa jazdy, jakiej kategorii
 - g. dotyczących udokumentowanego doświadczenia w zawodzie
 - h. inne, jakie
2. Nie
3. Trudno powiedzieć

P25. Jakich cech i umiejętności przede wszystkim będą oczekiwali Państwo od kandydatów do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P22)? (możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi, ankieter nie czyta odpowiedzi tylko dopasowuje odpowiedzi respondenta do poniższej listy, ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. kreatywność
2. myślenie analityczne
3. elastyczność
4. komunikatywność
5. dążenie do rozwoju
6. zaangażowanie
7. mobilizowanie innych
8. profesjonalizm i etyka
9. wytrwałość i konsekwencja
10. asertywność
11. odporność na stres
12. branie odpowiedzialności
13. planowanie i koordynowanie
14. delegowanie
15. zarządzanie zespołem
16. organizacja pracy
17. orientacja na cel
18. sumienność i dokładność
19. samodzielność
20. nastawienie biznesowe
21. praca zespołowa
22. budowanie relacji
23. szkolenie i uczenie
24. orientacja na klienta
25. inne, jakie

P26. Jakiego doświadczenia od kandydatów do pracy na stanowisku (nazwa stanowiska z P22) będą Państwo oczekiwali? (ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. bez doświadczenia
2. niewielkie – do roku
3. powyżej roku do 2 lat
4. powyżej 2 do 5 lat
5. powyżej 5 lat
6. bez znaczenia

P27. Czy w przyszłości planują Państwo zmianę wymagań, co do kompetencji i umiejętności zatrudnianego personelu?
(ankieter czyta kafeterię tylko wtedy, gdy respondent ma problemy z udzieleniem samodzielnej odpowiedzi)

1. Tak, w zakresie kompetencji miękkich (cechy indywidualne, osobowościowe, takie jak podejście do pracy, odpowiedzialność, umiejętność pracy zespołowej itp.)
 - 2.1 Zmniejszenie naszych wymagań
 - 2.2 Zwiększenie naszych wymagań
2. Tak, w zakresie posiadanych uprawnień/certyfikatów/dyplomów
 - 3.1 Zmniejszenie naszych wymagań
 - 3.2 Zwiększenie naszych wymagań
3. Nie
4. Inne, jakie

P28. Na podstawie Państwa doświadczeń proszę wskazać, absolwentów jakich kierunków i profili szkół (ponadgimnazjalnych lub wyższych) brakuje lub może brakować w przyszłości w Państwa branży lub w podmiotach podobnych do Państwa podmiotu? *(dopytujemy o konkretne specjalizacje, ewentualnie poziom/rodzaj szkoły)*

A. Szkoły ponadgimnazjalne

1. Kierunek/profil/specjalizacja
2. Kierunek/profil/specjalizacja
3. Kierunek/profil/specjalizacja
4. Kierunek/profil/specjalizacja

B. Szkoły wyższe

1. Kierunek/profil/specjalizacja
2. Kierunek/profil/specjalizacja
3. Kierunek/profil/specjalizacja
4. Kierunek/profil/specjalizacja

P29. Jaką konkretną wiedzę, umiejętności, uprawnienia itp. powinni posiadać absolwenci tych profili/kierunków/specjalności, chodzi o efekty kształcenia? *(pytanie otwarte, w razie problemów z udzieleniem odpowiedzi przez respondenta ankieter wpisuje trudno powiedzieć)*

.....

Serdecznie dziękuję za udział w badaniu.



www.lorp.wup.lublin.pl

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 46 35 333, tel./fax. 81 46 35 332
e-mail: lorp@wup.lublin.pl, www.lorp.wup.lublin.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego