



Potrzeby edukacyjno-szkoleniowe województwa lubelskiego

Raport z badań

Analiza kwalifikacji oraz kierunków edukacji i kształcenia niezbędnych dla województwa lubelskiego

Część I

powiat biłgorajski
powiat hrubieszowski
powiat kraśnicki
powiat lubartowski
powiat lubelski
powiat łęczyński
powiat miasto Lublin
powiat opolski
powiat parczewski
powiat puławski
powiat radzyński
powiat świdnicki
powiat tomaszowski
powiat zamojski i miasto Zamość

Badania przeprowadzone w ramach projektu „Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim ” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nazwa Beneficjenta:

REGION ŚRODKOWO-WSCHODNI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

20-109 Lublin, ul. Królewska 3

Numer umowy: POWR.02.20.00-00-0013/18

Tytuł projektu: Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim

Program Operacyjny: Wiedza Edukacja Rozwój

Oś priorytetowa: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji

Działanie: Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy

Instytucja Pośrednicząca: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Wykonawca badań:

CENTRUM BADAWCZO-SZKOLENIOWE PROGRES SP. Z O.O.

20-027 LUBLIN, ul. SĄDOWA 8/1,

KRS 0000817581, NIP: 712-33-96-430

Badania i analizy przeprowadził zespół ekspercki w składzie:

PROF. DR HAB. STANISŁAW SKOWRON

DR HAB. BARBARA SZYMONIUK

DR HAB. ŁUKASZ SKOWRON

DR HAB. MARCIN GAŚSIOR

DR MONIKA SAK-SKOWRON

(część I badania dotyczy powiatów, które są objęte działaniem Regionu Środkowo-Wschodniego NSZZ „Solidarność”)

Spis treści

Rozdział 1. Analiza danych zastanych	3
1.1 Pracodawcy województwa lubelskiego	3
1.2 Obszar edukacji i kształcenia	19
Rozdział 2. Struktura doboru próby badawczej	37
2.1 Badanie przedsiębiorców	39
2.2 Badanie przedstawicieli instytucji edukacyjnych	41
Rozdział 3. Analiza wyników badań – przedsiębiorcy	46
3.1 Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	46
3.2 Zmiany i perspektywy zatrudnienia	52
3.2.1 Przyczyny zmian w zatrudnieniu	60
3.2.2 Planowane zmiany w zatrudnieniu	70
3.3 Metody rekrutacji pracowników	77
3.4 Oczekiwania pracodawców względem kandydatów do pracy	79
3.4.1 Oczekiwania względem kandydatów do pracy w ujęciu łącznym	79
3.4.2 Oczekiwania – stanowiska specjalistyczne	90
3.4.3 Oczekiwania – stanowiska szeregowe	98
3.4.4 Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie posiadanych certyfikatów, uprawnień i innych szczególnych kompetencji	105
3.4.5 Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie wykształcenia kandydatów do pracy	110
3.4.6 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy	112
3.5 Rozwój pracowników	113
3.6 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym	122
Rozdział 4. Analiza wyników badań - instytucje edukacyjne	124
4.1 Charakterystyka badanych instytucji edukacyjnych	124
4.2 Analiza oferty edukacyjnej badanych podmiotów	130
4.3 Postrzegana istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – w ujęciu badanych kategorii instytucji edukacyjnych i powiatów	134
4.4 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach edukacyjnych	141
4.5 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego	150
4.6 Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami	156
4.7 Nauczanie zdalne w czasie pandemii COVID-19	162
Rozdział 5. Analiza porównawcza	172
5.1 Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji	172
5.2 Trudność pozyskania a podaż wybranych kompetencji	177

Rozdział 1. Analiza danych zastanych

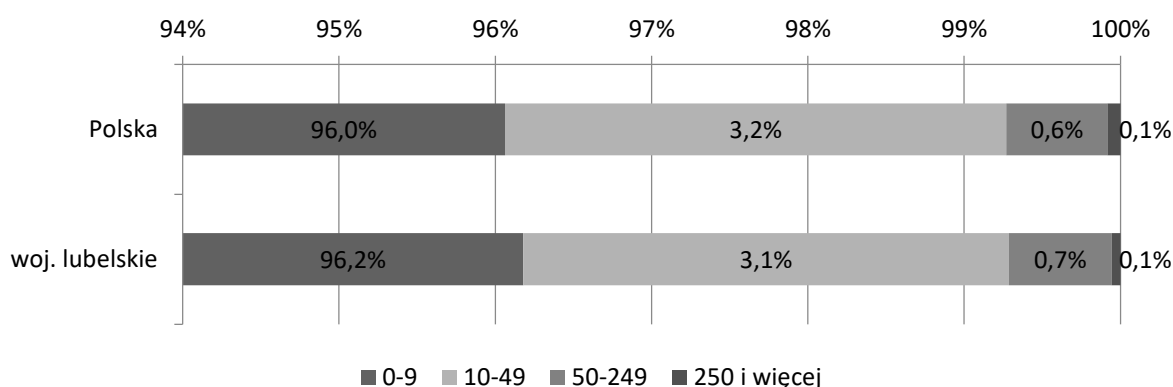
1.1 Pracodawcy województwa lubelskiego

Na terenie województwa lubelskiego na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowanych było 180 805 podmiotów. Ekspozycja mikropodmiotów w populacji ogółu podmiotów w lubelskim jest nieznacznie mniejsza niż przeciętnie w kraju. Od 2012 roku widać wyraźny trend przyrostu mikroprzedsiębiorstw przy jednoczesnym ubytku podmiotów we wszystkich większych klasach wielkości. Na terenie całego województwa działa 101 podmiotów zatrudniających ponad 249 pracowników w tym 28 zatrudniających ponad 999 pracowników (tabela 1.1.1, rysunek 1.1.1).

Tabela 1.1.1 Podmioty gospodarki narodowej wpisane do REGON według klas wielkości

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
0-9	158855	162669	164510	166102	167016	170316	173871
10-49	5766	5701	5713	5724	5743	5712	5615
50-249	1260	1248	1253	1223	1230	1204	1190
250-999	113	112	114	108	106	105	101
1000 i więcej	33	32	30	27	28	28	28
Razem	166027	169762	171620	173184	174123	177365	180805
Struktura (razem = 100%)							
0-9	95,7%	95,8%	95,9%	95,9%	95,9%	96,0%	96,2%
10-49	3,5%	3,4%	3,3%	3,3%	3,3%	3,2%	3,1%
50-249	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
250-999	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
1000 i więcej	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>



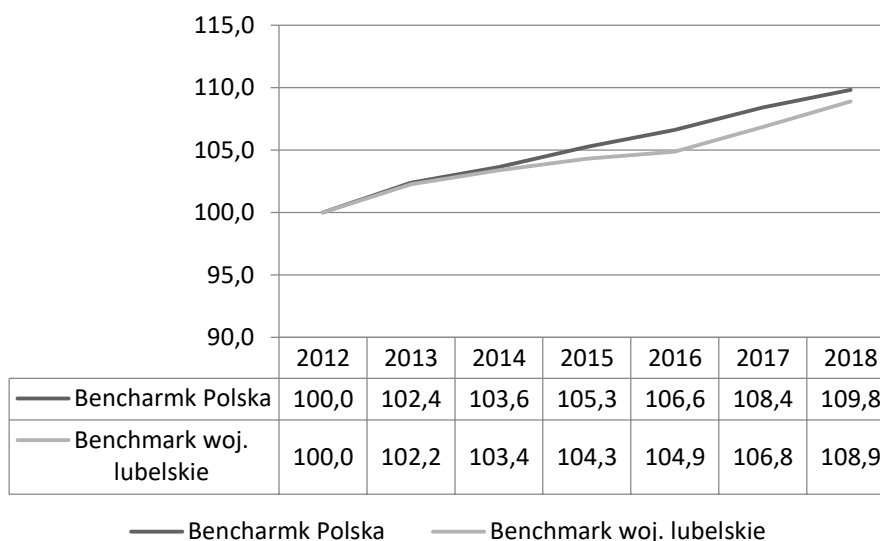
Rysunek 1.1.1 Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, województwo na tle Polski.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach jest niższa niż dla obszaru całego kraju (rysunek 1.1.2). W województwie wyniosła ona 108,9 w latach 2012-2018 i

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

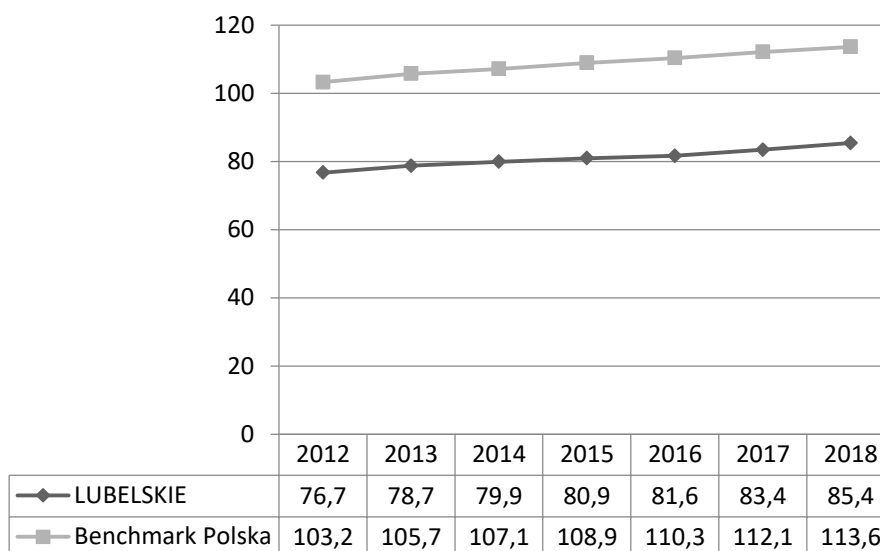
była o 1,1 punktu mniejsza niż na całym obszarze kraju. Preferencje do uruchomienia własnej działalności są zatem w społeczności regionu mniejsze niż przeciętnie w kraju.



Rysunek 1.1.2 Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych wpisanych do REGON w latach 2012-2018, (rok 2012 = 100,0 %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Rosnąca przedsiębiorczość i związana z tym gotowość do samozatrudnienia jest niska na tle kraju. Wskaźnik nasycenia województwa przedsiębiorczością mierzony liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców rośnie zbyt wolno, aby dogonić wartość referencyjną dla kraju, wciąż zatem pozostaje na względnie niskim poziomie na tle przyjętego benchmarku (rysunek 1.1.3).



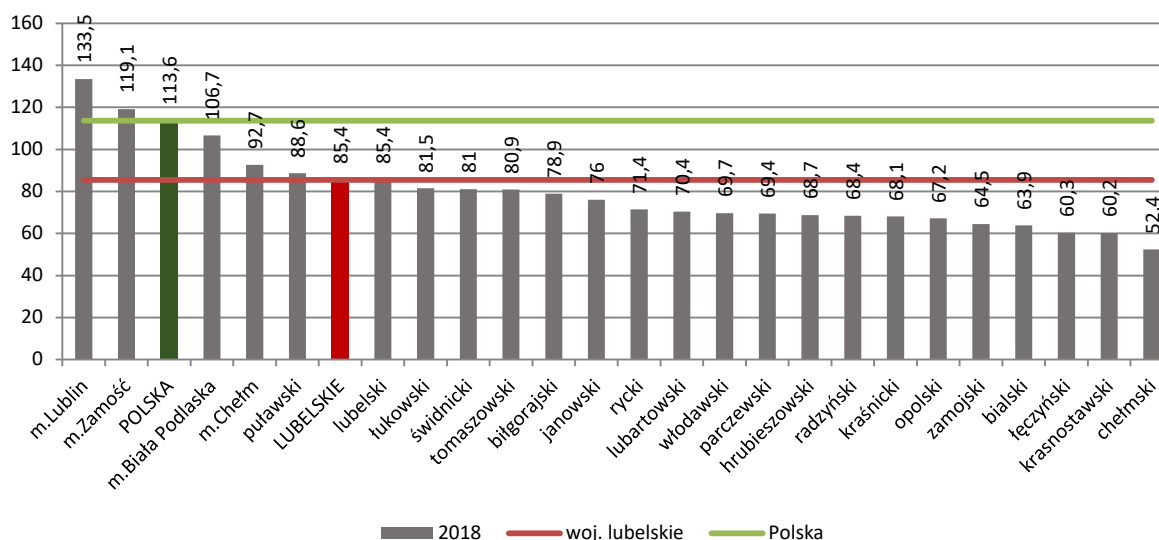
Rysunek 1.1.3 Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców, województwo na tle kraju w latach 2012-2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Poziom nasycenia przedsiębiorczością poszczególnych powiatów jest w regionie zróżnicowany. Jednak tylko 2 powiaty odznaczają się przedsiębiorczością wyższą niż przeciętna krajowa i są to

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

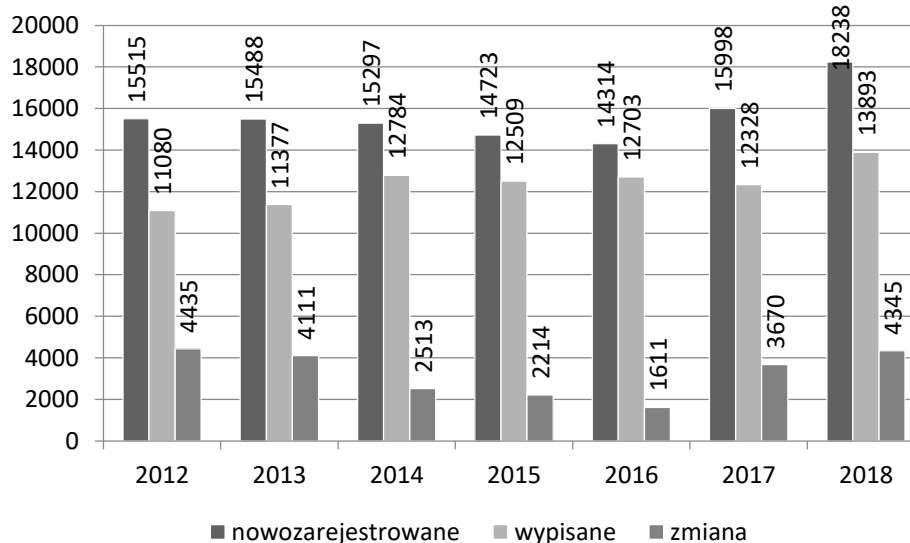
powiaty grodzkie Lublin i Zamość (rysunek 1.1.4). Najniższa przedsiębiorczość charakteryzuje powiaty ęczyński, krasnostawski oraz chełmski. W szczególności w ostatnim wymienionym powiecie wskaźnik nasylenia przedsiębiorczością jest ponad dwukrotnie mniejszy od przeciętnej krajowej, co ukazuje rysunek poniżej.



Rysunek 1.1.4 Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w powiatach województwa lubelskiego na koniec 2018 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Rosnącą przedsiębiorczość w województwie lubelskim widać w ostatnich 3 latach – obserwuje się wyraźny przyrost nowo rejestrowanych podmiotów w stosunku do podmiotów wypisywanych. W wyniku czego, saldo rejestrowanych i wypisywanych z REGON podmiotów gospodarczych w województwie wykazuje od 2016 roku tendencję rosnącą, ujawniając potencjał do akceleracji poziomu przedsiębiorczości w analizowanym województwie.

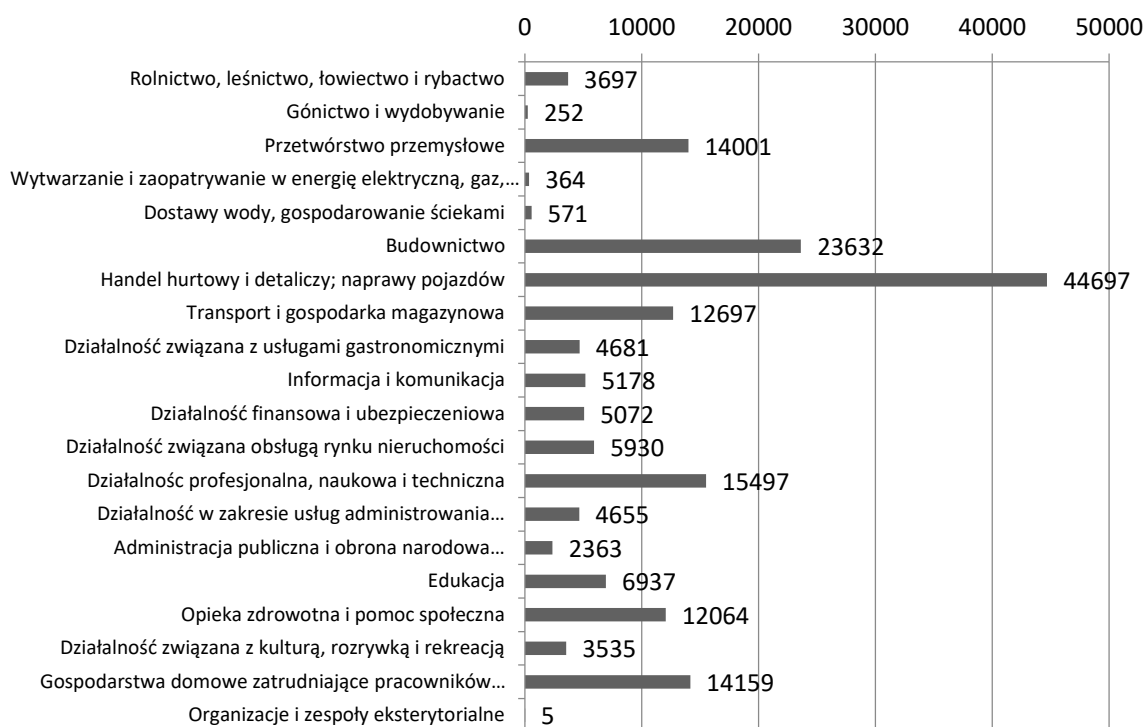


Rysunek 1.1.5 Nowo zarejestrowane i wypisane podmioty gospodarki narodowej latach 2012-2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

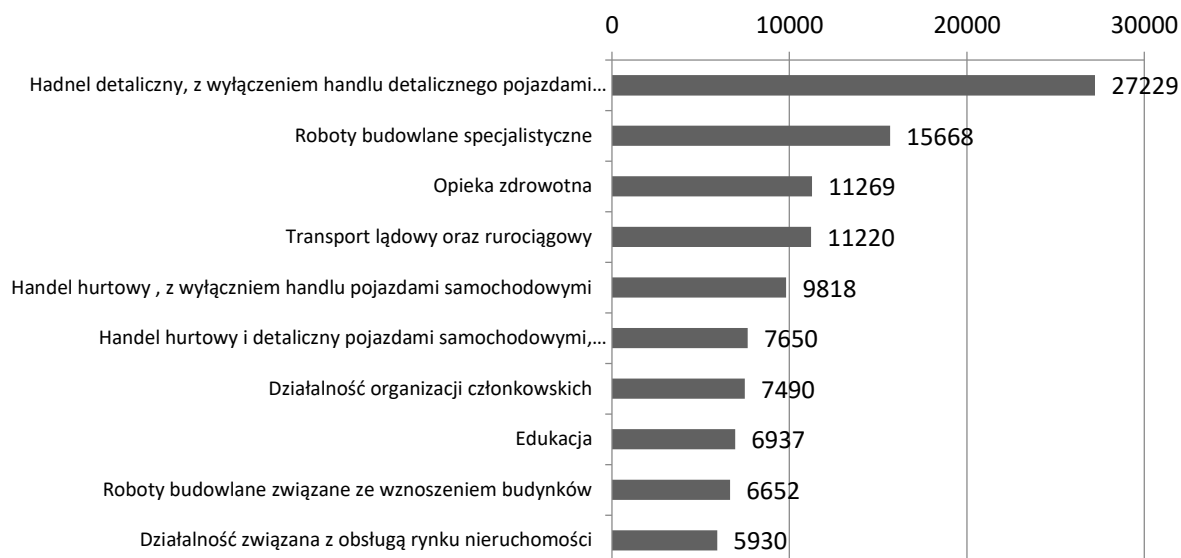
W populacji podmiotów gospodarczych regionu najsilniej reprezentowana jest sekcja handlu i napraw licząca 44 697 podmiotów (rysunek 1.1.6). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowane były 23 632 podmioty, trzecie miejsce przypada 15 497 podmiotom trudniącym się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną. Czwarte miejsce pod względem częstości występowania zajęły gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników liczące 14 159 jednostek. Pierwszą piątkę dopełniają przedsiębiorstwa przetwórstwa przemysłowego liczące 14 001 podmiotów.



Rysunek 1.1.6 Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w województwie lubelskim w roku 2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Najliczniejszą branżą w województwie jest branża handlu detalicznego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, drugie miejsce zajmuje branża robót budowlanych specjalistycznych, trzecie miejsce przypada branży opieki zdrowotnej, a czwarte i piąte miejsce zajmują odpowiednio transport lądowy oraz rurociągowy i branża handlu hurtowego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi (rysunek 1.1.7).



Rysunek 1.1.7 Dziesięć branż liczących w województwie najwięcej podmiotów gospodarczych w 2018 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Rolniczy charakter regionu ujawnia struktura pracujących w województwie według grup sekcji. Zgodnie ze statystyką GUS z 2018 r., w sektorze rolnictwa pracowało 43,6% ogółu pracujących w całym województwie i było to 307 138 osób. Drugim pod względem znaczenia dla regionalnego rynku pracy jest sektor pozostałej działalności usługowej, którym trudnił się niemal co czwarty pracujący w województwie tj. 171 146 osób, czyli 24,3% ogółu pracujących w regionie (tabela 1.1.2). Dopiero trzecie miejsce z uwagi na liczbę pracujących, wynoszącą 118 156 osób (16,8% ogółu pracujących w województwie) zajął sektor przetwórstwa przemysłowego. W sektorze handlu i napraw, transportu i gospodarki magazynowej, zakwaterowania i gastronomii oraz informacji i komunikacji pracowało łącznie 92 286 osób czyli 13,1% pracujących w lubelskim wykazywanych przez GUS.

Analiza zmian w czasie pozwala twierdzić, że charakter regionu stopniowo zmienia się z rolniczego w kierunku usługowego, proces ten zachodzi powoli, ale ma systematyczny charakter (tabela 1.1.2). Bez wątplenia znaczenie sektora usług w kreowaniu miejsc pracy w najbliższych latach będzie rosło.

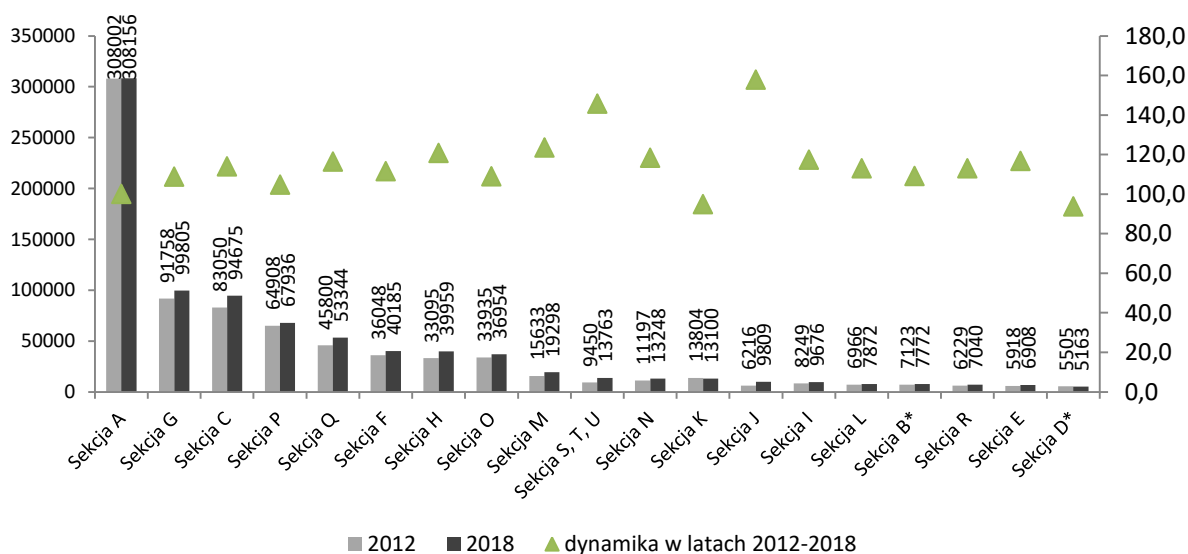
Tabela 1.1.2. Pracujący w województwie według grup sekcji

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	307211	307120	307334	307248	307131	307394	307138
przemysł i budownictwo	109948	110329	110811	109216	112455	116208	118156
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	78639	82397	83993	83858	88274	89509	92286
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	16376	16361	16331	16366	16125	15249	14982
pozostałe usługi	157743	161655	162733	163744	165939	167456	171146
Ogółem	669917	677862	681202	680432	689924	695816	703708
Struktura							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i	45,9%	45,3%	45,1%	45,2%	44,5%	44,2%	43,6%

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
rybactwo							
przemysł i budownictwo	16,4%	16,3%	16,3%	16,1%	16,3%	16,7%	16,8%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	11,7%	12,2%	12,3%	12,3%	12,8%	12,9%	13,1%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,3%	2,2%	2,1%
pozostałe usługi	23,5%	23,8%	23,9%	24,1%	24,1%	24,1%	24,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Statystyka pracujących, według sekcji PKD podawana przez GUS i uwzględniająca mniejsze podmioty, także ukazuje wciąż kluczową rolę rolnictwa w tworzeniu miejsc pracy w regionie. Ujawnia ona jednak istotną rolę sekcji G tj. handlu i napraw w tworzeniu miejsc pracy oraz sekcji C czyli ogółu przetwórstwa przemysłowego. Dopiero czwarte miejsce zajmuje typowa sekcja sektora usługowego i jest nią sekcja P tj. edukacja. Pierwszą piątkę sekcji najważniejszych z punktu widzenia tworzonych miejsc pracy dopełnia sekcja F czyli budownictwo (rysunek 1.1.8). Na przestrzeni ostatnich lat tylko w 3 sekcjach nastąpił spadek liczby pracujących i było to w: sekcji A obejmującej rolnictwo, oraz sekcji D obejmującej wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, wodę i gaz oraz sekcji K obejmującej działalność finansową i ubezpieczeniową.



*w przypadku sekcji B i sekcji D ze względu na brak danych GUS za lata 2012-2014 podano dane dla roku 2015 i 2018.

Rysunek 1.1.8 Pracujący w województwie lubelskim według sekcji PKD.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

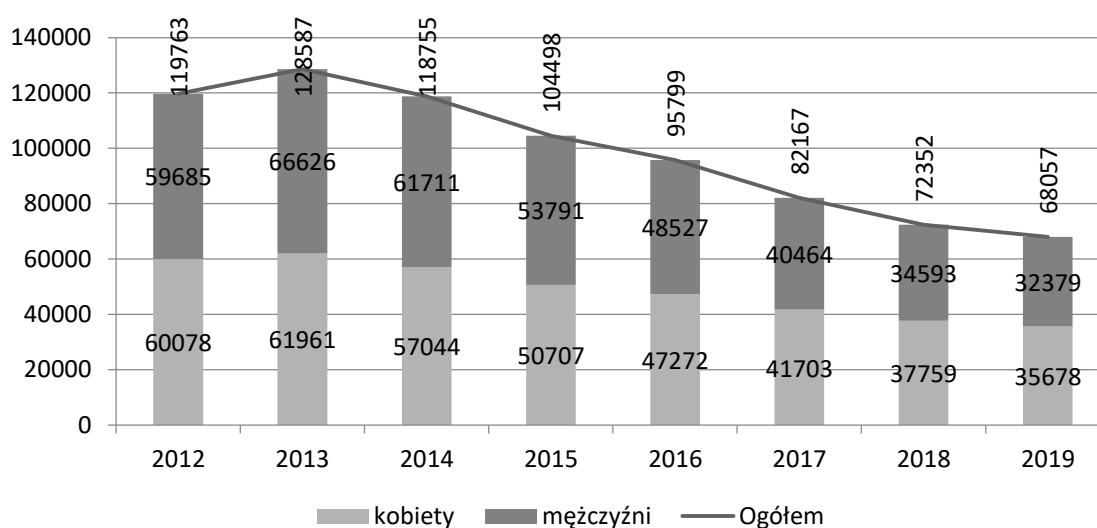
Analiza liczby ofert pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w ujęciu miesięcznym pozwala dostrzec, że całkowita liczba ofert na koniec miesiąca zmalała z 2687 do 1895, jednocześnie znacząco wzrosła liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę z 27 do 35, co oznacza poprawę na rynku pracy w skali ostatniego roku – mniejszą liczbę osób bezrobotnych (tabela 1.1.3), ale jednocześnie potencjalne większe trudności ze znalezieniem pracy dla osób pozostających bez pracy. Warto zauważyć, że oferty zgłoszone z sektora prywatnego w ciągu ostatniego miesiąca ujętego w poniższym zestawieniu stanowiły 83%, ogółu ofert tego miesiąca.

Tabela 1.1.3 Oferty pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w badanym regionie w ujęciu miesięcznym

Miesiąc	Oferty pracy:			bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę
	zgłoszone w ciągu miesiąca	zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	stan na końcu miesiąca	
listopad (2018)	3393	2901	2687	27
grudzień	3155	2732	1632	46
styczeń	4130	3308	2292	34
luty	5202	4077	3443	22
marzec	5016	4092	2729	28
kwiecień	4278	3506	2706	27
maj	4181	3568	3100	22
czerwiec	3627	2990	2783	24
lipiec	4353	3656	3172	21
sierpień	4086	3219	2782	24
wrzesień	4592	3747	2863	23
październik	3551	3003	2324	28
listopad (2019)	3407	2830	1895	35

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Od 2013 roku w województwie, z roku na roku, spada liczba osób bezrobotnych. W latach 2013-2019, według danych na koniec czerwca zmniejszyła się ona o 60 530 osób, co oznacza spadek o 47,1% (rysunek 1.1.9). Jednocześnie znacząco zmniejszyła się stopa bezrobocia – w ostatnich 6 latach zmieniła się z 13,9% do 7,3% (rysunek 1.1.10). Tempo spadku tego wskaźnika było zatem większe niż tempo spadku bezrobocia, co oznacza, że bezrobocie spadało szybciej niż liczba osób aktywnych zawodowo w regionie. W 2019 roku bez pracy pozostawało więcej kobiet niż mężczyzn, na 100 bezrobotnych mężczyzn przypadały 110 bezrobotnych kobiet, tak dużej różnicy nie można tłumaczyć współczynnikiem feminizacji, który wynosi w lubelskim 106. Wyraźnie pracodawcy w regionie preferują zatrudniać pracowników płci męskiej – zjawisko to jednak nie ma charakteru permanentnego – w latach 2012 i 2016 liczba bezrobotnych mężczyzn była wyższa niż bezrobotnych kobiet, co ukazuje poniższy rysunek.

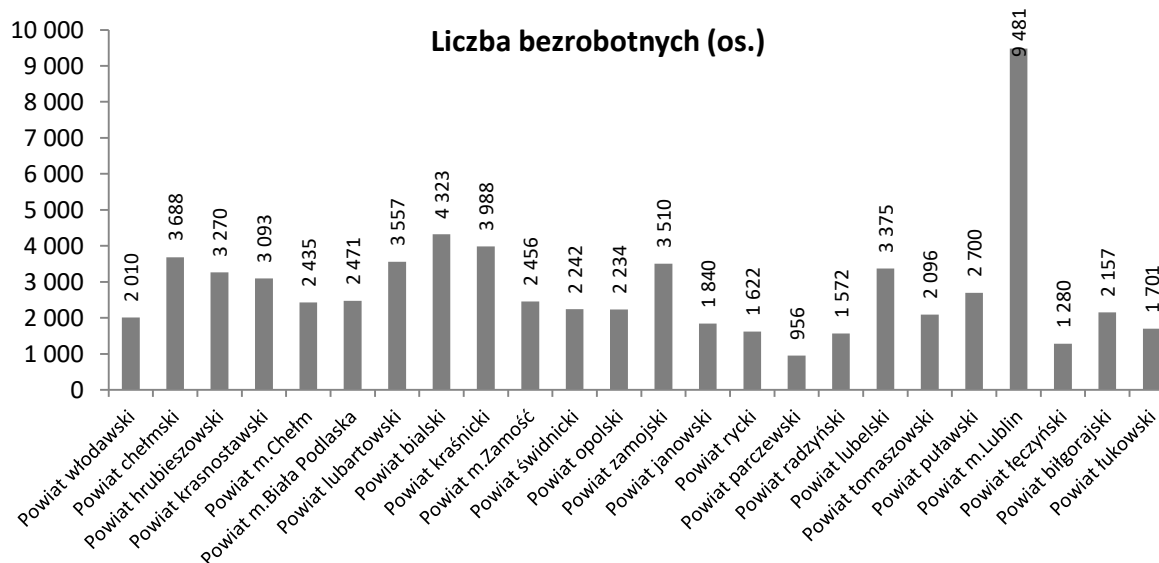
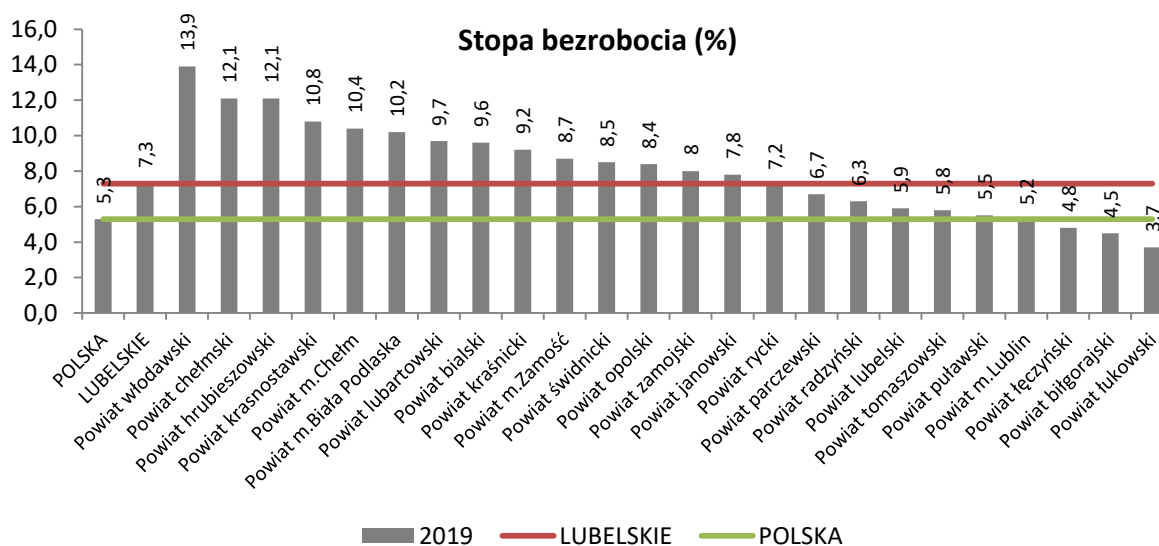


Rysunek 1.1.9 Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Problem bezrobocia jest mocno zróżnicowany w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego (rysunek 1.1.10). Stopa bezrobocia w województwie jest większa niż na obszarze całego kraju o 2 punkty procentowe. Najwyższą stopę bezrobocia na koniec I półrocza 2019 roku odnotowano w powiatach włodawskim (13,9%), chełmskim (12,1%), hrubieszowskim (12,1%) oraz krasnostawskim (10,8%), najniższą natomiast w powiatach łukowskim (3,7%), biłgorajskim (4,5%), Łęczyńskim (4,8%) oraz mieście Lublin (5,2%). Tylko w tych czterech powiatach o najniższej stopie bezrobocia, odnotowana stopa jest niższa niż przeciętnie w kraju. Wysoka stopa bezrobocia nie musi oznaczać jednak znacznego problemu bezrobocia, jeżeli oceniać go przez pryzmat liczby osób bezrobotnych. W powiecie włodawskim o najwyższej stopie bezrobocia liczba bezrobotnych wyniosła bowiem jedynie 2 010 osób, natomiast najwyższy poziom liczby bezrobotnych odnotowano w stolicy regionu, gdzie osób poszukujących pracy było 9 481. Najmniejsza liczba osób poszukujących pracy była w powiecie parczewskim, wyniosła ona 961 bezrobotnych przy stopie bezrobocia wynoszącej w tym powiecie 6,7%.

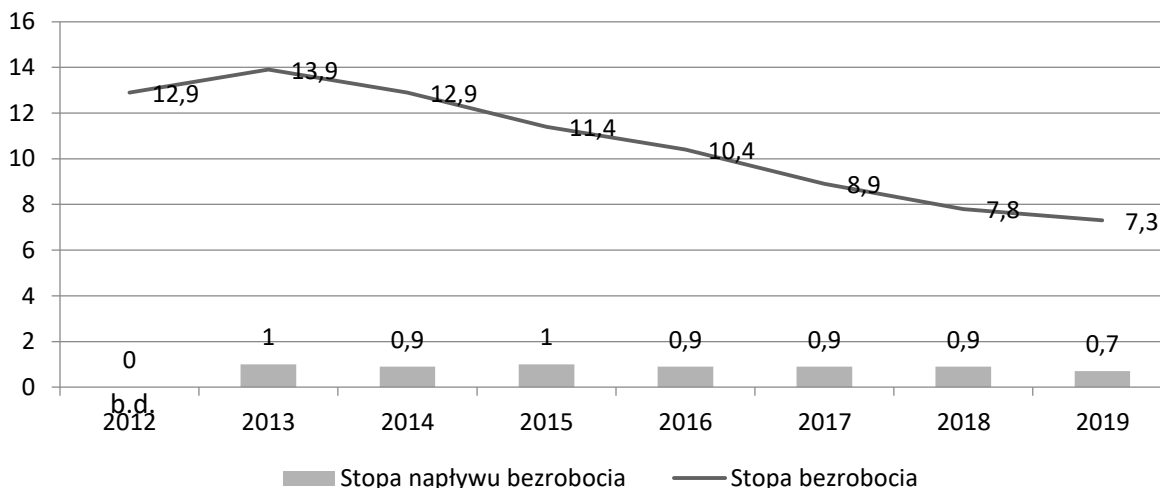


Rysunek 1.10 Stopa bezrobocia i bezrobocie rejestrowane w powiatach województwa lubelskiego na koniec I półrocza 2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bd.l.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

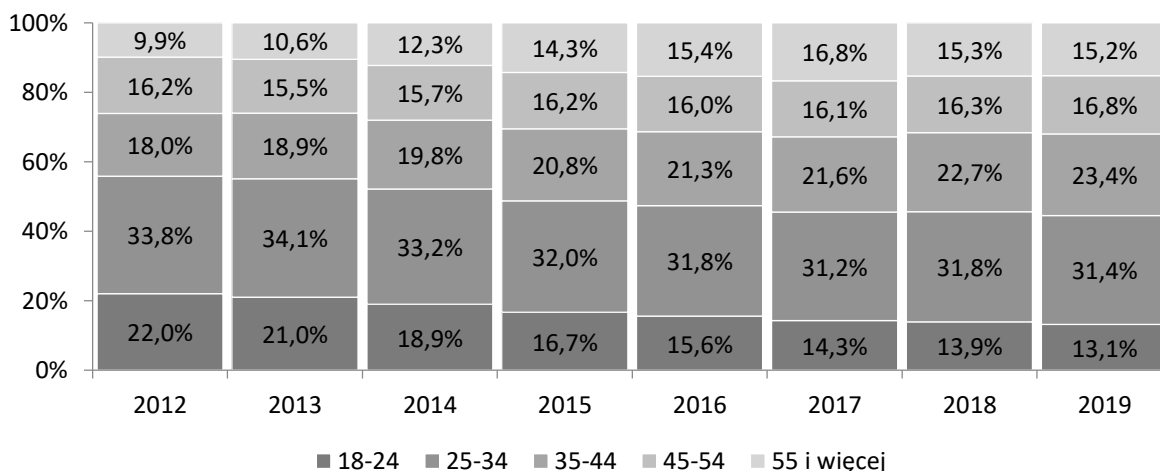
Spadkowi stopy bezrobocia w województwie sprzyja malejąca od 2015 roku stopa napływu bezrobocia, przy czym roczne różnice stopy bezrobocia i stopy napływu bezrobocia w poszczególnych latach pozwalają konstatować, że od 2015 roku istotną rolę w poprawie na rynku pracy województwa lubelskiego odgrywiają pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy – stopa bezrobocia spadała bowiem szybciej niż wynika to ze spadku stopy napływu bezrobocia (rysunek 1.1.11).



Rysunek 1.1.11 Stopa bezrobocia rejestrowanego i napływu bezrobocia w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Wśród bezrobotnych coraz mniejszą frakcją stanowią osoby do 35 roku życia – zmniejsza się udział w ogóle bezrobotnych osób najliczniejszej grup bezrobotnych tj. osób między 25, a 34 rokiem życia, jak również frakcji osób najmłodszych tj. do 24 roku życia. Wyraźnie jednak wzrasta udział w bezrobociu osób starszych grup wiekowych, w tym najstarszej wyróżnionej kategorii wiekowej – powyżej 55 roku życia (rysunek 1.1.12). Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych pozwalają stwierdzić, że wśród pracodawców rosną preferencje zatrudniania osób młodych, w tym tych dopiero wchodzących na rynek pracy.



Rysunek 1.1.12 Struktura bezrobotnych w woj. lubelskim według wieku w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

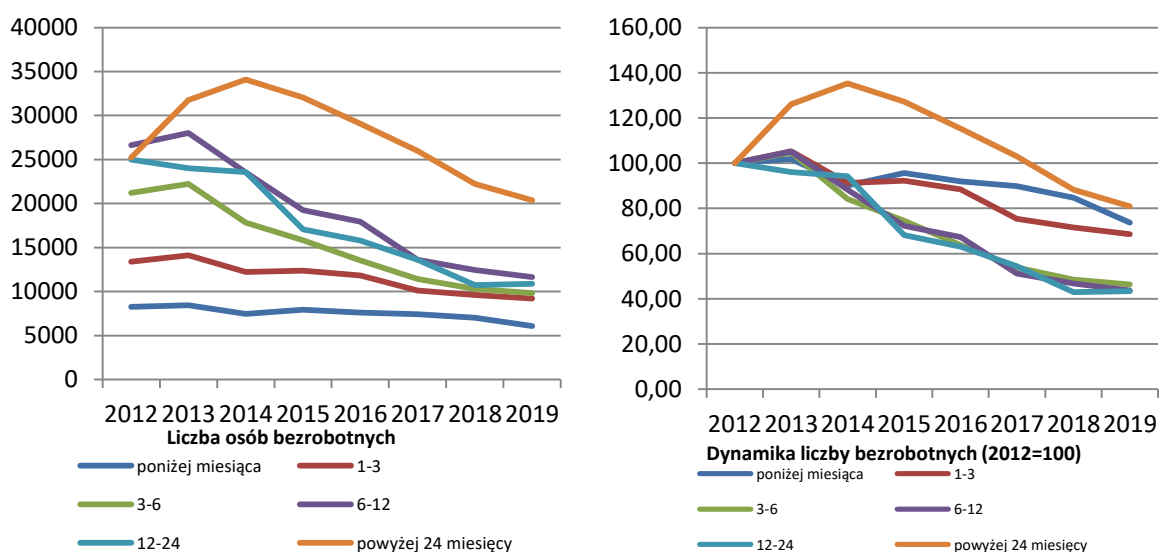
Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych, są spójne z trendami zmian osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – liczba osób w wieku do 30 roku życia wyraźnie spada, zmniejsza się także udział tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych. Udział osób w wieku powyżej 50 roku życia w bezrobociu rósł do roku 2017, lecz w ostatnich 2 latach trend ten odwrócił się – warto także zauważyć, że liczebność tej grupy wiekowej rocznie zmniejsza się już od 2014 roku. Do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się także osoby długotrwale bezrobotne. Ich udział w ogólnej populacji bezrobotnych w województwie na przestrzeni lat podlegał wahaniom, ale od roku 2015 systematycznie spada. W I półroczu 2019 roku wyniósł 58,7%. Zauważyć należy, że znacząco zmieniła się w ostatnich 7 latach liczba osób tej kategorii (ubyło ich 28 912 tj. 42,0%) – co wskazuje na wyraźną poprawę na analizowanym rynku pracy.

Tabela 1.1.4 Wybrane grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba osób								
do 30 roku życia	-	-	-	35375	31026	25120	22102	20064
powyżej 50 roku życia	22258	23827	24132	23811	22667	20527	17051	15950
długotrwale bezrobotne	68835	74290	75009	66010	60249	51117	43399	39923
Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych								
do 30 roku życia	-	-	-	33,9%	32,4%	30,6%	30,5%	29,5%
powyżej 50 roku życia	18,6%	18,5%	20,3%	22,8%	23,7%	25,0%	23,6%	23,4%
długotrwale bezrobotne	57,5%	57,8%	63,2%	63,2%	62,9%	62,2%	60,0%	58,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy. W latach 2012-2019 zmalała liczba osób bezrobotnych we wszystkich wyróżnionych grupach według czasu pozostawania bez pracy, przy czym ostatni rok zawrócił trend spadku osób pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy (rysunek 1.1.13), ale wciąż to właśnie w tej grupie bezrobotnych odnotowano najszybszy spadek liczby bezrobotnych na przestrzeni siedmiu ostatnich lat.

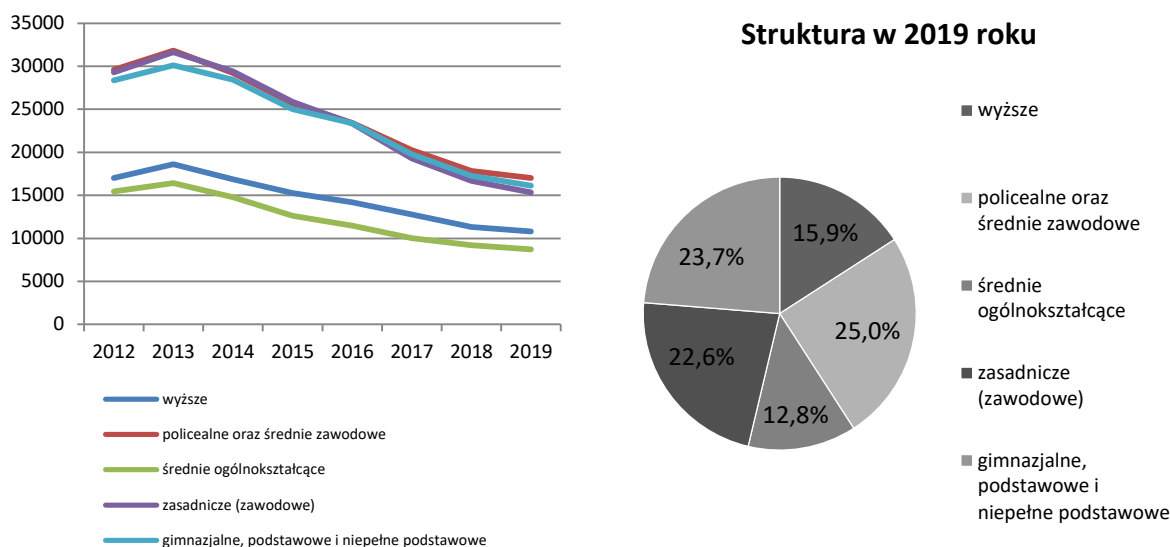


Rysunek 1.1.13 Bezrobocie i jego dynamika w latach 2012-2019 według czasu pozostawania bez pracy, według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

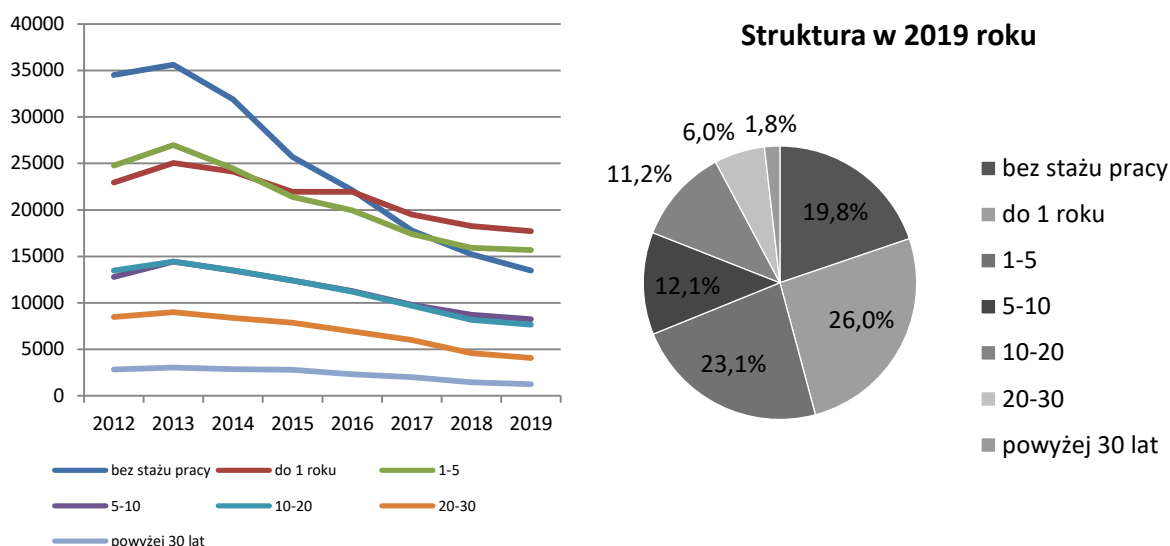
Wśród bezrobotnych najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (12,8%), a największą z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (25,0%). Największy spadek bezrobocia miał miejsce w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i oznaczał zmniejszenie liczby bezrobotnych o 13 934 osoby – rysunek 1.1.14.



Rysunek 1.1.14 Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Analiza liczby osób bezrobotnych według doświadczenia zawodowego, ukazuje że coraz łatwiej znajdują pracę osoby bez stażu pracy. Obecnie największą grupę osób bezrobotnych stanowią w województwie osoby mające doświadczenie zawodowe, ale krótsze niż jeden rok (rysunek 1.1.15).



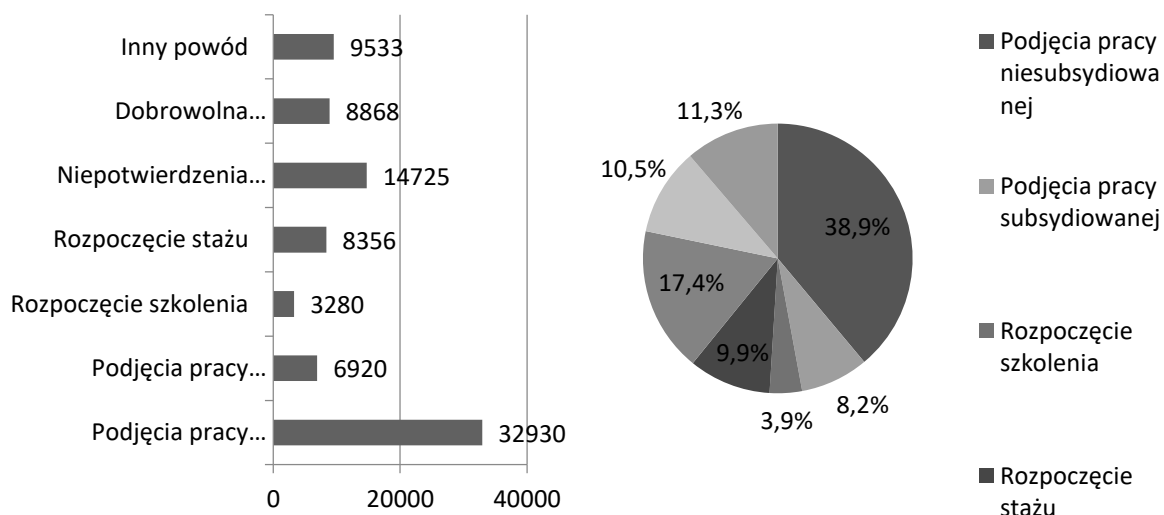
Rysunek 1.1.15. Liczba osób bezrobotnych według ich stażu pracy w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W okresie od stycznia do października 2019 roku w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa wyrejestrowanych zostało łącznie 84 612 bezrobotnych. Najczęstszą przyczyną

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

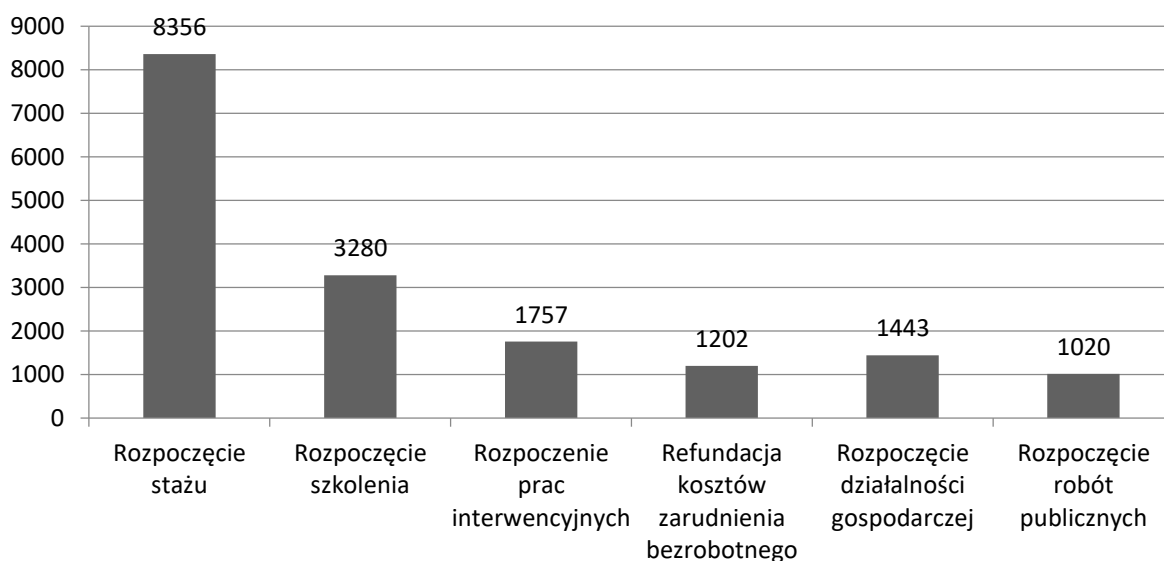
opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych było podjęcie pracy niesubsydiowanej – pracę taką podjęło w ciągu roku 32 930 bezrobotnych (tj. 38,9% przyczyn wykreśleń z rejestru). Drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było nie potwierdzenie gotowości do pracy – dokonało tego 14 725 osób (17,4% przyczyn wykreśleń), co ukazuje rysunek 1.1.16. Pracę subsydiowaną podjęły 6 920 osoby (8,2% wyrejestrowanych).



Rysunek 1.1.16 Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w województwie od stycznia do października 2019 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Skuteczną formą aktywizacji bezrobotnych w województwie są staże. W okresie od stycznia do końca września 2019 roku pozwoliły one wyrejestrować 8 356 osób bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skuteczną aktywizacją były szkolenia, na które skierowano 3 280 osób we wskazanych czasie. Rozpoczęcie prac interwencyjnych stanowiło formą aktywizacji 1 757 osób. Działalność gospodarczą rozpoczęło 1 443 bezrobotnych, dzięki czemu możliwe było ich wykreślenie z rejestru (rysunek 1.1.17, tabela 1.1.5).



Rysunek 1.1.17 Najliczniejsze formy aktywizacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 1.1.5 Osoby wyłączone z ewidencji w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
Osoby wyłączone z ewidencji w miejscu sprawozdawczym	7926	8959	10519	10604	9576	8392	9626	8464	10546	84612
podjęcia pracy w miesiącu sprawozdawczym	4127	3786	4652	4887	4350	3876	4340	4085	5747	39850
niesubsydiowanej	3644	3189	3820	3783	3440	3093	3533	3458	4970	32930
podjęcia działalności gospodarczej	112	130	142	179	185	166	127	88	137	1266
pracy sezonowej	1	0	0	2	1	4	0	0	0	8
subsydiowanej	483	597	832	1104	910	783	807	627	777	6920
prac interwencyjnych	88	215	293	242	179	183	168	135	254	1757
robót publicznych	82	69	96	290	125	96	83	41	138	1020
podjęcia działalności gospodarczej	70	9	129	244	264	197	211	196	123	1443
w tym w ramach bonu na zasiedlenie	3	2	2	1	3	2	3	4	1	21
podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	62	81	85	138	172	194	200	148	122	1202
podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	109	142	153	121	86	53	86	64	83	897
podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	4	3	10	2	2	0	0	2	23
podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia	1	17	27	12	16	10	14	3	6	106
inne	71	60	46	46	66	48	45	39	49	470
rozpoczęcia szkolenia	28	360	452	483	518	420	423	233	363	3280
w tym w ramach bonu szkoleniowego	5	68	45	37	35	21	24	18	33	286
rozpoczęcia stażu	412	1475	1508	1271	875	688	803	566	758	8356
w tym w ramach bonu stażowego	0	0	2	4	4	0	0	0	0	10
rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	22	161	209	139	84	40	43	12	37	747
w tym w ramach PAI	0	19	1	20	0	10	10	0	10	70
skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI	101	112	130	135	125	159	188	156	142	1248
odmowy ustalenia profilu pomocy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
niepotwierdzenia gotowości do pracy	1325	1242	1534	1816	1782	1617	1993	1670	1746	14725
dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	1016	966	1056	1028	965	903	1019	946	969	8868

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podjęcia nauki	4	7	12	4	2	0	2	4	31	66
osiągnięcia wieku emerytalnego	144	126	120	108	111	104	108	114	114	1049
nabycia praw emerytalnych lub rentowych	48	30	32	45	35	26	36	31	20	303
nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	42	34	37	51	49	25	50	42	40	370
inne	657	660	777	637	680	534	621	605	579	5750

Źródło: Opracowanie własne na Sprawozdań MRPiPS-01 „Sprawozdanie o rynku pracy”

W świetle uprzednio prezentowanych danych, nie ulega wątpliwości, że aktywizacja zawodowych przez urzędy pracy pełni ważną rolę w rozwiązywaniu problemów bezrobocia, jednak kluczową rolę na lokalnym rynku pracy odgrywają pracodawcy, którzy oferując miejsca pracy i zatrudniając pracowników, tworzą warunki do podejmowania przez pracowników pracy niesubsydiowanej, stanowiącej najczęstszy powód wykreślenia bezrobotnych z rejestru. Najczęściej poszukiwanymi pracownikami w I półroczu 2019 roku w województwie byli pracownicy usług i sprzedawcy. Liczba bezrobotnych z kwalifikacjami właściwymi dla zawodów tej grupy także jest stosunkowo duża w województwie, ponad dwukrotnie przekracza liczbę ofert pracy. Drugie miejsce pod względem liczby ofert pracy przypada grupie zawodów obejmującej pracowników wykonujących prace proste – w tym przypadku liczba osób bezrobotnych już nie przekracza tak znacząco liczby ofert, nieco rzadziej poszukiwani są robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy stanowiący trzecią najbardziej poszukiwaną przez pracodawców grupę zawodową. Grupa ta jest jednak bardzo silnie reprezentowana wśród osób bezrobotnych, na jedną ofertę pracy przypada niemal trzech bezrobotnych (tabela 1.1.6).

Tabela 1.1.6 Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec I półroczu i wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone w I półroczu

Wyszczególnienie	Średniomiesięcz na liczba bezrobotnych w danej gr. zawodów	Średniomiesięcz na liczba ofert pracy w danej gr. zawodów
Pracownicy usług i sprzedawcy	12298	5583
Pracownicy wykonujący prace proste	6089	5574
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12601	4618
Pracownicy biurowi	2606	3496
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3018	2555
Technicy i inny średni personel	8668	2053
Specjaliści	8250	1482
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1106	863
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	531	146
Siły zbrojne	30	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Struktura zawodowa ofert pracy w I półroczu 2019

<https://wuplublin.praca.gov.pl/struktura-ofert-pracy-wg-grup-zawodowych>.

Na terenie województwa, w oparciu o dane za I półroczu 2019 roku zidentyfikować można było tylko 1 zawód tzw. maksymalnie deficytowy tj. taki, który spełnia kryteria definicji zawodu deficytowego, a jednocześnie w regionie nie było nawet jednej osoby bezrobotnej posiadającej kwalifikacje odpowiadające temu zawodowi. Był to zawód lekarza specjalisty. Znacznie szersza okazuje się być lista zawodów deficytowych – jest ich w całym województwie 19. Największa relacja liczby

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

bezrobotnych i średniomiesięcznej liczby dostępnych ofert pracy ukazuje, że względnie najbardziej deficytowymi zawodami, spośród tych zawodów które były w kompetencjach niektórych bezrobotnych, na terenie województwa są ankieterzy, urzędnicy do spraw podatków, pracownicy usług osobistych (nieklasyfikowani gdzie indziej) oraz programiści aplikacji (tabela 1.1.7).

Tabela 1.1.7 Elementarne grupy zawodów najbardziej deficytowych w woj. lubelskim w I półroczu 2019 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	Zawód maksymalnie deficytowy	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
	Zawód deficytowy	Ankieterzy
		Urzędnicy do spraw podatków
		Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Programiści aplikacji
		Kierownicy w instytucjach opieki nad dziećmi
		Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej
		Kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie
		Kierownicy biura
		Technicy archiwiści i pokrewni
		Kierownicy do spraw finansowych
		Organizatorzy konferencji i imprez
		Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr
		Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych
		Operatorzy maszyn do szycia
		Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie
		Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
		Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych		
Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich		

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe woj. lubelskie. Informacja Sygnalna, I półrocze 2019 r.
<https://wuplublin.praca.gov.pl>

Wśród elementarnych nadwyżkowych zawodów w województwie pierwsze miejsce przypada grupie zawodów obejmujących nauczycieli akademickich. Jest to zawód maksymalnie nadwyżkowy, przy jednocześnie największej liczbie osób bezrobotnych. Drugie miejsce zajmują kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewający. Zawody maksymalnie nadwyżkowe na podstawie danych za I półroczne 2019 roku zidentyfikowano w województwie 4. Dopełnienie wymienionych zawodów maksymalnie deficytowych stanowili w pierwszej połowie 2019 roku ulicznicy sprzedawcy żywności oraz operatorzy maszyn wykończających wyrobów włókienniczych. Wśród zawodów nadwyżkowych, ale nie maksymalnie, tj. dla których była przynajmniej jedna oferta pracy, na szczycie rankingu znalazł się zawód kaletników, rymarzy i pokrewnych. Na koniec I półrocza było 44 bezrobotnych w tym zawodzie, w czasie gdy oferta pracy była tylko jedna. Drugim pod względem poziomu nadwyżki zawodem był zawód maszynisty kotłów parowych, w którym było 136 bezrobotnych na 6 ofert pracy,

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

a trzecim zawód formowacza wyrobów szklanych, krajaczy i szlifierzy szkła, do którego przysposobionych było 88 bezrobotnych, w czasie gdy ofert pracy było zaledwie 6. Całkowita lista zawodów nadwyżkowych w połowie 2019 roku liczyła 18 elementarnych grup zawodów co ukazano w tabeli 1.1.8.

Tabela 1.1.8 Elementarne grupy zawodów najbardziej nadwyżkowych w woj. lubelskim w I półroczu 2019 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
NADWYŻKA	Zawód nadwyżkowy	Kaletnicy, rymarze i pokrewni
		Maszyniści kotłów parowych i pokrewni
		Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła
		Operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych
		Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
		Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów
		Mistrzowie produkcji w budownictwie
		Konduktorzy i pokrewni
		Specjaliści do spraw public relations
		Technicy analityki medycznej
		Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych
		Robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt
		Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
		Operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin
		Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek
		Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
		Nauczyciele kształcenia zawodowego
	Kierownicy sprzedaży w marketach	
	Zawód maksymalnie nadwyżkowy	Nauczyciele akademicy
		Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy
Uliczni sprzedawcy żywności		
Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych		

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe woj. lubelskie. Informacja Sygnalna, I półrocze 2019 r.

<https://wuplublin.praca.gov.pl>

Według barometru zawodów w województwie lubelskim najbardziej poszukiwanymi w 2020 roku pracownikami będą:¹

- dekarze i blacharze budowlani
- diagnosty samochodowi
- elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
- fizjoterapeuci i masażyści

¹ Źródło: Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl/lubelskie/prognozy-w-tabelach/2020>

- fryzjerzy
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- kucharze
- lekarze
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy instalacji budowlanych
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- piekarze
- pielęgniarki i położne
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- samodzielni księgowi
- spawacze
- szefowie kuchni.

Największy problem ze znalezieniem w województwie lubelskim pracy z uwagi na nadwyżkę poszukujących pracy mogą mieć:

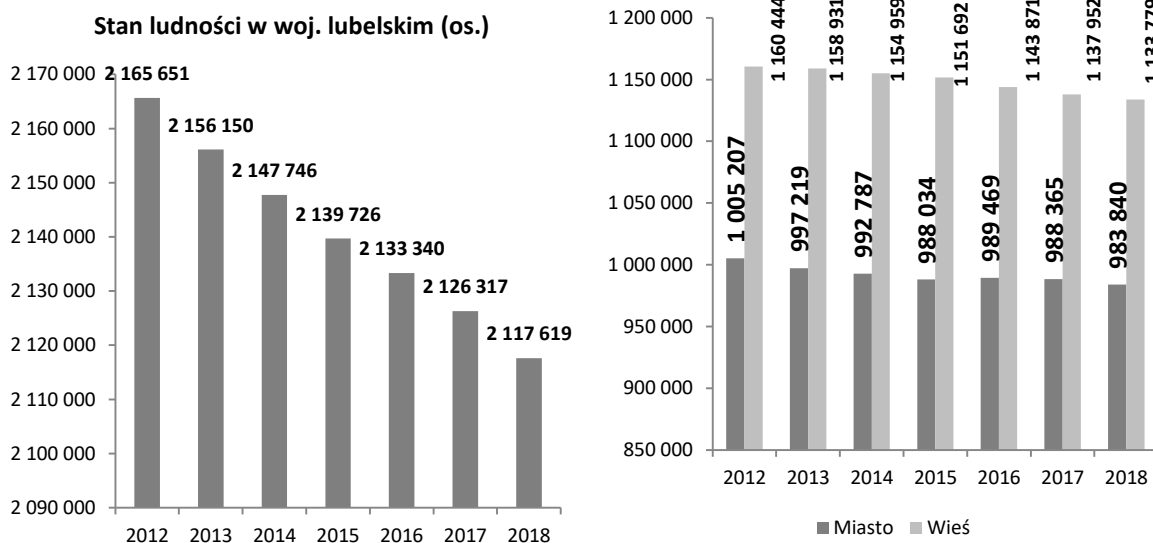
- ekonomiści
- filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- pedagodzy
- pracownicy administracyjni i biurowi
- pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
- rolnicy i hodowcy
- socjologzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- specjaliści administracji publicznej
- specjaliści technologii żywności i żywienia
- technicy mechaniccy.

1.2 Obszar edukacji i kształcenia

Stan ludności województwa lubelskiego na koniec 2018 roku wynosił 2 165 651 mieszkańców, z czego mieszkańcy obszarów wiejskich stanowili 53,5% (tj. 1 133 779 osób), a obszarów miejskich 46,5% (tj. 983 840 osób). Od lat w badanym województwie stan ludności zmniejsza się, zjawisko to dotyczy zarówno ogół obszarów wiejskich jak i obszarów miejskich województwa. W konsekwencji ilość zasobów ludzkich zamieszkujących region systematycznie maleje (rysunek 1.2.1), jakkolwiek depopulacja na obszarach wiejskich zachodzi nieznacznie szybciej – od 2012 roku do końca 2018 roku na obszarach wiejskich województwa liczba mieszkańców zmniejszyła się o 2,3% (26 665 osób), na

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

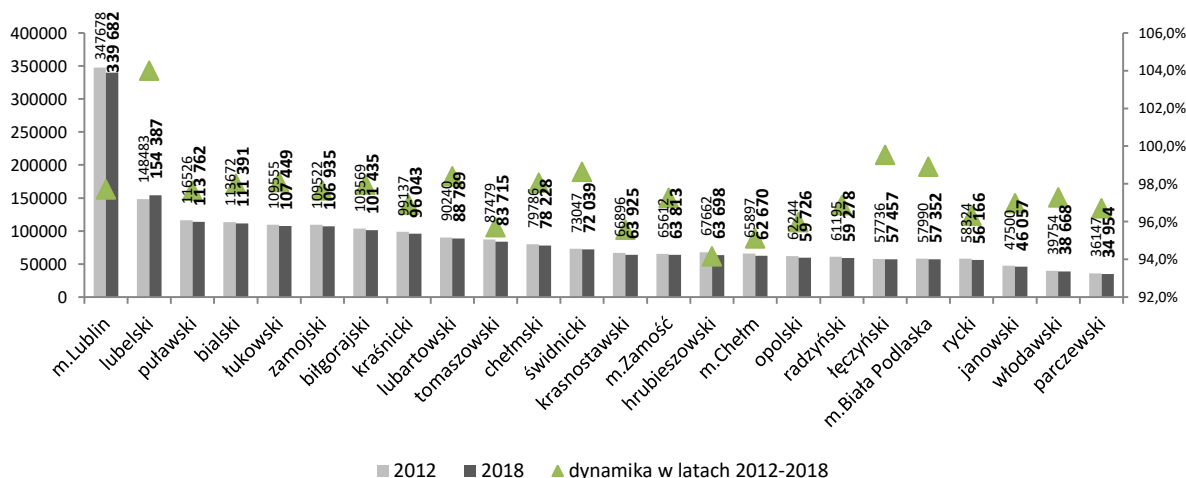
obszarach miejskich natomiast spadła o 2,1% (21 367 osób), co przełożyło się na łączny ubytek stanu ludności w województwie o 2,2% (48 032 mieszkańców).



Rysunek 1.2.1 Stan ludności w województwie lubelskim w latach 2012-2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Największym powiatem województwa jest stolica regionu - miasto Lublin (rysunek 1.2.2). Znacząca liczba mieszkańców zamieszkuje także najbliższe otoczenie Lublina, czyli powiat lubelski. Trzecie i czwarte miejsce pod względem liczby mieszkańców zajmują odpowiednio powiat puławski i powiat bialski. Najmniejszymi powiatami regionu są powiaty parczewski, włodawski i janowski. Opisywane uprzednio zjawisko depopulacji regionu „omija” jedynie powiat lubelski – związane jest to po części z tendencją do migracji mieszkańców miasta Lublin i osiedlania się poza granicami tego miasta, aczkolwiek w jego pobliżu, czyli w gminach powiatu lubelskiego. Najszybciej wyludniającymi się powiatami są hrubieszowski (w latach 2012-2018 ubyło w nim 5,9% mieszkańców), miasto Chełm (ubytek 4,9% mieszkańców) oraz krasnostawski (4,3% mieszkańców mniej).



Rysunek 1.2.2 Ludność w powiatach woj. lubelskiego na koniec 2018 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

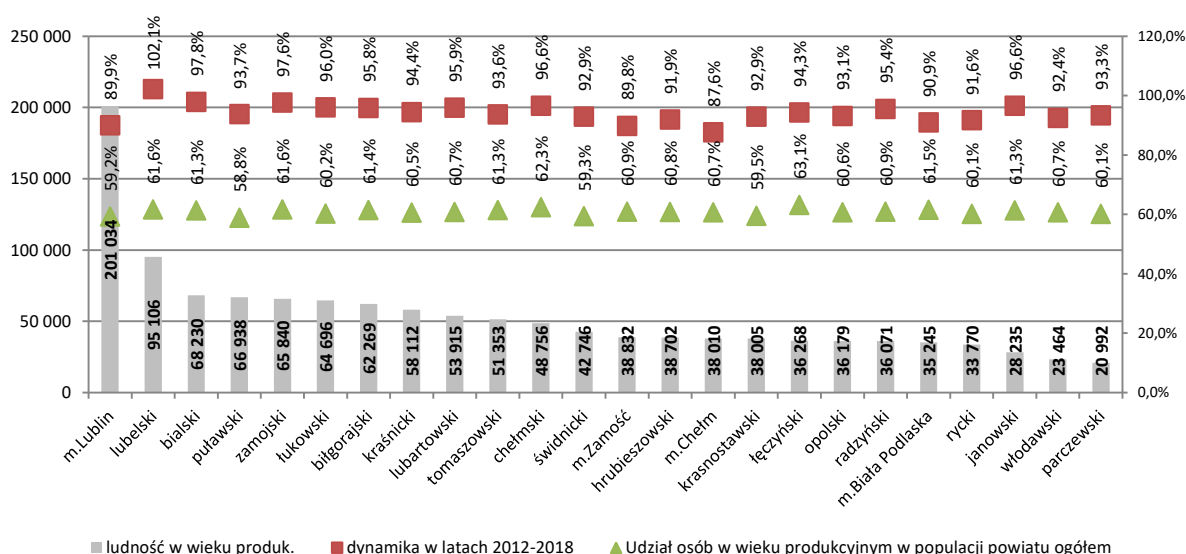
Wraz ze spadkiem stanu ludności w województwie zmniejsza się liczba ludności w wieku produkcyjnym, spada także udział tej kategorii w populacji zamieszkującej region (tabela 1.2.1). Na koniec 2018 roku ludność w wieku produkcyjnym stanowiła 60,6% ogółu mieszkańców województwa i jej liczba wyniosła 1 282 768 osób. Na przestrzeni ostatnich siedmiu lat liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o 6,0% tj. 8 1795 osób. Trendowi spadku liczby osób w wieku produkcyjnym towarzyszy także negatywny trend spadku liczby i udziału w populacji województwa osób w wieku przedprodukcyjnym, przy jednoczesnym szybkim wzroście udziału w populacji osób w wieku poprodukcyjnym. Jest to naturalny konsekwencja, a jednocześnie objaw starzenia się polskiego społeczeństwa - zjawisko to w przypadku całego województwa jest bardzo wyraźne, w długiej perspektywie będzie skutkowało zmniejszeniem podaży pracy na rynku pracy.

Tabela 1.2.1 Liczba i struktura ludności w woj. lubelskim według grup ekonomicznych

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	402493	395257	388607	382720	378515	376198	373498
Ludność w wieku produkcyjnym	1364563	1352470	1340617	1328014	1314738	1299079	1282768
Ludność w wieku poprodukcyjnym	398595	408423	418522	428992	440087	451040	461353
Struktura							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	18,6%	18,3%	18,1%	17,9%	17,7%	17,7%	17,6%
Ludność w wieku produkcyjnym	63,0%	62,7%	62,4%	62,1%	61,6%	61,1%	60,6%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	18,4%	18,9%	19,5%	20,0%	20,6%	21,2%	21,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bd.l.stat.gov.pl/>

Największymi zasobami ludności w wieku produkcyjnym „dysponują” jednocześnie największe powiaty województwa, w tym szczególnie miasto Lublin i powiat lubelski. Miasto Lublin jest jednak jednym z tych powiatów, w których ludność w wieku produkcyjnym zmniejsza się najszybciej – ubytek tej kategorii ludności w latach 2012-2018 wyniósł w Lublinie 10,1%, większe zmniejszenie ludności w wieku produkcyjnym odnotowano w tym samym czasie tylko w powiecie grodzkim Chełm. Powiat miasta Lublina ma jednocześnie przy tym jedną z najmniej korzystnych struktur ludności, gdyż osoby w wieku produkcyjnym stanowią jedynie 59,2% ogółu populacji tego powiatu – i jest to niemal najniższy odsetek na tle wszystkich powiatów województwa, jedynie powiat puławski charakteryzuje się niższym udziałem osób w wieku produkcyjnym w populacji powiatu (wynosi on w tym przypadku 58,8%). Mało korzystną strukturę ludności, z punktu widzenia rynku pracy mają także powiaty świdnicki oraz krasnostawski. Względnie korzystna struktura ludności według zdolności do wykonywania pracy charakteryzuje natomiast powiaty: łęczyński, chełmski, lubelski i zamojski (rysunek 1.2.3).



Rysunek 1.2.3 Ludność w wieku produkcyjnym według powiatów województwa lubelskiego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

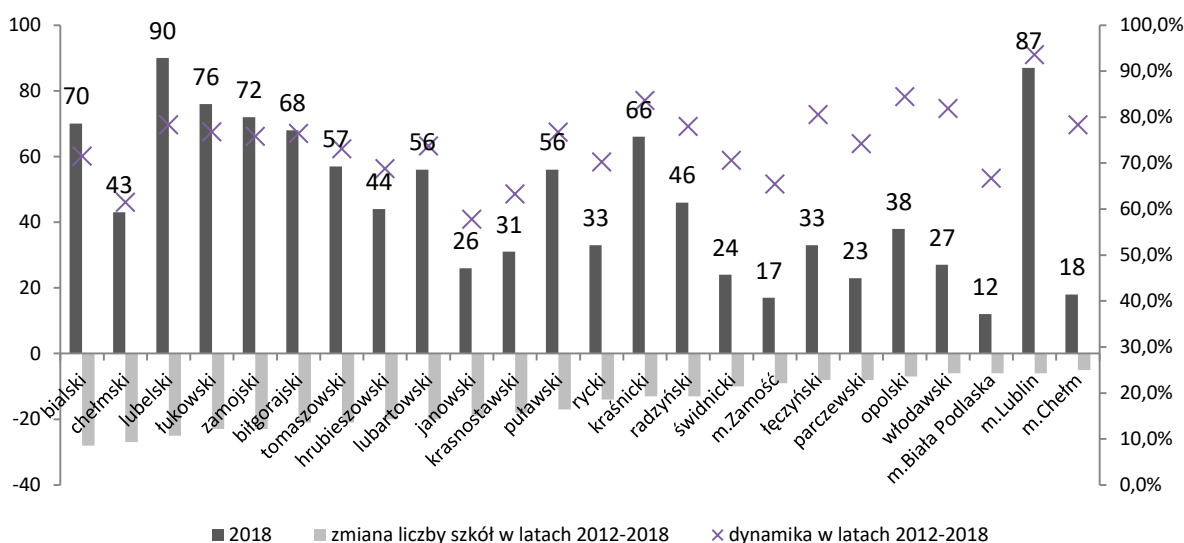
Na terenie województwa, według danych GUS z 2019 roku, na koniec 2018 roku, funkcjonowały 1113 placówek edukacji podstawowej, w tym 978 były to szkoły podstawowe, a 478 gimnazja (tabela 1.2.2). W całym województwie 41 placówek miało status szkół specjalnych. W województwie działało tylko 1 gimnazjum dla dorosłych. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się z 1 480 w 2012 roku aż o 367 jednostek tj. 24,8%, czyli niemal o jedną czwartą.

Tabela 1.2.2 Szkoły gimnazjalne i podstawowe według typu

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	1480	1460	1456	1452	1440	1128	1113
Szkoły podstawowe	1002	981	977	971	960	981	978
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	966	945	941	935	923	940	937
specjalne	36	36	36	36	37	41	41
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	478	479	479	481	480	147	135
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	433	433	435	437	440	127	121
specjalne	38	39	39	39	38	19	13
dla dorosłych	7	7	5	5	2	1	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Najwięcej placówek edukacji podstawowej zlokalizowanych jest w powiecie lubelskim i mieście Lublin, czyli centrum regionu – jest to uzasadnione liczbą mieszkańców tych obszarów. Największy ubytek liczby szkół w latach 2012-2018 miał miejsce w powiatach: białskim, chełmskim i lubelskim, z kolei najmniej szkół zlikwidowano w powiatach grodzkich – Chełma, Lublina i Białej Podlaski (rysunek 1.2.4).



Rysunek 1.2.4

Liczba szkół edukacji podstawowej w województwie lubelskim według powiatów, stan na koniec 2018 roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Dostępność do placówek edukacji podstawowej w województwie jest stosunkowo mało korzystna – znacząco poniżej średniej krajowej. W analizowanym regionie na 1000 km² przypadało 4,4 placówki w czasie, gdy w całej Polsce jest to średnio 5,2. Znacznie lepiej województwo wypada pod względem liczby placówek w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat. Liczba ta jest względnie wysoka w województwie, wynosi 5,7 wobec 4,5 dla Polski.

Tabela 1.2.3 Gęstość placówek edukacji podstawowej w woj. lubelskim

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe/gimnazja na km2	5,891	5,812	5,796	5,780	5,732	4,490	4,430
Benchmark Polska	6,757	6,735	6,768	6,795	6,787	5,281	5,206
Szkoły podstawowe/1000 mieszk. w wieku 6-14 lat	7,663	7,624	7,592	7,549	7,481	5,833	5,749
Benchmark Polska	6,333	6,295	6,235	6,161	6,071	4,666	4,550

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Według danych GUS w roku szkolnym 2018/2019 szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w województwie było 577. Przeważały wśród nich licea ogólnokształcące, których było łącznie 203. Drugą pod względem liczebności kategorią były technika – było ich 142. Dopełnienie analizowanej grupy szkół stanowią szkoły zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia², których w województwie jest 117. Na terenie całego województwa zlokalizowane były 42 szkoły artystyczne, przy czym 26 z nich nie nadawało uprawnień zawodowych (tabela 1.2.4a). W województwie funkcjonowało 115 szkół policealnych, w tym 101 kierowało ofertę edukacyjną do dorosłych. Dorośli mogli kształcić się

² W roku szkolnym 2017/2018 branżowe szkoły I stopnia zastąpiły dotychczasowe zasadnicze szkoły zawodowe. 1.09.2017 r. zaprzestano naboru do klas pierwszych zasadniczych szkół zawodowych, zastępując je branżowymi szkołami I stopnia. Za: GUS.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

także w 73 liceach ogólnokształcących. Liczba wszystkich typów placówek na przestrzeni ostatnich 10 lat zmniejszyła się.

Opierając się na danych Lubelskiego kuratora oświaty liczba szkół ponadpodstawowych jest większa niż ujęta w statystykach GUS. W roku szkolnym 2019/2020 w lubelskim były w RSPO zarejestrowane 592 szkoły ponadpodstawowe, w tym 271 liceów ogólnokształcących, 157 techników oraz 132 szkoły branżowe I stopnia (tabela 1.2.4b). Szkoły publiczne stanowią 80% wszystkich szkół ponadpodstawowych ujętych w rejestrze RSPO. Na obszarze województwa w roku akademicki 2018/2019 funkcjonowało 17 szkół wyższych i 3 jednostki zamiejscowe, w tych przypadku także nastąpił ubytek liczby podmiotów odpowiednio z 19 i 10 w roku 2012 (tabela 1.2.4c).

Tabela 1.2.4a. Szkoły ponadgimnazjalne i policealne w województwie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	694	625	558	514	498	482	462
ogólnokształcące (licea) razem	321	276	253	243	231	220	203
średnie zawodowe (technika) razem	234	217	180	150	146	147	142
zasadnicze zawodowe i branżowe I st.	139	132	125	121	121	115	117
Policealne ogółem	169	163	147	149	138	123	115
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	863	788	705	663	636	605	577
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	245	256	253	243	231	220	203
dla młodzieży bez specjalnych	161	157	151	140	134	132	128
dla młodzieży specjalne	1	2	2	3	2	2	2
dla dorosłych	83	97	100	100	95	86	73
Szkoły średnie zawodowe (technika)	234	217	180	150	146	147	142
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	6	6	6	6	6	6	6
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w	11	11	11	9	9	10	10
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	28	27	28	26	26	26	26
Szkoły zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia	131	126	124	121	121	115	117
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	27	27	27	27	28	29	29
zawodowe dla młodzieży specjalne	19	18	17	18	17	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	85	81	80	76	76	0	0
branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	71	71
branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	15	17
Szkoły policealne razem	169	163	147	149	138	123	115
dla młodzieży bez specjalnych	29	27	26	28	18	16	13
dla młodzieży specjalne	0	0	0	1	1	1	1
dla dorosłych	140	136	121	120	119	106	101

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 1.2.4b. Liczba szkół ponadpodstawowych w województwie lubelskim zarejestrowanych w RSPO w roku szkolnym 2019/2020 wg stanu na 2020-01-13

Typ szkoły	Liczba szkół
Branżowa szkoła I stopnia	132
niepubliczna	16
niepubliczna bez uprawnień szkoły publicznej	1
publiczna	115
Liceum ogólnokształcące	271
niepubliczna	77
niepubliczna bez uprawnień szkoły publicznej	1
publiczna	193
Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy	32
niepubliczna	5
publiczna	27
Technikum	157
niepubliczna	19
publiczna	138
Suma końcowa	592

Źródło: Informacja Lubelskiego Kuratora Oświaty z dn. 1.13.2020 roku.

Tabela 1.2.4c. Liczba szkół wyższych w województwie lubelskim

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uczelnie ogółem	19	19	18	18	18	17	17
Jednostki zamiejscowe	10	9	9	7	5	3	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W roku szkolnym 2018/2019, na terenie województwa edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podjęło 182 190 uczniów, z czego 1,1% stanowili uczniowie szkół specjalnych, których było 1 651 osób. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje tendencję spadkową, a na przestrzeni 7 lat zmiana ta wyniosła 10 200 uczniów, co oznaczało ubytek o 5,3% w okresie lat 2012-2018 (tabela 1.2.5).

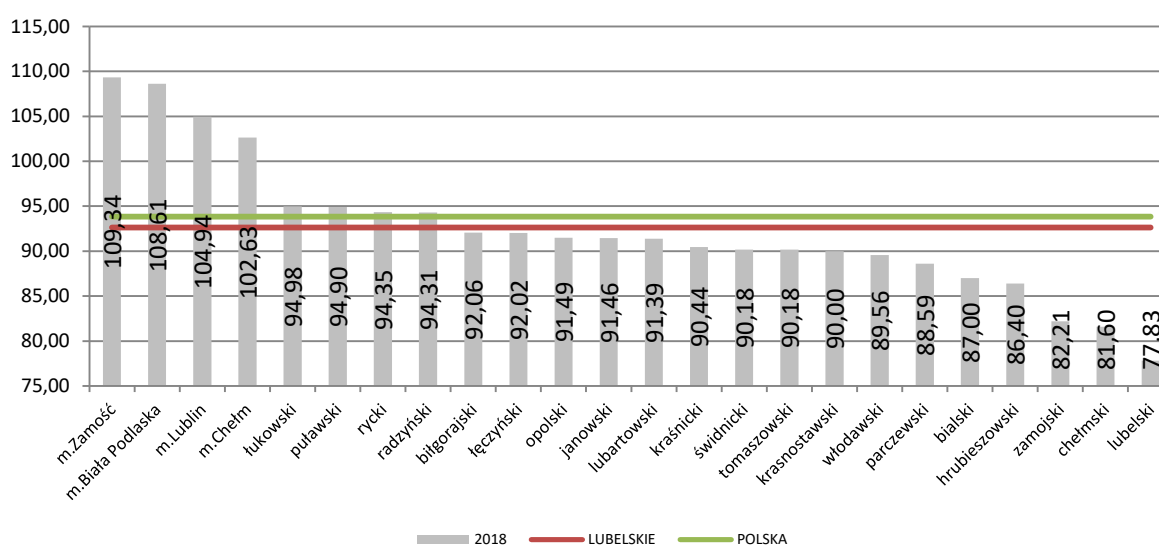
Tabela 1.2.5 Liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	192390	187652	192330	197554	183857	182365	182190
Szkoły podstawowe	123063	121093	128027	135232	122857	142277	162088
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	122063	120029	126954	134166	121745	140926	160437
specjalne	1000	1064	1073	1066	1112	1351	1651
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	69327	66559	64303	62322	61000	40088	20102
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	67973	65326	63119	61149	59936	39313	19665
specjalne	1104	1060	1001	974	940	709	399
dla dorosłych	250	173	183	199	124	66	38

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

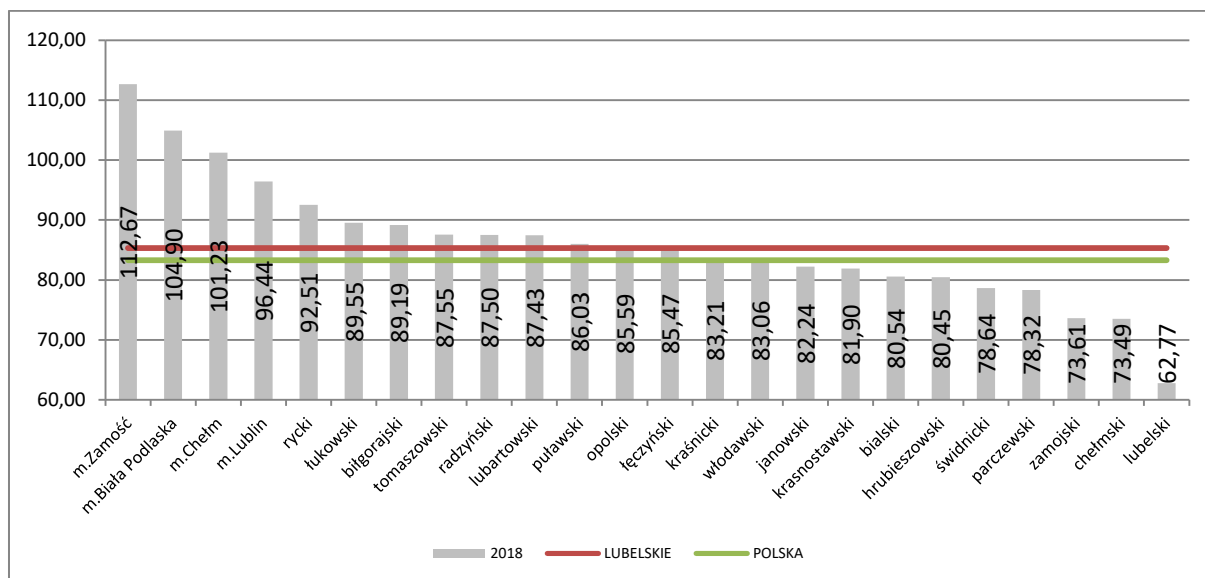
Współczynnik solaryzacji netto w analizowanym regionie jest niski dla szkół podstawowych – wynosi 92,6 wobec 93,8 dla Polski, ale jednocześnie wysoki dla gimnazjum – wynosi w województwie 85,3 przy wskaźniku dla polski 83,3. Najwyższy współczynnik solaryzacji charakteryzuje silnie zurbanizowane powiaty, czyli powiaty grodzkie miasta Zamościa, Białej Podlaski, Lublina i Chełma. Dotyczy to zarówno solaryzacji szkół podstawowych jak i gimnazjów. W przypadku szkół podstawowych solaryzacją powyżej średniej krajowej mogą poszczycić się jeszcze 3 powiaty – łukowski, puławski oraz rycki (rysunek 1.2.5a). Solaryzacja gimnazjów powyżej średniej krajowej, poza 4 wymienionymi powiatami grodzkimi, charakteryzuje jeszcze 9 powiatów (rysunek 1.2.5b). Najniższy wskaźnik solaryzacji charakteryzuje obszary powiatów bezpośrednio sąsiadujących z dużymi miastami regionu, a w szczególności są to obszary powiatów: zamojskiego, chełmskiego i lubelskiego. W tych przypadkach można przypuszczać, że uczniowie preferują edukację w dużych miastach, stąd częściej podejmują kształcenie poza obszarem swojego zamieszkania.



Rysunek 1.2.5a

Współczynnik solaryzacji netto w szkołach podstawowych województwa lubelskiego według powiatów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>



Rysunek 1.2.5b Współczynnik solaryzacji netto w gimnazjach województwa lubelskiego według powiatów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bd.l.stat.gov.pl/>

Szkoły nauczania podstawowego zlokalizowane w województwie są stosunkowo małe w porównaniu do przeciętnej krajowej (tabela 1.2.6). Dotyczy to zarówno szkół podstawowych jak i działających jeszcze gimnazjów. W 2018 roku na jedną placówkę zlokalizowaną w regionie przypadało średnio 164 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209.

Tabela 1.2.6 Przeciętna liczba uczniów przypadających na placówkę szkolną

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	130	129	132	136	128	162	164
Benchmark Polska	158	156	161	168	159	204	209
Szkoły podstawowe	123	123	131	139	128	145	166
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Gimnazja	145	139	134	130	127	273	149
Benchmark Polska	155	150	145	141	139	367	209

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bd.l.stat.gov.pl/>

W szkołach średnich województwa lubelskiego w roku szkolnym 2018/2019 naukę podejmowało 74 658 mieszkańców, w tym 31 479 było uczniami szkół średnich zawodowych, 35 468 liceów ogólnokształcących i 7 711 zasadniczych zawodowych szkół lub branżowych szkół I stopnia. Ponadto w szkołach policealnych edukowało się 13 743 osób dorosłych (tabela 1.2.7 a). Warto zauważyć, że 5 na 10 uczniów szkół średnich kształciło się w technikach lub średnich szkołach zawodowych. Zatem 50% uczniów szkół średniego szczebla edukacji w województwie może szybko zasilić rynek pracy, gdyż już nabywa kompetencje zawodowe – w roku 2018/2019, jak uprzednio zauważono, było ich 31 479 w technikach i 31 479 w szkołach zasadniczych zawodowych a obecnie także branżowych szkołach I stopnia. Niepokojącym jest wyraźny trend spadkowy osób kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych – zjawisko to, na przestrzeni lat 2012-2018 dotyczy każdego typu szkół. W perspektywie długoterminowej, bez względu na przyczynę analizowanego

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zjawiska, będzie to przekładać się na niższą podaż wyedukowanej siły roboczej na regionalnym rynku pracy.

W województwie od lat wyraźnie maleje także liczba studentów i absolwentów kończących studia w lubelskich Uczelniach. Liczba żaków w roku akademickim 2018/2019 wyniosła 69 854 i była o 25% mniejsza niż w roku 2012/2013. Liczba absolwentów zmniejszyła się w tym samym okresie aż o 33,6% i wyniosła 18 908 (tabela 1.2.7b).

Tabela 1.2.7a
Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, ponadpodstawowych i policealnych w województwie lubelskim

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	95043	89784	86220	82421	79720	76956	74658
ogólnokształcące (licea) razem	50546	47496	45000	41893	39491	37405	35468
średnie zawodowe (technika) razem	34117	32737	31913	31731	31906	31487	31479
zasadnicze zawodowe i branżowe I st.	10380	9551	9307	8797	8323	8064	7711
Policealne ogółem	24736	20466	18431	17407	17000	15873	13743
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	119779	110250	104651	99828	96720	92829	88401
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	48392	47138	45000	41893	39491	37405	35468
dla młodzieży bez specjalnych	41226	38184	36136	33941	32405	31230	30150
dla młodzieży specjalne	25	25	34	35	18	17	15
dla dorosłych	7141	8929	8830	7917	7068	6158	5303
Szkoły średnie zawodowe (technika)	34117	32737	31913	31731	31906	31487	31479
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	725	712	682	681	697	684	697
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	519	571	555	536	535	643	635
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	2051	2109	2106	2098	2189	2963	2852
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	10185	9467	9301	8797	8323	8064	7711
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	623	641	631	615	579	605	622
zawodowe dla młodzieży specjalne	699	717	699	688	617	402	184
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	8863	8109	7971	7494	7127	4566	2173
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	2310	4371
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	181	361
Szkoły policealne razem	24736	20466	18431	17407	17000	15873	13743
dla młodzieży bez specjalnych	3368	2845	2346	2253	897	731	449
dla młodzieży specjalne	0	0	0	8	13	21	30
dla dorosłych	21368	17621	16085	15146	16090	15121	13264

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bd.l.stat.gov.pl/>

Tabela 1.2.7b. Liczba studentów w województwie lubelskim w latach 2012-2018

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Studenci ogółem	93145	85876	82000	78386	74589	72454	69854
Studenci kobiety	56182	51154	48280	45738	43488	42615	41587
Studenci mężczyźni	36963	34722	33720	32648	31101	29839	28267
Absolwenci ogółem	28455	27326	24446	22700	20657	21205	18908
Absolwenci kobiety	19025	18410	16133	15027	13207	13550	12034
Absolwenci mężczyźni	9430	8916	8313	7673	7450	7655	6874

 Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

W roku szkolnym 2018/2019 w technikach województwa najwięcej uczniów tj. 11 059 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunku inżynieryjno-technicznym. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowały usługi dla ludności – na tym kierunku uczyło się 8 263 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmuje kierunek technologii teleinformacyjnych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 6 601. Czwarte miejsce zajęły kierunki związane architekturą i budownictwem z liczbą 3 549 uczniów. W regionie można także zidentyfikować szkoły ze specjalizacjami: biznesu i administracji (2 240 uczniów), społecznymi (2 389 uczniów), produkcji przetwórstwa (970 uczniów), artystycznymi (940 uczniów), usług transportowych (869 uczniów) oraz rolniczymi (770 uczniów). Ponadto uczniowie województwa lubelskiego podejmowali edukację na sześciu innych kierunkach kształcenia zawodowego (tabela 1.2.8a).

Zakres kształcenia zawodowego w Lublinie jest bardzo szeroki. W branżowych szkołach I stopnia w roku szkolnym 2019/2020 uczniowie nabywali kompetencje w ramach 40 różnych zawodów, w technikach natomiast kształcili się w 66 różnych zawodach. Według danych Lubelskiego Kuratora Oświaty najwięcej uczniów w szkołach branżowych I stopnia przysposabiało się do zawodu mechanika samochodowego (2327 uczniów), kucharza (1459 uczniów), montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (1198 uczniów), fryzjera (801 uczniów) oraz cukiernika (515 uczniów). Najpopularniejszymi kierunkami kształcenia zawodowego w technikach są natomiast takie zawody jak: technik informatyk (7312 uczniów), technik żywienia i usług gastronomicznych (3495 uczniów), technik ekonomista (2868 uczniów), technik pojazdów samochodowych (2763 uczniów), technik hotelarstwa (2188 uczniów).

Tabela 1.2.8a Uczniowie według podgrup kierunków kształcenia

Specjalizacja szkoły	Ogółem	zasadnicze szkoły zawodowe bez specjalnych	branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	technika bez specjalnych	szkoły policealne bez specjalnych	zasadnicze szkoły zawodowe specjalne	branżowe szkoły I stopnia specjalne	specjalne technika	szkoły policealne specjalne
pedagogiczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
artystyczna	940	3	15	778	136	8	0	0	0
społeczna	2389	0	0	2368	21	0	0	0	0
dziennikarstwa i informacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

biznesu i administracji	2240	71	127	1998	44	0	0	0	0
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformatycznych	6601	0	0	6601	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	11059	961	1887	8211	0	0	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	970	159	365	446	0	0	0	0	0
architektury i budownictwa	3549	426	826	2297	0	0	0	0	0
rolnicze	770	18	65	687	0	0	0	0	0
leśne	273	0	0	273	0	0	0	0	0
rybactwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weterynaryjna	168	0	0	168	0	0	0	0	0
medyczna	270	0	0	65	205	0	0	0	0
opieki społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	8263	535	1086	6631	11	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa	16	0	0	0	16	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	5	0	0	5	0	0	0	0	0
usług transportowych	869	0	0	853	16	0	0	0	0
pozostałe	16	0	0	16	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Tabela 1.2.8b Liczba uczniów według kierunków kształcenia zawodowego w branżowych szkołach I stopnia i technikum miasta Lublina w roku szkolnym 2019/2020

Kierunek kształcenia zawodowego	Stan na 13.01.2020	Kierunek kształcenia zawodowego	Stan na 13.01.2020
Branżowa szkoła I stopnia	8861	Technikum	38311
Mechanik pojazdów samochodowych	2327	Technik informatyk	7312
Kucharz	1459	Technik żywienia i usług gastronomicznych	3495
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1198	Technik ekonomista	2868
Fryzjer	801	Technik pojazdów samochodowych	2763
Cukiernik	515	Technik hotelarstwa	2188
Kierowca mechanik	356	Technik usług fryzjerskich	1745
Elektromechanik pojazdów samochodowych	286	Technik logistyk	1513
Sprzedawca	263	Technik budownictwa	1402
Elektryk	196	Technik elektryk	1400
Murarz-tylnik	188	Technik mechanik	1279
Stolarz	181	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	1214

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kierunek kształcenia zawodowego	Stan na 13.01.2020	Kierunek kształcenia zawodowego	Stan na 13.01.2020
Ślusarz	122	Technik mechatronik	784
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	120	Technik elektroniki	754
Monter sieci i instalacji sanitarnych	111	Technik geodeta	672
Piekarz	110	Technik spedytor	627
Elektromechanik	94	Technik teleinformatyk	600
Operator obrabiarek skrawających	92	Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	523
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	90	Technik handlowiec	501
Ogrodnik	86	Technik architektury krajobrazu	496
Rolnik	56	Technik analityk	455
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	39	Technik fotografii i multimediiów	426
Fotograf	31	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	426
Dekarz	30	Technik organizacji reklamy	345
Błacharz samochodowy	20	Technik obsługi turystycznej	339
Lakiernik	19	Technik leśnik	317
Introligator	11	Technik agrobiznesu	302
Magazynier-logistyk	10	Technik weterynarii	290
Lakiernik samochodowy	10	Technik technologii chemicznej	272
Krawiec	10	Technik technologii żywności	248
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	9	Technik transportu kolejowego	212
Elektronik	5	Technik mechanik lotniczy	182
Górnik eksploatacji podziemnej	5	Technik programista	174
Kelner	3	Technik rolnik	169
Przetwórcza mięsa	2	Technik górnictwa podziemnego	159
Tapicer	1	Technik reklamy	127
Złotnik-jubiler	1	Technik robót wykończeniowych w budownictwie	121
Wędliniarz	1	Technik eksploatacji portów i terminali	117
Betoniarz-zbrojarz	1	Technik przemysłu mody	107
Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	1	Technik pszczelarz	91
Pracownik pomocniczy gastronomii	1	Technik optyk	90
		Technik hodowca koni	86
		Technik technologii drewna	85
		Technik organizacji turystyki	82
		Kelner	79
		Technik cyfrowych procesów graficznych	74
		Technik usług kelnerskich	70
		Technik ochrony środowiska	68

Kierunek kształcenia zawodowego	Stan na 13.01.2020	Kierunek kształcenia zawodowego	Stan na 13.01.2020
		Technik rachunkowości	66
		Technik ogrodnik	63
		Technik dróg kolejowych i obiektów inżynieryjnych	62
		Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej	60
		Technik renowacji elementów architektury	54
		Technik turystyki wiejskiej	53
		Fototechnik	50
		Technik energetyk	47
		Technik budownictwa kolejowego	39
		Technik inżynierii sanitarnej	34
		Technik elektroenergetyk transportu szynowego	32
		Technik przetwórstwa mleczarskiego	30
		Technik urządzeń sanitarnych	22
		Technik budowy dróg	15
		Technik górnictwa odkrywkowego	10
		Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	9
		Technik masażysta	6
		Technik lotniskowych służb operacyjnych	5
		Technik przeróbki kopalin stałych	5

Źródło: Informacja Lubelskiego Kuratora Oświaty z dn. 4.02.2020.

Głównym ośrodkiem akademickim w województwie lubelskim jest miasto Lublin, na terenie którego w roku akademickim 2018/19 swoją siedzibę miało 9 uczelni skupiających prawie 89,5% ogółu studentów. W kolejności według liczby studentów największymi szkołami wyższymi w Lublinie były:³

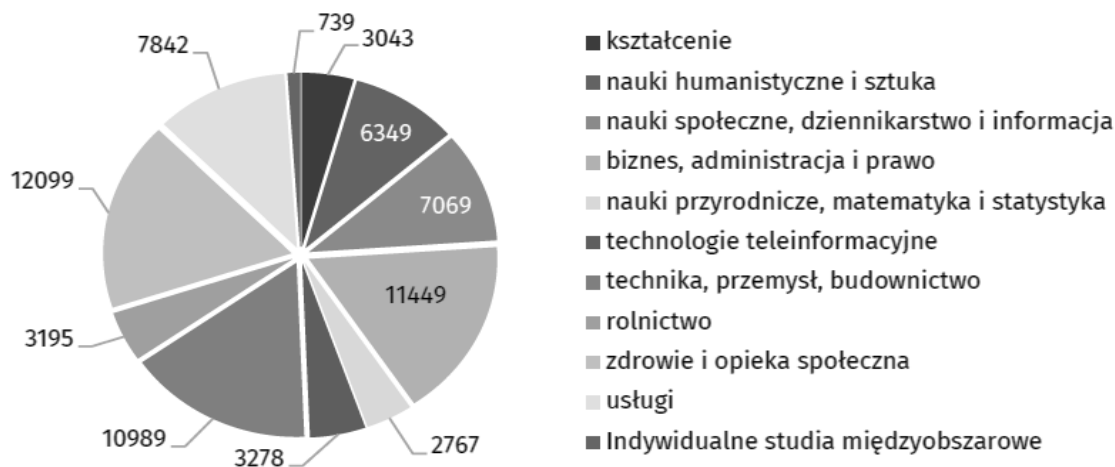
- Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej kształcący 32,9% ogółu studentów,
- Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II – 14,7%,
- Politechnika Lubelska – 13,0%,
- Uniwersytet Przyrodniczy – 12,3%.
- Uniwersytet Medyczny – 11,5%.

W roku akademickim 2018/19 uczelnie wyższe mające siedzibę w województwie lubelskim oferowały naukę w ramach 11 grup kierunków studiów na 187 kierunkach. Najwięcej osób studiowało na kierunkach z grupy „zdrowie i opieka społeczna” (17,6%), następnie z grupy biznes administracja i prawo” (16,6%) oraz „technika, przemysł, budownictwo” (16,0%). Natomiast najmniej na kierunkach z grupy „indywidualne studia międzyobszarowe” (1,1%), następnie z grupy „nauki przyrodnicze,

³ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019. Informacja Sygnalna*. 31.08.2019, Lublin 2019.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

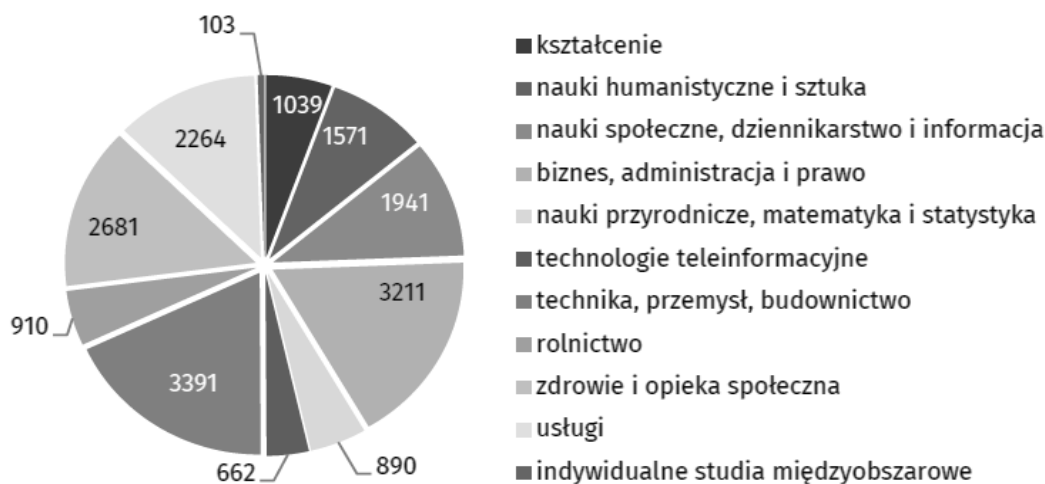
matematyka i statystyka” (4,0%) i „kształcenie” (4,4%). Wśród 187 kierunków największą popularnością cieszyły się pielęgniarstwo, na którym studiowało 4,8% ogółu studentów, następnie prawo (4,6% studentów) oraz kierunek lekarski (po 4,4%).⁴



Rysunek 1.2.6 Studenci według grup kierunków

Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019. Informacja Sygnalna*. 31.08.2019, Lublin 2019, s. 3.

Najwięcej absolwentów ukończyło kierunki z grupy „technika, przemysł, budownictwo” (18,2% ogółu absolwentów), następnie z grupy „biznes, administracja i prawo” (17,2%), oraz „zdrowie i opieka społeczna” (14,4%), zaś najmniej kierunki z grupy „indywidualne studia międzyobszarowe” (0,6%) i „technologie teleinformatyczne” (3,5%).⁵



Rysunek 1.2.7. Absolwenci według grup kierunków

Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019. Informacja Sygnalna*. 31.08.2019, Lublin 2019, s. 3.

⁴ Tamże.

⁵ Tamże.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak uprzednio zauważono w województwie 80% szkół ma status szkół publicznych. Gestorem większości placówek jest samorząd powiatowy – ziemski lub grodzki. Jednostka samorządu wojewódzkiego jest gestorem 12 placówek (bez uwzględnienia techników), jednostka administracji rządowej 10 placówek, jednostka samorządu gminnego 20 placówek, przy czym 16 z nich to licea ogólnokształcące. Organizacje społeczne lub stowarzyszenia są gestorem 39 podmiotów (nie uwzględniając technikum) organizacje wyznaniowe 5, a w 123 przypadkach gestorem jest inna jednostka – często jest nią podmiot prywatny (tabela 1.2.9).

Tabela 1.2.9 Szkoły ogólnokształcące, branżowe I stopnia oraz policealne według gestora

Wyszczególnienie	Jednostka samorządu gminnego	Samorząd powiatowy - powiat ziemski	Miasto na prawach powiatu	Jednostka samorządu wojewódzkiego	Jednostka administracji rządowej (centrale)	Organizacja społeczna lub stowarzyszenie	Organizacja wyznaniowa	Pozostałe
Szkoły ogólnokształcące (licea)	16	78	39	1	3	17	4	45
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	3	55	17	0	4	11	1	9
Szkoły policealne	1	14	6	11	3	11	0	69

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bd.l.stat.gov.pl/>

Warto dodać, że na terenie województwa działa 16 publicznych i 106 niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego.

Liczba etatów nauczycieli w woj. lubelskim od 2012 roku spadła o 3,0%. Zaobserwować można niewielkie wahania liczby etatów dla nauczycieli szkół szczebla podstawowego przy jednoczesnym wyraźnym spadku liczby etatów w szkołach średniego szczebla edukacji (tabela 1.2.10). W roku 2018/2019 liczba nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w szkołach szczebla podstawowego wyniosła 16 992, natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych łącznie osiągnęła poziom 6 635,2 etatu co razem odpowiadało liczbie 23 628 etatów. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w województwie umiarkowana. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 8,6 i była wyższa o 0,6 od średniej dla Polski, co oznacza, że uczniowie mogą liczyć w regionie większy dostęp do nauczyciela niż przeciętnie w kraju.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 1.2.10 Nauczyciele pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni w przeliczeniu na etaty według typów szkół

Typ szkoły	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
liczba etatów							
Podstawowa	10550	10384	10941	11330	10809	12990	15016
Gimnazjum	6094,6	5979,6	5951,9	5826,7	5719,4	3846,2	1976
Ogólnokształcąca (liceum)	2924,5	2743,9	2784,5	2674,6	2569,8	2527,6	2413,9
Średnia zawodowa (technikum)	2627,6	2561,4	2774,5	2774,7	2821,4	2848,4	2806,1
Szkoły artystyczne	476,91	477,54	592,32	585,02	602,15	600,85	579,27
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I st.	980,73	917,08	952,22	914,93	857,9	602,46	417,88
Policealna	712,19	628,33	573,42	582,72	575,51	535,97	418,16
Podstawowe i gimnazja razem	16644	16364	16893	17157	16529	16836	16992
Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem	7721,9	7328,2	7677	7531,9	7426,7	7115,3	6635,2
Ogółem	24366	23692	24570	24689	23955	23952	23628
Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów							
Benchmark Polska	7,4	7,6	7,8	7,8	8,0	8,1	8,0
Benchmark woj. lubelskie	7,8	7,9	8,2	8,2	8,5	8,6	8,6

 Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ zarejestrowanych było w całym województwie 10 313 szkoleń, obejmujących 34 obszary tematyczne. Szkolenia te oferowało 708 różnych podmiotów co oznacza, że liczba potencjalnych podmiotów szkoleniowych działających na terenie województwa jest stosunkowo duża (tabela 1.2.11). Najczęściej oferta szkoleń dotyczyła obszaru usług transportowych, w tym kursów prawa jazdy (1 192 oferty), szkolenia nauczycieli i nauki o kształceniu (1 154 oferty), rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (962 oferty), informatyki i wykorzystania komputerów (621 ofert) oraz języków obcych (609 ofert). Liczbę 500 ofert szkoleniowych przekroczyły jeszcze dwa obszary tematyczne - usługi fryzjerskie, kosmetyczne oraz zarządzanie i administrowanie. Najmniejsza liczba ofert szkoleniowych dotyczyła matematyki i statystyki (7 ofert) nauki o życiu i nauk przyrodniczych (15 ofert) oraz dziennikarstwa i informacji naukowo-technicznej (16 ofert), co ukazuje tabela poniżej.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 1.2.11. Oferty szkoleń w STOR w styczniu 2020 roku

Obszar Szkolenia	Liczba oferowanych szkoleń
Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	21
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	962
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	1154
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	207
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	176
Języki obce	609
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	16
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	454
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	428
Zarządzanie i administrowanie	539
Prace sekretarskie i biurowe	210
Prawo	358
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	15
Matematyka i statystyka	7
Informatyka i wykorzystanie komputerów	621
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	377
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	80
Architektura i budownictwo	398
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	92
Weterynaria	24
Opieka zdrowotna	494
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	253
Ochrona własności i osób	97
Ochrona środowiska	79
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	99
Usługi gastronomiczne	248
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	593
Usługi krawieckie, obuwnicze	36
Usługi stolarskie, szklarskie	32
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	1192
Pozostałe usługi	65
BHP	218
Nauka aktywnego poszukiwania pracy	50
Inne obszary szkoleń	109
Razem	10313

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ
<http://stor.praca.gov.pl/porta1/#/ris/wyszukiwarkaSzkolen>

Rozdział 2. Struktura doboru próby badawczej

W sytuacji, w której populacja badana jest liczna lub rozległa z geograficznego punktu widzenia, konieczne staje się, zarówno z przyczyn finansowych, jak i organizacyjnych, przeprowadzenie badania na próbie – wyodrębnionej z ogólnej populacji mniejszej grupie przypadków, która ma populację tą reprezentować na potrzeby prowadzonych prac. Precyzyjny i przeprowadzony zgodnie z zasadami dobór tych przypadków przekłada się na możliwość racjonalnego wnioskowania odnośnie całej badanej populacji, z drugiej strony zaś wadliwy dobór może doprowadzić do wyciągnięcia błędnych lub fałszywych wniosków z pozyskanego materiału empirycznego.

Analizowane w projektowanym badaniu populacje – przedstawiciele instytucji edukacyjnych oraz przedsiębiorstw są na tyle obszerne, iż niemożliwe byłoby zbadanie wszystkich tworzących je jednostek. Stąd też dla każdej z nich dobrana zostanie próba, która zapewni minimalny błąd i wysoką pewność wnioskowania. Ponadto, z uwagi na fakt, iż w każdej z grup znajdują się przedstawiciele zróżnicowanych podmiotów, zastosowany zostanie dobór warstwowy⁶ – oznacza to, iż dana populacja podzielona zostanie na określone podgrupy - warstwy, odpowiadające różnym charakterom reprezentowanych jednostek, następnie zaś, odrębnie z każdej z nich, dobrany zostanie, w sposób losowy, zbiór docelowych przypadków. Dzięki takiej procedurze, każdy typ jednostki będzie reprezentowany w zaprojektowanej próbie przez określoną liczbę respondentów.

Do wyznaczenia próby i jej warstw wykorzystane zostały dane o ilości i strukturze przedstawicieli instytucji edukacyjnych oraz strukturze przedsiębiorstw za rok 2018, przedstawione w rozdziale 1.

Docelowa liczebność próby dla obu grup określona została przy wykorzystaniu tej samej metody, według wzorów zaproponowanych przez S. Kaczmarczyka⁷, a wcześniej przez S. Mynarskiego⁸, wiążących liczebność próby:

1. dla szacowania wartości średniej parametru populacji - z dopuszczalnym poziomem błędu szacunku parametru, odchyleniem standardowym parametru w populacji oraz przyjętym poziomem ufności;
2. dla szacowania proporcji frakcji w populacji – z dopuszczalnym poziomem błędu szacunku proporcji, wskaźnikiem proporcji tej cechy w badanej populacji oraz przyjętym poziomem ufności, korygowanym współczynnikiem dla populacji wielodzielnych (zawierających więcej, niż dwie frakcje)^{9,10}.

⁶ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 227.

⁷ S. Kaczmarczyk, *Badania marketingowe. Metody i techniki*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 70 (wz. 2.6. oraz 2.7).

⁸ S. Mynarski, *Praktyczne metody analizy danych rynkowych i marketingowych*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków 2000, s. 36.

⁹ R. D. Tortora, *A note on sample size estimation for multinomial populations*. *The American Statistician*, 32(3), s. 100-102.

¹⁰ Należy przy tym zauważyć, iż zależności te właściwe są dla zmiennych spełniających założenia odnośnie rozkładu normalnego, natomiast, z uwagi na brak innych metod, przyjęte jest ich stosowanie także dla badań opierających się o dane o charakterze porządkowym, także te pochodzące z pomiaru o charakterze deklaratywnym – zob. np. Norman, G. (2010). *Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics*. *Advances in health sciences education*, 15(5), 625-632 lub Park, J. W., & Jung, M. S. (2009). *A note on determination of sample size for a Likert scale*. *Communications for Statistical Applications and Methods*, 16(4), 669-673.

Ponieważ oba kwestionariusze zawierają pytania jednego i drugiego rodzaju, dla każdego kwestionariusza ustalono minimalną liczebność próby z uwagi na pytania, które wykorzystane zostaną do obliczenia miar tendencji centralnej (skale porządkowe i wyższe) oraz pytania prowadzące do ustalenia proporcji odpowiedzi w próbie (skale nominalne). Jako liczebność docelową przyjęta została wyższa z tych dwóch wartości (tab. 2.1).

Do ustalenia liczebności próby przyjęte zostały następujące założenia:

1. poziom ufności, wskazujący z jaką pewnością szacowany parametr lub proporcja populacji znajduje się w przedziale wyznaczonym przez wynik uzyskany w próbie +/- dopuszczalny poziom błędów – ustalony został na 95%.
2. dopuszczalny poziom błędów szacunku wartości średniej ustalono na 0,15 – zakładając wykorzystanie skal pięciopozycyjnych oznacza to dopuszczalny poziom błędów na poziomie 3%.
3. dopuszczalny poziom błędów szacunku proporcji frakcji – ustalono na 7,5%.

Wartości odchylenia standardowego ustalone zostały w drodze badania pilotażowego – obliczone zostało odchylenie standardowe dla wszystkich zmiennych z kwestionariuszy i przyjęta została wartość najwyższa. Jako wskaźnik proporcji cechy w badanej populacji przyjęto wartość 0,5, czyli największą, możliwą do uzyskania, a tym samym maksymalizującą minimalną liczebność próby.

Tabela 2.1. Wynikowe rozmiary próby badawczej

	Charakter zmiennej	Maksymalne odchylenie standardowe / wskaźnik proporcji	Minimalna liczebność próby	Przyjęta liczebność próby
Kwestionariusz dla nauczycieli	ilościowa, umożliwiająca wyznaczenie tendencji centralnej	1,509	389	389
	jakościowa (nominalna), umożliwiająca wyznaczenie proporcji	0,500	295*	
Kwestionariusz dla przedstawicieli biznesu	ilościowa, umożliwiająca wyznaczenie tendencji centralnej	1,494	381	381
	jakościowa (nominalna), umożliwiająca wyznaczenie proporcji	0,500	295*	

Źródło: opracowanie własne.

* wartość skorygowana współczynnikiem dla populacji wielodzielnej, dla pięciu kategorii.

Przy tak przyjętych założeniach, w obu grupach przebadane zostanie odpowiednio co najmniej 389 i 381 respondentów. Z uwagi na fakt, iż wartość ta jest wyższa, niż wartość minimalna dla zmiennych nominalnych, w ich przypadku będzie można mówić o wyższej, niż zakładana dokładności pomiaru.

2.1 Badanie przedsiębiorców

Analogiczna procedura przeprowadzona została dla przedstawicieli przedsiębiorców. W tym przypadku kryterium decydującym o strukturze warstw stała się wielkość podmiotu, wyrażona ilością zatrudnionych. Dane zbiorcze wykorzystane w tej perspektywie przedstawione są w tabeli 2.1.1, zaś w przeliczeniu na wartości procentowe, wyrażające udział przedsiębiorstw danej wielkości w zbiorze przedsiębiorstw ze wszystkich badanych regionów łącznie - w tabeli 2.1.2.

Tabela 2.1.1 Liczby przedsiębiorstw o danym zatrudnieniu wg regionów

wielkość podmiotu	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość
0-9	7725	4192	6272	6002	12764	3314	43673	3864	2312	9683	3893	5633	6528	13951
10-49	241	165	226	214	330	125	1299	126	99	312	127	169	200	437
50-249	33	20	37	35	84	26	317	20	15	71	33	29	44	99
250-999	3	2	3	4	2	1	44	1	1	8	2	4	3	4
1000+	1	0	1	0	0	1	15	0	0	2	0	1	0	3
Razem	8003	4379	6539	6255	13180	3467	45348	4011	2427	10076	4055	5836	6775	14494

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>.

Tabela 2.1.2 Udziały procentowe przedsiębiorstw o danym zatrudnieniu wg regionów

wielkość podmiotu	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość
0-9	5,7%	3,1%	4,7%	4,5%	9,5%	2,5%	32,4%	2,9%	1,7%	7,2%	2,9%	4,2%	4,8%	10,3%
10-49	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	1,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%
50-249	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
250-999	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000+	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>. Wartości zostały zaokrąglone do trzeciego miejsca po przecinku.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niestety, w tak przyjętym układzie strukturalnym można zauważyć, iż przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników stanowią 96,3% wszystkich przedsiębiorstw z rozważanych regionów, co sprawiłoby, iż stanowiłyby niemal całość próby (367 z 381 przypadków), uniemożliwiając badanie przedstawicieli innych grup podmiotów. W związku z tym ponownie zastosowano procedurę doboru warstwowego nieproporcjonalnego przy wykorzystaniu mechanizmu ważenia – w procedurze tej:

1. podmioty o najniższym zatrudnieniu otrzymały wagę 0,05, przez co do procedury szacowania próby włączone zostało tylko 5% ich liczby wynikającej ze struktury przedstawionej w tabeli 2.1.1,
2. najstąbiej reprezentowane powiaty (łęczyński, opolski, parczewski i radzyński) otrzymały wagę 1,5, przez co do próby zostało włączone 50% więcej podmiotów, niż wynikałoby to ze wspomnianej struktury.

Pozostałe miejsca w próbie rozłożone zostały pośród innych przedsiębiorstw zgodnie z odpowiadającą im proporcją. Skorygowane udziały procentowe przedstawione zostały w tabeli 2.1.3, zaś sama procedura ważenia umożliwiła obniżenie udziału przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników do 56,2% próby.

Tabela 2.1.3 Ważone udziały procentowe przedsiębiorstw o danym zatrudnieniu wg regionów

wielkość podmiotu	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość
0-9	3,2%	1,7%	2,6%	2,5%	5,3%	2,0%	18,0%	2,4%	1,4%	4,0%	2,4%	2,3%	2,7%	5,7%
10-49	2,0%	1,4%	1,9%	1,8%	2,7%	1,5%	10,7%	1,6%	1,2%	2,6%	1,6%	1,4%	1,6%	3,6%
50-249	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,7%	0,3%	2,6%	0,2%	0,2%	0,6%	0,4%	0,2%	0,4%	0,8%
250-999	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000+	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>.

Struktura próby, uwzględniająca docelową respondentów oraz przyjętą w drodze procedury ważenia proporcję przedstawiona została w tabeli 2.1.4.

Tabela 2.1.4 Struktura próby w badaniu przedstawicieli przedsiębiorstw

wielkość podmiotu	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość	Razem:
0-9	12	7	10	10	20	8	69	9	5	15	9	9	10	22	215
10-49	8	5	7	7	10	6	41	6	5	10	6	5	6	14	136
50-249	1	1	1	1	3	1	10	1	1	2	2	1	1	3	29
250-999	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
1000+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Razem:	21	13	18	18	33	15	121	16	11	27	17	15	17	39	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>.

W dalszej części procedury, w każdym rejonie wylosowana została w oparciu o ogólnodostępne wykazy wskazana liczba przedsiębiorstw, których przedstawiciele poproszeni zostali o uczestnictwo w badaniu. W przypadku odmowy, losowane były kolejne podmioty, aż do wypełnienia docelowej liczebności warstw.

2.2 Badanie przedstawicieli instytucji edukacyjnych

Naturalnym kryterium wyodrębnienia warstw w przypadku przedstawicieli instytucji edukacyjnych stał się poziom i charakter kształcenia oferowany przez jednostkę. Za wyborem tym stoi przekonanie, iż osoby realizujące różne szczeble procesu dydaktycznego mogą oferować różne spojrzenia i opinie odnośnie badanej problematyki - różne poglądy na uwarunkowania, zapotrzebowanie i perspektywy rynku pracy, jak również na niezbędne dla obecnych i przyszłych pracowników kompetencje i kwalifikacje.

O liczebności warstw zdecydowała zatem liczba osób pracujących (w przeliczeniu na pełne etaty) w instytucjach dydaktycznych, rozdzielonych także z punktu widzenia powiatu w którym instytucja została zlokalizowana. Z uwagi na fakt, iż struktura zatrudnienia zidentyfikowana została dla roku 2018, w którym istniały jeszcze gimnazja, etaty przypisane do tego poziomu kształcenia włączone zostały do etatów dla szkół podstawowych. Dane zbiorcze wykorzystane do zdefiniowania struktury warstw przedstawione zostały w tabeli 2.2.1.

Tabela 2.2.1 Struktura zatrudnienia w instytucjach edukacyjnych (w przeliczeniu na pełne etaty)

	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość
Szkoły podstawowe	823	533	828	732	1212	465	2552	497	290	889	589	500	724	1343
Ogólnokształcące (liceum)	102	68	100	64	29	18	811	23	20	164	63	40	66	227
Średnie zawodowe (technikum)	167	54	96	67	104	71	579	55	60	159	55	64	81	252
Szkoły artystyczne	18	0	23	12	8	0	216	0	6	47	14	19	18	85
Zasad. zawodowe i branżowe I-go st.	23	12	23	18	25	2	63	7	0	33	19	21	19	28
Policealne	14	1	5	0	2	6	205	1	7	24	5	2	0	45
Ogółem	1147	668	1075	893	1380	562	4426	583	383	1316	745	646	908	1980

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>. Wartości zostały zaokrąglone do najbliższej liczby całkowitej.

Równocześnie, analizując strukturę opracowaną w oparciu o dane zastane przyjęto dwa założenia:

1. nauczyciele poziomu podstawowego oraz gimnazjalnego pozostają w mniejszym kontakcie z rynkiem pracy, w mniejszym zakresie znają jego oczekiwania oraz specyfikę, zaś uczniowie po ukończeniu placówek tego poziomu zwykle kontynuują kształcenie – stąd też zasadne jest wyłączenie tej grupy z prowadzonego badania;
2. przedstawione dane odnośnie powiatów nie uwzględniają danych o zatrudnieniu nauczycieli akademickich, natomiast grupa ta, z racji bezpośredniego kontaktu z rozważaną problematyką powinna zostać włączona do prowadzonej analizy¹¹.

Struktura zatrudnienia w instytucjach edukacyjnych po uwzględnieniu tych dwóch założeń przedstawiona została w tabeli 2.2.2, zaś w przeliczeniu na wartości procentowe, wyrażające udział

¹¹ Ponieważ nie możliwe było pozyskanie danych przedstawiających strukturę zatrudnienia w zawodzie nauczyciela akademickiego według powiatów, w jej oszacowaniu przyjęto następującą procedurę: w pierwszym kroku uzyskano z Banku Danych Lokalnych GUS dane o zatrudnieniu w tym zawodzie w roku 2018 dla całego województwa lubelskiego łącznie (6114,7 pełnych etatów), liczbie studentów, niezależnie od formy studiów (69854) oraz o szkołach wyższych działających na tym terenie (17, w tym powiat rycki – 2, powiat m. Biała Podlaska – 1, powiat m. Chełm – 2, powiat m. Lublin – 9 oraz powiat m. Zamość – 3). Następnie obliczona została średnia ilość studentów przypadających na jednego nauczyciela akademickiego (11,424), zaś na podstawie liczby studentów w kolejnych badanych uczelniach, pozyskanej z raportu GUS pt. *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne)* [tablice], oszacowano etaty przypadające na powiaty, z wyłączeniem powiatu m. Lublin, poprzez podzielenie liczby studentów w szkołach zlokalizowanych w danym powiecie przez średnią ilość studentów przypadających na nauczyciela akademickiego. Wartość dla powiatu m. Lublin ustalona została poprzez odjęcie od liczby etatów dla województwa wartości przypadającej na pozostałe powiaty. Dla powiatu ryckiego dane o zatrudnieniu pozyskane zostały bezpośrednio. Dane o zatrudnieniu z braku źródeł informacji nie uwzględniają jednostek zamiejscowych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

osób zatrudnionych w danej kategorii instytucji z danego powiatu wśród wszystkich zatrudnionych w tym obszarze we wszystkich badanych regionach – w tabeli 2.2.3.

Tabela 2.2.2. Struktura zatrudnienia w uwzględnionych w próbie instytucjach edukacyjnych (w przeliczeniu na pełne etaty).

	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość
Ogólnokształcąca (liceum)	102	68	100	64	29	18	811	23	20	164	63	40	66	227
Średnia zawodowa (technikum)	167	54	96	67	104	71	579	55	60	159	55	64	81	252
Szkoły artystyczne	18	0	23	12	8	0	216	0	6	47	14	19	18	85
Zasad. zawodowe i branżowe I-go st.	23	12	23	18	25	2	63	7	0	33	19	21	19	28
Policealna	14	1	5	0	2	6	205	1	7	24	5	2	0	45
Szkoły wyższe	0	0	0	0	0	0	5372	0	0	0	0	0	0	107
Ogółem	324	135	247	161	168	97	7246	86	93	427	156	146	184	744

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>.

Tabela 2.2.3. Struktura zatrudnienia w uwzględnionych w próbie instytucjach edukacyjnych (w przeliczeniu na pełne etaty) – w ujęciu procentowym

	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość
Ogólnokształcąca (liceum)	1,0%	0,7%	1,0%	0,6%	0,3%	0,2%	7,9%	0,2%	0,2%	1,6%	0,6%	0,4%	0,6%	2,2%
Średnia zawodowa (technikum)	1,6%	0,5%	0,9%	0,7%	1,0%	0,7%	5,7%	0,5%	0,6%	1,6%	0,5%	0,6%	0,8%	2,5%
Szkoły artystyczne	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	2,1%	0,0%	0,1%	0,5%	0,1%	0,2%	0,2%	0,8%
Zasad. zawodowe i branżowe I-go st.	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,6%	0,1%	0,0%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%
Policealna	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	2,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Szkoły wyższe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	52,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/> Wartości zostały zaokrąglone do trzeciego miejsca po przecinku.

Niestety, w tak przyjętym układzie strukturalnym można zauważyć, iż powiat miasto Lublin z uwagi na swój rozmiar, gęstość zaludnienia, a także silny charakter akademicki koncentruje ponad 70% wszystkich etatów pracowników instytucji edukacyjnych, z czego 52,6% wszystkich etatów przypada na szkoły wyższe. Prowadzi to do sytuacji, w której pozostałe powiaty reprezentowane będą przez relatywnie niewielkie grupy respondentów – przy tak przyjętej proporcji zawierały się one w przedziale od 3 (powiat parczewski) do 29 (powiat zamojski i grodzki Zamość) przy 276 reprezentantach powiatu miasto Lublin. Skutkowałoby to brakiem możliwości racjonalnego wnioskowania odnośnie poszczególnych jednostek terytorialnych – z uwagi na niewielkie próby respondentów je reprezentujące.

W związku z tym zastosowano procedurę doboru warstwowego nieproporcjonalnego przy wykorzystaniu mechanizmu ważenia¹² – w procedurze tej etaty przypadające na powiat miasto Lublin otrzymały wagę 0,2, przez co w próbie uwzględnione zostało tylko 20% ich liczby wynikającej ze struktury przedstawionej w tabeli 2.2.3, zaś etaty przypadające na trzy naj słabiej reprezentowane powiaty (łęczyński, opolski, parczewski) otrzymały wagę 2, przez co w docelowej próbie reprezentowane były dwukrotnie silniej. Skorygowane udziały procentowe przedstawione zostały w tabeli 2.2.4.

Tabela 2.2.4 Wazona struktura zatrudnienia w uwzględnionych w próbie instytucjach edukacyjnych (w przeliczeniu na pełne etaty) – w ujęciu procentowym

	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość
Ogólnokształcąca (liceum)	2,2%	1,4%	2,1%	1,4%	0,6%	0,8%	3,5%	1,0%	0,9%	3,5%	1,3%	0,9%	1,4%	4,8%
Średnia zawodowa (technikum)	3,6%	1,2%	2,0%	1,4%	2,2%	3,0%	2,5%	2,4%	2,6%	3,4%	1,2%	1,4%	1,7%	5,4%
Szkoły artystyczne	0,4%	0,0%	0,5%	0,3%	0,2%	0,0%	0,9%	0,0%	0,2%	1,0%	0,3%	0,4%	0,4%	1,8%
Zasad. zawodowe i branżowe I-go st.	0,5%	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	0,1%	0,3%	0,3%	0,0%	0,7%	0,4%	0,4%	0,4%	0,6%
Policealna	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,9%	0,0%	0,3%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	1,0%
Szkoły wyższe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	22,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>. Wartości zostały zaokrąglone do trzeciego miejsca po przecinku.

¹² Jej założenia i dyskusję racjonalności stosowania znaleźć można między innymi w E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 227.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W oparciu o tak zdefiniowaną strukturę, oraz ustaloną wcześniej docelową liczbę respondentów, wynoszącą 389 przypadków, przygotowana została struktura doboru próby, przedstawiona w tabeli 2.2.5. Wartości przypadków z kolejnych regionów i kolejnych obszarów kształcenia obliczone zostały poprzez pomnożenie ilości planowanych respondentów przez udział procentowy tych obszarów w całości zatrudnienia w uwzględnionych instytucjach edukacyjnych.

Tabela 2.2.5 Struktura próby w badaniu instytucji edukacyjnych

	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość	Razem
Ogólnokształcąca (liceum)	8	6	8	5	2	3	13	4	3	14	5	3	5	19	98
Średnia zawodowa (technikum)	14	4	8	6	9	12	10	9	10	13	5	5	7	21	133
Szkoły artystyczne	1	-	2	1	1	-	4	-	1	4	1	2	1	7	25
Zasad. zawodowe i branżowe I-go st.	2	1	2	1	2	-	1	1	-	3	2	2	2	2	21
Policealna	1	-	-	-	-	1	3	-	1	2	-	-	-	4	12
Szkoły wyższe	-	-	-	-	-	-	89	-	-	-	-	-	-	9	98
Razem	26	11	20	13	14	16	120	14	15	36	13	12	15	62	

Źródło: opracowanie własne. Z uwagi na zaokrąglenia w macierzy znajduje się 387 osób, co nie ma znaczącego wpływu na dokładność prowadzonej analizy.

W dalszej części procedury, z każdego regionu wybrane zostały jednostki reprezentujące daną kategorię – losowano jedną jednostkę (szkołę lub katedrę – dla szkół wyższych) na każdą rozpoczętą piątkę planowanych respondentów, następnie zaś w tych jednostkach wylosowani zostali respondenci, którym zaproponowano udział w badaniu.

Rozdział 3. Analiza wyników badań - przedsiębiorstwa

3.1 Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Analiza struktury zebranej próby badawczej w odniesieniu do rozmiaru badanego podmiotu (tabela 3.1.1) wskazuje, że częstość występowania przedstawicieli poszczególnych wielkości przedsiębiorstw jest zgodna (założeńmi doboru próby (tabela 3.1.2)). Taki obraz próby pozwala przyjąć, iż zakładane w badaniu poziomy błędów oraz przyjęte parametry rozkładu (z perspektywy liczby pracowników badanych przedsiębiorstw) zostały wypełnione a uzyskane wyniki dla całości badanej próby można traktować jako reprezentatywny obraz badanej populacji.

Tabela 3.1.1 Próba z podziałem na powiaty i rozmiar badanego podmiotu

Powiat	Rozmiar podmiotu				Razem
	0-9	10-49	50-249	250-999	
powiat biłgorajski	12	8	1		21
powiat hrubieszowski	13	5	1		19
powiat kraśnicki	12	7	1		20
powiat lubartowski	11	7	2		20
powiat lubelski	21	10	3		34
powiat łęczyński	9	6	1		16
powiat miasto Lublin	72	41	10	2	125
powiat opolski	12	13	2		27
powiat parczewski	5	5	1		11
powiat puławski	15	14	1		30
powiat radzyński	9	6	2		17
powiat świdnicki	9	6	2		17
powiat tomaszowski	11	9	2		22
powiat zamojski i grodzki Zamość	22	15	3		40
Razem	233	152	32	2	419

Źródło: badania własne

Tabela 3.1.2 Zakładany plan próby Plan

Powiat	Rozmiar podmiotu				Razem
	0-9	10-49	50-249	250-999	
powiat biłgorajski	12	8	1	0	21
powiat hrubieszowski	7	5	1	0	13
powiat kraśnicki	10	7	1	0	18
powiat lubartowski	10	7	1	0	18
powiat lubelski	20	10	3	0	33
powiat łęczyński	8	6	1	0	15
powiat miasto Lublin	69	41	10	1	121
powiat opolski	9	6	1	0	16
powiat parczewski	5	5	1	0	11
powiat puławski	15	10	2	0	27
powiat radzyński	9	6	2	0	17
powiat świdnicki	9	5	1	0	15

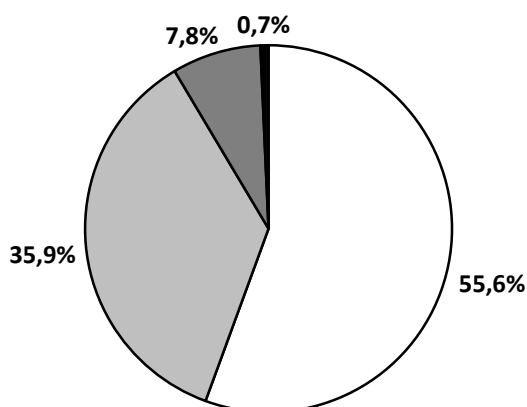


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powiat tomaszowski	10	6	1	0	17
powiat zamojski i grodzki Zamość	22	14	3	0	39
Razem	215	136	29	1	381

Źródło: badania własne

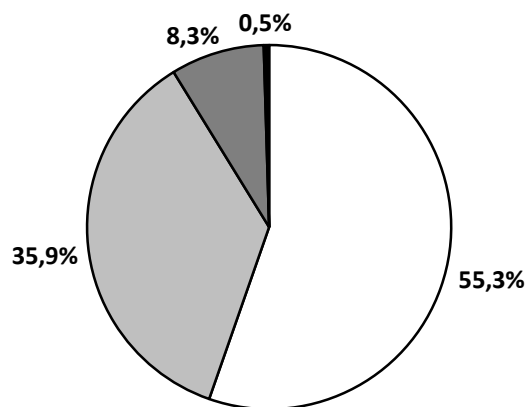
Analizując wielkość przedsiębiorstwa (rysunki 3.1.1 oraz 3.1.2) należy zauważyć, iż w próbie badawczej jednoznacznie przeważają podmioty mikro (55,3%) oraz zatrudniające od 0 do 9 pracowników (55,6% próby). Organizacje średniej wielkości i zatrudniające od 10 do 49 pracowników (35,9%) stanowią drugą pod względem liczebności reprezentację. Zdecydowanie najmniej liczne są podmioty duże, zatrudniające ponad 250 pracowników, które stanowią mniej niż 1% badanej próby.



□ 0-9 □ 10-49 □ 50-249 ■ 250-999

Rysunek 3.1.1 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach

Źródło: badania własne

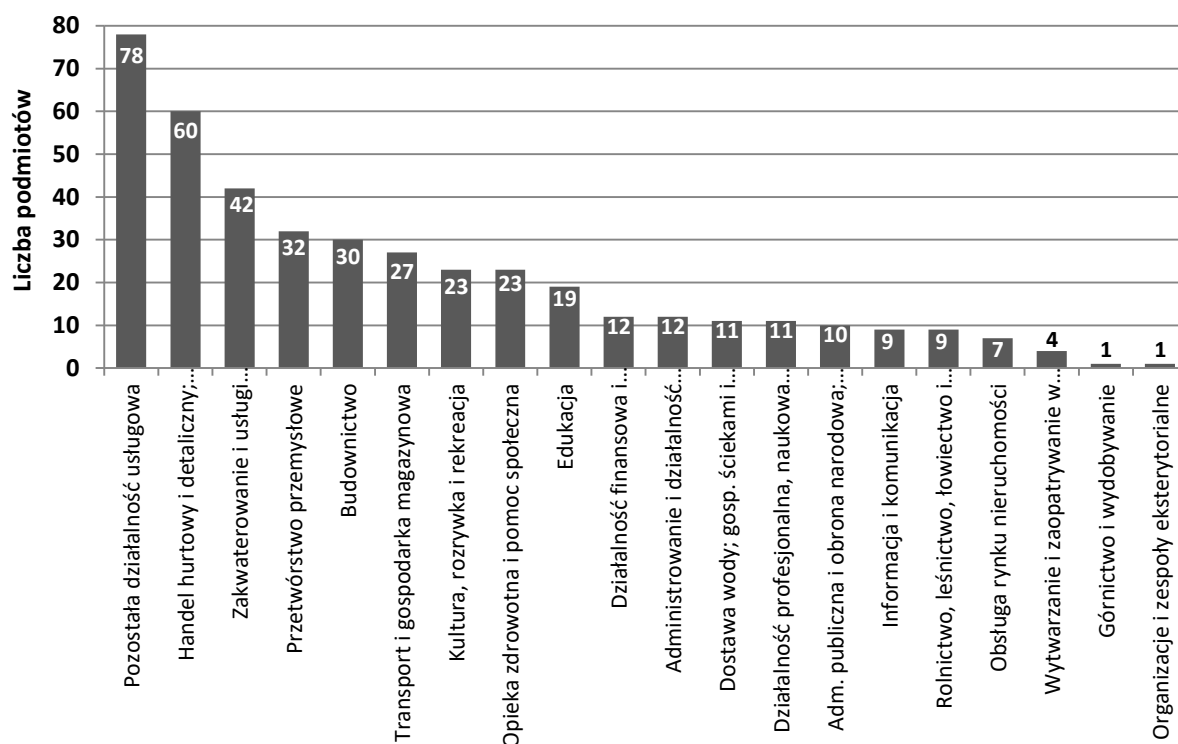


□ Mikro □ Mała □ Średnia ■ Duża

Rysunek 3.1.2 Rozmiar organizacji objętych badaniem

Źródło: badania własne

Podział próby badawczej ze względu na reprezentowane przez respondentów branże (rysunek 3.1.3) wskazuje, że najwięcej badanych podmiotów jako obszar głównej działalności gospodarczej zadeklarowało pozostałą działalność usługową (78 podmiotów). Na drugim miejscu uplasowali się przedstawiciele branży handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów (60 przedsiębiorstw). Natomiast na miejscu trzecim pod względem liczebności znajdują się przedstawiciele działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (42 podmioty). Kolejne miejsca zajmują branże, w przypadku których w badanej próbie znajduje się od 32 do 23 przedstawicieli i należą do niej odpowiednio: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, transport i gospodarka magazynowa, kultura rozrywka i rekreacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Nieco mniejszą liczebność (19 wskazań) wykazały podmioty funkcjonujące w branży edukacyjnej. Pozostałe branże były prezentowane przez 12 lub mniej podmiotów, przy czym najmniej licznymi okazały się górnictwo i wydobywanie oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (w obu przypadkach reprezentowane zaledwie przez jednego przedstawiciela).



Rysunek 3.1.3 Branże w jakich działają badane podmioty

Źródło: badania własne

Zestawienie branż, w których działają badane przedsiębiorstwa, uwzględniające liczbę zatrudnionych w nich pracowników, zostało zaprezentowane w tabeli 3.1.3. Jak można zauważyć, w przypadku niektórych branż mamy do czynienia ze zdecydowaną nadreprezentacją firm zatrudniających od 0 do 9 lub od 10 do 49 pracowników. Do grona takich branż należy zaliczyć: działalność finansową i ubezpieczeniową; działalność profesjonalną, naukową i techniczną; działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości; działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; informację i komunikację; opiekę zdrowotną i pomoc społeczną; rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz pozostałą działalność usługową. Pozostałe branże są reprezentowane przez przedstawicieli zarówno firm zatrudniających do 49 pracowników ale również przez przedsiębiorstwa zatrudniające odpowiednio od 50 do 249 lub ponad 250 pracowników.

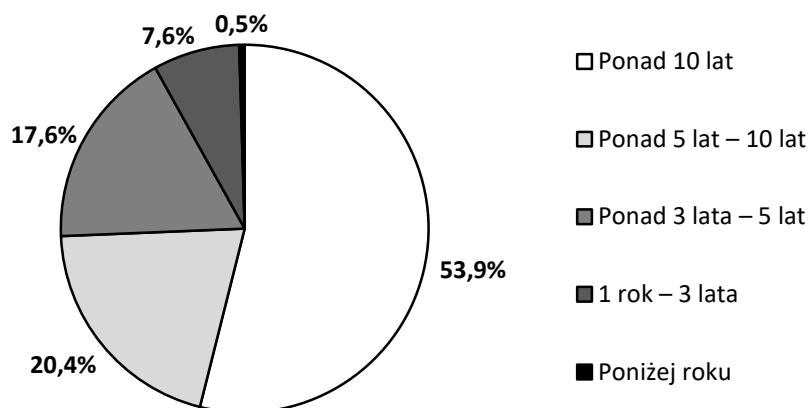
Tabela 3.1.3 Branża a liczba pracowników badanych podmiotów

Branża	Liczba pracowników			
	0-9	10-49	50-249	250+
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		7	3	
Budownictwo	18	9	2	1
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	3	5	1
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10	2		
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	4		

Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8	3	1	
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	10	12	1	
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	1		
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	25	17		
Edukacja	3	14	2	
Górnictwo i wydobywanie	1			
Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów	40	19	1	
Informacja i komunikacja	5	4		
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9	14		
Organizacje i zespoły eksterytorialne		1		
Pozostała działalność usługowa	63	15		
Przetwórstwo przemysłowe	3	13	15	1
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	3		
Transport i gospodarka magazynowa	16	10	1	
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną gaz parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2		2	

Źródło: badania własne

Rozkład badanych przedsiębiorstw w odniesieniu do czasu funkcjonowania na rynku (rysunek 3.1.4) pokazuje, że zdecydowana większość poddanych analizie podmiotów działa na rynku od ponad 10 lat (53,9%). Co piąta (20,4%) organizacja funkcjonuje na rynku od 5 do 10 lat, a kolejne 17,6% to podmioty operujące od 3 do 5 lat. Najmniej liczną grupą badanych przedsiębiorstw były podmioty, które zadeklarowały, iż na rynku funkcjonują krócej niż jeden rok (zaledwie 0,5% badanej próby).



Rysunek 3.1.4. Czas działania badanych organizacji na rynku

Źródło: badania własne

Zestawienie uwzględniające czas działania badanych podmiotów na rynku oraz liczbę pracowników zatrudnionych w danych przedsiębiorstwach (tabela 3.1.4) potwierdza intuicyjnie zakładaną zależność, iż średnio wraz ze wzrostem czasu funkcjonowania firm na rynku rośnie również liczba

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

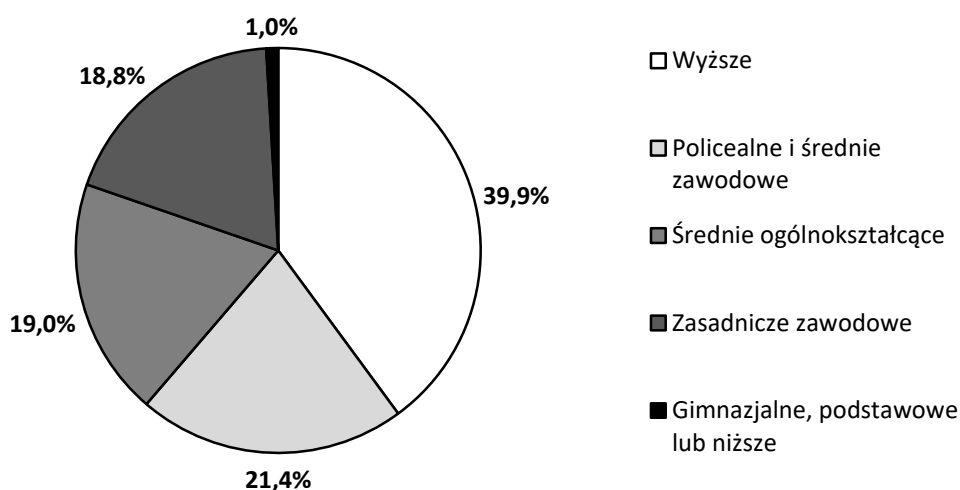
pracowników zatrudnianych przez te podmioty. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na fakt, iż w badanej próbie wszystkie przedsiębiorstwa, które wykazały zatrudnianie 50 lub więcej pracowników funkcjonują na rynku minimum od 3 lat.

Tabela 3.1.4. Czas działania badanych organizacji na rynku a liczba pracowników

Czas działania na rynku	Liczba pracowników							
	0-9		10-49		50-249		250+	
Poniżej roku	1	0,4%	1	0,7%	-	-	-	-
1 rok – 3 lata	24	10,3%	8	5,3%	-	-	-	-
Ponad 3 lata – 5 lat	48	20,5%	24	15,9%	2	6,1%	-	-
Ponad 5 lat – 10 lat	60	25,6%	22	14,6%	3	9,1%	1	33,3%
Ponad 10 lat	101	43,2%	96	63,6%	28	84,8%	2	66,7%

Źródło: badania własne

Analiza dominującego wykształcenia wśród pracowników badanych przedsiębiorstw (rysunek 3.1.5) wskazuje, iż najczęściej deklarowanym dominującym wykształceniem wśród pracowników badanych podmiotów jest wykształcenie wyższe (39,9% wskazań). Wykształcenia policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące oraz zasadnicze zawodowe były wskazywane przez porównywalną liczbę podmiotów i zawierały się w przedziale od 18,8% do 21,4% wskazań. Najmniej liczną grupę podmiotów stanowią przedsiębiorstwa, w których dominującym wykształceniem pracowników jest wykształcenie gimnazjalne, podstawowe lub niższe (tylko 1% wskazań).



Rysunek 3.1.5 Dominujące wykształcenie pracowników w badanych podmiotach

Źródło: badania własne

Zestawienie dominującego wykształcenia z liczbą pracowników zatrudnionych w badanych podmiotach (tabela 3.1.5) potwierdza przewagę osób z wykształceniem wyższym w badanych przedsiębiorstwach (ze względu na stosunkowo niewielką reprezentację w próbie badawczej

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podmiotów zatrudniających ponad 250 osób (jedynie 3 przedsiębiorstwa), nie poddano analizie tej części próby). Ich reprezentacja w badanych przedsiębiorstwach kształtuje się w zależności od liczby osób zatrudnionych i stanowi od 1/3 do prawie 2/3 wszystkich pracowników, przy czym najliczniejsza jest wśród przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 osób.

Tabela 3.1.5 Dominujące wykształcenie a liczba pracowników w badanych podmiotach

Dominujące wykształcenie	Liczba pracowników							
	0-9		10-49		50-249		250+	
Gimnazjalne, podstawowe lub niższe	3	1,3%	1	0,7%	-	-	-	-
Zasadnicze zawodowe	47	20,1%	30	19,9%	1	3,0%	1	33,3%
Policealne i średnie zawodowe	58	24,8%	25	16,6%	5	15,2%	2	66,7%
Średnie ogólnokształcące	47	20,1%	26	17,2%	7	21,2%	-	-
Wyższe	79	33,8%	69	45,7%	20	60,6%	-	-

Źródło: badania własne

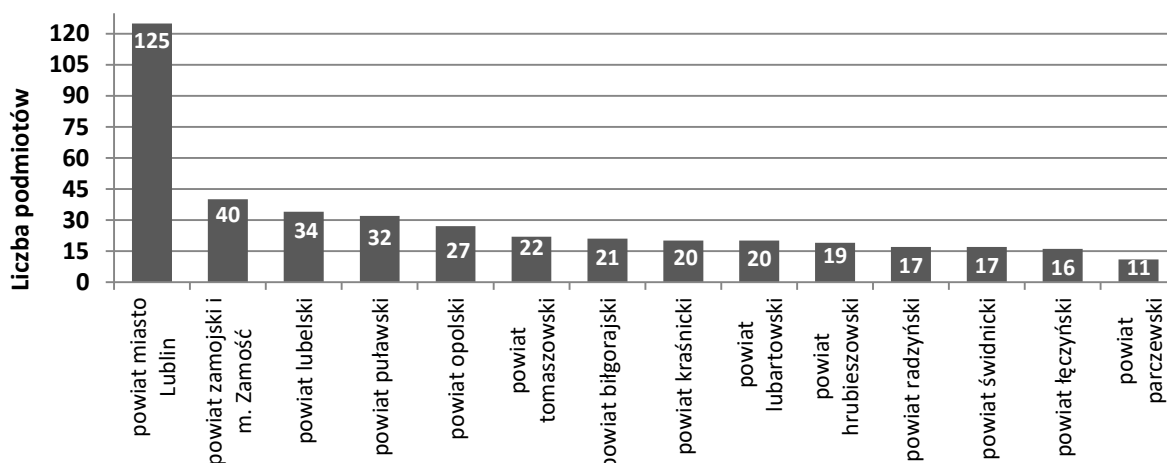
Zestawienie poziomów dominującego wykształcenia z czasem działania firmy na rynku (tabela 3.1.6) pozwala potwierdzić funkcjonującą w przestrzeni medialnej tezę, iż wraz ze wzrostem doświadczenia rynkowego (mierzonym liczbą lat działalności danych podmiotów), przedsiębiorstwa przykładają coraz większą wagę do kwestii wykształcenia swoich pracowników. Fakt ten widać na przykładzie wzrostu odsetka pracowników z wyższymi poziomami wykształcenia wraz ze wzrostem czasu działania badanych przedsiębiorstw na rynku.

Tabela 3.1.6 Dominujące wykształcenie pracowników a czas działania organizacji na rynku

Dominujące wykształcenie	Czas działania na rynku									
	Poniżej roku		1 rok - 3 lata		Ponad 3 lata - 5 lat		Ponad 5 lat - 10 lat		Ponad 10 lat	
Gimnazjalne, podstawowe lub niższe					2	2,7%	2	2,3%		
Zasadnicze zawodowe			7	21,9%	16	21,6%	20	23,3%	36	15,9%
Policealne i średnie zawodowe			6	18,8%	21	28,4%	24	27,9%	39	17,2%
Średnie ogólnokształcące			9	28,1%	4	5,4%	13	15,1%	54	23,8%
Wyższe	2	100%	10	31,3%	31	41,9%	27	31,4%	98	43,2%

Źródło: badania własne

Rozkład próby w ujęciu ilościowym w odniesieniu do badanych powiatów został zaprezentowany na rysunku 3.1.6. i został dobrany w taki sposób aby zachować odpowiednią proporcję umożliwiającą osiągnięcie reprezentatywnej próby z perspektywy całego obszaru objętego badaniem (sposób doboru próby został omówiony w rozdziale 2). Jak można zauważyć zdecydowana większość badanych podmiotów jest zarejestrowana i prowadzi działalność na terenie powiatu miasta Lublin (125). Jednocześnie najmniej liczną reprezentację stanowią podmioty z powiatu parczewskiego (11).



Rysunek B6. Badane podmioty z uwzględnieniem powiatu w jakim są zarejestrowane

Źródło: badania własne

3.2 Zmiany i perspektywy zatrudnienia

Na wstępie oceny procesu rekrutacyjnego respondenci zostali poproszeni o wskazanie zmian w stanie zatrudnienia zarówno przed, jak i po wybuchu epidemii COVID-19. Wyniki dla próby łącznie przedstawione zostały w tabeli 3.2.1.

Tabela 3.2.1 Zmiany zatrudnienia w badanych organizacjach przed i po wybuchu epidemii

Charakter zmiany	Przed epidemią		Po wybuchu epidemii	
	n	%	n	%
Bez zmian	349	82,90	352	83,61
Zwiększenie zatrudnienia	62	14,73	12	2,85
Zmniejszenie zatrudnienia	10	2,38	57	13,54

Źródło: badania własne

Pozyskane wyniki wskazują w pewnym zakresie na odwrócenie trendu dotyczącego rekrutacji nowych pracowników. O ile podobny odsetek firm (odpowiednio 82,9% przed oraz 83,6% po wybuchu epidemii) nie zmienia stanu zatrudnienia, wyraźne różnice widać w pozostałej grupie – przed epidemią pozostałe 14,7% podmiotów zwiększało zatrudnienie, zaś 2,4% zmniejszało, podczas gdy w drugim badanym okresie proporcje te zostały niemal odwrócone. Rozpatrując próbę łącznie nie można zatem wskazać, że COVID-19 spowodował istotną falę zwolnień, niemniej jednak po rozpoczęciu epidemii obserwowane jest zaprzestanie przez podmioty zatrudniania oraz, w pewnym zakresie, redukcja etatów.

Tabela 3.2.2 Zestawienie kierunków zmian przed i w trakcie COVID

Zatrudnienie przed epidemią	Zatrudnienie po epidemii			Razem
	Bez zmian	Zwiększenie	Zmniejszenie	
Bez zmian	88,54%	2,29%	9,17%	100,00%
Zwiększenie zatrudnienia	56,45%	3,23%	40,32%	100,00%
Zmniejszenie zatrudnienia	80,00%	20,00%	0,00%	100,00%
Ogół	83,61%	2,85%	13,54%	100,00%

Źródło: badania własne

Biorąc natomiast pod uwagę spójność kierunków zmian przed oraz w trakcie epidemii (tabela 3.2.2) można zauważyć kilka interesujących prawidłowości.

- Po pierwsze, przekrój taki ukazuje, iż stabilność zatrudnienia była wyższa, niż wynika to z danych dotyczących próby bez wyodrębnienia dodatkowych kryteriów – spośród wszystkich przedsiębiorstw, które przed epidemią nie zmieniały zatrudnienia, niemal 90% nie dokonało żadnych zmian, zaś zmniejszenie zatrudnienia zadeklarowało 9,17% spośród nich.
- Po drugie, zmniejszenie zatrudnienia po wybuchu epidemii stało się domeną podmiotów, które w okresie poprzedzającym epidemię zwiększyły zatrudnienie – w tej grupie ponad 40% jednostek zadeklarowało redukcję kadry. Natomiast wśród przedsiębiorstw, które przed epidemią dokonały zwolnień, nie ma jednostek deklarujących podobne działania po jej rozpoczęciu. Do tego, w tej frakcji obserwowany jest największy odsetek podmiotów zatrudniających w trakcie epidemii.

Analizując zmiany poziomu zatrudnienia przed wybuchem epidemii w przedsiębiorstwach rozdzielonych według wielkości (tabela 3.2.3) można w pierwszej kolejności zauważyć, iż skłonność do zmian zatrudnienia, w szczególności jego zwiększania, była bezpośrednio powiązana z rozmiarem podmiotu – w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników zwiększenie zatrudnienia zadeklarowało 9% badanych firm, zaś zmniejszenie – 1%, zaś w jednostkach większych (do 49 i do 249 pracowników) odpowiednio 17% i 3% oraz 36% i 9%. Wszystkie podmioty z grupy o największym zatrudnieniu (250-999 pracowników) deklarowały przed wybuchem epidemii jego zwiększenie.

Tabela 3.2.3 Zmiany zatrudnienia w badanych organizacjach przed epidemią – wg wielkości zatrudnienia

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia przed epidemią			Razem
		bez zmian	zwiększenie	zmniejszenie	
0-9	liczba	210	22	2	234
	%	90%	9%	1%	100%
10-49	liczba	121	25	5	151
	%	80%	17%	3%	100%
50-249	liczba	18	12	3	33
	%	55%	36%	9%	100%
250-999	liczba	0	3	0	3
	%	0%	100%	0%	100%
Ogół		349	62	10	421

Źródło: badania własne

Podobna prawidłowość obserwowana jest także w deklaracjach odnośnie zmian zatrudnienia po wybuchu epidemii (tabela 3.2.4), w tym przypadku natomiast większą skalę ma zmniejszanie, a nie zwiększanie zatrudnienia – niemniej jednak nadal, wraz ze wzrostem wielkości podmiotu maleje liczba jednostek, w których zatrudnienie nie uległo zmianie. W grupie zatrudniającej do dziewięciu pracowników 2% jednostek deklaruje zwiększenie, zaś 10% zmniejszenie zatrudnienia, w kolejnych grupach odsetki te wynoszą odpowiednio 3% i 17% (podmioty 10-49 pracowników) oraz 9% i 18% (podmioty 50-249 zatrudnionych). Być może związek ten wiąże się z faktem, iż duże firmy mogą w większym stopniu zredukować etaty bez negatywnego wpływu na prowadzoną działalność. W grupie największych badanych jednostek (pow. 250 pracowników), 2 jednostki utrzymały poziom zatrudnienia, jedna deklaruje jego zmniejszenie.



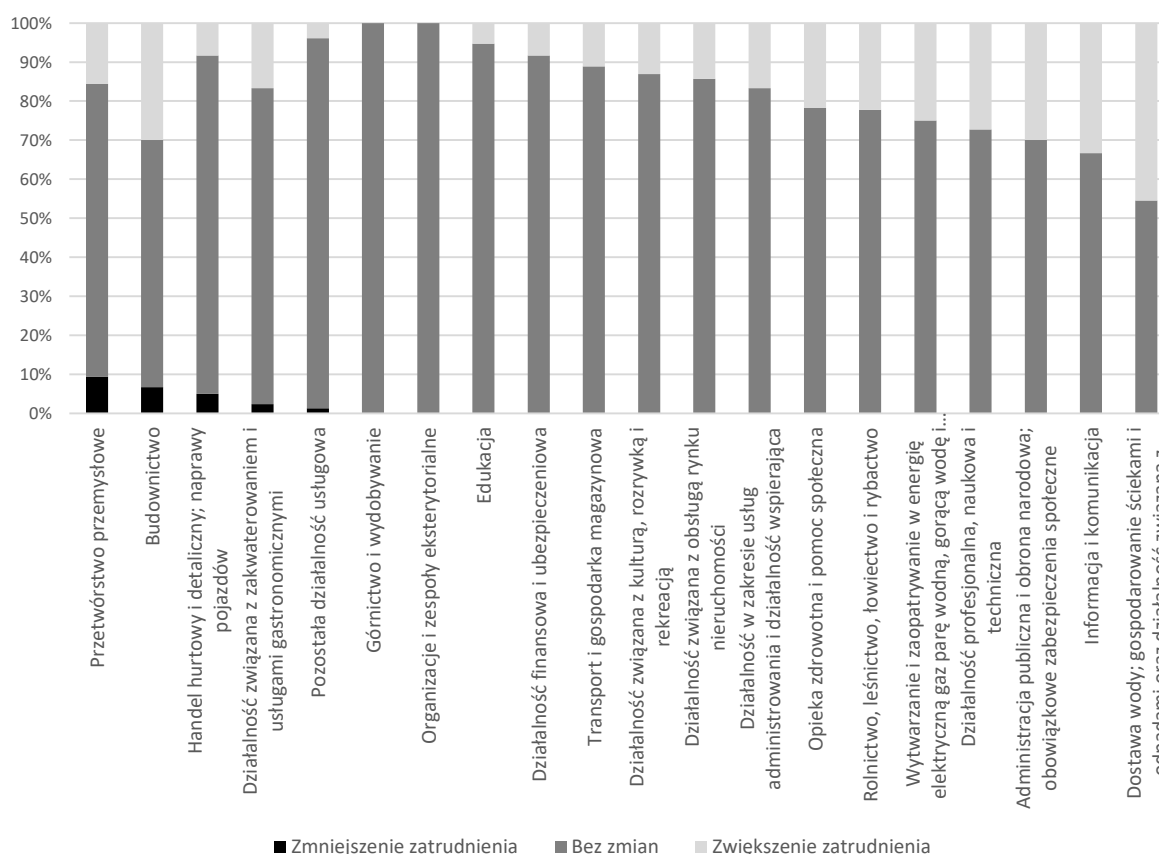
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.2.4 Zmiany zatrudnienia w badanych organizacjach przed epidemią – wg wielkości zatrudnienia

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia po wybuchu epidemii			Razem
		bez zmian	zwiększenie	zmniejszenie	
0-9	liczba	206	4	24	234
	%	88%	2%	10%	100%
10-49	liczba	120	5	26	151
	%	79%	3%	17%	100%
50-249	liczba	24	3	6	33
	%	73%	9%	18%	100%
250-999	liczba	2	0	1	3
	%	67%	0%	33%	100%
Ogół		352	12	57	421

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę branże badanych przedsiębiorstw, także zauważyć można zróżnicowanie w dynamice zatrudnienia, zarówno w okresie przed (rys. 3.2.1), jak i po wybuchu epidemii COVID-19 (rys. 3.2.2).



Rysunek 3.2.1 Zmiana zatrudnienia w przedsiębiorstwach przed wybuchem epidemii – wg branż

Źródło: badania własne

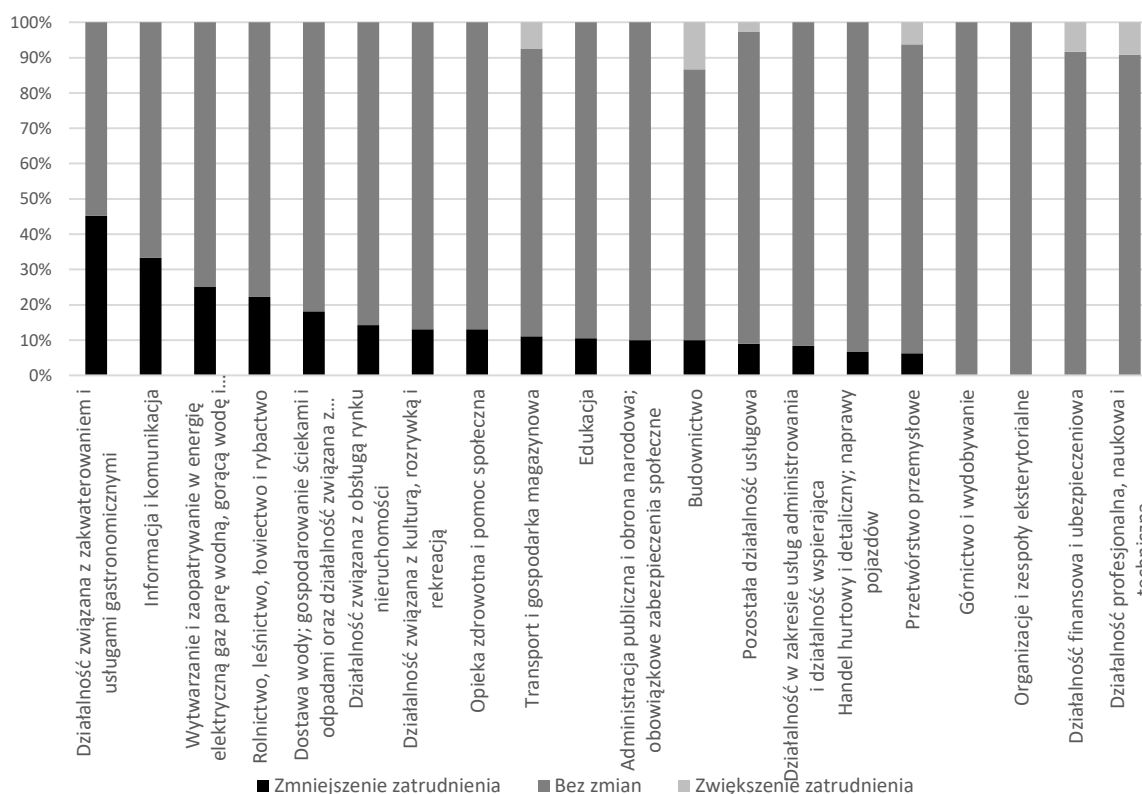
Biorąc pod uwagę pierwszy z tych okresów, zmniejszenie zatrudnienia deklarowane było przez niewielki odsetek podmiotów (do 10%) zgromadzonych w pięciu branżach – przetwórstwa



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przemysłowego (9,38%), budownictwa (6,67%, co istotne, w tej branży wyraźny odsetek przedsiębiorstw – 30%, deklaruje także wzrost zatrudnienia), handlu hurtowego i detalicznego (5%), działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (2,38%) oraz w pozostałej działalności usługowej (1,28%). Pozostałe przedsiębiorstwa, z wyjątkiem górnictwa i wydobywania oraz organizacji i zespołów eksterytorialnych, deklaruje przyrost zatrudnienia. W największym zakresie był on obecny w przedsiębiorstwach reprezentujących branże: dostaw wody i gospodarowania ściekami (45,45%), informacji i komunikacji (33,33%) oraz administracji publicznej i obrony narodowej (30%).

Po wybuchu epidemii (rys. 3.2.2) największy zakres redukcji zatrudnienia wskazywały by przez podmioty z branży działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami (45,24%), informacji i komunikacji (33,33%), wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną (25%), rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (22,22%), dostawy wody, gospodarowania ściekami (18,18%), obsługi rynku nieruchomości (14,29%), działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją, jak również opieką zdrowotną i pomocą społeczną (w obu przypadkach 13,04% reprezentujących je podmiotów wskazywało na zmniejszenie zatrudnienia). Co ciekawe, deklaracje odnośnie wzrostu zatrudnienia w omawianym okresie skupione są w wyłącznie sześciu branżach, w największym stopniu obserwowane były w budownictwie (13,33% podmiotów), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (9,09%) oraz finansowej i ubezpieczeniowej (8,33%), oraz w nieco mniejszym zakresie w transporcie i gospodarce magazynowej, przetwórstwie przemysłowym oraz pozostałej działalności usługowej.



Rysunek 3.2.2 Zmiana zatrudnienia w przedsiębiorstwach po wybuchu epidemii – wg branży

Źródło: badania własne

Podsumowując zmiany zatrudnienia przy podziale przedsiębiorstw według reprezentowanych branż, warto także wskazać branże w obrębie których w badanych okresach podmioty radziły sobie najlepiej oraz najgorzej. Jako kryterium do tej oceny przyjęto różnicę między deklarowanym w branży wzrostem zatrudnienia przed epidemią, a jego spadkiem po jej wybuchu. Dodatnia wartość tak zdefiniowanego współczynnika wskazuje w obrębie branży na nadwyżkę przedsiębiorstw deklarujących wzrost zatrudnienia przed epidemią nad przedsiębiorstwami wskazującymi na jego spadek po jej wybuchu. Współczynnik ujemny – na nadwyżkę przedsiębiorstw deklarujących spadek zatrudnienia po wybuchu epidemii nad przedsiębiorstwami wskazującymi na jego wzrost przed jej wybuchem. Obliczone współczynniki przedstawione zostały w tabeli 3.2.5.

Na podstawie tak zdefiniowanych założeń można wskazać, że branżami o najmniejszej deklarowanej reakcji poziomu zatrudnienia wynikającego z wybuchu epidemii są: dostawcy wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, administracja publiczna i obrona narodowa oraz budownictwo. Największa, negatywna reakcja obserwowana jest w obrębie pozostałej działalności usługowej, edukacji oraz, jak można było się spodziewać, działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Tabela 3.2.5 Różnice w deklaracjach odnośnie zatrudnienia wg branż

Branża	Zwiększenie zatrudnienia	Zmniejszenie zatrudnienia	Różnica
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	45,45%	18,18%	27,27%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	27,27%	0,00%	27,27%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	30,00%	10,00%	20,00%
Budownictwo	30,00%	10,00%	20,00%
Przetwórstwo przemysłowe	15,63%	6,25%	9,38%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21,74%	13,04%	8,70%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8,33%	0,00%	8,33%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	16,67%	8,33%	8,33%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów	8,33%	6,67%	1,67%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	13,04%	13,04%	0,00%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	14,29%	14,29%	0,00%
Górnictwo i wydobywanie	0,00%	0,00%	0,00%
Informacja i komunikacja	33,33%	33,33%	0,00%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,00%	0,00%	0,00%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	22,22%	22,22%	0,00%
Transport i gospodarka magazynowa	11,11%	11,11%	0,00%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną gaz parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	25,00%	25,00%	0,00%
Pozostała działalność usługowa	3,85%	8,97%	-5,13%
Edukacja	5,26%	10,53%	-5,26%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	16,67%	45,24%	-28,57%

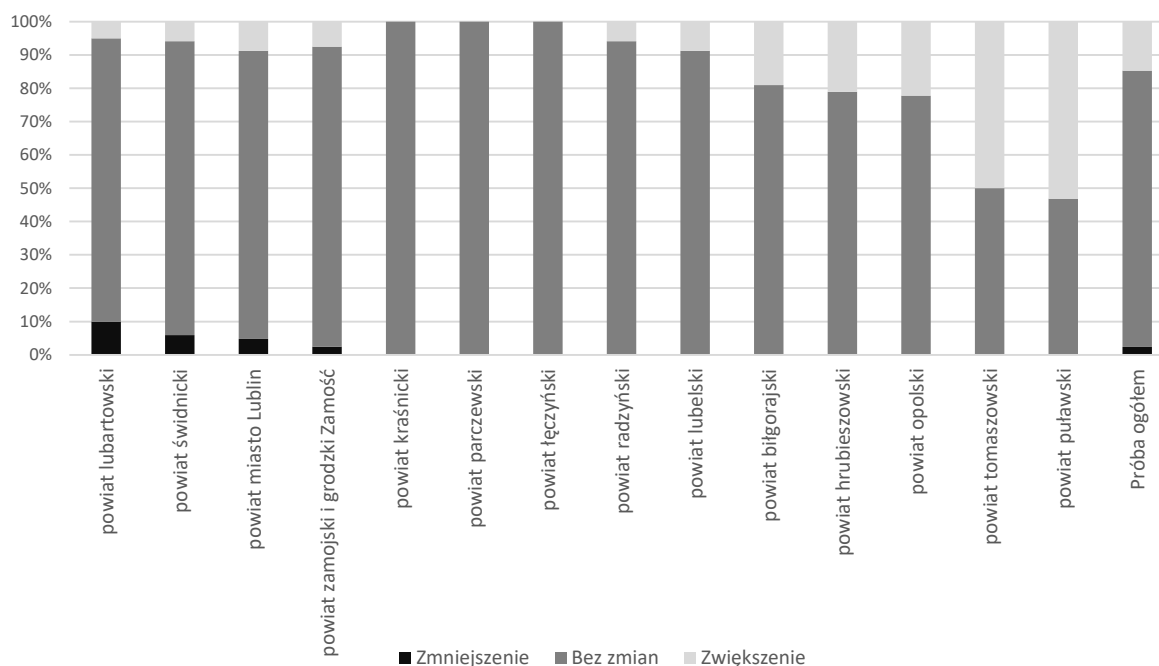
Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ostatnim krokiem oceny zmian poziomu zatrudnienia w obu badanych okresach jest analiza deklaracji przedsiębiorców według powiatu, w którym zarejestrowana jest ich działalność (rysunki 3.2.3 oraz 3.2.4).

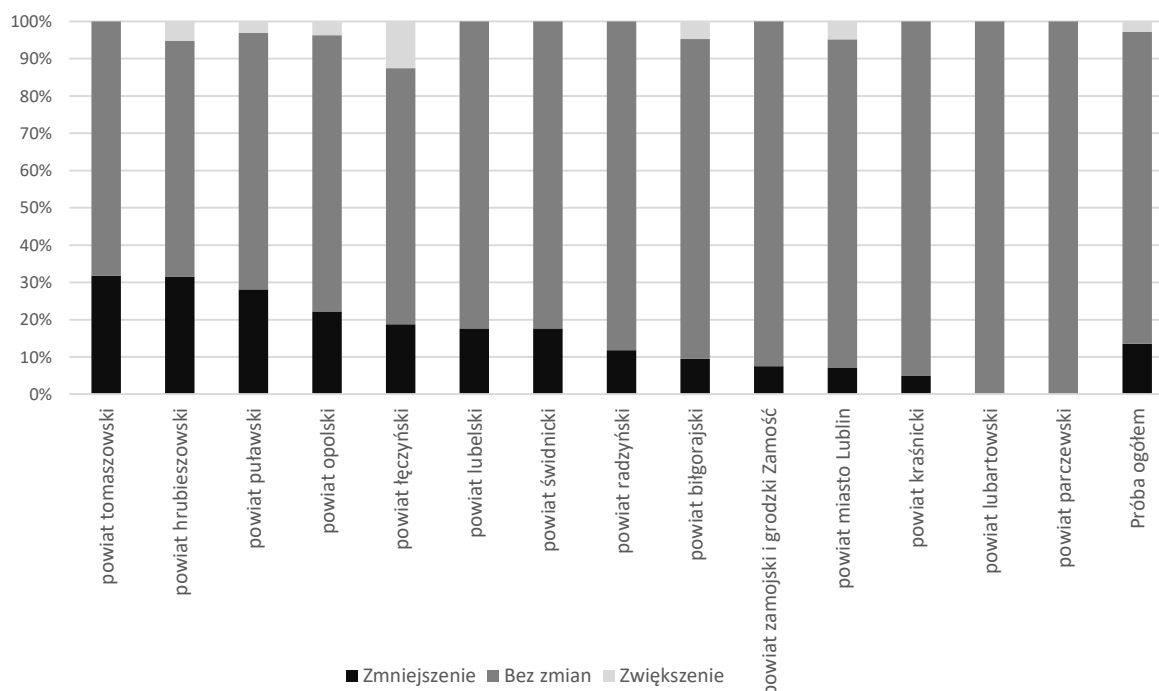
Biorąc pod uwagę sytuację przed wybuchem epidemii, najlepiej ocenić należy powiaty puławski, w którym aż 53,13% badanych podmiotów deklarowało wzrost zatrudnienia, tomaszowski (50%), opolski (22,22%), hrubieszowski (21,05%) i biłgorajski (19,05%). We wszystkich tych regionach deklarowany wzrost zatrudnienia był wyższy niż średnia dla całej próby, równa 14,73%. Najgorzej wypadł powiat lubartowski (wskazywane zmniejszenie zatrudnienia w 10% podmiotów, zwiększenie w 5%) oraz świdnicki (oba kierunki zmian zgłaszało po 5,88% badanych przedsiębiorstw). Jednostki z powiatu miasto Lublin oraz powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość zadeklarowały odpowiednio w 4,80% i 2,50% przypadków zmniejszenie zatrudnienia zaś w 8,80% oraz 7,50% - jego zwiększenie.

Po wybuchu epidemii (rysunek 3.2.4), największą skalę deklaracji w zakresie redukcji zatrudnienia zaobserwować można w przypadku powiatu tomaszowskiego (31,92% przedsiębiorstw), hrubieszowskiego (31,58%), puławskiego (28,13%) oraz opolskiego (22,2%), nieco mniejszą, ale nadal wyraźną dla powiatów łęczyńskiego (18,75% - w tym powiecie obserwuje się także duży zakres deklaracji wzrostu zatrudnienia – aż 12,50%), świdnickiego i lubelskiego (17,65%) oraz radzyńskiego (11,76%). Brak spadku zatrudnienia wskazywany był przez podmioty z powiatu lubartowskiego i parczewskiego.



Rysunek 3.2.3 Zmiana zatrudnienia w przedsiębiorstwach przed wybuchem epidemii – wg powiatu

Źródło: badania własne



Rysunek 3.2.4 Zmiana zatrudnienia w przedsiębiorstwach po wybuchu epidemii – wg powiatu

Źródło: badania własne

W badaniu przedstawiciele przedsiębiorstw zapytani zostali także o liczbę pracowników przyjmowanych oraz zwalnianych (w zależności od deklarowanego kierunku zmian zatrudnienia), zarówno przed, jak i po wybuchu epidemii. Wartości średnie przedstawione zostały w tabeli 3.2.6.¹³

Tabela 3.2.6 Średnie ilości zwalnianych i zatrudnianych pracowników

	Przed wybuchem epidemii		Po wybuchu epidemii	
	Próba łącznie	Bez przypadków	Próba łącznie	Bez przypadków
Zmniejszenie zatrudnienia	4,90	3,22 *	4,04	3,75 *
Zwiększenie zatrudnienia	5,80	3,5 *	6,25	4,09 *

* wartości średnie obliczone po usunięciu z próby przypadków zatrudniających lub zwalnających ponad 15 osób

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę pozyskane wyniki można zauważyć, iż:

1. Przed wybuchem epidemii, w próbie łącznie średnie zmniejszenie zatrudnienia wśród przedsiębiorstw deklarujących taki kierunek zmian wyniosło 4,90 etatu, zaś po skorygowaniu próby – 3,22; wśród przedsiębiorstw deklarujących zwiększenie zatrudnienia przeciętnie rosło ono o 5,80 etatu, zaś po skorygowaniu próby – o 3,50. Można zatem przyjąć, iż przed

¹³ Ponieważ większość podmiotów deklarowała zmiany nie przekraczające 5 pracowników, podczas gdy pojedyncze, głównie bardzo duże przedsiębiorstwa wskazywały, w niektórych przypadkach na zmiany przekraczające 50 osób (obserwacje takie znacząco podnosiły wartości średnie, zniekształcając przy tym obraz całości i utrudniając jego analizę) zdecydowano się przedstawić wyniki przy uwzględnieniu próby łącznie, jak również po usunięciu z próby przedsiębiorstw deklarujących zatrudnienie lub zwolnienie ponad 15 osób.

wybuchem epidemii wzrost zatrudnienia rozpatrywany ilościowo nie był zbyt znaczący, w dużej mierze był także warunkowany działaniami dużych podmiotów;

- Po wybuchu epidemii średnie zmniejszenie zatrudnienia w próbie łącznie sięgnęło średniej 4,04 etatu, zaś po usunięciu przypadków odstających – 3,75; zwiększenie zatrudnienia wyniosło zaś odpowiednio 6,25 oraz 4,09 etatu. Dane te wskazują na bardzo ciekawą sytuację, wskazującą, iż o ile w okresie po wybuchu epidemii większa ilość przedsiębiorstw deklaruowała zwolnienia, średnio przedsiębiorstwa zwiększające zatrudnienie oferowały więcej etatów, niż przedsiębiorstwa zatrudnienie redukujące; nie oznacza to naturalnie sytuacji korzystnej, ponieważ nadal przedsiębiorstw zwalnających było istotnie więcej. Rozpatrując dane z tego okresu należy także zauważyć, iż skala zwolnień rozłożona jest między przedsiębiorstwa względnie proporcjonalnie – po usunięciu przypadków odstających nie zmniejsza się diametralnie, natomiast wzrost zatrudnienia skoncentrowany jest w pojedynczych podmiotach – usunięcie z danych podmiotów zatrudniających duże ilości kadry powoduje wyraźne obniżenie wartości średniej.

Tabela 3.2.7 Średnie ilości zwalnianych i zatrudnianych pracowników – wg rozmiaru jednostki

Zatrudnienie w przedsiębiorstwie	Przed wybuchem epidemii		Po wybuchu epidemii	
	Zmniejszenie	Zwiększenie	Zmniejszenie	Zwiększenie
0-9	2,00	2,41	2,71	1,50
10-49	3,60	3,40	3,92	6,00
50-249	9,00	7,08	8,80	13,00
250-999	n/d	45,66	15,00	n/d

n/d – „nie dotyczy” oznacza pozycje, w których nie było przedsiębiorstw deklarujących daną zmianę zatrudnienia
Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę rozmiar analizowanej jednostki (tabela 3.2.7) można zauważyć dość oczekiwaną prawidłowość, wskazującą, iż większe firmy decydują się na tworzenie lub redukcję większych ilości etatów, niż mniejsze. Przed wybuchem epidemii przedsiębiorstwa do 9 pracowników, decydujące się na redukcję zatrudnienia redukowały średnio 2 etaty, zaś te zwiększające zatrudnienie przyjmowały średnio 2,41 pracownika, firmy do 49 zatrudnionych – redukowały średnio 3,60 etatu, zaś w przypadku wzrostu zatrudnienia – zatrudniały 3,40 pracownika, firmy do 249 pracowników – odpowiednio 9 i 7,08, zaś firmy większe – zatrudniały średnio 45,66 osoby.

Po wybuchu epidemii średnie zmniejszenie zatrudnienia w przedsiębiorstwach je redukujących jest zwykle porównywalne do odpowiednich średnich z wcześniejszego okresu. Nieco inaczej sytuacja ma się natomiast w przypadku wzrostu zatrudnienia – tutaj, z wyjątkiem przedsiębiorstw najmniejszych oraz największych, średni wzrost ilości etatów jest wyraźnie wyższy, niż ich spadek wśród przedsiębiorstw redukujących personel. W przedsiębiorstwach najmniejszych (do 9 pracowników) – skala zwolnień była znacznie większa (średnio 2,71), niż ewentualnego wzrostu zatrudnienia (1,50 etatu). Przedsiębiorstwa największe wyłącznie redukowały zatrudnienie lub utrzymywały je na niezmiennym poziomie.

Skala zwiększenia lub zmniejszenia zatrudnienia w obu omawianych okresach, określona według kryterium powiatu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo przedstawiona została w tabeli 3.2.8. Biorąc pod uwagę okres przed epidemią największa średnia skala redukcji etatów

obserwowana była w powiecie miasto Lublin, co może być podyktowane faktem, iż w próbie z tego obszaru znalazło się relatywnie dużo przedsiębiorstw większych. Z tego samego powodu w powiecie miasto Lublin obserwowana też jest najwyższa średnia deklarowanego zwiększenia zatrudnienia (10,00), następnym w kolejności jest tu powiat puławski (7,47) oraz lubelski (5,33).

Tabela 3.2.8 Średnie ilości zwalnianych i zatrudnianych pracowników – wg powiatu

Powiat	Przed wybuchem epidemii		Po wybuchu epidemii	
	Zmniejszenie	Zwiększenie	Zmniejszenie	Zwiększenie
powiat biłgorajski	n/d	3,75	2,00	2,00
powiat hrubieszowski	n/d	3,00	6,00	2,00
powiat kraśnicki	n/d	n/d	5,00	n/d
powiat lubartowski	1,00	2,00	n/d	n/d
powiat lubelski	n/d	5,33	3,17	n/d
powiat łęczyński	n/d	n/d	3,00	3,00
powiat miasto Lublin	6,17	10,00	3,67	9,83
powiat opolski	n/d	4,17	6,00	4,00
powiat parczewski	n/d	n/d	n/d	n/d
powiat puławski	n/d	7,47	4,33	2,00
powiat radzyński	n/d	4,00	2,00	n/d
powiat świdnicki	5,00	2,00	3,00	n/d
powiat tomaszowski	n/d	3,91	3,86	n/d
powiat zamojski i grodzki Zamość	5,00	1,33	2,50	n/d

n/d - „nie dotyczy” oznacza pozycje w których nie było przedsiębiorstw deklarujących daną zmianę zatrudnienia

Źródło: badania własne

Po wybuchu epidemii wyłącznie w dwóch powiatach przedsiębiorstwa nie deklarowały redukcji zatrudnienia (pow. lubartowski i parczewski). Rozważając pozostałe obszary, największą średnią skalę redukcji zanotowano w powiecie opolskim (6,00) i hrubieszowskim (6,00), kraśnickim (5,00) i puławskim (4,33). Zwiększenie zatrudnienia w tym okresie obserwowane jest natomiast tylko w powiecie miasto Lublin (największa średnia deklarowanych ilości zatrudnianych pracowników 9,83), opolskim (4,00) i łęczyńskim (3,00).

3.2.1 Przyczyny zmian w zatrudnieniu

W prowadzonym badaniu przedstawiciele przedsiębiorstw poproszeni zostali także o wskazanie najważniejszych przyczyn zwiększenia lub zmniejszenia zatrudnienia. Powody te, analizowane dla przedsiębiorstw, które zadeklarowały zmiany w zatrudnieniu, rozpatrywane były odrębnie w dwóch kategoriach, tj. w zależności od tego, czy wybuch epidemii spowodował zmianę w deklarowanym kierunku zmian zatrudnienia, czy pozostawał on w obu okresach taki sam. Przy tak zdefiniowanym kryterium wyodrębnić można dwie grupy przedsiębiorstw:

1. Przedsiębiorstwa, które utrzymały ten sam kierunek zmian, tj. zarówno przed, jak i w trakcie epidemii tylko zatrudniały lub tylko zwalniały pracowników. Pierwsza grupa (zatrudnianie)

reprezentowana jest przez 2 przedsiębiorstwa, stanowiące 0,48% przypadków w próbie. Natomiast nie ma w próbie przedsiębiorstw reprezentujących drugą grupę (zwalnianie);

2. Przedsiębiorstwa, u których epidemia spowodowała zwiększenie lub zmniejszenie zatrudnienia, zatrzymanie lub odwrócenie kierunku zmian, czyli:
 - a. te podmioty, które po wybuchu epidemii redukowały zatrudnienie, wcześniej zaś nie wykazywały zmian, lub deklarowały jego wzrost (w sumie 57 jednostek – 13,54% podmiotów z próby);
 - b. te podmioty, które po wybuchu epidemii zwiększały zatrudnienie, wcześniej zaś nie wykazywały zmian, lub deklarowały jego spadek (razem 10 jednostek, 2,38% próby);
 - c. te podmioty, które po wybuchu epidemii nie zmieniały poziomu zatrudnienia, wcześniej zaś je zwiększały – 35 jednostek, 8,31% próby);
 - d. te podmioty, które po wybuchu epidemii nie zmieniały poziomu zatrudnienia, wcześniej zaś go zmniejszały – 8 jednostek, 1,90% próby);

W pierwszej kolejności przedstawione zostaną przyczyny zwiększenia i zmniejszenia zatrudnienia w ujęciu zbiorczym – bez uwzględnienia okresu, którego dotyczyły, uszeregowane według częstotliwości występowania (tabela 3.2.9 i tabela 3.2.10).

Biorąc pod uwagę przyczyny zwolnień pracowników, najczęściej wskazywaną był spadek sprzedaży produktów lub świadczonych usług (wskazało go 53,73% podmiotów spośród tych, które w dowolnym okresie zadeklarowały spadek zatrudnienia). Kolejnymi przyczynami zwolnień była tymczasowość lub sezonowość zatrudnienia (14,93% podmiotów), odejścia na emeryturę lub inne świadczenie społeczne (13,43%) oraz nieprzedłużenie umowy zawartej na czas określony (11,94%). Co ciekawe, przyczyny takie jak ograniczenie kosztów, ograniczenie asortymentu lub automatyzacja produkcji były wskazywane sporadycznie bądź wcale. 19,40% badanych podmiotów wskazało inne przyczyny redukcji, wśród których w przeważającej mierze wskazywany był wybuch epidemii.

Tabela 3.2.9 Przyczyny zwolnień pracowników – próba łącznie

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług organizacji	36	53,73%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	10	14,93%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	9	13,43%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	8	11,94%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	4	5,97%
Za duża liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	2	2,99%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	1	1,49%
Reorganizacja działalności organizacji	1	1,49%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy /rezygnacja z pracy w organizacji	0	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dot. rynków zagranicznych	0	0,00%
Inne	13	19,40%

Źródło: badania własne

Tabela 3.2.10 Przyczyny zatrudniania pracowników – próba łącznie

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług organizacji	42	58,33%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	13	18,06%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	12	16,67%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	8	11,11%
Potrzeba uzupełnienia etatów ze względu na odejścia pracowników z pracy	5	6,94%
Potrzeba uzupełnienia ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenie społeczne	5	6,94%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	1	1,39%
Reorganizacja działalności organizacji	1	1,39%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0	0,00%
Inne	0	0,00%

Źródło: badania własne

Do najważniejszych przyczyn zatrudniania nowych pracowników w ujęciu łącznym (tabela 3.2.10) zaliczyć należy wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych usług (przyczynę taką zadeklarowało 58,33% podmiotów, które wskazywały na wzrost zatrudnienia w którymkolwiek z badanych okresów), brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach lub kwalifikacjach (18,06% podmiotów zatrudniających), zwiększenie związane z sezonowością (16,67%) oraz uzupełnienie etatów z uwagi na zwolnienia lub nieprzedłużenie umowy (11,11%). Żaden podmiot nie wskazał przyczyny, jaką jest rozszerzenie działalności na rynki zagraniczne oraz modernizacja organizacji. Niewiele wskazań uzyskała także reorganizacja działalności oraz poszerzenie asortymentu. Biorąc pod uwagę obie grupy przyczyn można postawić tezę, że zmiany zatrudnienia w badanym obszarze mają podłoże bardziej wiążące się z koniunkturą na rynku (zmiany popytu), zaś w bardzo niewielkim stopniu – ze zmianami strukturalnymi (rozwój produktów, reorganizacja czy modernizacja).

Przyczyny zmian zatrudnienia zostały także porównane w obu okresach – przed oraz po wybuchu epidemii COVID-19. W takim ujęciu, jako główne przyczyny zmniejszenia zatrudnienia przed wybuchem epidemii (tabela 3.2.11) wskazywany był spadek sprzedaży produktów oraz tymczasowe zmniejszenie zatrudnienia, związane z jego sezonowością (30% podmiotów deklarujących zwolnienia w tym okresie), jak również za duża liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach (20%). W okresie tym wskazano również dwie inne przyczyny zwolnień – koronawirus oraz spadek obrotu podmiotu.

Tabela 3.2.11 Przyczyny zmniejszenia zatrudnienia – przed wybuchem epidemii

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	3	30,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	3	30,00%
Za duża liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	2	20,00%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy	0	0,00%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	0	0,00%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	0	0,00%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z rynków zagranicznych	0	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	0	0,00%
Inne	2	20,00%

Źródło: badania własne

Tabela 3.2.12 Przyczyny zwiększenia zatrudnienia – przed wybuchem epidemii

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	35	58,33%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	12	20,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	7	11,67%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	7	11,67%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników	5	8,33%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	5	8,33%
Reorganizacja działalności organizacji	1	1,67%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0	0,00%
Inne	0	0,00%

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę przyczyny wzrostu zatrudnienia w omawianym okresie (tabela 3.2.12), przez podmioty zwiększające zatrudnienie głównie wskazywany był wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych usług (58,33% podmiotów zatrudniających), w nieco mniejszym zakresie brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach (20%), potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienia lub nieprzedłużenie umowy, a także tymczasowe zwiększenie zatrudnienia wynikające z sezonowości - w obu przypadkach przyczynę tą wskazało 11,67% podmiotów, które zwiększały zatrudnienie.

Analogiczne pytanie zadane zostało w perspektywie zmian, które nastąpiły po wybuchu epidemii Covid-19. W tym okresie struktura deklarowanych przyczyn zwolnień (tabela 3.2.13) uległa niewielkim zmianom. Podobnie jak poprzednio, podstawową przyczyną zmniejszenia zatrudnienia był spadek sprzedaży produktów lub świadczonych usług (wskazało go 57,89% podmiotów deklarujących redukcję). Do pozostałych przyczyn zaliczyć natomiast można odejścia pracowników na emeryturę, rentę lub inne świadczenia społeczne (15,79% wskazań), nieprzedłużenie umów zawartych na czas określony (14,04%) oraz tymczasowe zmniejszenie zatrudnienia związane z sezonowością (12,28%). Koronawirus jako bezpośrednią przyczynę redukcji zatrudnienia wskazało, deklarując alternatywę „inne” 19,30% przedsiębiorstw redukujących zatrudnienie w tym okresie.

Tabela 3.2.13. Przyczyny zmniejszenia zatrudnienia – po wybuchu epidemii

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	33	57,89%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	9	15,79%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	8	14,04%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	7	12,28%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	4	7,02%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	1	1,75%
Reorganizacja działalności organizacji	1	1,75%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0	0,00%
Za liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0	0,00%
Inne	11	19,30%

Źródło: badania własne

Skala wzrostu zatrudnienia po wybuchu epidemii była dość niewielka, stąd też niewiele przedsiębiorstw odpowiedziało na pytanie dotyczące przyczyn takiego kierunku zmian (tabela 3.2.14). Dwie najczęściej wskazywane przyczyny są analogiczne z tymi obserwowanymi w poprzednim okresie – jest to wzrost sprzedaży produktów i usług oraz tymczasowe zwiększenie zatrudnienia, związane z sezonowością – obie wskazane zostały przez połowę podmiotów deklarujących zwiększenie zatrudnienia po wybuchu epidemii. Incydentalnie wskazywany też był brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, poszerzenie asortymentu oraz potrzeba uzupełnienia obsady z uwagi na zwolnienia lub nieprzedłużenie umowy.

Tabela 3.2.14 Przyczyny zwiększenia zatrudnienia – po wybuchu epidemii

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	5	50,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	5	50,00%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	1	10,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	1	10,00%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	1	10,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	0	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0	0,00%
Inne	0	0,00%

Źródło: badania własne

Kolejnym krokiem analizy stało się porównanie przyczyn zwiększenia i zmniejszenia zatrudnienia w badanych podmiotach w perspektywie ich wielkości, wyrażonej ilością pracowników.

Oceniając okres przed wybuchem epidemii (tabela 3.2.15) można w pierwszej kolejności zauważyć, iż wszystkie oceniane przyczyny redukcji etatów wskazywane były przez przedsiębiorstwa większe (przedsiębiorstwa do 9 pracowników podawały przyczyny „inne”). W przedsiębiorstwach tych, na porównywalnym poziomie, wskazywane były trzy przyczyny zwolnień – spadek sprzedaży, tymczasowe zmniejszenie zatrudnienia powodowane sezonowością oraz zbyt duża liczba pracowników o danych kwalifikacjach.

Wśród przyczyn zwiększenia zatrudnienia przed rozpoczęciem epidemii najbardziej istotny był wzrost sprzedaży, przy czym jego znaczenie maleje wraz ze wzrostem wielkości podmiotu – był on przyczyną wyraźnie istotną dla podmiotów zatrudniających do 9 osób – wskazało go 76,19% jednostek zwiększających zatrudnienie, ale już tylko 40% przedsiębiorstw zatrudniających ponad 50 pracowników. Dla większych przedsiębiorstw bardziej istotną przyczyną był brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienie pracownika lub nieprzedłużenie umowy. Co ciekawe, dla wszystkich wskazywanych przyczyn, z wyjątkiem wzrostu sprzedaży, istotność przyczyny rośnie wraz ze wzrostem rozmiaru podmiotu, zaś dla wzrostu sprzedaży – wraz ze wzrostem – spada. Sugeruje to, iż zatrudnienie w przedsiębiorstwach najmniejszych jest najsilniej warunkowane sytuacją zewnętrzną, zaś większych – także zmianami wewnętrznymi.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.2.15 Przyczyny zmian zatrudnienia według rozmiaru podmiotu – przed wybuchem epidemii

	Rozmiar podmiotu		
	do 9	10-49	50+
Przyczyny zwolnień			
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	0,00%	40,00%	33,33%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0,00%	0,00%	0,00%
Za liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%	20,00%	33,33%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	0,00%	0,00%	0,00%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	0,00%	0,00%	0,00%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0,00%	0,00%	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%	0,00%	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%	0,00%	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%	0,00%	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	0,00%	0,00%	0,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%	40,00%	33,33%
Inne	100,00%	0,00%	0,00%
Przyczyny zatrudnienia			
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	76,19%	54,17%	40,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	4,76%	8,33%	13,33%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	14,29%	16,67%	33,33%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	0,00%	8,33%	33,33%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenie	0,00%	8,33%	20,00%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0,00%	0,00%	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%	0,00%	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%	0,00%	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%	4,17%	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%	0,00%	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	9,52%	12,50%	13,33%
Inne	0,00%	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

Oceniając okres po wybuchu epidemii (tabela 3.2.16) można w pierwszej kolejności zauważyć, iż spadek sprzedaży jako przyczyna redukcji zatrudnienia jest domeną przedsiębiorstw mniejszych – był on przyczyną zwolnień w 66,67% podmiotów do 9 pracowników, a tylko 28,57% podmiotów powyżej 50 zatrudnionych. Potwierdza to tezę, iż mniejsze przedsiębiorstwa są silniej uzależnione od zmian w

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

popycie, niż ma to miejsce wśród przedsiębiorstw większych. Czynnikiem, krótko były wyraźnie obecne w deklaracjach jednostek większych były natomiast takie czynniki jak: odejście pracowników na emeryturę, nieprzedłużenie umowy na czas określony oraz polityka zatrudnienia – cięcie kosztów.

Tabela 3.2.16 Przyczyny zmian zatrudnienia według rozmiaru podmiotu – po wybuchu epidemii

	Rozmiar podmiotu		
	do 9	9-49	50+
Przyczyny zwolnień			
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	66,67%	57,69%	28,57%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0,00%	0,00%	0,00%
Za liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%	0,00%	0,00%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	4,17%	19,23%	28,57%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	4,17%	15,38%	57,14%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0,00%	0,00%	14,29%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%	0,00%	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%	0,00%	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	4,17%	0,00%	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	4,17%	3,85%	28,57%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	20,83%	7,69%	0,00%
Inne	29,17%	15,38%	0,00%
Przyczyny zatrudnienia			
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	0,00%	50,00%	100,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0,00%	0,00%	0,00%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	33,33%	0,00%	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy pracownika	33,33%	0,00%	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenie	0,00%	0,00%	0,00%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0,00%	25,00%	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%	0,00%	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%	0,00%	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%	0,00%	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%	0,00%	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	33,33%	50,00%	66,67%
Inne	0,00%	0,00%	0

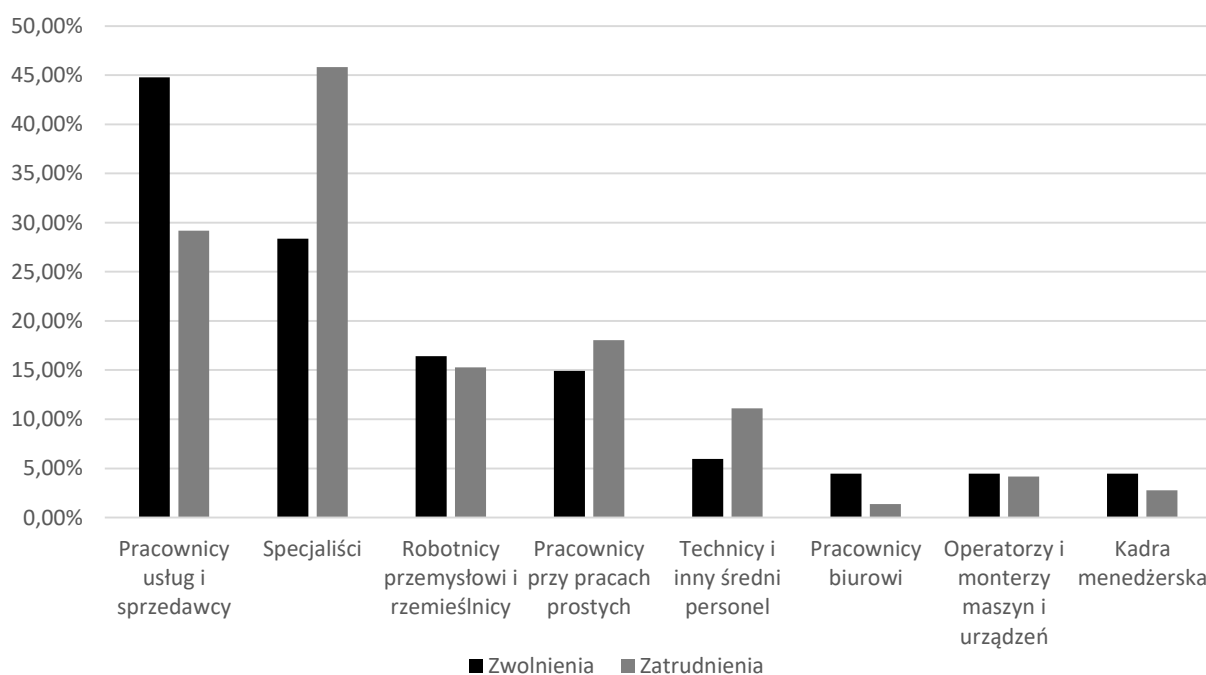
Źródło: badania własne



Epidemię koronawirusa jako czynnik warunkujący zwolnienia wskazywały często przedsiębiorstwa najmniejsze (do 9 pracowników) (29,17%) oraz przedsiębiorstwa od 10 do 49 pracowników (15,38% firm).

Odwołując się do powodów zwiększenia zatrudnienia po wybuchu epidemii w pierwszej kolejności należy zaznaczyć, iż nieliczne podmioty podejmowały takie działania. W analizie dominują dwa czynniki – wzrost sprzedaży oraz tymczasowe zwiększenie zatrudnienia dyktowane sezonowością. W obu przypadkach wraz ze wzrostem wielkości podmiotu rośnie częstotliwość wskazywania danego czynnika. W przedsiębiorstwach najmniejszych deklarowany był także brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienia lub nieprzedłużenie umowy, zaś wśród przedsiębiorstw od 10 do 49 pracowników – poszerzenie asortymentu produktów.

Ostatnim krokiem analizy zmian w zatrudnieniu stała się ocena prowadzona z perspektywy zawodów, w których pracownicy byli przyjmowani oraz zwalniani. Ocena ta przeprowadzona została bez uwzględnienia czasu zmiany (przed czy po wybuchu epidemii). Pozyskane wyniki dla próby ogółem przedstawione zostały na rysunku 3.2.5.



Rysunek 3.2.5 Zatrudnienia i zwolnienia według zawodów

Źródło: badania własne

Pozyskane wyniki wyraźnie wskazują na istnienie dwóch grup pracowników o dość wyraźnym zakresie zmian, w obrębie których obserwowana jest istotna asymetria. Należą do nich pracownicy usług i sprzedawcy, którzy byli zwalniani w prawie 45% podmiotów deklarujących redukcję zatrudnienia, a zatrudniani tylko w niecałych 30% jednostek zatrudniających, oraz specjaliści, którzy byli zatrudniani w ponad 45% podmiotów wskazujących na zwiększenie zatrudnienia i zwalniani w niecałych 30% redukujących zatrudnienie. W przypadku pozostałych grup zawodowych obserwowany jest znacznie mniejszy zakres deklaracji odnośnie zatrudnienia i zwalniania, zaś odsetek

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przedsiębiorstw zatrudniających i zwalnających jest porównywalny. Grupy, których zatrudnianie i zwalnianie deklarowane było najrzadziej to pracownicy biurowi, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz kadra menedżerska.

Biorąc pod uwagę rozmiar jednostki (tabela 3.2.17), zaobserwować można, iż w przedsiębiorstwach najmniejszych w największym stopniu zwalniani byli pracownicy usług i sprzedawcy (połowa podmiotów tej wielkości deklarujących zwolnienie wskazała na te grupy zawodów) oraz pracownicy przy pracach prostych (26,92% jednostek), rzadziej zaś specjaliści (19,23%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (11,54%). Nieco inna sytuacja ma miejsce wraz ze wzrostem podmiotu – rośnie wtedy częstotliwość zwolnień specjalistów (29,03% i 50% w obu grupach większych przedsiębiorstw), robotników przemysłowych i rzemieślników oraz techników i średniego personelu, maleje natomiast odsetek zwolnień pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych.

Tabela 3.2.17 Zawody, w których zwalniano pracowników – wg wielkości jednostki

Kategoria stanowiska	Wielkość jednostki		
	do 9	10-49	pow. 49
Specjaliści	19,23%	29,03%	50,00%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,54%	16,13%	30,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	50,00%	48,39%	20,00%
Technicy i inny średni personel	3,85%	6,45%	10,00%
Pracownicy biurowi	3,85%	3,23%	10,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,00%	0,00%	30,00%
Pracownicy przy pracach prostych	26,92%	9,68%	0,00%
Kadra menedżerska	0,00%	3,23%	20,00%
Inne	3,85%	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

Tabela 3.2.18 Zawody, w których zatrudniano pracowników – wg wielkości jednostki

Kategoria stanowiska	Wielkość jednostki		
	do 9	10-49	pow. 49
Specjaliści	32,00%	51,72%	55,56%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8,00%	10,34%	33,33%
Pracownicy usług i sprzedawcy	36,00%	27,59%	22,22%
Technicy i inny średni personel	4,00%	6,90%	27,78%
Pracownicy biurowi	4,00%	0,00%	0,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,00%	0,00%	11,11%
Pracownicy przy pracach prostych	28,00%	17,24%	5,56%
Kadra menedżerska	0,00%	0,00%	11,11%
Inne	4,00%	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

Odnosząc się do zawodów, w których zatrudniano (tabela 3.2.18), ponownie zauważyć można różnicę między grupami przedsiębiorstw wyodrębnionymi według wielkości ich zatrudnienia. Dotyczą one w przeważającej mierze czterech grup zawodów – specjalistów, którzy relatywnie częściej zatrudniani byli w przedsiębiorstwach większych (55,5% przedsiębiorstw powyżej 49 pracowników, które deklarowały wzrost zatrudnienia, zaś tylko 32% jednostek do 9 zatrudnionych), robotników przemysłowych (odpowiednio 33% oraz 8%), a także pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych – w obu przypadkach zawody te były chętniej zatrudniane przez przedsiębiorstwa mniejsze (odpowiednio 36% oraz 28% przedsiębiorstw do 9 pracowników), rzadziej – większe (22,22% i 5,56% przedsiębiorstw powyżej 49 zatrudnionych).

3.2.2 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Kolejnym obszarem uwzględnionym w analizie przedsiębiorstw stały się planowane w przyszłości zmiany w strukturze zatrudnienia. W pierwszej kolejności przedstawiciele przedsiębiorstw poproszeni zostali o wskazanie spodziewanych kierunków zmian – pozyskane deklaracje przedstawione zostały w tabeli 3.2.19.

Tabela 3.2.19 Spodziewane kierunki zmian w zatrudnieniu

Rozmiar podmiotu	Spodziewany kierunek zmian			
	Nie wiem	Zmniejszenie zatrudnienia	Bez zmian	Zwiększenie zatrudnienia
0-9	17,5%	10,7%	61,5%	10,3%
10-49	27,2%	15,2%	42,4%	15,2%
50-249	30,3%	27,3%	36,4%	6,1%
250-999	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Próba łącznie	21,9%	13,5%	52,3%	12,4%

Źródło: badania własne

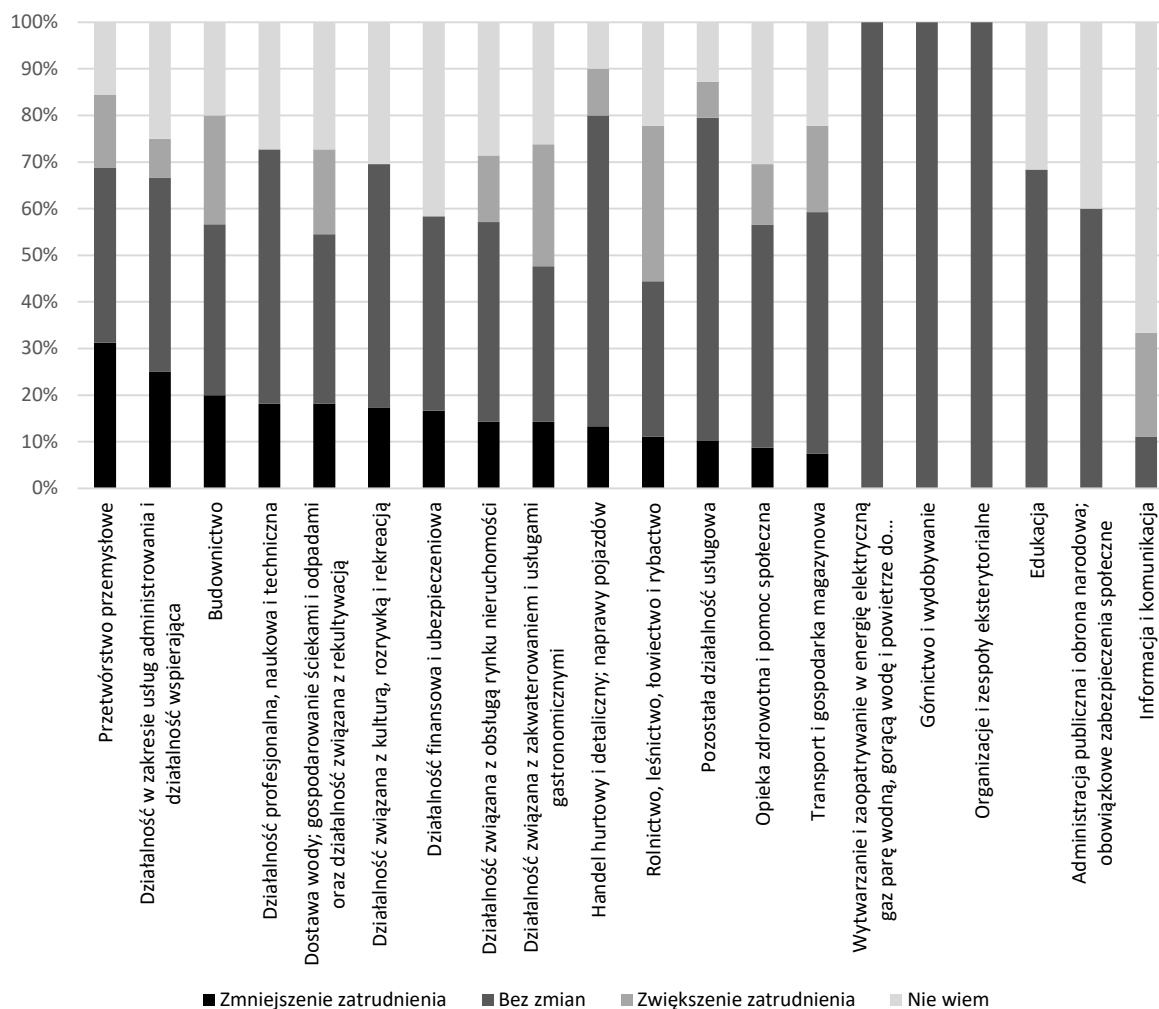
Biorąc pod uwagę próbę łącznie, najwięcej przedsiębiorstw wskazuje na brak planowanych zmian w zatrudnieniu – odpowiedź tę wybrało 52,3% badanych podmiotów. Równie istotny odsetek jednostek nie posiada wiedzy odnośnie spodziewanych zmian (21,9%). Zwiększenie i zmniejszenie zatrudnienia spodziewane jest przez porównywalną liczbę podmiotów, w pierwszym przypadku – 12,4%, w drugim 13,5% przedsiębiorstw.

Analizując przedsiębiorstwa rozdzielone według kryterium wielkości zatrudnienia zauważyć można, iż wraz z jego wzrostem maleje odsetek deklaracji o spodziewanym braku zmian – wśród przedsiębiorstw do 9 pracowników opinię taką wyraziło 61,5% badanych, do 49 pracowników – 42,4%, a do 249 pracowników – 36,4%, zaś w grupie przedsiębiorstw większych – brak było takich deklaracji. Równocześnie, wraz ze wzrostem zatrudnienia rośnie także odsetek podmiotów spodziewających się zmniejszenia kadry (10,7%, 15,2% oraz 27,3%), a także odsetek przedsiębiorstw niepewnych zmian w przyszłości (17,5%, 27,2% i 30,3%) – od prawidłowości tej wyjątkiem są podmioty powyżej 250 pracowników, w grupie których każda jednostka zadeklarowała spodziewane zwiększenie zatrudnienia.



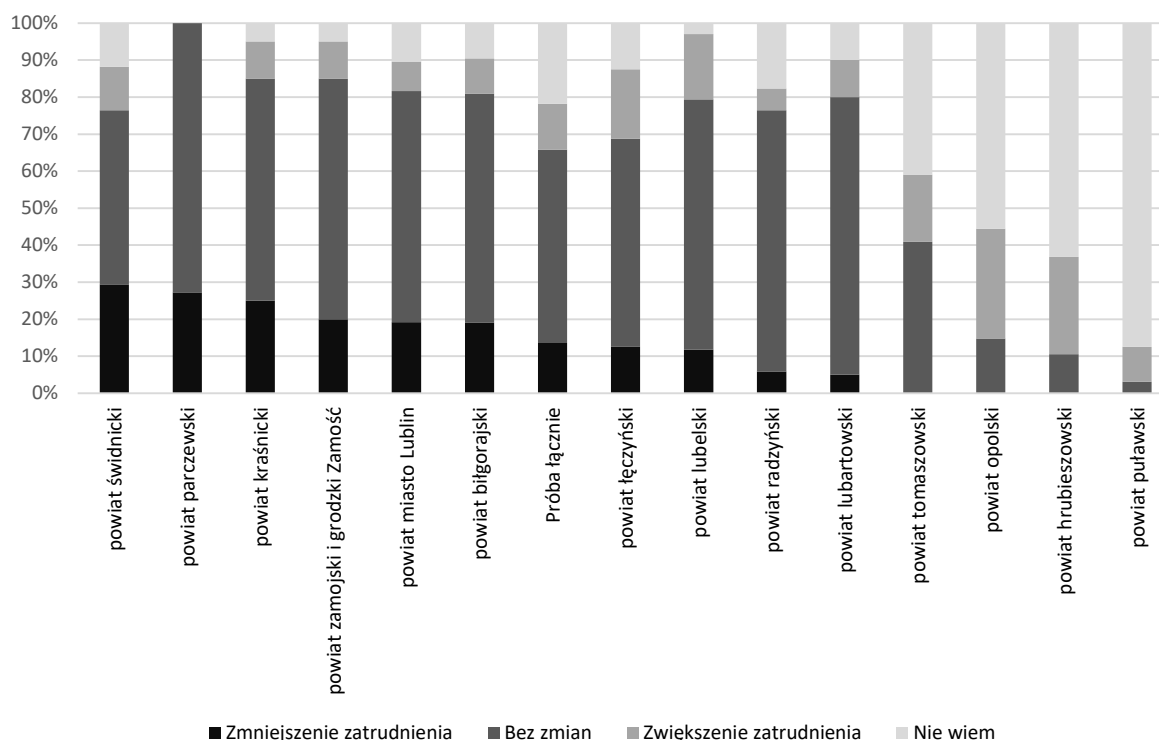
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Odsetek przedsiębiorstw deklarujących zwiększenie zatrudnienia jest, jak wspomniano wcześniej, względnie niewielki. Pomijając jednostki największe (ponad 250 pracowników), w najszerszym zakresie taki kierunek zmian przewidują podmioty od 10 do 49 pracowników (15,2% wskazań), mniejszym – podmioty do 9 pracowników (10,3%), najmniejszym zaś jednostki od 50 do 249 zatrudnionych (6,1%). Można zatem zauważyć, iż istnieje dość duża niepewność odnośnie przyszłości, przy czym niepewność ta pogłębia się wraz ze wzrostem wielkości jednostki.



Rysunek 3.2.6 Spodziewane zatrudnienia i zwolnienia według branż

Źródło: badania własne



Rysunek 3.2.7 Spodziewane zatrudnienia i zwolnienia według powiatów

Źródło: badania własne

Spodziewane zmiany w zatrudnieniu w ujęciu kolejnych branż przedstawione zostały na rysunku 3.2.6. Zmniejszenie zatrudnienia w takim ujęciu najczęściej wskazywane było przez przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa przemysłowego (31,25%), działalności w zakresie usług administracyjnych (25%), budownictwa (20%) oraz działalności profesjonalnej i naukowej, jak również dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami (w obu przypadkach 18,18%). Zwiększenie zatrudnienia przewidywane jest natomiast w największym stopniu przez podmioty z obszaru rolnictwa, leśnictwa i łowiectwa (33,3%), działalności związanej z zakwaterowaniem (26,19%), ponownie budownictwa (23,3%), informacji i komunikacji (22,22%), transportu i gospodarki magazynowej oraz dostawy wody i gospodarowania ściekami i odpadami (w obu przypadkach 18,18%). Największą niepewność wyrażały jednostki prowadzące działalność z obszaru informacji i komunikacji oraz finansową i ubezpieczeniową (odpowiednio 66,6% i 41,6% nie wie, jakich zmian w zatrudnieniu może się spodziewać), a także zajmujące się edukacją (31,6%), administracją publiczną i obroną narodową (40%), opieką zdrowotną i pomocą społeczną, a także działalnością związaną kulturą, rozrywką i rekreacją (w obu przypadkach 30,4% odpowiedzi deklarujących brak wiedzy odnośnie przyszłych zmian w zatrudnieniu).

Spodziewane zmiany w zatrudnieniu ocenione zostały także w perspektywie przewidywanej liczby tworzonych lub redukowanych etatów (tabela 3.2.7). W oparciu o zgromadzone dane można wskazać, iż przedsiębiorstwa spodziewające się zmniejszenia zatrudnienia, deklarują redukcję średnio 2,59 etatu, zaś przy rozdzieleniu jednostek według wielkości zatrudnienia średnio 1,25 etatu dla przedsiębiorstw do 9 pracowników, 3,04 dla podmiotów od 10 do 49 zatrudnionych oraz 5 dla jednostek powyżej 49 i do 249 zatrudnionych. Jak można zauważyć, skala spodziewanej redukcji wydaje się rosnąć wraz ze wzrostem rozmiaru danej jednostki.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę podmioty przewidujące wzrost zatrudnienia, jego średnia spodziewana wielkość to 3,94 etatu, zaś uwzględniając rozmiar jednostki, wynosi on odpowiednio 2,21 (do 9 osób), 3,73 (10-49 osób) oraz 3 etaty (50-249). W grupie tej znalazły się także podmioty powyżej 250 pracowników, dla których średni spodziewany wzrost zatrudnienia to 20 osób (tabela 3.2.20).

Tabela 3.2.20 Średnie wielkości spodziewanych zmian w zatrudnieniu

Wielkość jednostki	Średnia wielkość planowanej zmiany
Podmioty przewidujące zmniejszenie zatrudnienia	
Próba łącznie	2,59
Do 9 pracowników	1,25
10-49 pracowników	3,04
50-249 pracowników	5,00
Podmioty przewidujące zwiększenie zatrudnienia	
Próba łącznie	3,94
Do 9 pracowników	2,21
10-49 pracowników	3,73
50-249 pracowników	3,00
250-999 pracowników	20,00

Źródło: badania własne

Uwzględniając lokalizację przedsiębiorstw (tabela 3.2.21) można wskazać, iż największa średnia deklarowanej wielkości spodziewanego spadku zatrudnienia występuje w powiecie biłgorajskim (3,75), następnie zaś w powiecie miasto Lublin (3,46) oraz powiatach: świdnickim i lubelskim (3,00), przy średniej dla próby ogółem równej 2,59

Tabela 3.2.21 Średnie wielkości spodziewanych zmian w zatrudnieniu – według powiatów

Powiat	Średnia wielkość spodziewanych zwolnień	Średnia wielkość spodziewanego wzrostu zatrudnienia
Próba ogółem	2,59	3,94
powiat biłgorajski	3,75	2,50
powiat hrubieszowski	---	2,60
powiat kraśnicki	1,00	3,00
powiat lubartowski	1,00	4,00
powiat lubelski	3,00	2,33
powiat łęczyński	1,00	3,33
powiat miasto Lublin	3,46	6,22
powiat opolski	---	3,25
powiat parczewski	1,33	---
powiat puławski	---	7,67
powiat radzyński	1,00	2,00
powiat świdnicki	3,00	4,00
powiat tomaszowski	---	3,25
powiat zamojski i grodzki Zamość	1,25	4,25

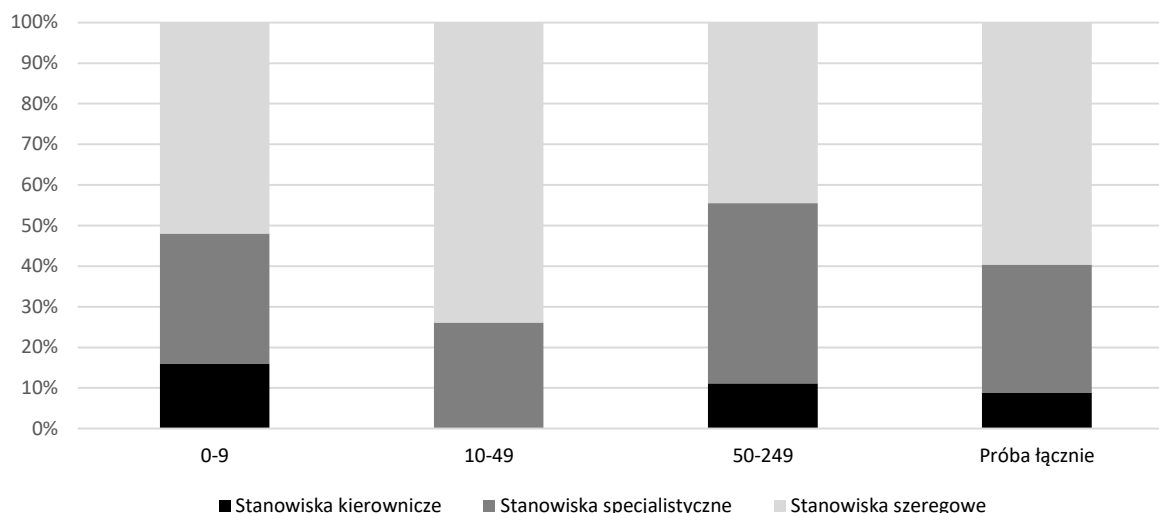
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Natomiast największe średnie deklarowanych wielkości spodziewanego wzrostu zatrudnienia zanotowano w przypadku powiatu puławskiego (7,67), powiatu miasto Lublin (6,22) oraz powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość (4,25) – przy średniej dla całej próby równej 3,94.

Ci przedstawiciele przedsiębiorstw, którzy spodziewają się w swoich jednostkach zmian w zatrudnieniu, poproszeni zostali także o wskazanie w obrębie jakich stanowisk w pierwszej kolejności przewidywane są zatrudnienia bądź zwolnienia pracowników, jak również tego, jakich dotyczyć będą one zawodów.



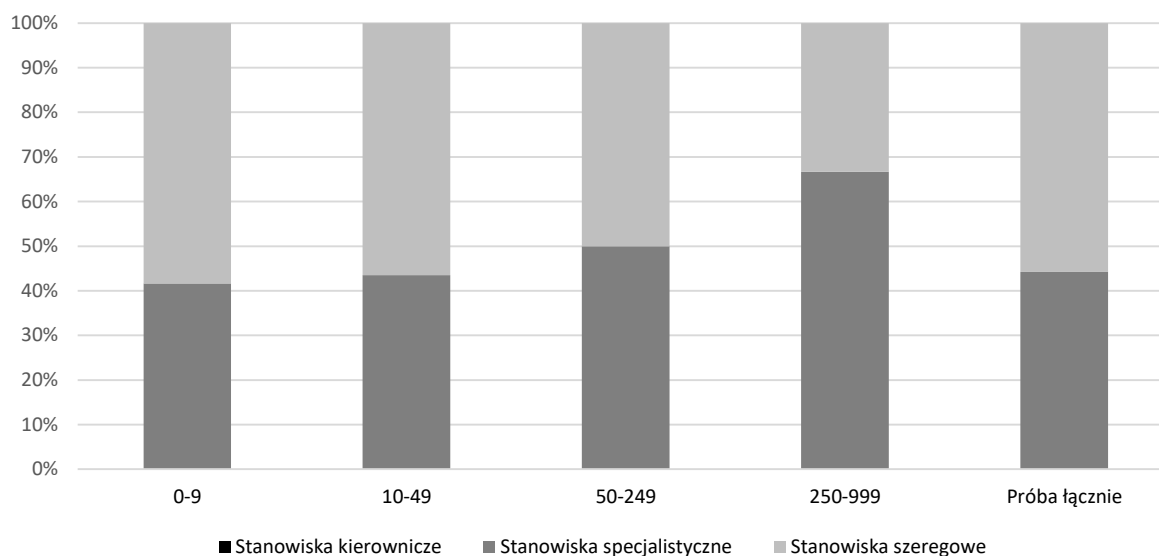
Rysunek 3.2.8 Przewidywane zwolnienia pracowników według stanowisk

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę kryterium stanowiska, zwolnienia (rysunek 3.2.8) w największym stopniu spodziewane są w obrębie stanowisk szeregowych – odpowiedź tę wskazało 59,65% podmiotów deklarujących spodziewaną redukcję zatrudnienia. W mniejszym zakresie będzie ona dotyczyć stanowisk specjalistycznych (31,58%), zaś w najmniejszym – kierowniczych (8,77%). Zbliżona struktura możliwa jest do zaobserwowania przy rozdzieleniu podmiotów według kryterium wielkości zatrudnienia, przy czym wśród przedsiębiorstw liczących od 10 do 249 pracowników nie były deklarowane zwolnienia na stanowiskach kierowniczych, zaś w większym stopniu (73,91%) wskazywano na spodziewane zwolnienia na stanowiskach specjalistycznych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.2.9 Przewidywane zatrudnienia pracowników według stanowisk

Źródło: badania własne

W przypadku przewidywań w zakresie wzrostu zatrudnienia (rysunek 3.2.9), żadne z przedsiębiorstw nie wskazywało na spodziewane zatrudnienia w obrębie stanowisk kierowniczych, zaś odsetek deklaracji odnośnie zatrudnienia w pierwszej kolejności na stanowiska szeregowe spadał wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, od 58,3% dla firm do 9 pracowników do 33,3% dla podmiotów powyżej 250 zatrudnionych, przy wartości dla całej próby równej 55,8%. Udział stanowisk specjalistycznych rósł proporcjonalnie.

Tabela 3.2.22 Deklaracje odnośnie spodziewanych zwolnień w obrębie grup zawodów

Grupa zawodów	Rozmiar jednostki			Próba łącznie
	do 9	10-49	50-249	
Specjaliści	28,00%	8,70%	11,11%	17,54%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12,00%	34,78%	44,44%	26,32%
Pracownicy usług i sprzedawcy	36,00%	52,17%	11,11%	38,60%
Technicy i inny średni personel	0,00%	13,04%	11,11%	7,02%
Pracownicy biurowi	20,00%	0,00%	77,78%	21,05%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,00%	0,00%	11,11%	1,75%
Pracownicy przy pracach prostych	4,00%	4,35%	0,00%	3,51%
Kadra menedżerska	8,00%	4,35%	11,11%	7,02%
Inne	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

Ostatnim krokiem oceny spodziewanych kierunków zmian w zatrudnieniu stało się określenie grup zawodów, w których przewidywane są przez przedsiębiorstwa redukcje lub zwiększenia zatrudnienia. Biorąc pod uwagę spodziewane zwolnienia (tabela 3.2.22), najwięcej przedsiębiorstw, które projektują ten kierunek zmian, przewiduje zmniejszenie etatów w obrębie pracowników usług i sprzedawców (38,64% podmiotów), robotników przemysłowych i rzemieślników (26,32%) oraz

pracowników biurowych (21,05%). Najrzadziej przedsiębiorcy wskazywali operatorów i monterów maszyn i urządzeń (1,75%).

Wśród podmiotów najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników, największe redukcje spodziewane są w przypadku pracowników usług i sprzedawców (36%) oraz specjalistów (20%). Z kolei wśród podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób pod uwagę bierze się pracowników usług i sprzedawców (52,17%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (34,78%), zaś dla przedsiębiorstw największych (50-249 zatrudnionych osób) – pracowników biurowych (77,78%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (44,44%).

Tabela 3.2.23 Deklaracje odnośnie spodziewanego wzrostu zatrudnienia w obrębie grup zawodów

Grupa zawodów	Rozmiar jednostki				Próba łącznie
	do 9	10-49	50-249	pow. 249	
Specjaliści	29,17%	39,13%	0,00%	66,67%	34,62%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	16,67%	21,74%	50,00%	33,33%	21,15%
Pracownicy usług i sprzedawcy	33,33%	39,13%	0,00%	33,33%	34,62%
Technicy i inny średni personel	4,17%	4,35%	50,00%	33,33%	7,69%
Pracownicy biurowi	0,00%	4,35%	0,00%	0,00%	1,92%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12,50%	4,35%	0,00%	33,33%	9,62%
Pracownicy przy pracach prostych	25,00%	8,70%	50,00%	0,00%	17,31%
Kadra menedżerska	0,00%	4,35%	0,00%	0,00%	1,92%
Inne	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	5,77%

Źródło: badania własne

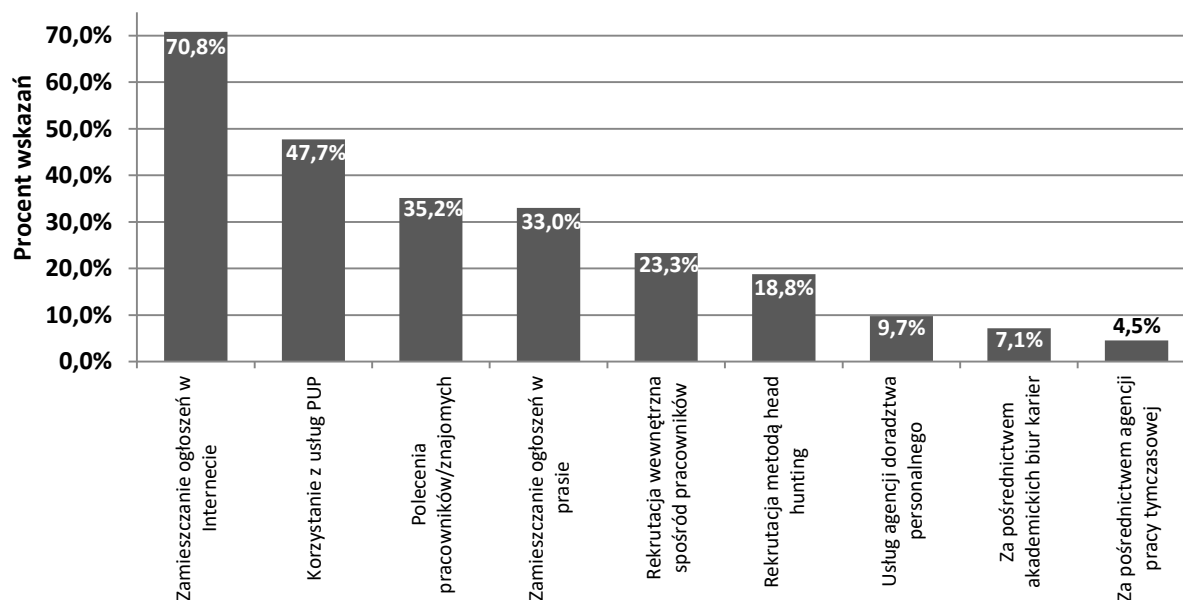
Nieco inna struktura obserwowana jest w przypadku przedsiębiorstw deklarujących spodziewany wzrost zatrudnienia (tabela 3.2.23). W obrębie grupy tych podmiotów najwięcej deklaracji odnośnie przewidywanego zwiększenia zatrudnienia ma miejsce w przypadku pracowników usług i sprzedawców, jak również specjalistów (w obu przypadkach 34,62% podmiotów przewidujących zatrudnienie wskazuje na te grupy zawodów) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (21,15%). Najmniej natomiast dotyczyło pracowników biurowych oraz kadry menedżerskiej (1,92%).

Biorąc pod uwagę rozmiar przedsiębiorstwa, podmioty najmniejsze najczęściej spodziewają się zatrudniać pracowników usług i sprzedawców (33,33%), specjalistów (29,17%) oraz pracowników przy pracach prostych (25%). W przedsiębiorstwach od 10 do 49 pracowników, skłonność do zatrudniania dotyczy specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców (39,13%), a także robotników przemysłowych i rzemieślników (21,74%). Przedsiębiorstwa liczące od 50 do 249 osób wskazały natomiast trzy grupy zawodów, w których spodziewany jest wzrost zatrudnienia – są to pracownicy przy pracach prostych, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz technicy i inny średni personel – w tym przypadku połowa podmiotów z tej grupy spodziewa się zatrudniać przedstawicieli każdego z wymienionych zawodów. Jednostki największe spodziewają się zatrudniać specjalistów (66,67%), robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców, techników i średni personel oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (33,3%). Z uwagi jednak na fakt, iż ta ostatnia grupa przedsiębiorstw nie była zbyt licznie reprezentowana, deklaracje te należy traktować z odpowiednią dozą ostrożności.



3.3 Metody rekrutacji pracowników

W celu realizacji procesu rekrutacyjnego badane podmioty najczęściej wykorzystywały jako kanał komunikacyjny umieszczanie ogłoszeń w Internecie (70,8% badanych przedsiębiorstw – rysunek 3.3.1). Drugim najczęściej wybieraną metodą rekrutacji jest korzystanie z usług Powiatowych Urzędów Pracy (47,7% wskazań). Na 3 oraz 4 miejscu respondenci wskazywali polecenia pracowników, rodziny lub znajomych (35,2% przypadków) oraz zamieszczanie ogłoszeń w prasie (33%). Prawie co czwarta badana organizacja podczas procesów rekrutacyjnych korzysta z zasobów własnego przedsiębiorstwa (rekrutację wewnętrzną zaznaczyło 23,3% badanych przedsiębiorstw). Natomiast najrzadziej wybieranymi formami/kanałami rekrutacji okazały się wskazane przez mniej niż 10% respondentów odpowiednio: usługi agencji doradztwa personalnego (9,7% wskazań), wykorzystanie akademickich biur karier (7,1% wskazań) oraz usługi agencji pracy tymczasowej (z tej formy skorzystało zaledwie 4,5% badanych podmiotów).



Rysunek 3.3.1 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników

Źródło: badania własne

Analizując wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników w odniesieniu do czasu działania organizacji na rynku (tabela 3.3.1) można zauważyć pewną ciekawą prawidłowość. Udział wykorzystania Internetu jako kanału rekrutacyjnego rośnie wraz z czasem funkcjonowania firmy na rynku i osiąga w przypadku podmiotów działających ponad 10 lat wartość ponad 75% wskazań. Oznacza to, że aż 3 na 4 przedsiębiorstwa o najdłuższym stażu działania na rynku w procesie rekrutacyjnym bazują na przekazywaniu informacji potencjalnym przyszłym pracownikom poprzez Internet (ich strony www, portale z ogłoszeniami pracy, portale społecznościowe tj. Facebook czy LinkedIn).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.3.1 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników a czas działania organizacji na rynku

Wykorzystywane metody / kanały rekrutacji	Czas działania na rynku									
	Poniżej roku		1 rok - 3 lata		Ponad 3 lata - 5 lat		Ponad 5 lat - 10 lat		Ponad 10 lat	
Zamieszczanie ogłoszeń w prasie			4	12,5%	16	21,6%	19	22,1%	100	44,1%
Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	1	50,0%	16	50,0%	42	56,8%	67	77,9%	172	75,8%
Rekrutacja wewnętrzna spośród pracowników	1	50,0%	3	9,4%	27	36,5%	19	22,1%	48	21,1%
Korzystanie z usług PUP	1	50,0%	10	31,3%	37	50,0%	21	24,4%	132	58,1%
Polecenia pracowników/znajomych			11	34,4%	34	45,9%	26	30,2%	77	33,9%
Usług agencji doradztwa personalnego	1	50,0%	2	6,3%	6	8,1%	7	8,1%	25	11,0%
Rekrutacja metodą head hunting	1	50,0%	10	31,3%	24	32,4%	21	24,4%	23	10,1%
Za pośrednictwem akademickich biur karier			1	3,1%	1	1,4%	5	5,8%	23	10,1%
Za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej			2	6,3%	3	4,1%	2	2,3%	12	5,3%

Źródło: badania własne

Zestawienie wykorzystywanych przez badane podmioty metod/kanałów rekrutacji z ich liczbą pracowników (tabela 3.3.2) pokazuje w sposób jednoznaczny, że wraz ze wzrostem organizacji rośnie również liczba wykorzystywanych przez nią w procesie rekrutacyjnym metod oraz kanałów (choć nie znajduje to potwierdzenia dla firm zatrudniających ponad 250 pracowników to ze względu na bardzo małą liczebność tej grupy przedsiębiorstw nie należy traktować uzyskanego wyniku jako wskaźnika determinującego obraz całej populacji). Przy czym bez względu na wielkość organizacji najczęściej wykorzystywaną metodą jest zamieszczanie ogłoszeń w Internecie.

Tabela 3.3.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji a liczba pracowników

Wykorzystywane metody / kanały rekrutacji	Liczba pracowników							
	0-9		10-49		50-249		250+	
Zamieszczanie ogłoszeń w prasie	76	32,5%	43	28,5%	20	60,6%	-	-
Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	153	65,4%	117	77,5%	28	84,8%	-	-
Rekrutacja wewnętrzna spośród pracowników	27	11,5%	50	33,1%	20	60,6%	1	33,3%
Korzystanie z usług PUP	69	29,5%	101	66,9%	29	87,9%	2	66,7%
Polecenia pracowników/znajomych	87	37,2%	48	31,8%	12	36,4%	1	33,3%
Usług agencji doradztwa personalnego	11	4,7%	14	9,3%	14	42,4%	2	66,7%
Rekrutacja metodą head hunting	32	13,7%	32	21,2%	13	39,4%	2	66,7%
Za pośrednictwem akademickich biur karier	6	2,6%	14	9,3%	9	27,3%	1	33,3%
Za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej	4	1,7%	6	4,0%	7	21,2%	2	66,7%

Źródło: badania własne

3.4 Oczekiwania pracodawców względem kandydatów do pracy

W dalszej części badania ankietowani przedstawiciele pracodawców poproszeni zostali o zdefiniowanie swoich szczegółowych oczekiwań odnośnie kandydatów do pracy. W zależności od udzielonych w poprzedniej części kwestionariusza ankiety odpowiedzi, respondenci byli pytani albo o oczekiwania na określonym stanowisku (kierowniczym, specjalistycznym lub szeregowym – wskazanym wcześniej, w pytaniu dotyczącym przewidywanych kierunków wzrostu zatrudnienia rysunek 3.2.9), albo o wymagania ogólne odnośnie kandydatów do pracy w firmie (przedsiębiorstwa, które w pytaniu o przewidywane zmiany w poziomie zatrudnienia udzieliły innej odpowiedzi - sygnalizowały brak zmian, bądź brak wiedzy). Natomiast podmioty, które planują zwolnienia nie oceniali preferowanego kandydata. W związku z tym, kolejna seria pytań mogła być zadana w trzech kontekstach:

1. oczekiwania ogólne odnośnie kandydatów do pracy – dla firm, które nie planują wzrostu zatrudnienia w najbliższym okresie, ale także nie deklarowały jego redukcji (312 jednostek, 74,1% próby - zob. także tabela 3.2.19);
2. oczekiwania odnośnie kandydatów na stanowiska specjalistyczne – dla firm, które planują wzrost zatrudnienia i rekrutację w pierwszej kolejności na takie stanowiska (23 podmioty, 5,5% próby);
3. oczekiwania odnośnie kandydatów na stanowiska szeregowe – dla firm, które planują wzrost zatrudnienia i rekrutację w pierwszej kolejności na te stanowiska (29 podmioty, 6,9% próby);

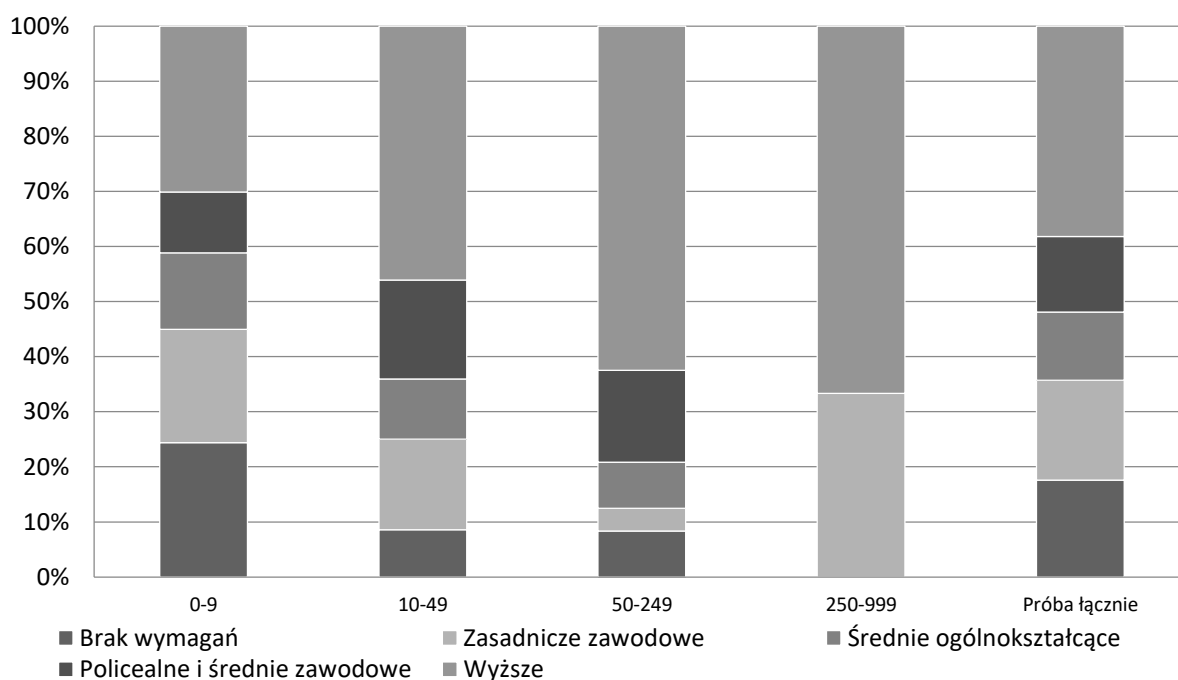
Analiza przeprowadzona została w związku z tym w trzech perspektywach:

1. w perspektywie oczekiwań łącznie – agregującej wszystkie jednostki, które oceniły oczekiwania odnośnie kandydatów, czyli jednostek formułujących oczekiwania ogólne, oraz odnośnie stanowisk specjalistycznych i szeregowych;
2. w perspektywie oczekiwań odnośnie kandydatów na stanowiska specjalistyczne;
3. w perspektywie oczekiwań odnośnie kandydatów na stanowiska szeregowe;

Ponieważ w badaniu żadna z jednostek nie deklarowała planowanego zatrudnienia na stanowiska kierownicze, zostały one pominięte. Równocześnie, z uwagi na niewielką liczebność podmiotów deklarujących zatrudnienie na stanowiska specjalistyczne i szeregowe w części poświęconej kolejnym badanym powiatom, oczekiwania odnośnie kandydatów omówione zostały łącznie, po zagregowaniu wyników z wszystkich trzech wyodrębnionych grup.

3.4.1 Oczekiwania względem kandydatów do pracy w ujęciu łącznym

Pierwszym obszarem oczekiwań, który został poddany analizie stał się preferowany poziom wykształcenia kandydatów (rysunek 3.4.1). Pozyskane dane wskazują, iż w próbie łącznie najbardziej oczekiwane jest wykształcenie wyższe – preferuje je ponad 38% badanych podmiotów. Drugie pod względem preferencji okazało się być wykształcenie zasadnicze zawodowe – oczekiwane przez 18,13% jednostek, dalej zaś policealne i średnie zawodowe (13,74%) oraz średnie ogólnokształcące (12,36%). Brak wymagań w tym zakresie zadeklarowało 17,58% badanych podmiotów.



Rysunek 3.4.1 Preferowany poziom wykształcenia – ujęcie łączne i według rozmiaru przedsiębiorstwa

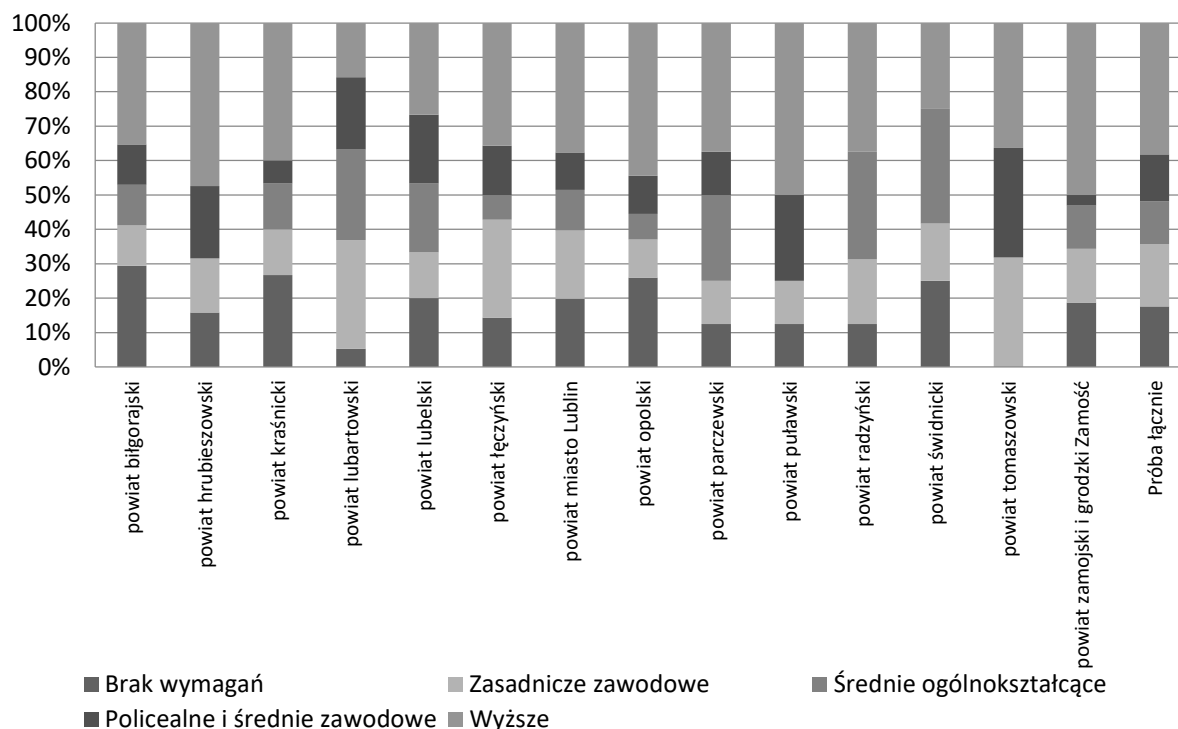
Źródło: badania własne

Uwzględniając rozmiar jednostki można zauważyć, że zakres oczekiwań odnośnie wyższego wykształcenia rośnie wraz z jej wzrostem – wśród podmiotów do 9 pracowników wyższe wykształcenie poszukiwane jest przez 30,14% jednostek, zaś wśród podmiotów powyżej 250 zatrudnionych – już przez 2/3 badanych. Wraz ze wzrostem rozmiaru jednostki spada także zakres oczekiwanego wykształcenia zawodowego (z wyjątkiem podmiotów największych), oraz odsetek przedsiębiorstw deklarujących brak wymagań w tym zakresie, który w jednostkach najmniejszych sięga 24,4% ankietowanych.

Oczekiwany poziom wykształcenia przeanalizowany został także w perspektywie powiatu, na terenie którego funkcjonuje badana jednostka (rysunek 3.4.2). W takim ujęciu zauważyć można, iż:

1. wyższe wykształcenie w największym stopniu poszukiwane jest przez podmioty z powiatu puławskiego i zamojskiego (50% jednostek) oraz hrubieszowskiego (47,37%), opolskiego (44,44%) i kraśnickiego (40%); najmniej – z lubartowskiego (15,79%) oraz świdnickiego (25%);
2. brak wymagań w zakresie wykształcenia najczęściej deklarowały podmioty z powiatu biłgorajskiego (29,41%), kraśnickiego (26,67%) oraz opolskiego (25,93%) i świdnickiego (25%) – najrzadziej, z powiatu tomaszowskiego (wszystkie podmioty sformułowały wymagania w zakresie wykształcenia) oraz lubelskiego (5,26% ich nie posiada);
3. wykształcenie przygotowujące do zawodu (zasadnicze zawodowe, policealne oraz średnie zawodowe) w największym stopniu poszukiwane jest w powiecie tomaszowskim (poziomy ten w sumie zadeklarowało 63,64% podmiotów), lubartowskim (52,64%) i łęczyńskim (42,86%), w najmniejszym – w świdnickim (16,67%) radzyńskim oraz zamojskim i grodzkim Zamość (w obu przypadkach 18,75%).

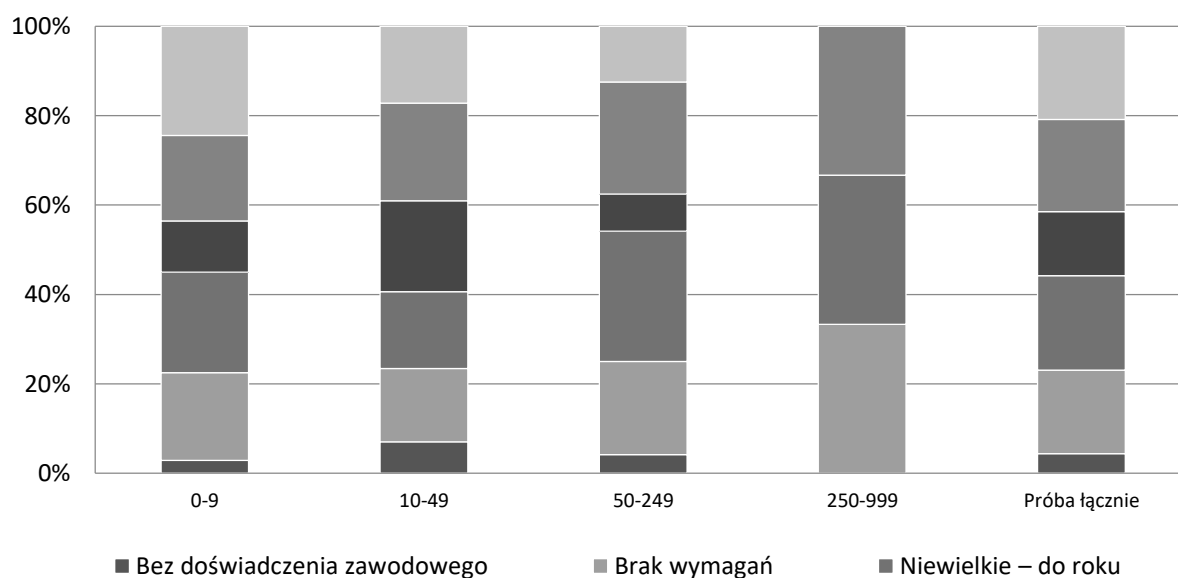
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.4.2 Preferowany poziom wykształcenia – według powiatu

Źródło: badania własne

Kolejnym, ocenianym obszarem oczekiwań stał się preferowany zakres posiadanego przez kandydata doświadczenia zawodowego. Odpowiedzi na postawione pytanie w ujęciu próby łącznie oraz w rozdzieleniu przedsiębiorstw według kryterium ich wielkości przedstawiono na rysunku 3.4.3.



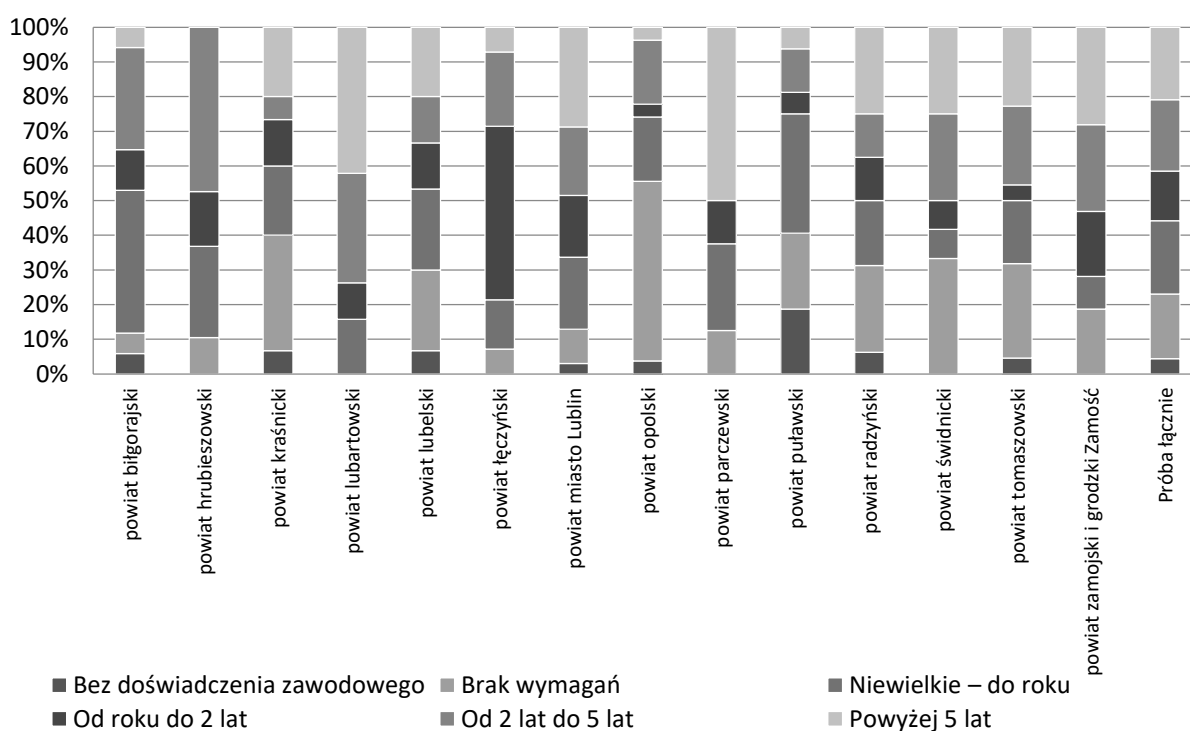
Rysunek 3.4.3 Preferowany zakres posiadanego doświadczenia zawodowego

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę próbę ogółem, porównywalne frakcje pracodawców sygnalizowały potrzebę zatrudniania osób z niewielkim doświadczeniem tj. do jednego roku (21,15%), jak również z nieco większym tj. od 2 do 5 lat (20,6%) oraz powyżej 5 lat (20,88%). Brak doświadczenia oraz brak wymagań w tym zakresie wskazało łącznie 23,08% badanych podmiotów.

Rozważając natomiast oczekiwania w grupach podmiotów o różnym poziomie zatrudnienia zauważyć można interesującą prawidłowość – wraz ze wzrostem rozmiaru jednostki maleją oczekiwania odnośnie posiadanego przez kandydatów doświadczenia zawodowego. Wyraża się to z jednej strony spadkiem odsetka podmiotów oczekujących doświadczenia powyżej 5 lat (podmioty najmniejsze – 24,40%, podmioty powyżej 50 pracowników – 12,5%, brak oczekiwań wśród podmiotów największych – powyżej 249 osób), wzrostem stopnia akceptacji doświadczenia niewielkiego (do roku, odpowiednio 19,62%, 20,83% i 33,33%) oraz wzrostem odsetka podmiotów nie posiadających wymagań w zakresie doświadczenia kandydatów do pracy (19,52% wśród podmiotów najmniejszych, 33,33% - wśród największych).

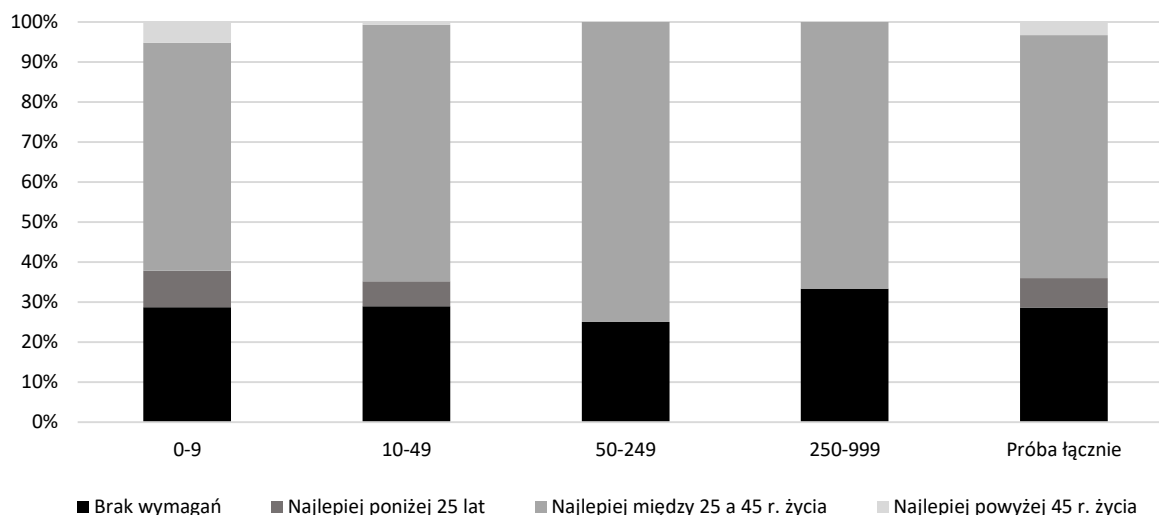


Rysunek 3.4.4 Przewidywane zatrudnienia pracowników według stanowisk

Źródło: badania własne

Oczekiwania w zakresie posiadanego doświadczenia przeanalizowane zostały także w perspektywie lokalizacji podmiotu w jednym z badanych powiatów (rysunek 3.4.4). Biorąc pod uwagę to kryterium, zauważyć można, iż oczekiwania te charakteryzują się bardzo dużą różnorodnością – począwszy od powiatów, w obrębie których przedsiębiorstwa nie oczekują większego doświadczenia, aż po obszary, gdzie wymagania są bardzo wysokie. Do tej pierwszej grupy zaliczyć można między innymi powiat opolski czy puławski, gdzie odpowiednio 74,07% i 75% podmiotów nie ma oczekiwań w zakresie doświadczenia, bądź oczekuje doświadczenia nie większego niż rok. Z drugiej strony zaobserwować także można obszary, w których podmioty nie akceptują kandydatów z niewielkim stażem pracy – do

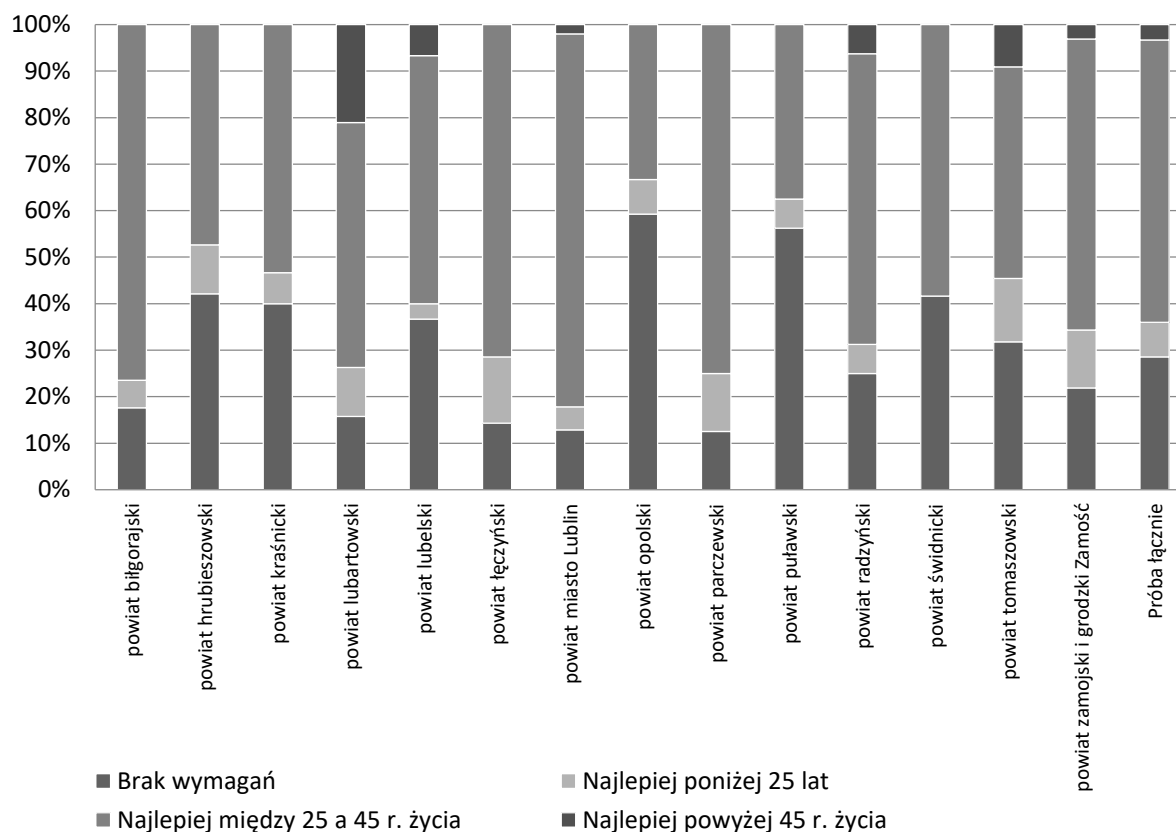
powiatów takich zaliczyć można między innymi powiat lubelski, w którym tylko 15,79% podmiotów nie ma wymagań lub akceptuje doświadczenie mniejsze niż rok, powiat łęczyński (21,43%) oraz zamojski i grodzki Zamość (28,13%). Najwyższe wymagania cechują wspomniany powiat lubelski, w którym 73,68% jednostek oczekuje co najmniej dwóch lat doświadczenia zawodowego, jak również powiat zamojski i grodzki Zamość (53,13%) oraz powiat parczewski (50%).



Rysunek 3.4.5 Preferowany wiek kandydatów

Źródło: badania własne

W prowadzonym badaniu przedstawiciele przedsiębiorstw poproszeni zostali także o wskazanie preferowanego wieku kandydatów do zatrudnienia (rysunek 3.4.5). Biorąc pod uwagę próbę łącznie, dwie najczęściej deklarowane odpowiedzi wskazywały na preferowany wiek między 25 a 45 rokiem życia (60,71% podmiotów) oraz brak wymagań w zakresie wieku (28,57%). Rozpatrując kolejne kategorie podmiotów, wyodrębnione według wielkości zatrudnienia, można postawić tezę mówiącą, iż podmioty mniejsze w nieco większym zakresie nie mają wymagań w zakresie wieku, w pewnym stopniu także częściej preferują osoby poniżej 25-go roku życia. W badaniu bardzo rzadko sygnalizowano preferowany wiek pracownika powyżej 45 lat – wskazało tak zaledwie 3,3% badanych, z czego przeważająca większość to podmioty do 9-ciu pracowników.

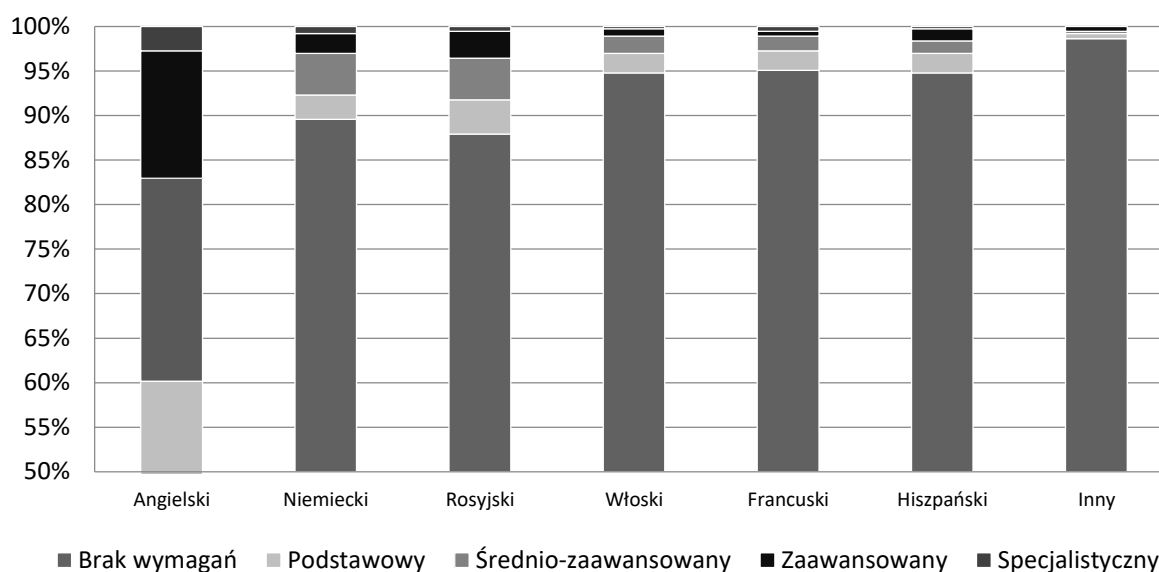


Rysunek 3.4.6 Preferowany wiek kandydatów według powiatów

Źródło: badania własne

Rozpatrując preferowany wiek kandydatów w ujęciu lokalizacji geograficznej podmiotu (rysunek 3.4.6) w pierwszej kolejności zauważyć można bardzo wyraźne zróżnicowanie w oczekiwaniach między jednostkami z kolejnych badanych powiatów. Do powiatów, w obrębie których w największym stopniu deklarowany był brak wymagań zaliczyć można powiat opolski (59,26% podmiotów z regionu), puławski (56,25%) oraz hrubieszowski (42,11%). Osoby młode, poniżej 25-go roku życia w największym stopniu preferowane były przez podmioty z powiatu łęczyńskiego (14,29% jednostek), tomaszowskiego (13,64%), parczewskiego oraz zamojskiego i miasta Zamość (w obu przypadkach 12,5%). Podmioty preferujące osoby najstarsze skupione były praktycznie w czterech powiatach – lubartowskim (21,05% podmiotów z tego powiatu), tomaszowskim (9,09%), lubelskim (6,67%) i radzyńskim (6,25%).

W dalszej części badania firmy poproszone zostały o ocenę znaczenia merytorycznych aspektów przygotowania kandydata do pracy. Pierwszym z nich był poziom znajomości wybranych języków obcych (rysunek 3.4.7).

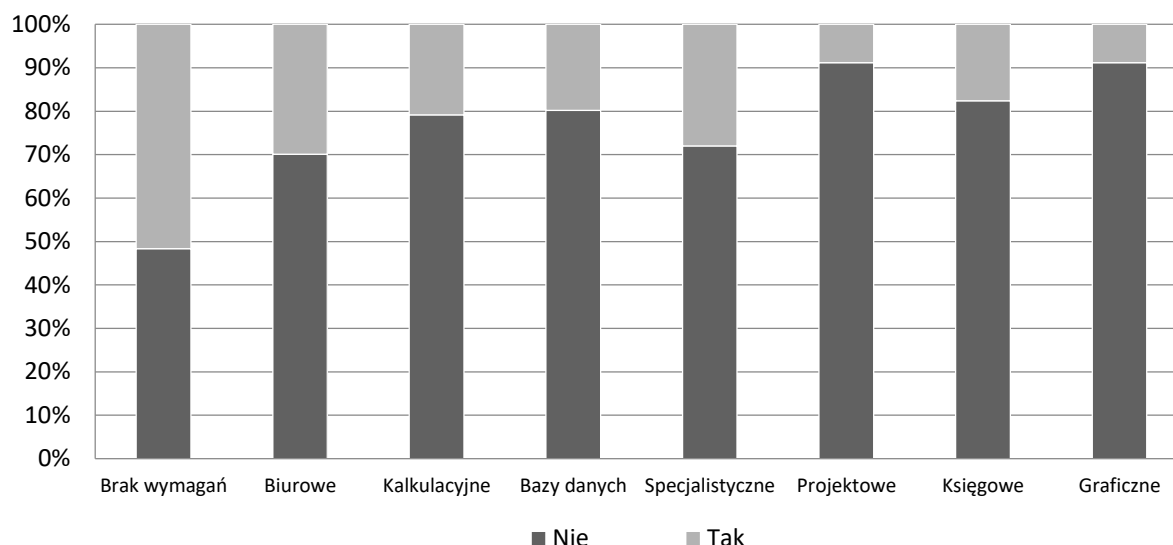


Rysunek 3.4.7 Wymagane od kandydatów języki i poziom ich znajomości

Źródło: badania własne

Pozyskany materiał badawczy wskazuje, iż jedynym językiem, który wymagany jest od kandydatów na szerszą skalę jest język angielski – jego znajomości wymaga 51,37% przedsiębiorstw uwzględnionych w analizie, przy czym większość z nich (22,80% podmiotów) wymaga znajomości średnio zaawansowanej, nieznacznie mniej zaawansowanej (14,29%) oraz podstawowej (11,54%). Pozostałe języki wymagane są wyraźnie rzadziej, najczęściej z nich język rosyjski (12,09%), głównie na poziomie średnio zaawansowanym (4,67%) oraz niemiecki (10,44%), także na tym poziomie (również 4,67% podmiotów). Języki włoski, hiszpański i francuski wskazywane były znacznie rzadziej (odpowiednio dwukrotnie 5,22% oraz 4,95%). Wymagania w zakresie innych języków deklaruje 1,37% podmiotów.

Przedstawiciele przedsiębiorstw poproszeni zostali także o wskazanie kategorii oprogramowania komputerowego, którego znajomość preferowana jest u kandydatów do pracy (rysunek 3.4.8). Wśród uwzględnionych w tej części analizy podmiotów, najczęściej wskazywaną alternatywą był brak szczególnych wymagań – deklarację taką złożyło 51,65% badanych jednostek. Do najbardziej poszukiwanych kompetencji należy natomiast znajomość programów biurowych (29,95% podmiotów) oraz specjalistycznych (28,02%). Rzadziej wspomniane były arkusze kalkulacyjne (20,88%), bazy danych (19,78%) oraz programy księgowo (17,58%), najrzadziej zaś oprogramowanie projektowe i graficzne – w obu przypadkach ich znajomość preferowana jest przez 8,79% badanych.



Rysunek 3.4.8 Preferencje w zakresie znajomości oprogramowania komputerowego

Źródło: badania własne

Najważniejszym krokiem badania oczekiwań pracodawców stała się natomiast ocena i ewaluacja poszukiwanych przez nich kompetencji, możliwych do przyporządkowania do trzech obszarów: kompetencji społecznych, osobistych, menedżerskich i zawodowych. Przedstawiciele przedsiębiorstw poproszeni zostali o ocenę istotności każdej z nich, oraz tego, czy łatwo ją pozyskać na rynku pracy (tabela 3.4.1). Prowadzona była ona w skali od 1 do 5, gdzie oceny niskie oznaczały odpowiednio małą istotność oraz małą trudność pozyskania.

W obrębie kompetencji społecznych wszystkie badane kompetencje osiągnęły ocenę średnią powyżej połowy skali, co oznacza, iż przedstawiciele podmiotów uznali je za względnie istotne. Najwyższa istotność przypisana została w tym przypadku pracy zespołowej (ocena średnia 4,20, najniższe odchylenie standardowe wskazuje także na zgodność odpowiedzi odnośnie tej kompetencji), niewiele niższa natomiast komunikatywności (4,17), orientacji na klienta (4,15) oraz identyfikacji z firmą (4,15). Najniższa w tej grupie, chociaż nadal wysoka istotność wskazana została w przypadku budowania relacji (3,90). Rozważając natomiast trudność pozyskania, warto zauważyć, iż była ona w większości kompetencji z tej grupy bardzo zbliżona, zawierając się w przedziale od 2,87 do 2,97, co oznacza mniej więcej połowę przyjętej skali pomiarowej. Sugeruje to, iż przedsiębiorstwa nie widzą większych problemów z pozyskaniem osób posiadających omawiane kompetencje.

W obszarze kompetencji osobistych zaobserwowane zostały najwyższe, spośród wszystkich badanych grup, wartości średnie ocen ich istotności. Najwyższa przypisana została sumienności (4,54) oraz uprzejmości i życzliwości (4,50), a także, co bardzo znamienne, umiejętności zarządzania sobą i czasem (4,50). Wartości te zbliżają się do końca skali, wskazując na bardzo duże znaczenie dla ankietowanych podmiotów. Najniższe, chociaż nadal bardzo wysokie wartości zaobserwowano w przypadku innowacyjności (4,06) oraz myślenia analitycznego (4,08). Oceniając natomiast trudność pozyskania wspomnianych cech, ponownie należy zauważyć, iż wszystkie one uzyskały relatywnie zbliżone oceny – najwyższa przypadła umiejętności zarządzania sobą i czasem (3,34) oraz sumienności (3,33), wszystkie przekraczają połowę zastosowanej skali, co sugeruje, iż o ile nie są bardzo problematyczne, istnieje pewna trudność w ich pozyskaniu.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.4.1 Istotność i trudność pozyskania wybranych kompetencji zawodowych

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	3,90	1,29	2,87	1,16
	Dzielenie się wiedzą	3,96	1,23	2,87	1,16
	Identyfikacja z firmą	4,15	1,08	2,90	1,24
	Komunikatywność	4,17	1,11	2,92	1,19
	Orientacja na klienta	4,15	1,13	2,91	1,21
	Praca zespołowa	4,20	1,04	2,97	1,21
	Rozwiązywanie konfliktów	4,05	1,16	2,90	1,22
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,14	1,11	2,94	1,19
	Wywieranie wpływu	4,01	1,23	2,91	1,23
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	4,11	1,13	3,17	1,04
	Innowacyjność	4,06	1,20	3,22	1,06
	Myślenie analityczne	4,08	1,17	3,18	1,11
	Samodzielność	4,20	1,08	3,29	1,10
	Podejmowanie decyzji	4,18	1,09	3,27	1,09
	Rozwiązywanie problemów	4,23	1,10	3,25	1,07
	Sumienność	4,54	0,83	3,33	1,11
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,42	0,91	3,30	1,11
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,50	0,86	3,34	1,10
	Uprzejmość / życzliwość	4,54	0,85	3,27	1,12
KOMPET. MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	2,79	1,30	3,44	0,94
	Zarządzanie projektami	2,84	1,27	3,44	0,93
	Przywództwo	2,81	1,29	3,44	1,01
	Planowanie	2,93	1,33	3,46	0,91
	Myślenie strategiczne	2,88	1,31	3,43	0,97
	Motywowanie innych	2,94	1,31	3,49	0,94
	Delegowanie	2,85	1,31	3,47	0,99
	Budowanie zespołów	2,87	1,31	3,52	0,97
	Budowanie organizacji	2,87	1,30	3,51	0,94
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	2,83	1,32	3,08	0,95
	Zarządzanie procesami	2,80	1,44	3,53	0,92
	Wiedza zawodowa	3,87	1,19	3,63	0,92
	Umiejętności techniczne	3,32	1,36	3,48	0,98
	Umiejętności IT	2,54	1,38	3,68	0,97
	Znajomość i stosowanie procedur	3,63	1,21	3,49	0,99
	Orientacja w biznesie	3,21	1,38	3,55	0,97
	Negocjowanie	2,95	1,41	3,55	0,93
	Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,21	1,44	3,54	0,98
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,99	1,16	3,50	1,02
	Znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,22	1,32	3,46	0,98

Źródło: badania własne

Kolejnym, badanym obszarem kompetencji były kompetencje menedżerskie. Co ciekawe, wszystkie kompetencje w tym obszarze uzyskały dość zbliżone wartości, zawierające się w przedziale od 2,79 (zarządzanie zespołem) do 2,93 (planowanie) co sugeruje, iż są względnie istotne, chociaż nie mają decydującego znaczenia. Zbliżone wartości ocen mogą sugerować, iż kompetencje te są dla przedsiębiorstw trudno rozróżnialne, zaś wartości ocen trudności ich pozyskania, także zbliżone do siebie, przekraczają połowę skali, sugerując pewne problemy z ich osiągalnością.

Ostatnim ewaluowanym zbiorem kompetencji stały się kompetencje zawodowe. W ich przypadku można mówić o pewnym zróżnicowaniu zakresu istotności – najważniejsza, co niezmiernie interesujące, okazała się znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP (ocena średnia 3,99), niewiele niższą wartość osiągnęła wiedza zawodowa (3,87) i znajomość i stosowanie procedur (3,63). Najmniejszą istotność przyporządkowano umiejętnościom IT (2,54), co także może być sporym zaskoczeniem, następnie zaś zarządzaniu procesami (2,80) oraz językom obcym (2,83). Wszystkie badane kompetencje ocenione zostały jako relatywnie trudne do pozyskania, najbrudniejsza okazała się wiedza zawodowa (3,63), która także ma duże znaczenie, oraz umiejętności IT (3,68).

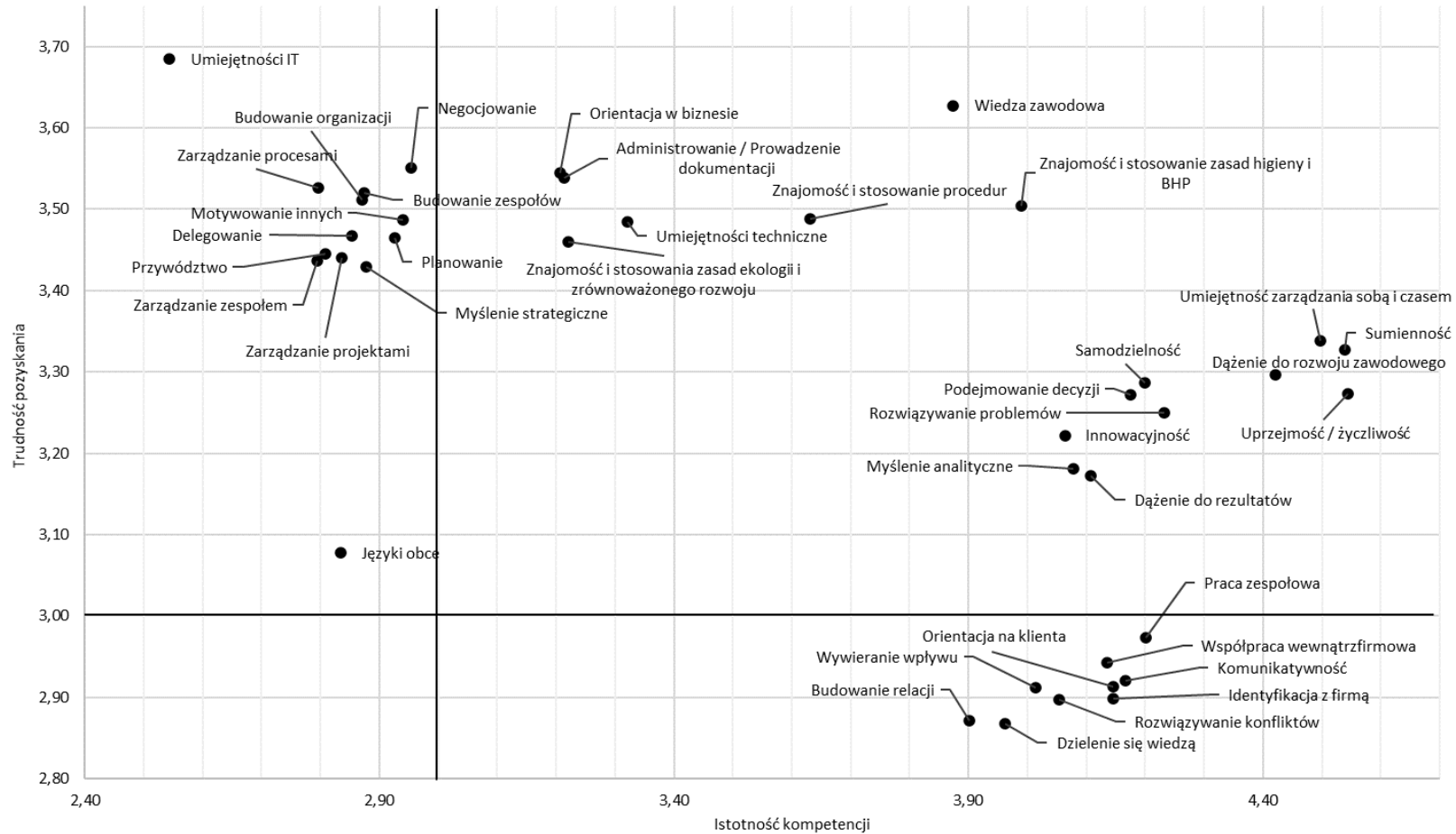
Ostatnim etapem oceny istotności i trudności pozyskania kolejnych kompetencji stało się przygotowanie mapy percepcji wizualizującej ich rozkład w przestrzeni zdefiniowanej przez te dwa wymiary (rysunek 3.4.9). Za jej pomocą możliwe jest łatwe wskazanie czterech kategorii cech:

1. kompetencji ważniejszych niż inne i za razem trudniejszych do pozyskania – zgromadzonych w prawej górnej części wykresu;
2. kompetencji mniej istotnych od reszty, ale także trudnych do pozyskania – zgromadzonych w lewej górnej części wykresu;
3. kompetencji ważniejszych niż inne i łatwiejszych do pozyskania – zgromadzonych w prawej dolnej części wykresu;
4. kompetencji mniej ważnych, niż inne i łatwiejszych do pozyskania – zgromadzonych w lewej dolnej części wykresu.

Oceniając przedstawione mapy należy natomiast pamiętać, iż ocena ma charakter relatywny, dotyczy porównania kompetencji między sobą, a nie bezwzględnie istotności i trudności pozyskania – do ich oceny konieczne jest odniesienie kompetencji do zastosowanej skali pomiarowej. Kompetencje o wartościach ocen średnich powyżej 3 (połowa skali – oznaczona linią referencyjną na mapie) mogą zostać uznane za istotne i, odpowiednio, trudne do pozyskania, zaś o wartościach poniżej 3 – za mało istotne i, odpowiednio, łatwe do pozyskania na rynku pracy.

Analizując mapę opracowaną dla wszystkich przedsiębiorstw, które udzieliły odpowiedzi na pytanie dotyczące kompetencji zauważyć można w pierwszej kolejności cztery grupy czynników – po pierwsze, grupę czynników wyraźnie istotnych, ale relatywnie możliwych do pozyskania na rynku pracy, tożsamych ze zbiorem kompetencji społecznych, po drugie – grupę czynników istotnych i względnie trudnych do pozyskania – obejmujących kompetencje osobiste (należy tutaj zaznaczyć, iż te kompetencje są najtrudniejsze do wytworzenia w procesie kształcenia), po trzecie – grupę czynników trudnych do pozyskania, ale o przeciętnej istotności – kompetencje menedżerskie oraz wybrane kompetencje zawodowe: języki obce, umiejętności IT oraz zarządzanie procesami.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.4.9 Mapa percepcji kompetencji zawodowych

Źródło: badania własne

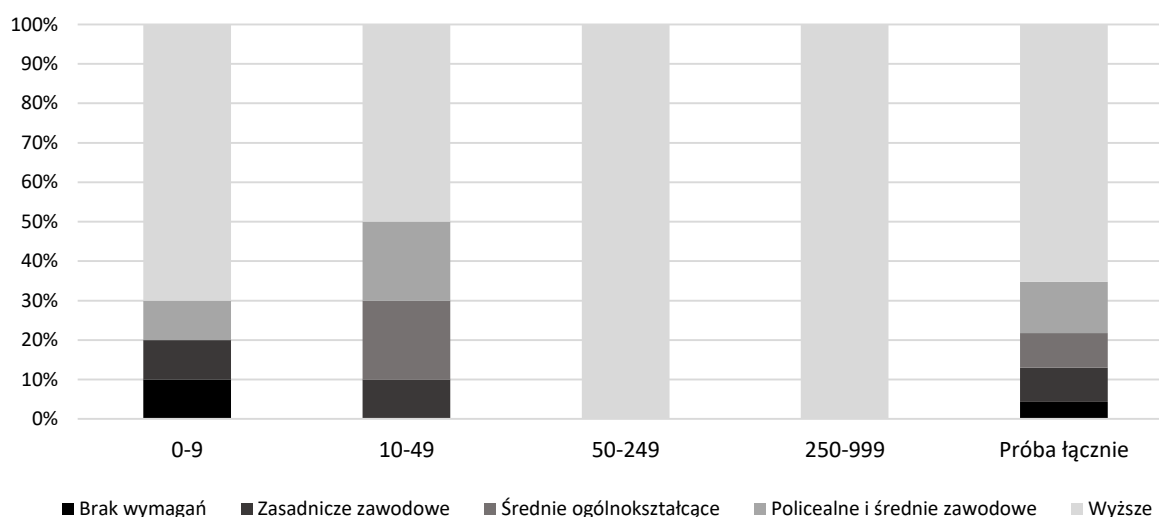
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ostatnią grupą są kompetencje relatywnie istotne i trudne do pozyskania – zaliczyć tutaj można część kompetencji z grupy kompetencji zawodowych: wiedzę zawodową, znajomość i stosowanie procedur oraz zasad higieny i BHP, umiejętności techniczne, orientację w biznesie, znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji.

Z punktu widzenia procesów edukacyjnych szczególną uwagę należy zwrócić na dwa zbiory kompetencji: wiedzę zawodową oraz znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp, a także umiejętność zarządzania czasem i sobą, sumienność, uprzejmość i dążenie do rozwoju zawodowego – mają one najwyższą sumę ocen trudności pozyskania oraz istotności dla jednostki. Równocześnie należy zaznaczyć, iż blok kompetencji społecznych nie wydaje się problematyczny dla przedsiębiorców, a także, że istotność poniżej połowy skali – zatem relatywnie niska – przypisana została językom obcym oraz umiejętnościom IT, które zwykle traktowane są jako kluczowe na rynku pracy. Być może ich znaczenie jest kontekstualne - dość silnie powiązane z profilem działalności firmy, chociaż niewielkie wartości odchyień standardowych nie wskazują na większe zróżnicowanie odpowiedzi w tym zakresie.

3.4.2 Oczekiwania – stanowiska specjalistyczne

Po ocenie oczekiwań odnośnie pracowników z perspektywy wszystkich podmiotów, przeprowadzona została analiza wymogów dotyczących stanowisk specjalistycznych – przeprowadzona na bazie odpowiedzi udzielonych przez te podmioty, które planują zatrudnienia na tego rodzaju stanowiska.



Rysunek 3.4.10 Oczekiwania w zakresie wykształcenia – stanowiska specjalistyczne

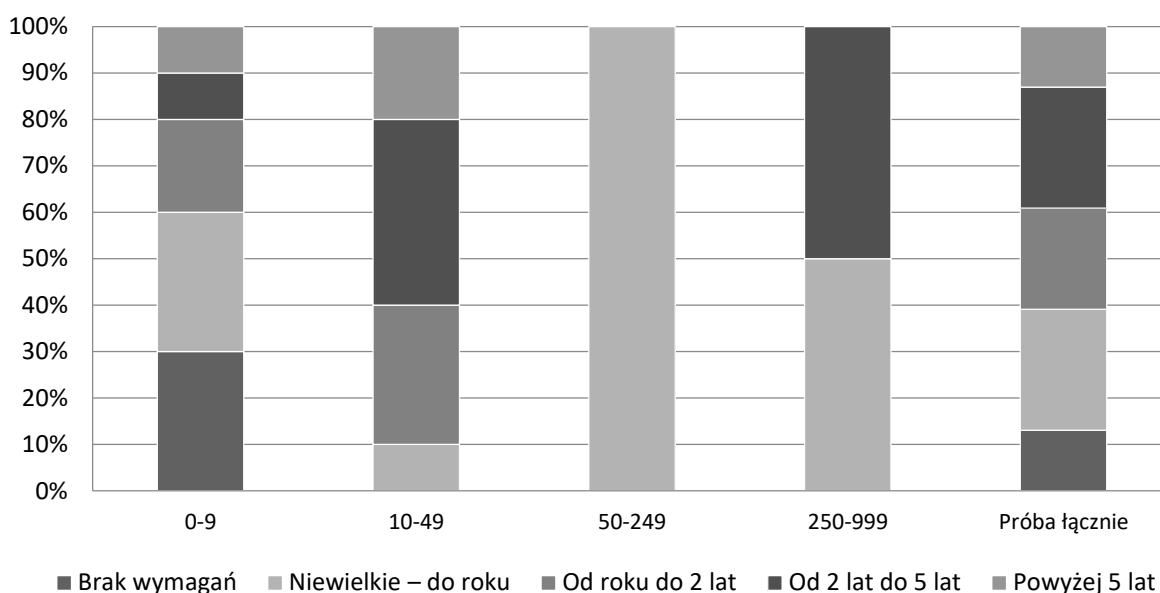
Źródło: badania własne

W pierwszej kolejności ponownie ocenie poddane zostały oczekiwania w zakresie wykształcenia (rysunek 3.4.10). Ich analiza dostarcza interesującego, a równocześnie innego, niż miało to miejsce w próbie ogółem, obrazu preferencji przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę rekrutację na stanowiska specjalistyczne, w wiele większym zakresie niż poprzednio oczekiwane jest wykształcenie wyższe –

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

spośród wszystkich przedsiębiorstw odpowiadających na pytania o omawiane stanowiska, tego poziomu wykształcenia oczekuje 65,2% podmiotów, kolejne 13% natomiast wykształcenia policealnego i średniego zawodowego. Brak wymagań zgłosiło tylko 4,3% jednostek.

Biorąc pod uwagę rozmiar podmiotu, wszystkie jednostki liczące 50 pracowników lub więcej oczekują na stanowisku specjalistycznym wykształcenia wyższego. Wśród przedsiębiorstw mniejszych odsetek ten jest niższy, ale nadal wysoki – w grupie podmiotów do 9 pracowników wynosi on 70%, w grupie od 10 do 49 – 50%. Najmniejsze podmioty zgłaszały także brak wymagań, wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz policealne lub średnie zawodowe (po 10% jednostek), podmioty do 49 pracowników – zasadnicze zawodowe (10%), oraz policealne lub średnie zawodowe i średnie ogólnokształcące (po 20% podmiotów).



Rysunek 3.4.11 Wymagania w zakresie doświadczenia zawodowego - stanowiska specjalistyczne

Źródło: badania własne

Wymagania w zakresie doświadczenia zawodowego (rysunek 3.4.11) stawiane pracownikom w trakcie rekrutacji na stanowiska specjalistyczne są relatywnie porównywalne do tych obserwowanych w próbie łącznie, chociaż warto podkreślić, iż w tym przypadku żaden podmiot nie zgłosił, iż akceptuje kandydatów bez doświadczenia zawodowego – chociaż część jednostek nie stawia żadnych wymagań w tym zakresie (13,04% podmiotów planujących zatrudnienie na stanowisko specjalistyczne). Biorąc pod uwagę wszystkie jednostki uwzględnione w tej części analizy, można wskazać, iż doświadczenie niewielkie – do roku preferowane jest przez 26,09% podmiotów, od roku do dwóch lat – 21,74%, od dwóch do pięciu lat – 26,09%, zaś powyżej 5 lat – 13,04%.

Uwzględniając rozmiar jednostki, warto zauważyć, iż jednostki najmniejsze mają mniejsze oczekiwania odnośnie doświadczenia zawodowego od jednostek większych. Wśród podmiotów do 9 pracowników aż 60% przedsiębiorstw nie ma wymagań bądź wymaga do roku doświadczenia. Wśród przedsiębiorstw do 49 pracowników wymagania te są wyższe, 60% jednostek wymaga doświadczenia powyżej dwóch lat, podczas gdy niewielkiego – zaledwie 10%. Wśród podmiotów powyżej 50



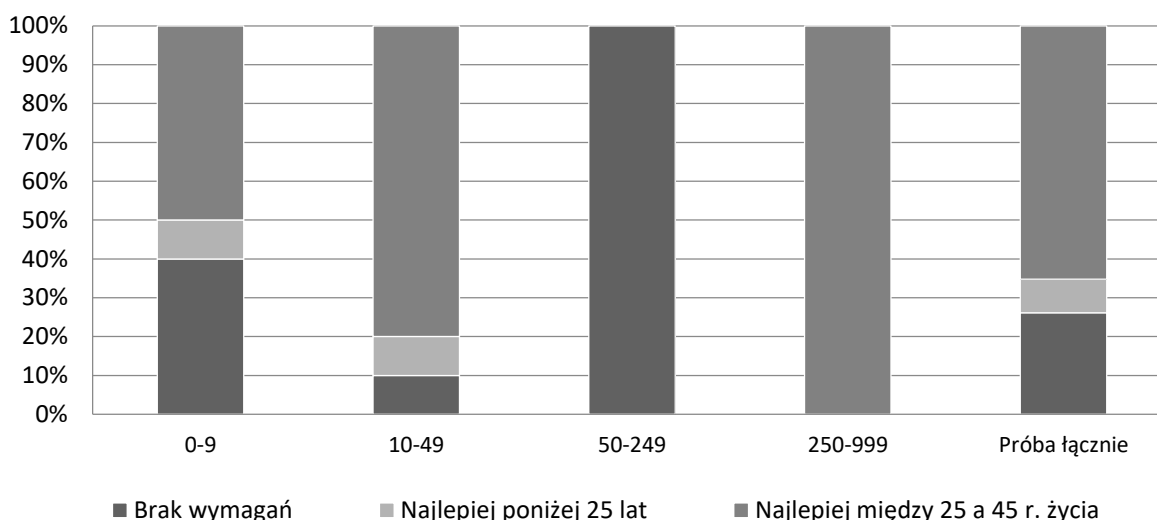
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracowników odpowiedzi były skupione w przedziale od roku do pięciu lat, natomiast z uwagi na niewielką liczbę jednostek z tych kategorii, powinny być traktowane bardzo ostrożnie.

Ostatnim pytaniem dotyczącym oczekiwań odnośnie samej osoby kandydata na stanowisko specjalistyczne stało się pytanie o jego preferowany wiek (rysunek 3.4.12). W grupie przedsiębiorstw rozpatrywanych łącznie, najczęściej odpowiedzi wskazywało na wiek między 25 a 45 lat – odpowiedziało tak 65,22% podmiotów. Kolejne 26,09% nie deklaruje wymagań w tym zakresie, zaś 8,7% najchętniej zatrudniłoby osobę poniżej 25-go roku życia. W przypadku stanowisk specjalistycznych żadne przedsiębiorstwo nie preferowałoby osoby starszej, niż 45 lat.

Rozważając podmioty rozdzielone według kryterium wielkości zatrudnienia można zauważyć, iż podmioty od 50 do 249 pracowników oraz ponad 250 zatrudnionych mają jednolite oczekiwania – te pierwsze nie stawiają wymagań, drugie zatrudniałyby najchętniej osoby od 25 do 45 roku życia. Podobnie, jak poprzednio, opinie te należy traktować ostrożnie, z uwagi na niewielką ilość podmiotów tego rodzaju deklarujących zatrudnienie na stanowiskach specjalistycznych, a więc uwzględnionych w omawianej analizie.

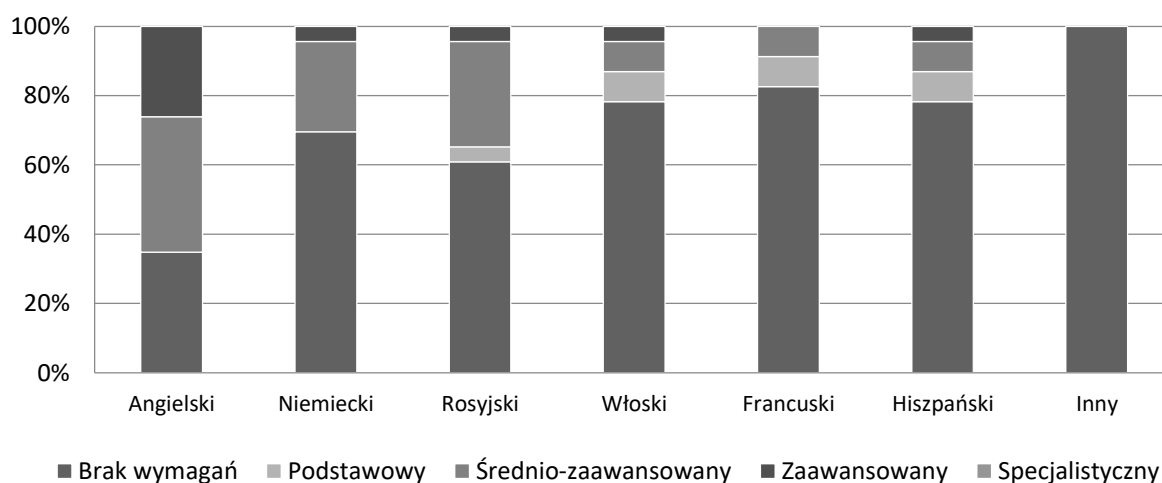
Wśród podmiotów najmniejszych (do 9 pracowników) dominuje wymaganie wieku od 25 do 45 lat (50% podmiotów), równie widoczny jest także brak wymagań (40%). Wśród przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników większość (80%) oczekuje kandydata w wieku od 25 do 45 roku życia.



Rysunek 3.4.12 Preferowany wiek kandydata – stanowisko specjalistyczne

Źródło: badania własne

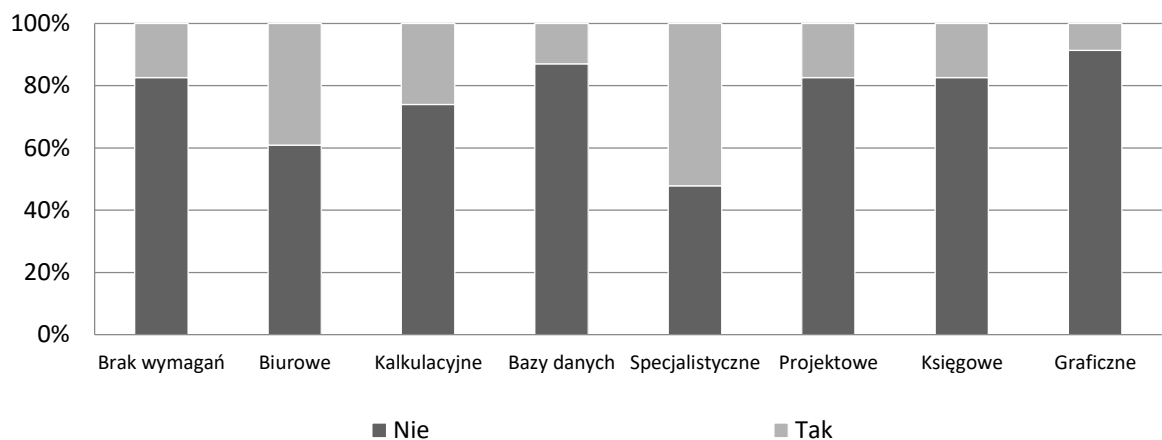
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.4.13 Oczekiwania w zakresie znajomości języków – stanowisko specjalistyczne

Źródło: badania własne

Od kandydatów na stanowiska specjalistyczne wymaga jest co do zasady znacznie częściej, niż było to obserwowane przy oczekiwaniach ogółem, znajomość języków obcych (rysunek 3.4.13). Podobnie jak uprzednio, także w tym przypadku przedsiębiorstwa najczęściej oczekują znajomości języka angielskiego – wymaga go 65,22% podmiotów oceniających wymagania na tego rodzaju stanowisko, w tym 39,13% oczekuje znajomości średnio zaawansowanej, 26,09% - zaawansowanej. Można zatem także przyjąć, że są to wymagania wyższe, także z punktu widzenia jakościowego. Pozostałe języki są także wymagane częściej – języka niemieckiego wymaga 30,43% podmiotów, z czego przeważająca większość (29,09%) na poziomie średnio zaawansowanym, języka rosyjskiego – 39,13%, z czego na poziomie podstawowym i zaawansowanym po 4,35% podmiotów, zaś na poziomie średnio zaawansowanym – 30,43% jednostek. Wymagania w zakresie języka włoskiego i hiszpańskiego na tego rodzaju stanowisku deklaruje 21,74% podmiotów, francuskiego – 17,39%. W większości wymagania dotyczą znajomości podstawowej i średnio zaawansowanej.



Rysunek 3.4.14 Wymagania w zakresie znajomości oprogramowania – stanowiska specjalistyczne

Źródło: badania własne

W przypadku stanowisk specjalistycznych większe są także wymagania w zakresie znajomości oprogramowania (rysunek 3.4.14) – tylko 17,39% podmiotów oceniających wymagania na tego rodzaju stanowisko wskazało, iż nie oczekuje znajomości żadnych programów. Najczęściej wskazywaną kategorią było natomiast oprogramowanie specjalistyczne, wymagane przez 52,17% przedsiębiorstw, często także podmioty deklarowały wymagania znajomości oprogramowania biurowego (39,13%), oraz kalkulacyjnego (26,09%), w nieco mniejszym zakresie – projektowego i księgowego (po 17,39%), baz danych (13,04%) oraz graficznego (8,79%).

Istotność – z punktu widzenia stanowiska specjalistycznego, kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji, jak również trudność ich pozyskania przedstawione zostały w tabeli 3.4.2. Parametry te ocenione zostały w oparciu o oceny średnie kolejnych, badanych kompetencji, zaś sama istotność i trudność pozyskania poddane zostały pomiarowi przy wykorzystaniu skal pięciostopniowych, w których oceny niskie oznaczały małą istotność oraz niewielką trudność, zaś wysokie – dużą istotność i trudność pozyskania danej kompetencji.

Pierwsza badana grupa kompetencji – obejmująca kompetencje społeczne, uzyskała najwyższe wartości średnie spośród wszystkich badanych grup. Jako kompetencje najbardziej istotne badani wskazali w tym przypadku komunikatywność (4,65), orientację na klienta i pracę zespołową (4,55), jak również zdolność do współpracy wewnątrzfirmowej (4,50). Byli także w swoich ocenach niezmiernie zgodni, o czym świadczą niskie wartości odchylenia standardowego.

Kompetencje ocenione w tej grupie najniżej, ale nadal bardzo istotne, to budowanie relacji oraz dzielenie się wiedzą – ich ocena średnia w obu przypadkach to 4,05. W przypadku całej grupy trudność pozyskania oceniona została na porównywalnym poziomie – jej wartości średnie znalazły się w przedziale od 3,10 do 3,25 – należy zatem uznać, iż kompetencje te są możliwe, chociaż nie do końca proste do pozyskania.

Drugi obszar kompetencji, obejmujący kompetencje osobiste jest, biorąc pod uwagę oceny średnie, niewiele mniej istotny, niż przedstawiony powyżej obszar kompetencji społecznych. Jako najważniejsze, wskazana tutaj została sumienność, umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz uprzejmość i życzliwość – średnie ocen w każdym przypadku równe 4,55. Najmniej istotne, ale nadal także bardzo ważne są: innowacyjność (4,15), samodzielność i dążenie do rezultatów (4,20). Wszystkie kompetencje z tego bloku ocenione zostały porównywalnie, z punktu widzenia trudności pozyskania (oceny średnie od 3,45 do 3,65), warto przy tym zauważyć, iż są to wartości relatywnie wysokie, a także wyższe, niż te obserwowane przy kompetencjach społecznych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.4.2 Istotność i trudność pozyskania kompetencji zawodowych – stanowisko specjalistyczne

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	4,05	1,19	3,25	1,37
	Dzielenie się wiedzą	4,05	1,10	3,20	1,44
	Identyfikacja z firmą	4,45	1,00	3,10	1,48
	Komunikatywność	4,65	0,81	3,25	1,45
	Orientacja na klienta	4,55	0,89	3,25	1,48
	Praca zespołowa	4,55	0,83	3,35	1,46
	Rozwiązywanie konfliktów	4,45	0,83	3,15	1,35
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,50	0,83	3,20	1,36
	Wywieranie wpływu	4,35	0,88	3,15	1,50
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	4,20	1,06	3,45	1,15
	Innowacyjność	4,15	1,14	3,45	1,19
	Myślenie analityczne	4,25	1,12	3,65	1,23
	Samodzielność	4,20	1,06	3,65	1,35
	Podejmowanie decyzji	4,30	1,03	3,55	1,23
	Rozwiązywanie problemów	4,30	1,03	3,65	1,23
	Sumienność	4,55	0,83	3,65	1,23
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,40	0,88	3,55	1,23
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,55	0,83	3,55	1,19
	Uprzejmość / życzliwość	4,55	0,83	3,50	1,24
KOMPET. MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	3,40	0,94	3,84	0,96
	Zarządzanie projektami	3,40	0,94	3,84	1,01
	Przywództwo	3,40	0,94	3,68	1,06
	Planowanie	3,50	1,00	3,68	1,00
	Myślenie strategiczne	3,50	0,95	3,68	1,00
	Motywowanie innych	3,50	0,95	3,68	1,06
	Delegowanie	3,35	1,04	3,84	1,01
	Budowanie zespołów	3,40	0,94	3,84	1,07
	Budowanie organizacji	3,30	1,03	3,74	0,99
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	3,29	1,23	3,47	1,12
	Zarządzanie procesami	3,10	1,51	3,88	0,81
	Wiedza zawodowa	4,27	0,83	4,00	0,69
	Umiejętności techniczne	3,62	1,43	4,06	0,66
	Umiejętności IT	3,15	1,35	4,25	0,68
	Znajomość i stosowanie procedur	3,95	1,12	3,84	0,96
	Orientacja w biznesie	3,85	1,09	4,00	0,84
	Negocjowanie	3,20	1,20	3,94	0,93
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,80	1,15	3,83	0,99
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	4,29	0,90	3,68	0,95
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,95	0,94	3,83	0,92

Źródło: badania własne

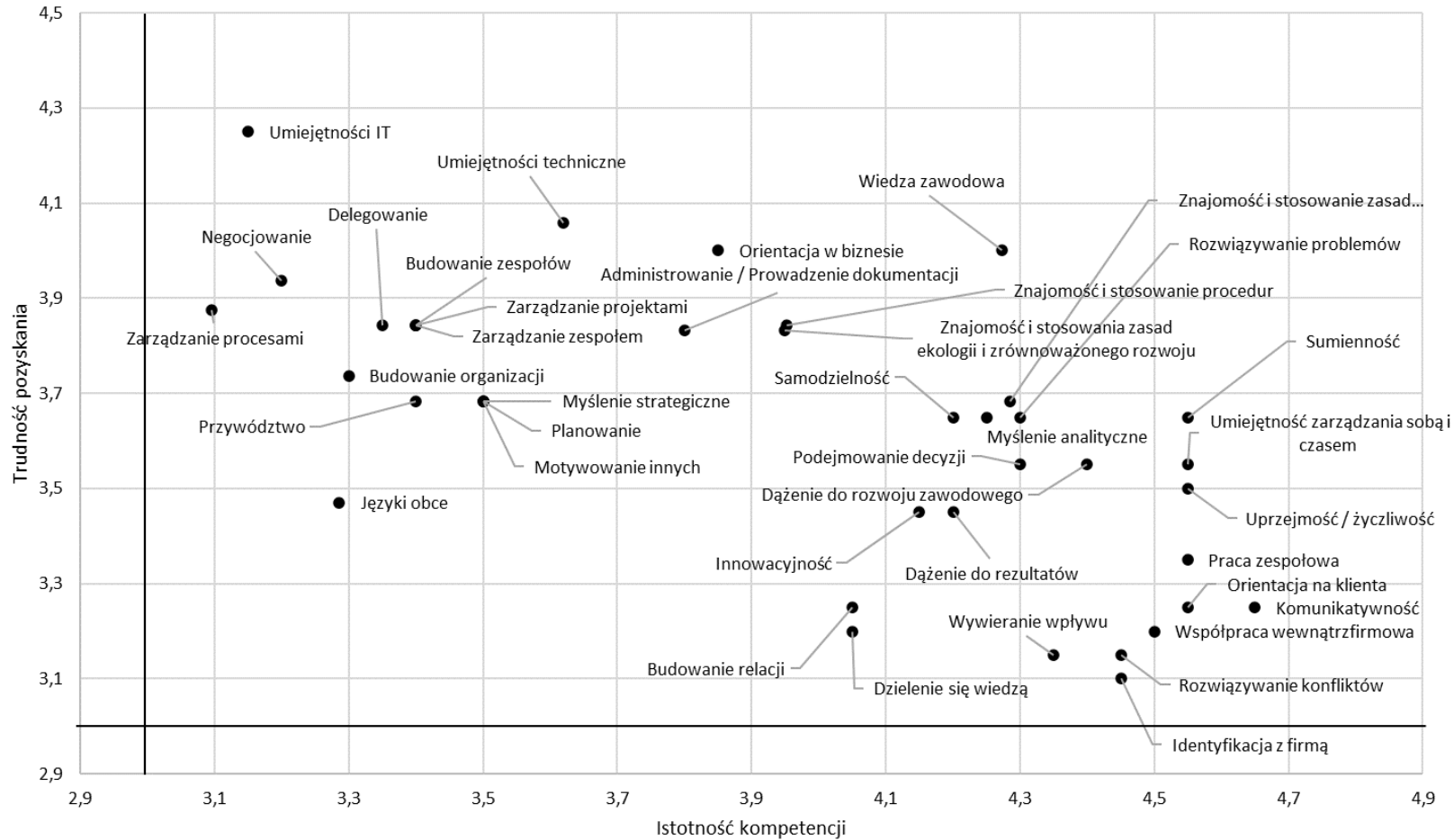
Niższe oceny istotności osiągnęły kompetencje zgromadzone w trzecim badanym bloku, łączącym kompetencje o charakterze menedżerskim. Co ciekawe, osiągnęły one bardzo podobne oceny istotności, w przedziale od 3,30 (budowanie organizacji) do 3,50 (planowanie, myślenie strategiczne i motywowanie innych), jak również zbliżone oceny trudności pozyskania – od 3,68 (przywództwo, planowanie, motywowanie innych) do 3,84 (zarządzanie zespołem, projektami, delegowanie i budowanie zespołów). Ponownie może to wskazywać, iż są one słabo rozróżnialne dla badanych, być może z uwagi na ich niewielką przydatność z punktu widzenia analizowanej firmy.

Wyraźnie inna sytuacja możliwa jest do zaobserwowania w przypadku kompetencji zawodowych – ma miejsce tutaj duża różnica w ocenach istotności, ale także w postrzeganej trudności pozyskania. Za kompetencje najistotniejsze uznano znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp (4,29) oraz wiedzę zawodową (4,27), a także znajomość i stosowanie procedur oraz zasad ekologii (w obu przypadkach ocena średnia wyniosła 3,95). Najniższe znaczenie w tej grupie przyznano umiejętności zarządzania procesami (3,10), ale także, co ciekawe, umiejętnościom IT (3,15), negocjowaniu (3,20) oraz znajomości języków obcych (3,29). Za kompetencje najtrudniejsze do pozyskania badane podmioty uznały umiejętności IT (4,25), umiejętności techniczne (4,06), wiedzę zawodową oraz orientację w biznesie (4,00).

Oceny te przekładają się na nieco inny obraz preferowanego pracownika, niż ten obserwowany w grupie podmiotów ogółem. W myśl pozyskanych wyników pracownik na stanowisku specjalistycznym powinien oczywiście posiadać odpowiednią wiedzę zawodową, ale również bardzo rozbudowany zespół kompetencji miękkich, zarówno w obszarze relacji interpersonalnych, które są nawet ważniejsze od posiadanej wiedzy, jak również w obszarze cech osobistych, które są co najmniej tak ważne, jak posiadana wiedza zawodowa.

Ostatnim krokiem analizy kompetencji oczekiwanych od kandydatów stała się ocena mapy percepcji obrazującej ich rozkład w przestrzeni definiowanej przez przypisywaną im przez przedsiębiorstwa istotność oraz trudność ich pozyskania (rysunek 3.4.15).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.4.15 Mapa percepcji kompetencji zawodowych – stanowiska specjalistyczne

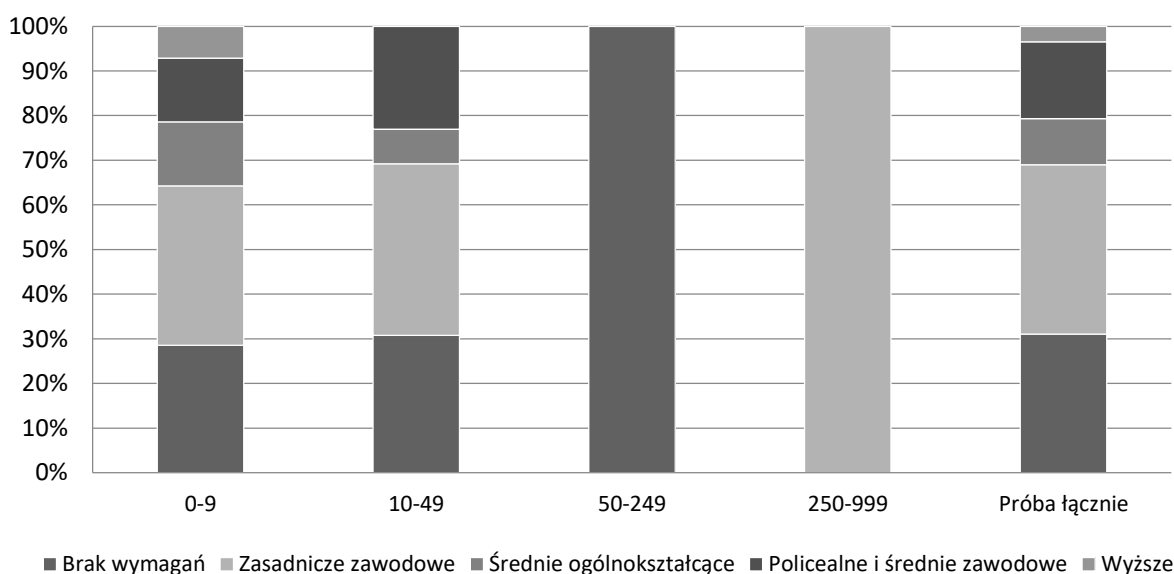
Źródło: badania własne

Analiza opracowanej mapy ukazuje w pierwszej kolejności, iż w przypadku omawianych stanowisk specjalistycznych wszystkie kompetencje zarówno w perspektywie istotności, jak i trudności pozyskania ulokowane są powyżej połowy przyjętej skali pomiarowej, co oznacza, iż traktowane są jako relatywnie ważne, ale także postrzegane jako względnie trudne do pozyskania. Za kompetencje istotne z punktu widzenia organizacji procesu kształcenia należy uznać w tej perspektywie w szczególności wiedzę zawodową, jak również sumienność, umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz uprzejmość i życzliwość, ale także w pewnym zakresie orientację w biznesie, znajomość i stosowanie procedur oraz zasad ekologii, samodzielność, myślenie analityczne, umiejętność rozwiązywania problemów oraz znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP. W obrębie tych kompetencji obserwowana jest najwyższa suma trudności pozyskania oraz znaczenia dla podmiotów

3.4.3 Oczekiwania – stanowiska szeregowe

Drugą kategorią stanowisk uwzględnioną w prowadzonym badaniu były stanowiska szeregowe. Przedstawiona poniżej analiza obejmuje oczekiwania wszystkich jednostek, które planują zatrudnienie w najbliższym okresie, zaś jako priorytetowe wskazały zatrudnienie pracowników właśnie na te stanowiska.

Wymagania w zakresie wykształcenia, stawiane kandydatom na stanowiska szeregowe, są istotnie niższe od tych sformułowanych w zakresie stanowisk specjalistycznych (rysunek 3.4.16). Najważniejsza różnica dotyczy wykształcenia wyższego, które, uwzględniając wszystkie przedsiębiorstwa oceniające wymagania w zakresie stanowisk szeregowych, wymagane jest niezmiernie rzadko – zaledwie przez 3% podmiotów. W próbie łącznie najczęściej wskazywane było wykształcenie zasadnicze zawodowe (38%), nieco rzadziej deklarowany był brak jakichkolwiek wymagań (31%).



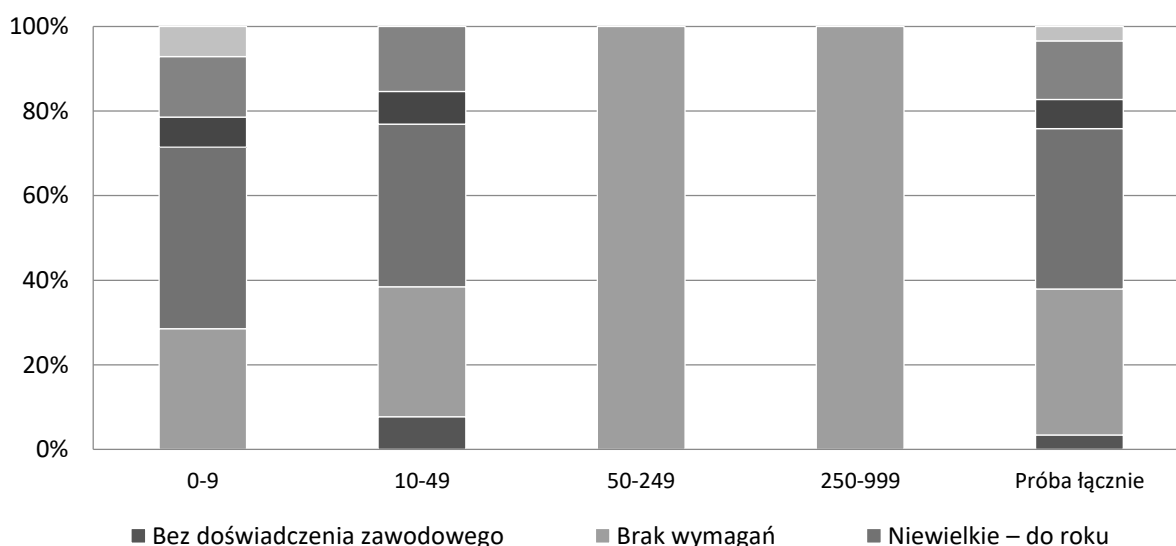
Rysunek 3.4.16 Oczekiwane wykształcenie – stanowiska szeregowe

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę rozmiar jednostki, w pierwszej kolejności należy podkreślić, iż biorące udział w badaniu podmioty duże – powyżej 50 pracowników oczekują wykształcenia zawodowego albo nie formułują jakichkolwiek wymagań w tym zakresie. Tutaj jednak ponownie należy zwrócić uwagę na fakt, iż w analizie oczekiwań odnośnie stanowisk szeregowych znalazło się relatywnie bardzo niewiele przedsiębiorstw tej wielkości. Wśród przedsiębiorstw mniejszych (do 9 pracowników, oraz od 10 do 49 pracowników) podobna liczba jednostek nie posiada żadnych wymagań (29% i 31%), a także oczekuje wykształcenia zasadniczego zawodowego (36% oraz 38%). Przedsiębiorstwa najmniejsze wskazują także na wykształcenie średnie ogólnokształcące i policealne oraz średnie zawodowe (po 14%), większe – w większym stopniu to drugie (odpowiednio 8% i 23%).

W obszarze doświadczenia zawodowego (rysunek 3.4.17) biorąc pod uwagę wszystkie podmioty, najbardziej oczekiwane jest niewielkie doświadczenie – do jednego roku (38,93%), sporo jednostek także nie posiada jakichkolwiek wymagań w tym zakresie (34,48%). Większe doświadczenie – od roku do dwóch jest oczekiwane przez 6,90% podmiotów, od dwóch do pięciu lat – 13,79% jednostek, powyżej 5 lat – 3,45%. Tyle samo przedsiębiorstw jest gotowych przyjąć kandydata bez doświadczenia.



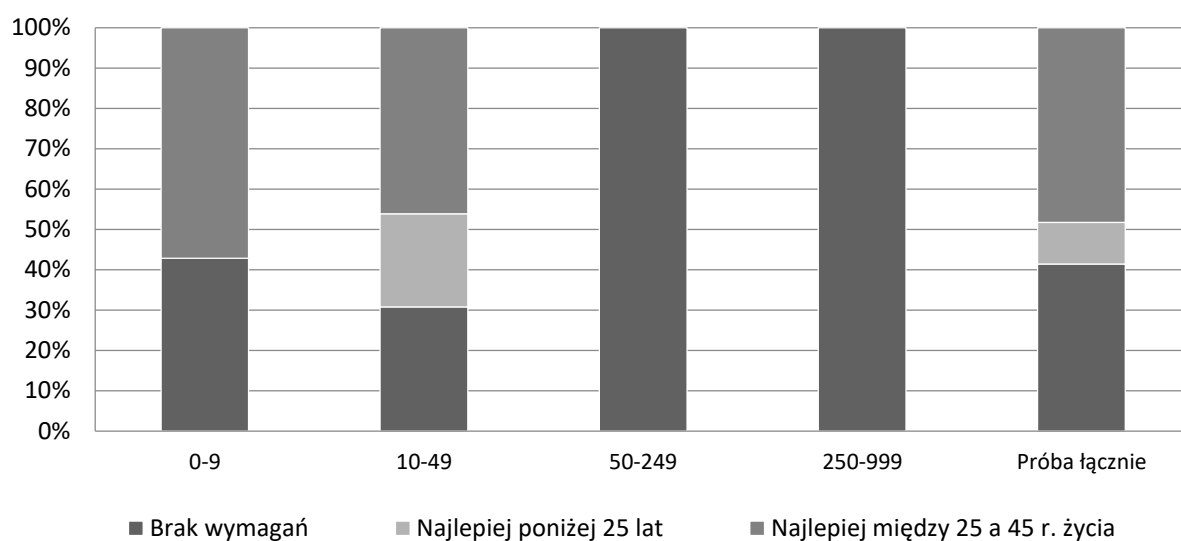
Rysunek 3.4.17 Oczekiwane doświadczenie zawodowe – stanowiska specjalistyczne

Źródło: badania własne

Z punktu widzenia wielkości podmiotów można zauważyć, iż podmioty duże (powyżej 50 pracowników) nie formułują jakichkolwiek wymagań odnośnie doświadczenia zawodowego. Podmioty mniejsze mają natomiast dość zbliżone oczekiwania – wśród przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników wymagań nie formułuje 28,57% podmiotów, wśród przedsiębiorstw od 10 do 49 zatrudnionych – 30,77%. Niewielkiego doświadczenia oczekuje odpowiednio 42,86% oraz 38,46% jednostek, od roku do dwóch – 7,14% oraz 7,69%, zaś od dwóch do 5 lat – 14,29% oraz 15,38% podmiotów. Różnica dotyczy doświadczenia powyżej 5 lat, które oczekiwane jest przez 7,14% przedsiębiorstw najmniejszych oraz braku doświadczenia, które akceptuje 7,69% podmiotów do 49 osób.



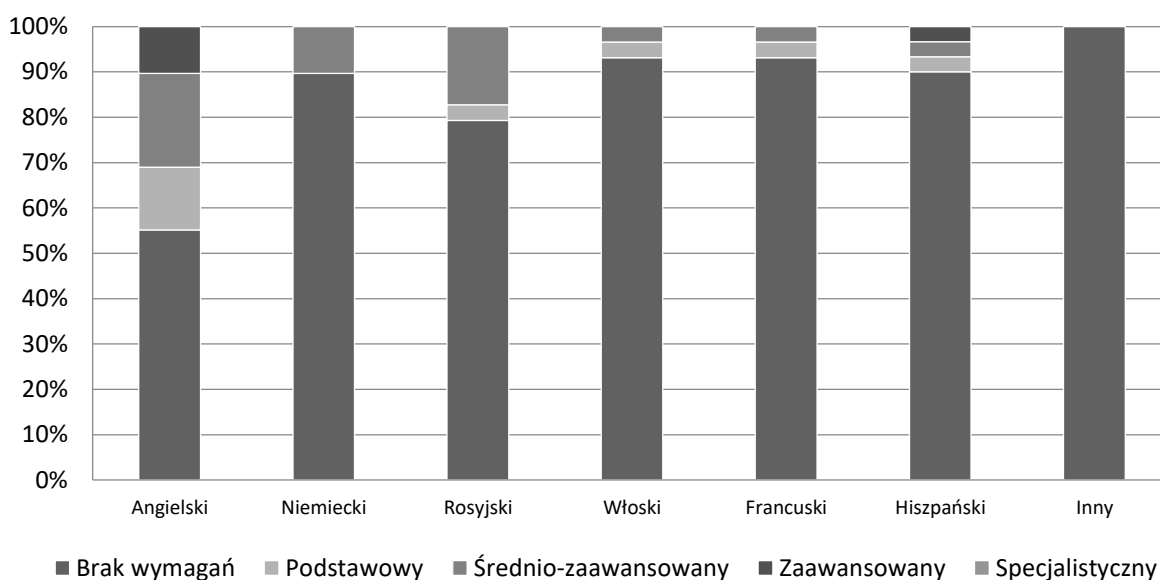
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.4.18 Preferowany wiek kandydatów – stanowiska szeregowe

Źródło: badania własne

Analizując preferowany wiek kandydatów na stanowiska szeregowe, zauważyć można, iż ponad 40% podmiotów rozpatrywanych łącznie nie ma w tym zakresie wymagań, około 10% oczekuje kandydatów młodszych niż 25 lat, zaś reszta – od 25 do 45 roku życia (rysunek 3.4.18). Brak wymagań deklarowany był przez wszystkie podmioty powyżej 50 zatrudnionych, 42,8% podmiotów do 9 pracowników oraz 15,4% podmiotów do 49 pracowników. Wśród tych ostatnich także 23,1% poszukuje kandydatów poniżej 25 roku życia, zaś pozostałe – od 25 do 45 lat.

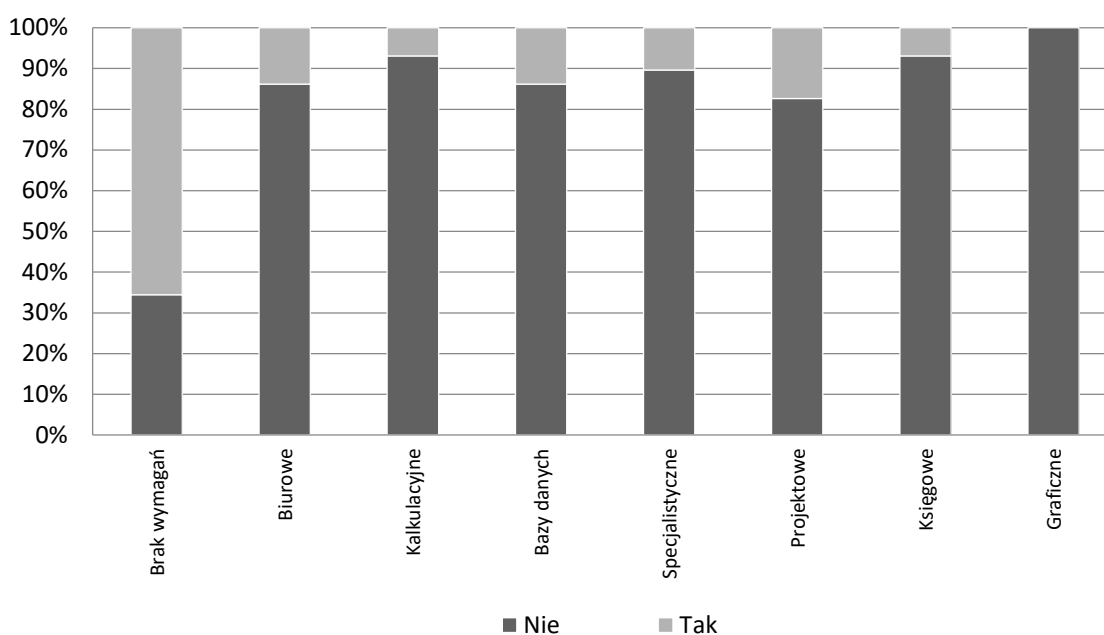


Rysunek 3.4.19 Wymagania w zakresie znajomości języków – stanowiska szeregowe

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kandydatom na stanowiska szeregowe stawiane są także znacznie niższe wymagania w zakresie znajomości języków (rysunek 3.4.19). Ponownie, najczęściej jednostek (44,83%) stawia wymagania w obszarze języka angielskiego, oczekując głównie znajomości średnio zaawansowanej (20,69%), w mniejszym zakresie natomiast podstawowej (13,79%) oraz zaawansowanej (10,34%). Znacznie mniej przedsiębiorstw przykłada wagę do języka rosyjskiego (20,69%), także oczekując przeważnie znajomości średnio zaawansowanej (17,24%) oraz podstawowej (3,45%), jak również niemieckiego, w obrębie którego wszystkie wskazujące go podmioty deklarują, iż zainteresowane są znajomością średnio zaawansowaną (10,34%). Języki włoski, francuski i hiszpański wymagane są przez 6,9% podmiotów, po równo w stopniu podstawowym, jak i średnio zaawansowanym.



Rysunek 3.4.20. Wymagania w zakresie znajomości oprogramowania – stanowiska szeregowe

Źródło: badania własne

W zakresie znajomości wybranych kategorii oprogramowania wymagania stawiane kandydatom na stanowiska szeregowe także nie są zbyt rozbudowane (rysunek 3.4.20) – brak jakichkolwiek wymagań zadeklarowało 65,52% podmiotów. Spośród jednostek pozostałych, najczęściej (13,79%) oczekuje znajomości programów biurowych, baz danych oraz programów projektowych. Oprogramowanie specjalistyczne poszukiwane jest przez 10,34% jednostek, kalkulacyjne i księgowe – zaledwie przez 6,9%.

Ostatnim etapem analiz stało się przeanalizowanie istotności i trudności pozyskania wybranych kompetencji zawodowych, przeprowadzone w perspektywie stanowiska szeregowego (tabela 3.4.3). Już wstępna ewaluacja ocen średnich prowadzi do wniosku, iż w przypadku tej kategorii pracowników większość wymienionych kompetencji ma znaczenie wyraźnie niższe, niż było to obserwowane w próbie wszystkich badanych przedsiębiorstw oraz przedsiębiorstw oceniających wymagania na stanowiska specjalistyczne. W pierwszym badanym bloku, obejmującym kompetencje społeczne, najważniejsza i wyraźnie bardziej istotna od innych okazała się być praca zespołowa –

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ocena średnia wśród podmiotów odpowiadających na pytania dotyczące stanowisk szeregowych sięgnęła w tym przypadku wartości 4,15. Pozostałe kompetencje społeczne ocenione zostały nieznacznie niżej i na dość porównywalnym poziomie – najniżej budowanie relacji i dzielenie się wiedzą (3,30), najwyższej – komunikatywność (3,85) i identyfikowanie się z firmą (3,81). Na relatywnie porównywalnym poziomie znajdują się także oceny średnie trudności pozyskania poszczególnych kompetencji, z wyjątkiem wspomnianej wcześniej pracy zespołowej, która uzyskała wartość 3,08. Pozostałe badane zmienne ocenione zostały w przedziale od 2,80 (identyfikacja z firmą) do 2,96 (współpraca wewnątrzfirmowa). Biorąc pod uwagę te wartości, można przyjąć, iż kompetencje te są co do zasady możliwe do znalezienia wśród kandydatów do pracy na stanowisku szeregowym.

Tabela 3.4.3 Istotność i trudność pozyskania kompetencji zawodowych – stanowisko szeregowe

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	3,30	1,54	2,88	1,39
	Dzielenie się wiedzą	3,30	1,44	2,83	1,27
	Identyfikacja z firmą	3,81	1,27	2,80	1,50
	Komunikatywność	3,85	1,49	2,92	1,47
	Orientacja na klienta	3,59	1,53	2,83	1,43
	Praca zespołowa	4,15	1,17	3,08	1,35
	Rozwiązywanie konfliktów	3,56	1,55	2,88	1,45
	Współpraca wewnątrzfirmowa	3,44	1,53	2,96	1,52
	Wywieranie wpływu	3,42	1,58	2,86	1,55
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	3,30	1,46	3,46	1,14
	Innowacyjność	3,33	1,54	3,60	1,19
	Myślenie analityczne	3,33	1,59	3,60	1,22
	Samodzielność	3,41	1,45	3,44	1,16
	Podejmowanie decyzji	3,48	1,42	3,48	1,19
	Rozwiązywanie problemów	3,59	1,58	3,56	1,04
	Sumienność	4,07	1,41	3,69	1,09
	Dążenie do rozwoju zawodowego	3,93	1,41	3,58	1,14
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	3,93	1,41	3,65	1,09
Uprzejmość / życzliwość	4,22	1,37	3,35	1,29	
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	2,31	1,35	3,47	1,26
	Zarządzanie projektami	2,12	1,34	3,58	1,17
	Przywództwo	2,15	1,35	3,63	1,21
	Planowanie	2,35	1,29	3,53	1,12
	Myślenie strategiczne	2,27	1,28	3,53	1,31
	Motywowanie innych	2,35	1,35	3,47	1,17
	Delegowanie	2,31	1,44	3,68	1,16
	Budowanie zespołów	2,35	1,41	3,68	1,25
	Budowanie organizacji	2,27	1,34	3,63	1,21

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	2,37	1,57	3,20	0,77
	Zarządzanie procesami	2,12	1,37	4,00	0,69
	Wiedza zawodowa	3,56	1,25	3,72	0,79
	Umiejętności techniczne	2,77	1,61	3,57	0,87
	Umiejętności IT	1,78	1,31	4,00	0,79
	Znajomość i stosowanie procedur	3,33	1,39	3,50	0,96
	Orientacja w biznesie	2,44	1,42	3,57	0,93
	Negocjowanie	2,04	1,37	3,78	0,94
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	2,48	1,55	3,86	1,01
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	4,00	1,36	3,58	1,17
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	2,22	1,37	3,37	1,21

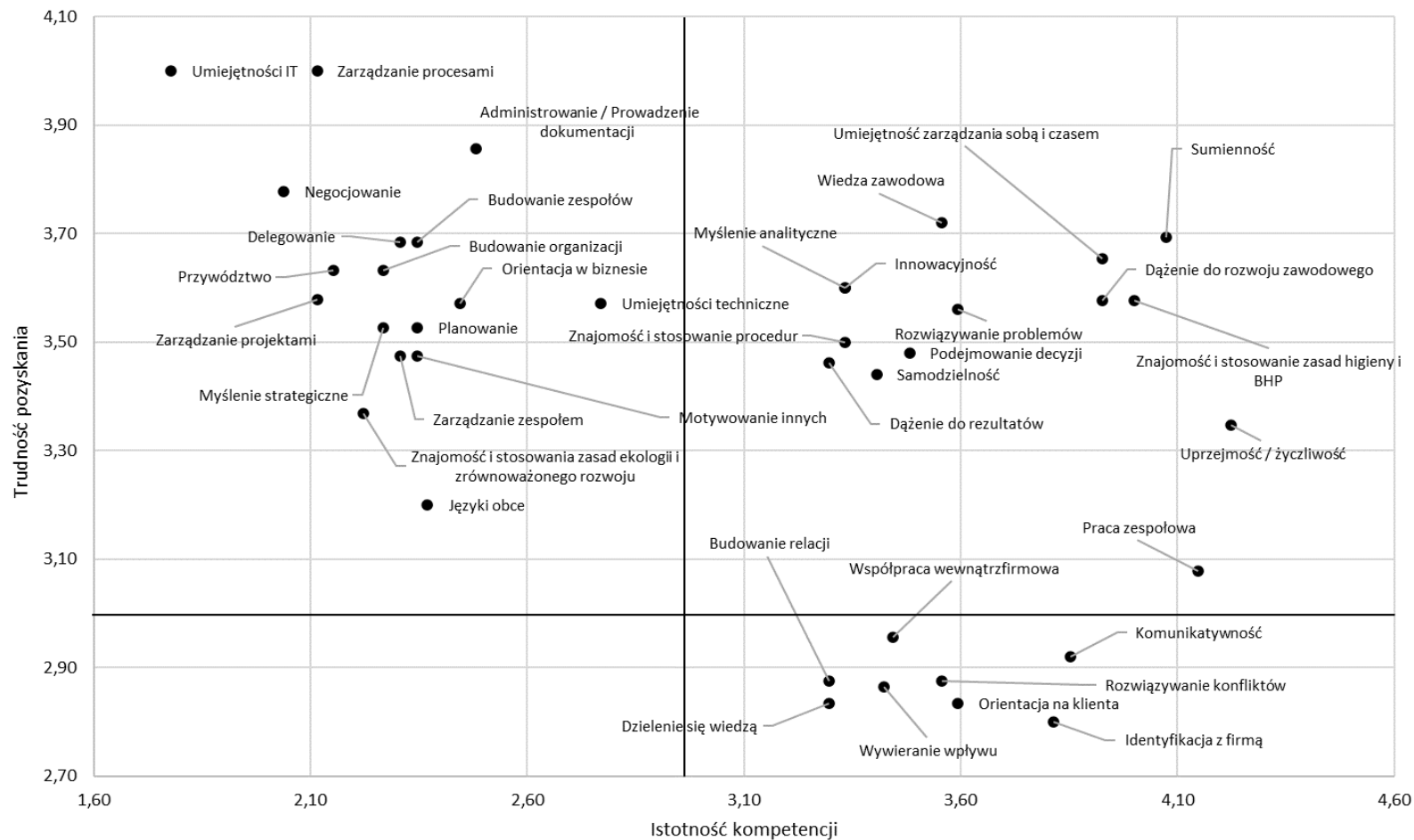
Źródło: badania własne

Na porównywalnym poziomie oceniona została istotność kompetencji z obszaru kompetencji osobistych. W tej grupie najwyższą ocenę średnią osiągnęła uprzejmość i życzliwość (4,22), sumienność (4,07), następnie zaś dążenie do rozwoju oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem (w obu przypadkach 3,93). Najniższe – dążenie do rezultatów (3,30, innowacyjność i myślenie analityczne (3,33). Podobnie, jak poprzednio, także w tym przypadku trudność pozyskania kolejnych kompetencji postrzegana była na dość podobnym poziomie, jako najtrudniejszą do pozyskania wskazano sumienność (3,69) oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem (3,65), jak najłatwiejsze – uprzejmość i życzliwość (3,35), samodzielność (3,44) oraz dążenie do rezultatów (3,46). Z punktu widzenia trudności pozyskania, kompetencje te wydają się być nieco bardziej kłopotliwe od kompetencji społecznych, nadal jednak wszystkie oceny są dość zbliżone – jako najtrudniejsze do pozyskania wskazano sumienność (3,69), innowacyjność i myślenie analityczne (oba 3,60), najłatwiejsze – samodzielność (3,44) oraz dążenie do rezultatów (3,46).

Kompetencje menedżerskie i zawodowe wydają się mieć w przypadku stanowisk szeregowych wyraźnie mniejsze znaczenie. W grupie tych pierwszych wszystkie uzyskały ocenę średnią istotności wyraźnie poniżej połowy zastosowanej skali pomiarowej, najwyższą – planowanie, motywowanie innych i budowanie zespołów (2,35), najniższą – zarządzanie projektami (2,12), przywództwo (2,15) oraz budowanie organizacji i myślenie strategiczne (2,27). Wynik taki wydaje się być względnie logiczny – kompetencje te zwykle nie są przydatne dla pracowników na tym poziomie organizacji. Trudność pozyskania jest podobna i zawiera się w przedziale od 3,47 (zarządzanie zespołem, motywowanie innych) do 3,68 (budowanie zespołów, delegowanie).

Wiele wyższe zróżnicowanie zaobserwować można w grupie kompetencji zawodowych. Są wśród nich kompetencje uznane jako kompletnie nieprzydatne – jak na przykład umiejętności IT (1,78) lub mało przydatne – zarządzanie procesami (2,12), negocjowanie (2,04), czy znajomość zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (2,22) ale także traktowane jako bardzo ważne (znajomość i stosowanie zasad bhp (4,00), czy ważne - jak wiedza zawodowa (3,56) oraz znajomość i stosowanie procedur (3,33).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.4.21 Mapa percepcji kompetencji zawodowych – stanowiska szeregowie

Źródło: badania własne

Zróżnicowana jest także trudność pozyskania omawianych kompetencji zawodowych, wśród których wskazano kompetencje trudno dostępne – zaliczyć tutaj można w szczególności umiejętności IT oraz zarządzanie procesami (4,00), ale także administrowanie/prowadzenie dokumentacji (3,86), czy wiedzę zawodową (3,72), jak również bardziej osiągalne – języki obce (3,20). Trzeba jednak zauważyć, iż w przypadku stanowisk szeregowych, kompetencje zawodowe wydają się być, biorąc pod uwagę opinie przedsiębiorstw, raczej trudne w pozyskaniu na rynku pracy.

W myśl omówionych wag przypisywanych kolejnym, badanym kompetencjom, dobrego kandydata do pracy na stanowisku szeregowym można opisać jako osobę uprzejmą, życzliwą i sumienną, dążącą do rozwoju i umiejącą zarządzać sobą i swoim czasem, bezwzględnie zdolną do pracy zespołowej, przestrzegającą zasad higieny i BHP oraz posiadającą pewien zakres wiedzy zawodowej. Warto przy tym zauważyć, iż ten ostatni nie jest tutaj ani czynnikiem bardzo ważnym (ocena średnia jego istotności – 3,56, jest najniższa spośród wymienionych kompetencji), ani decydującym o pozytywnej ocenie kandydata.

Dopełnieniem tego obrazu jest przygotowana mapa percepcji (rysunek 3.4.21), która dość wyraźnie pokazuje obserwowane wysokie zróżnicowanie ocen kolejnych badanych kompetencji. Znamienne jest, iż dzieli ona badane wymiary na trzy bardzo wyraźne bloki – blok kompetencji mało istotnych (średnia istotność poniżej 3), ale trudnych do pozyskania, oraz dwa bloki kompetencji istotnych, łatwych i trudnych do osiągnięcia (średnia trudność pozyskania poniżej i powyżej 3). Z punktu widzenia procesów edukacyjnych kompetencje o najwyższej sumie trudności i istotności dla podmiotów to sumienność, umiejętność zarządzania sobą i czasem, dążenie do rozwoju zawodowego, wiedza zawodowa, znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP oraz, w pewnym stopniu, uprzejmość i życzliwość. Co ważne, wszystkie kompetencje menedżerskie, umiejętności IT, znajomość języków, jak również większość kompetencji miękkich wydaje się nie mieć większego znaczenia z punktu widzenia omawianego stanowiska.

3.4.4 Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie posiadanych certyfikatów, uprawnień i innych szczególnych kompetencji

Ostatnim etapem oceny wymagań stawianych kandydatom w procesie rekrutacyjnym stało się określenie ewentualnych uprawnień i certyfikatów na które zwracają uwagę przedsiębiorstwa w trakcie poszukiwania potencjalnych pracowników (tabela 3.4.4). Pytanie to zadane zostało wszystkim podmiotom, niezależnie od odpowiedzi na pytanie o spodziewany kierunek zmian zatrudnienia i stanowiska, których dotyczyć będzie rekrutacja.

Jak wskazują pozyskane wyniki, rozpatrując próbę łącznie, tylko niewiele ponad 20% podmiotów nie zwraca uwagi na posiadane przez kandydatów certyfikaty i uprawnienia, przy czym liczba ta jest większa w przypadku przedsiębiorstw mniejszych (30,34% wśród podmiotów zatrudniających do 9 osób) i maleje wraz ze wzrostem jednostki. W pozostałych przypadkach, analizując próbę łącznie, najczęściej oczekiwane były uprawnienia do wykonywania zawodu (45,84% podmiotów), prawo jazdy kategorii B (26,6%) i certyfikaty potwierdzające obsługę specjalistycznych programów komputerowych (19%). Te same trzy kategorie uprawnień liczą się najbardziej w grupie podmiotów zatrudniających do 9 pracowników (w tym przypadku inne uprawnienia wydają się nie mieć większego znaczenia), jak również w przypadku przedsiębiorstw od 10 do 49 pracowników, w przypadku których istotne także może być prawo jazdy kategorii innej, niż kategoria B (17,88%) oraz certyfikaty językowe (15,23% podmiotów).

Tabela 3.4.4 Preferowane przez podmioty uprawnienia i certyfikaty

	Rozmiar jednostki				Próba łącznie
	do 9	10-49	50-249	250-999	
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	30,34%	8,61%	3,03%	0,00%	20,19%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	36,32%	54,97%	75,76%	0,00%	45,84%
Prawo jazdy kategorii B	19,66%	29,80%	63,64%	0,00%	26,60%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	12,39%	21,85%	51,52%	33,33%	19,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	4,70%	17,88%	48,48%	0,00%	12,83%
Certyfikaty językowe	5,56%	15,23%	30,30%	0,00%	10,93%
Uprawnienia elektryczne	5,13%	10,60%	42,42%	33,33%	10,21%
Uprawnienia budowlane	6,41%	8,61%	21,21%	33,33%	8,55%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	2,99%	7,28%	48,48%	0,00%	8,08%
Uprawnienia do prac na wysokościach	2,99%	4,64%	24,24%	66,67%	5,70%
Inne	5,98%	5,30%	3,03%	33,33%	5,70%

Źródło: badania własne

Oczekiwania te są nieco bardziej złożone w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników. W ich obrębie pierwsze trzy wymienione pozycje (uprawnienia do wykonywania zawodu, prawo jazdy kategorii B oraz certyfikaty obsługi oprogramowania) są także najistotniejsze – wymagania w tym zakresie zgłasza odpowiednio 75,76%, 63,64% oraz 51,52% jednostek, ale równie istotne może być prawo jazdy inne niż B (48,48%), uprawnienia do obsługi wózka widłowego (48,48%) czy uprawnienia elektryczne (42,42%). W grupie badanych, największych przedsiębiorstw najważniejsze okazały się uprawnienia do prac na wysokościach, znaczenie miały także certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi programów, uprawnienia elektryczne i budowlane oraz inne certyfikaty – należy przy tym zauważyć, iż z uwagi na niewielką licznosc tych przedsiębiorstw w próbie, taka struktura wymagań może być silnie warunkowana profilem ich działalności.

Oczekiwane uprawnienia i certyfikaty zostały także przedstawione w rozbiciu według powiatu, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo (tabela 3.4.5) – zostały one szczegółowo omówione w części poświęconej poszczególnym powiatom, ogólna analiza odpowiedzi wskazuje natomiast, iż:

1. w obrębie kolejnych badanych powiatów istnieje istotne zróżnicowanie odsetka przedsiębiorstw nie zwracających uwagi na posiadane przez kandydata certyfikaty i uprawnienia;
2. uprawnienia do wykonywania zawodu są dominującym oczekiwaniem, są też oczekiwaniem najistotniejszym w 12 z 14 powiatów – z wyjątkiem powiatu lubelskiego i radzyńskiego, w których najczęściej wskazywane były oczekiwania w zakresie posiadania prawa jazdy kategorii B;
3. istnieje bardzo duże zróżnicowanie między powiatami w skali zgłaszanych oczekiwań – począwszy od powiatów w obrębie których przedsiębiorstwa zgłaszają często dużą ilość różnych oczekiwań (jak np. powiat kraśnicki lub świdnicki), poprzez powiaty o silnie wyartykułowanej części oczekiwań, oraz obecnych, ale mniej istotnych pozostałych (powiat miasto Lublin oraz powiat zamojski) po powiaty w których istotne są pojedyncze badane kategorie (np. powiat opolski bądź puławski).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.4.5 Preferowane przez podmioty uprawnienia i certyfikaty – według powiatu

powiat	biłgorajski	hrubieszowski	kraśnicki	lubartowski	lubelski	łęczyński	m. Lublin	Próba łącznie
Nie zwracamy uwagi	19,05%	21,05%	25,00%	25,00%	17,65%	18,75%	15,20%	20,19%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	52,38%	42,11%	45,00%	35,00%	35,29%	75,00%	53,60%	45,84%
Prawo jazdy kategorii B	14,29%	26,32%	20,00%	30,00%	52,94%	18,75%	29,60%	26,60%
Certyfikaty programów komputerowych	33,33%	5,26%	25,00%	5,00%	17,65%	12,50%	23,20%	19,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	9,52%	21,05%	20,00%	5,00%	14,71%	12,50%	9,60%	12,83%
Certyfikaty językowe	14,29%	5,26%	15,00%	0,00%	20,59%	12,50%	12,00%	10,93%
Uprawnienia elektryczne	4,76%	0,00%	25,00%	15,00%	14,71%	6,25%	10,40%	10,21%
Uprawnienia budowlane	4,76%	10,53%	20,00%	5,00%	5,88%	6,25%	9,60%	8,55%
Uprawnienia obsł. wózka widłowego	9,52%	10,53%	5,00%	10,00%	11,76%	6,25%	8,80%	8,08%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	5,88%	12,50%	4,00%	5,70%
Inne	4,76%	10,53%	5,00%	15,00%	2,94%	0,00%	2,40%	5,70%
powiat	opolski	zamojski i gm Zamość	puławski	radzyński	świdnicki	tomaszowski	parczewski	Próba łącznie
Nie zwracamy uwagi	37,04%	10,00%	25,00%	29,41%	35,29%	13,64%	27,27%	20,19%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	29,63%	57,50%	34,38%	29,41%	29,41%	36,36%	63,64%	45,84%
Prawo jazdy kategorii B	3,70%	37,50%	3,13%	41,18%	29,41%	9,09%	45,45%	26,60%
Certyfikaty obsługi komputerowych	3,70%	32,50%	12,50%	17,65%	23,53%	4,55%	27,27%	19,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	3,70%	22,50%	6,25%	35,29%	11,76%	9,09%	18,18%	12,83%
Certyfikaty językowe	0,00%	15,00%	6,25%	0,00%	23,53%	0,00%	27,27%	10,93%
Uprawnienia elektryczne	0,00%	12,50%	3,13%	11,76%	5,88%	13,64%	27,27%	10,21%
Uprawnienia budowlane	3,70%	15,00%	3,13%	17,65%	0,00%	9,09%	0,00%	8,55%
Uprawnienia obsł. wózka widłowego	7,41%	7,50%	3,13%	0,00%	17,65%	4,55%	9,09%	8,08%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	5,00%	3,13%	5,88%	11,76%	18,18%	9,09%	5,70%
Inne	14,81%	0,00%	12,50%	0,00%	5,88%	18,18%	0,00%	5,70%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na koniec, przedstawiciele przedsiębiorstw mogli wskazać, czy posiadają jakieś specjalne oczekiwania odnośnie kandydatów do zatrudnienia – oddzielnie w obszarze wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (Tabela 3.4.6). Biorąc pod uwagę sam fakt zgłoszenia lub niezgłoszenia tego rodzaju oczekiwań, zauważyć można, iż najczęściej formułowane były oczekiwania z obszaru umiejętności (50,83% podmiotów), nieznacznie rzadziej – z obszaru wiedzy (39,43%), wyrażnie rzadziej – z obszaru kompetencji społecznych (21,62%). Co ważne, w deklaracjach obserwowany jest bardzo wyraźny trend, wyrażający się wzrostem częstotliwości deklarowania wymagań szczegółowych wraz ze wzrostem wielkości jednostki. W podmiotach zatrudniających do 9 osób było to odpowiednio 34,19%, 42,74% oraz 18,38%, zatrudniających od 10 do 49 osób – 41,72%, 58,28% oraz 25,17%, zaś od 50 do 249 osób – już 63,64%, 72,73% oraz 27,27%. Warto zauważyć, iż oczekiwania w zakresie kompetencji społecznych rosły wyrażnie wolniej, niż w przypadku pozostałych dwóch obszarów.

Tabela 3.4.6 Oczekiwania szczegółowe w obszarze wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych

Obszar wymagań	Rozmiar podmiotu				Próba łącznie
	0-9	10-49	50-249	250-999	
wiedza	34,19%	41,72%	63,64%	66,67%	39,43%
umiejętności	42,74%	58,28%	72,73%	66,67%	50,83%
kompetencje społeczne	18,38%	25,17%	27,27%	33,33%	21,62%

Źródło: badania własne

W pierwszym z badanych obszarów, obszarze wiedzy (tabela 3.4.7), najczęściej przedsiębiorcy wskazywali, iż oczekują wiedzy „specjalistycznej” – 55,42% oraz „ogólnej” – 34,94%, więcej niż raz wystąpiła także wiedza budowlana oraz informatyczna (w obu przypadkach 1,2%). Pozostałe rodzaje występowały epizodycznie – wśród nich wyróżnić można wiedzę o produktach, prawie oraz prawie pracy, a także znajomość języków (choć to raczej umiejętność).

Tabela 3.4.7 Oczekiwania szczegółowe - wiedza

Wiedza	liczba wskazań	% podmiotów dekl. oczekiwania
Specjalistyczna	92	55,42%
Ogólna	58	34,94%
Budowlana	2	1,20%
Informatyczna	2	1,20%
Dobra znajomość produktów	1	0,60%
Znajomość prawa pracy	1	0,60%
Z zakresu nieruchomości	1	0,60%
Medyczna	1	0,60%
Prawna	1	0,60%
Znajomość języków	1	0,60%
Literatura	1	0,60%
Hotelarska	1	0,60%
Ubezpieczenia	1	0,60%
Rehabilitacja, fizjoterapia, psycholog	1	0,60%
Ochrona środowiska	1	0,60%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.4.8 Oczekiwania szczegółowe - umiejętności

Umiejętności	liczba wskazań	% podmiotów dekl. oczekiwania
Specjalistyczne	131	61,21%
Ogólne	70	32,71%
Budowlane	2	0,93%
Artystyczne	1	0,47%
Graficzne	1	0,47%
Hotelarskie	1	0,47%
manualne, praca na wysokości	1	0,47%
Negocjacji	1	0,47%
obsługa kas	1	0,47%
obsługa komputera, Internetu i programów biurowych	1	0,47%
ochrona środowiska	1	0,47%
praktyka	1	0,47%
programy do projektowania	1	0,47%
psychoterapia	1	0,47%
stosowanie zasad BHP	1	0,47%
tworzenie stron www	1	0,47%

Źródło: badania własne

Tabela 3.4.9 Oczekiwania szczegółowe – kompetencje społeczne

Kompetencje społeczne	liczba wskazań	% podmiotów dekl. oczekiwania
komunikatywność	35	38,46%
uprzejmość	25	27,47%
kreatywność	8	8,79%
dobry kontakt z klientem	6	6,59%
kontaktowość	4	4,40%
otwartość	4	4,40%
życzliwość	4	4,40%
chęć do pracy	2	2,20%
negocjacje	2	2,20%
odpowiedzialność	2	2,20%
sumienność	2	2,20%
bycie pomocnym	1	1,10%
chęć nauki	1	1,10%
opanowanie	1	1,10%
praca w zespole	1	1,10%
praca z ludźmi	1	1,10%
przekazywanie wiedzy	1	1,10%
szacunek	1	1,10%

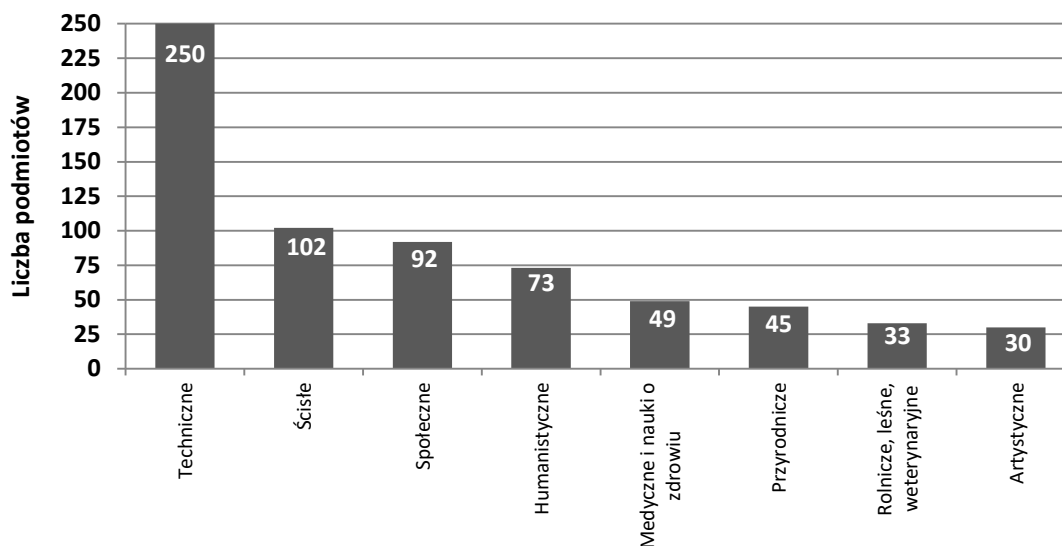
Źródło: badania własne

Zbliżona sytuacja zaobserwowana została w przypadku oczekiwań szczegółowych w zakresie umiejętności (tabela 3.4.8). Tutaj także licznie zgłaszane były umiejętności specjalistyczne (61,21% podmiotów) oraz ogólne (32,71%), a częściej, niż raz – budowlane (0,93%). Do pozostałych, oczekiwanych umiejętności zalicza się umiejętności artystyczne, graficzne, hotelarskie, obsługi kas czy stosowania zasad BHP.

Znacznie ciekawiej przedstawiają się deklaracje w zakresie oczekiwanych kompetencji społecznych (tabela 3.4.9). Najczęściej w ich obrębie pojawiała się komunikatywność (38,46% podmiotów) oraz uprzejmość (27,47%), ale także kreatywność (8,79%), dobry kontakt z klientem (6,59%), kontaktowość, otwartość i życzliwość (4,40%). Respondenci częściej, niż raz wskazali także chęć do pracy, umiejętność negocjacji, odpowiedzialność oraz sumienność.

3.4.5 Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie wykształcenia kandydatów do pracy

Biorąc pod uwagę preferencje badanych przedsiębiorców co do kierunku studiów kandydatów do pracy (rysunek 3.4.22) można dostrzec zdecydowaną przewagę kierunków technicznych. Respondenci wykazali prawie 2,5 razy większe zainteresowanie absolwentami kierunków technicznych od drugich w kolejności częstości wyboru absolwentów kierunków ścisłych. Dopiero odpowiednio na 3 i 4 pozycji były wskazywane kierunki społeczne oraz humanistyczne. Najmniejsze zainteresowanie potencjalni pracodawcy wykazali w stosunku do absolwentów kierunków artystycznych oraz rolniczych, leśnych lub weterynaryjnych.



Rysunek 3.4.22 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników

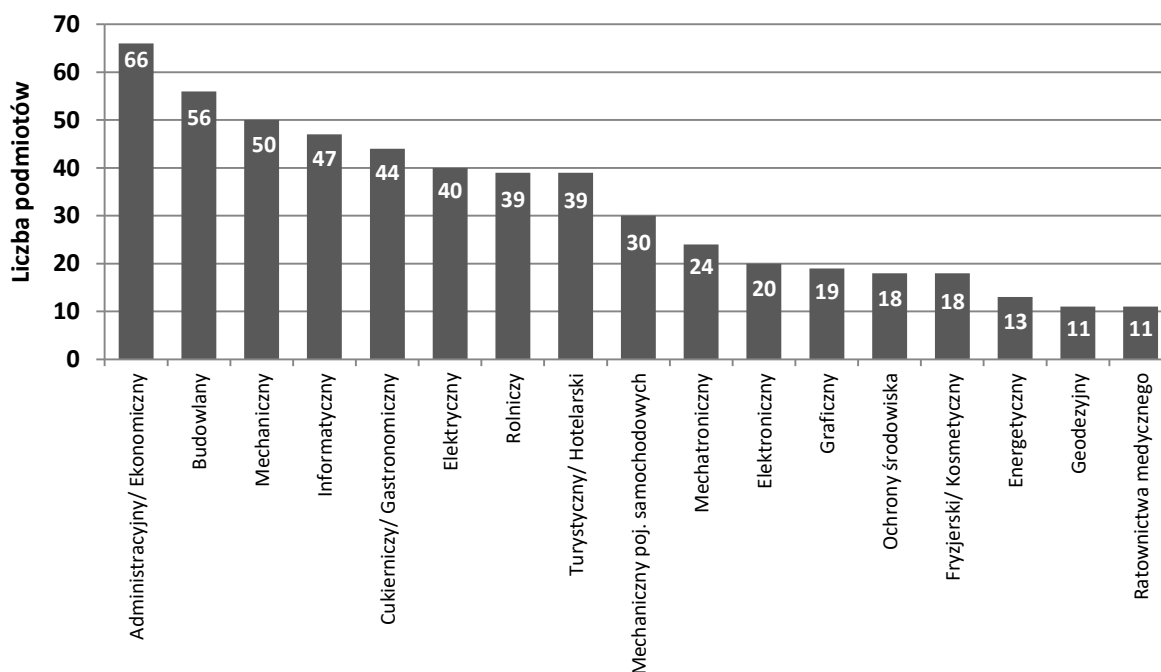
Źródło: badania własne

W przypadku oceny preferencji potencjalnych pracodawców w stosunku do zatrudniania absolwentów określonych kierunków szkół zawodowych (rysunek 3.4.23) mamy do czynienia ze zdecydowanie większym poziomem rozbieżności wyrażanych opinii niż miało to miejsce w przypadku absolwentów uczelni wyższych. Największym zainteresowaniem cieszą się kierunki administracyjne i

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ekonomiczne. Następnie miejsca na liście pożądanych kierunków szkół zawodowych zajmują (z każdorazowo około o 10% mniejszym zainteresowaniem) kierunek budowlany oraz mechaniczny. Kolejne pozycje (4 i 5) przypadają kierunkom informatycznym oraz cukierniczo/gastronomicznym. W tym miejscu należy zauważyć, iż miejsca 3, 4 oraz 5 nie różnią się znacząco liczbą wskazań (odpowiednio 50, 47 oraz 44). Kolejne kierunki - elektryczny, rolniczy oraz turystyczny/hotelarski - cieszą się praktycznie takim samym zainteresowaniem na poziomie około 40 wskazań. Do grupy kierunków szkół zawodowych o najmniejszym zainteresowaniu ze strony potencjalnych pracodawców można zaliczyć ratownictwo medyczne, kierunek geodezyjny oraz energetyczny. Taki obraz może wynikać ze stosunkowo większej specjalizacji oraz mniejszego wachlarza możliwości wykorzystania w pracy zdobytej wiedzy i umiejętności przez absolwentów takich kierunków w stosunku do osób kończących najczęściej wskazywane przez respondentów kierunki kształcenia zawodowego.

Ponadto warto zaznaczyć, iż respondenci sami stosunkowo często zaznaczali potrzebę rekrutacji absolwentów kierunków pierwotnie nie wskazanych w wykazie możliwych alternatyw. Do grona najczęściej wskazywanych dodatkowych kierunków szkół zawodowych należą te o charakterze handlowym (16 wskazań), pielęgniarstwie (7 wskazań), ogrodnictwie (6 wskazań) oraz sportowym (6 wskazań).

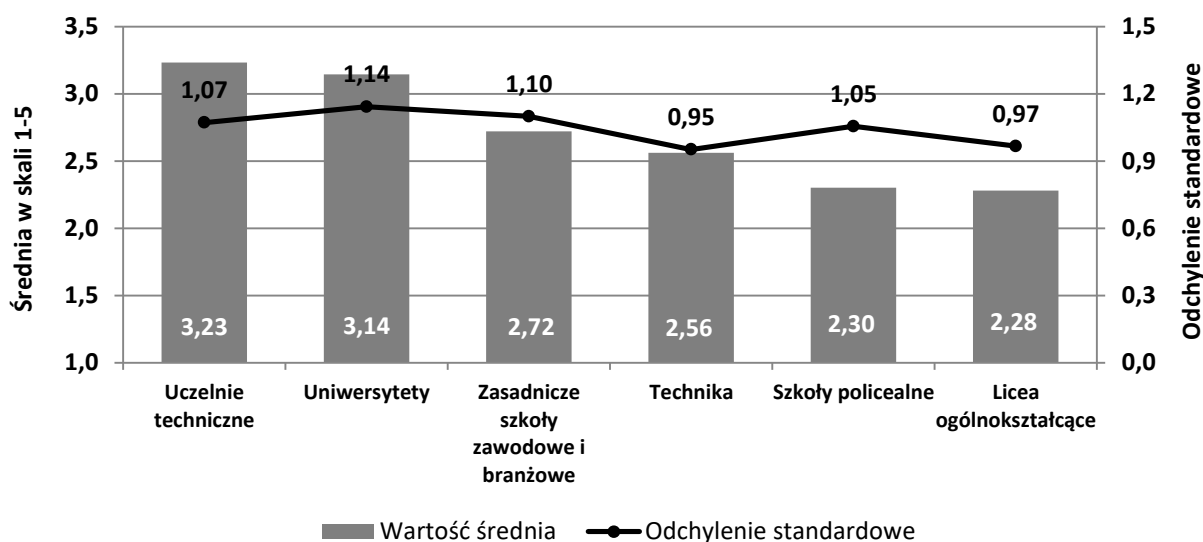


Rysunek 3.4.23 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników

Źródło: badania własne

3.4.6 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

Respondenci zostali poproszeni o ocenę przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w ich organizacjach (rysunek 3.4.24). Jak pokazują uzyskane wyniki ocena przygotowania absolwentów w opinii badanych osób kształtuje się na umiarkowanie niskim poziomie. Należy zaznaczyć, iż żadna z badanych instytucji nie osiągnęła średniej oceny na poziomie zbliżonym do 3,5 w 5-cio stopniowej skali ocen, co sugeruje, iż respondenci są stosunkowo krytyczni w stosunku do przygotowania absolwentów do podjęcia pracy na rynku. Jedynymi instytucjami, które uzyskały średnią ocen na poziomie ponad 3 są odpowiednio uczelnie techniczne (średnia 3,23) oraz uniwersytety (średnia 3,14). W obu przypadkach warto dodatkowo zauważyć, iż odchylenie standardowe uzyskanych wyników wynosi każdorazowo ponad 1 (1,07 dla uczelni technicznych oraz 1,14 dla uniwersytetów), co świadczy o stosunkowo wysokim poziomie zróżnicowania wyrażanych przez respondentów opinii. Średnia ocena zasadniczych szkół zawodowych i branżowych oraz techników kształtuje się odpowiednio na poziomach 2,72 oraz 2,56, co dla skali 1-5 należy uznać jako wynik niesatysfakcjonujący (w tym przypadku mamy do czynienia z większym poziomem jednomyślności respondentów o czym świadczą niższe poziomy wskaźnika odchylenia standardowego niż ma to miejsce w przypadku uniwersytetów i uczelni technicznych). Najgorsze średnie ocen, które świadczą o niedostosowaniu absolwentów omawianych instytucji edukacyjnych do wymagań rynku pracy zostały uzyskane przez szkoły policealne oraz licea ogólnokształcące (około 2,3 w skali 1-5).



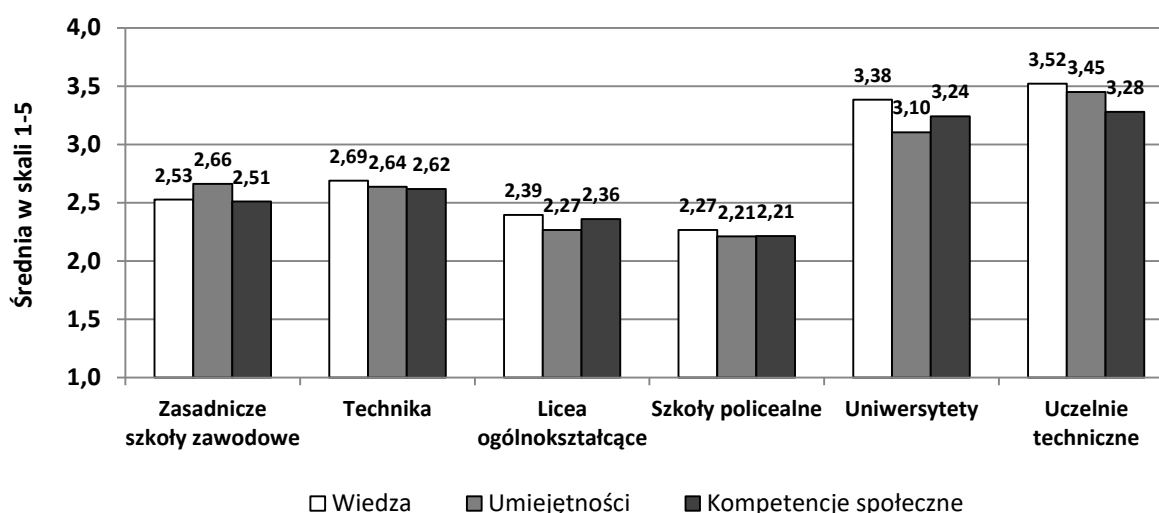
Rysunek 3.4.24 Ocena przygotowania absolwentów następujących instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji

Źródło: badania własne

Wyniki analizy ocen oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanych organizacjach zostały zaprezentowane na rysunku 3.4.25. Jak można zauważyć wszyscy absolwenci w opinii badanych przedsiębiorców cechują się wyższym poziomem wiedzy teoretycznej w stosunku do umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych. Ponadto zauważono, że w przypadku uczelni

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

technicznych, techników oraz zasadniczych szkół zawodowych wyżej oceniane są u absolwentów umiejętności praktyczne niż kompetencje społeczne w przeciwieństwie do absolwentów uniwersytetów i liceów ogólnokształcących (w przypadku absolwentów szkół policealnych umiejętności praktyczne oraz kompetencje społeczne były oceniane średnio na takim samym poziomie).

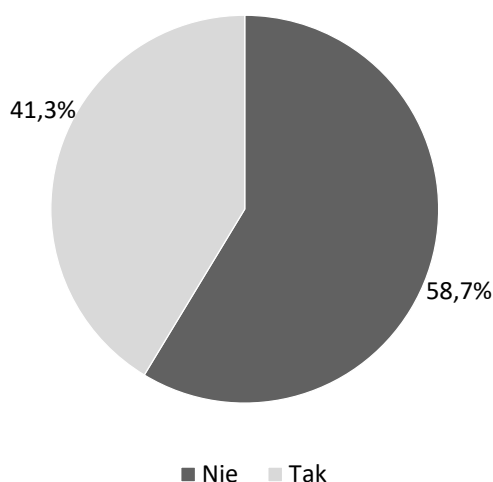


Rysunek 3.4.25 Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanej organizacji

Źródło: badania własne

3.5 Rozwój pracowników

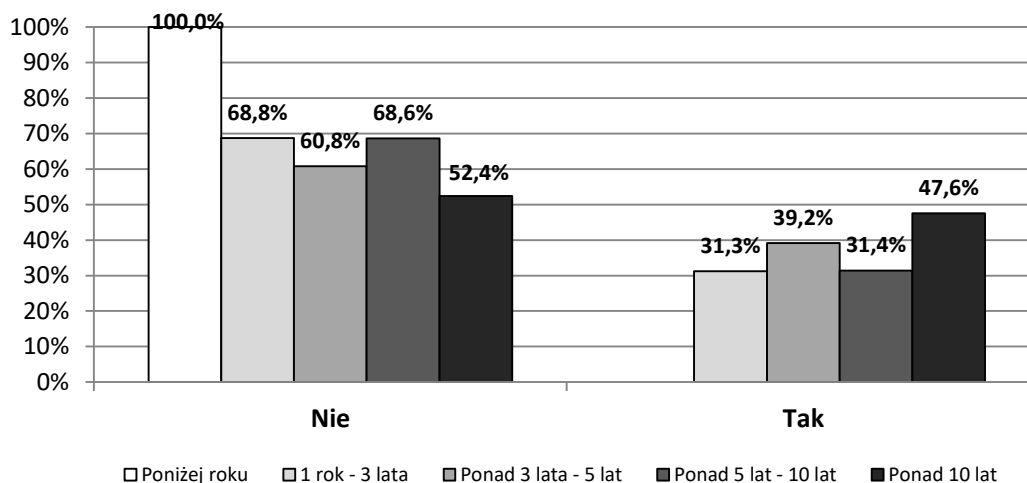
Respondentom zadano także kilka pytań odnośnie możliwości rozwoju pracowników w ich organizacjach. Wśród badanych 41,3% stwierdziło, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracownicy w ich organizacjach uczestniczyli w różnych kursach i szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe. Pozostali nie organizowali żadnych form doskonalenia kompetencji w ciągu minionego roku (rysunek 3.5.1).



Rysunek 3.5.1 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Źródło: badania własne

Analiza uczestnictwa pracowników w kursach i szkoleniach w odniesieniu do czasu działania organizacji na rynku (rysunek 3.5.2) pokazuje trend rosnący wraz ze wzrostem okresu funkcjonowania badanych podmiotów na rynku. Należy przy tym zaznaczyć, iż w przypadku firm o najdłuższym stażu działania (ponad 10 lat) odsetek przedsiębiorstw, które szkolą i tych, które nie szkolą swoich pracowników jest zbliżony.



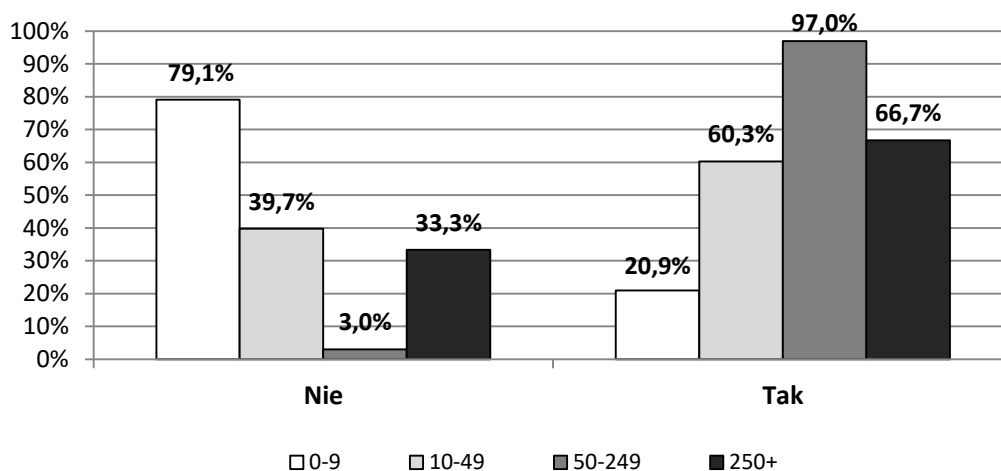
Rysunek 3.5.2 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach a czas działania organizacji na rynku

Źródło: badania własne

W przypadku odniesienia uczestnictwa pracowników w kursach i szkoleniach do liczby pracowników zatrudnionych w danych organizacjach (rysunek 3.5.3) można zauważyć zdecydowany wzrost występowania szkoleń wraz ze wzrostem zatrudnienia (wyjątek stanowią podmioty zatrudniające ponad 250 osób). Godny uwagi jest fakt, iż prawie wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 250 osób wskazały, że prowadzą szkolenia swoich pracowników (tak zadeklarowało aż 97% takich przedsiębiorstw).



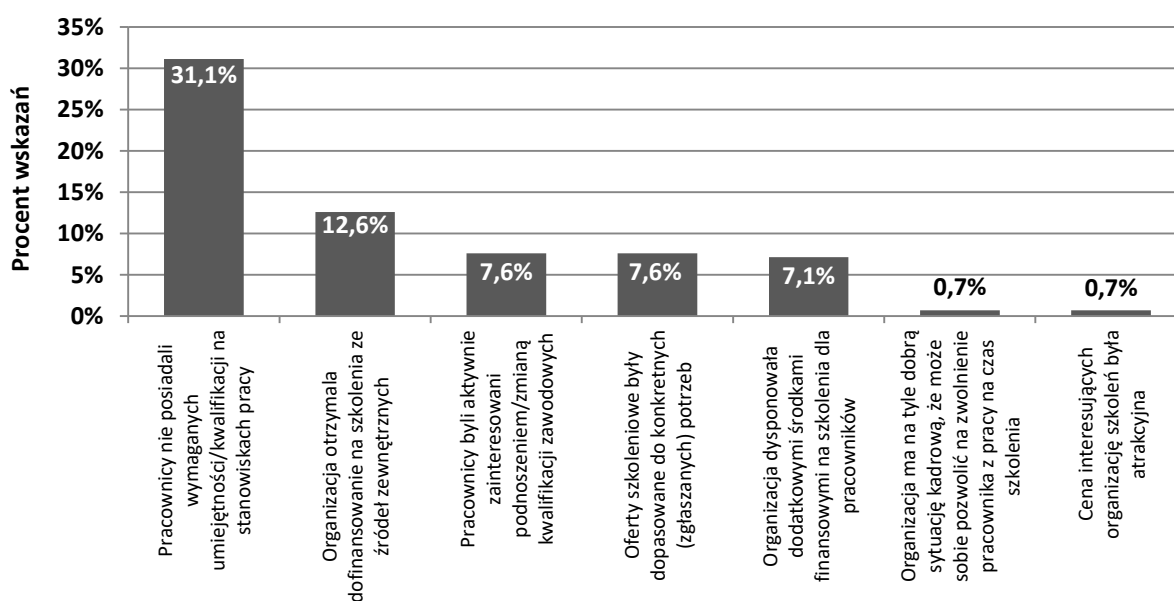
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.5.3 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach a liczba pracowników w organizacji

Źródło: badania własne

Jak pokazują wyniki badań głównym powodem wysyłania przez przedsiębiorstwa swoich pracowników na szkolenia jest fakt, iż pracownicy nie posiadają wymaganych umiejętności/kwalifikacji do pracy na danych stanowiskach (31,1% wskazań). Drugim w kolejności powodem wysyłania pracowników na szkolenia wskazanym przez 12,6% respondentów okazało się otrzymanie przez organizację finansowania szkoleń ze źródeł zewnętrznych. Innymi rzadziej występującymi powodami, które wskazywali badani były (każdy po 7,6% wskazań): aktywne zaangażowanie pracowników w podnoszenie/zmianę swoich kwalifikacji, dopasowanie ofert szkoleniowych do zgłaszanych wymogów/potrzeb organizacji oraz posiadanie przez organizację dodatkowych środków finansowych przeznaczonych na szkolenia pracowników (rysunek 3.5.4).



Rysunek 3.5.4 Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W tabelach 3.5.1 oraz 3.5.2 przedstawiono zależność powodów realizacji szkoleń w odniesieniu do czasu działania organizacji na rynku (tabela 3.5.1) oraz liczby pracowników w organizacji (tabela 3.5.2). Dzięki prezentowanym zestawieniom wyników można dostrzec, iż wraz ze wzrostem stażu funkcjonowania firmy na rynku rośnie również wachlarz powodów, dla których przedsiębiorstwa decydują się na wysyłanie swoich pracowników na szkolenia. Ponadto im większe jest przedsiębiorstwo tym częściej zostają zidentyfikowane w nim poszczególne potrzeby szkoleniowe występujące na danych stanowiskach pracy.

Tabela 3.5.1.

Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy a czas działania organizacji na rynku

Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Czas działania na rynku				
	Poniżej roku	1 rok - 3 lata	Ponad 3 lata - 5 lat	Ponad 5 lat - 10 lat	Ponad 10 lat
Pracownicy nie posiadali wymaganych umiejętności/kwalifikacji na stanowiskach pracy	-	21,9%	21,6%	23,3%	38,8%
Organizacja otrzymała dofinansowanie na szkolenia ze źródeł zewnętrznych	-	3,1%	14,9%	10,5%	14,1%
Organizacja dysponowała dodatkowymi środkami finansowymi na szkolenia dla pracowników	-	3,1%	9,5%	5,8%	7,5%
Pracownicy byli aktywnie zainteresowani podnoszeniem/zmianą kwalifikacji zawodowych	-	-	13,5%	9,3%	6,2%
Oferty szkoleniowe były dopasowane do konkretnych (zgłaszanych) potrzeb	-	6,3%	10,8%	9,3%	6,2%
Organizacja ma na tyle dobrą sytuację kadrową, że może sobie pozwolić na zwolnienie pracownika z pracy na czas szkolenia	-	-	1,4%	-	0,9%
Cena szkoleń była atrakcyjna	-	-	-	-	1,3%

Źródło: badania własne

Tabela 3.5.2

Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy a liczba pracowników w organizacji

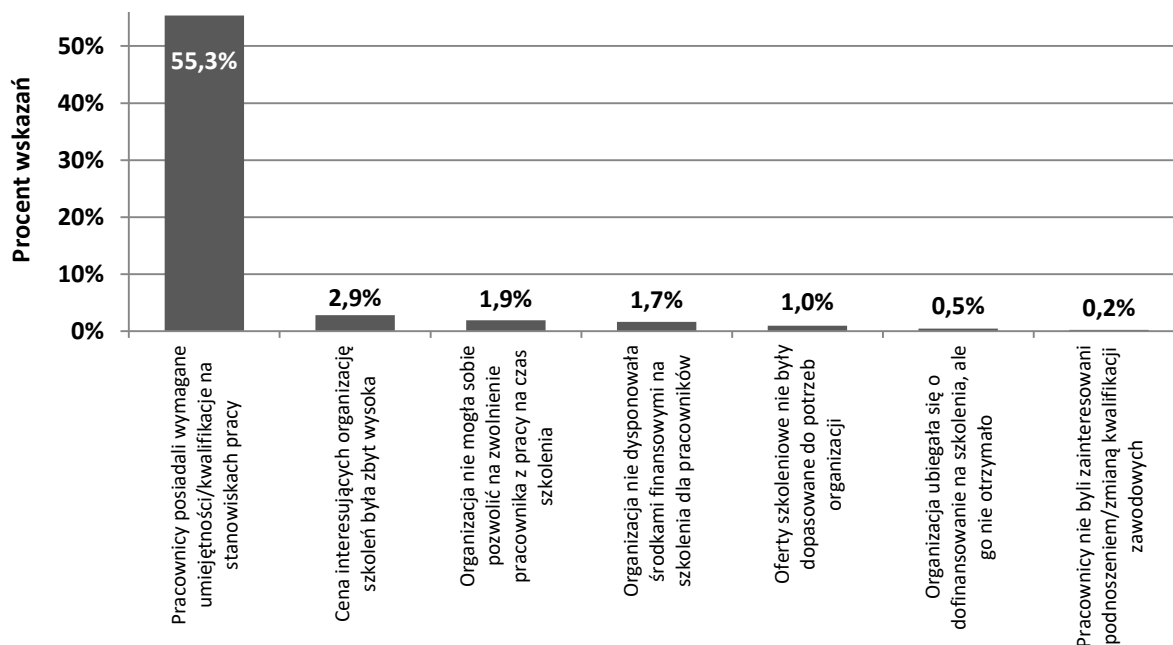
Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Liczba pracowników			
	0-9	10-49	50-249	250+
Pracownicy nie posiadali wymaganych umiejętności/kwalifikacji na stanowiskach pracy	13,2%	45,7%	87,9%	66,7%
Organizacja otrzymała dofinansowanie na szkolenia ze źródeł zewnętrznych	5,6%	19,2%	33,3%	-
Organizacja dysponowała dodatkowymi środkami finansowymi na szkolenia dla pracowników	0,9%	12,6%	27,3%	-
Pracownicy byli aktywnie zainteresowani podnoszeniem/zmianą kwalifikacji zawodowych	2,6%	11,9%	21,2%	33,3%
Oferty szkoleniowe były dopasowane do konkretnych (zgłaszanych) potrzeb	3,0%	12,6%	18,2%	-
Organizacja ma na tyle dobrą sytuację kadrową, że może sobie pozwolić na zwolnienie pracownika z pracy na czas szkolenia	-	2,0%	-	-
Cena interesujących organizację szkoleń była atrakcyjna	0,4%	0,7%	3,0%	-

Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę powody braku uczestnictwa pracowników w szkoleniach zdecydowanie najczęściej wybieraną odpowiedzią był fakt, iż pracownicy posiadali wymagane umiejętności/kwalifikacje związane w wykonywaniem pracy na danym stanowisku (rysunek 3.5.5). Pozostałe powody braku realizacji szkoleń były wskazywane przez respondentów jedynie w marginalnym zakresie.

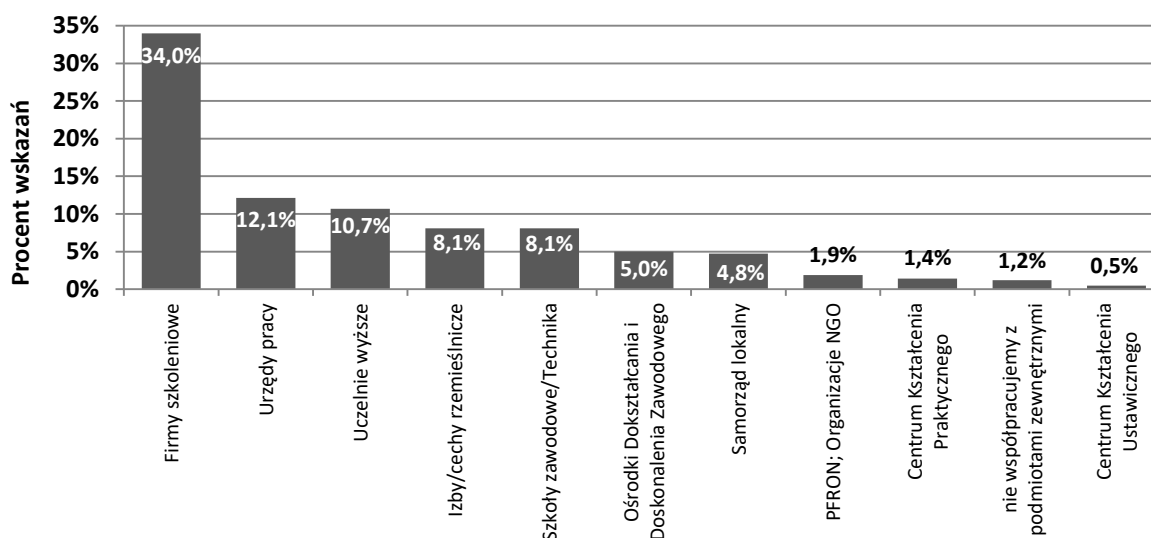


Rysunek 3.5.5 Powody braku realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Źródło: badania własne

W zakresie rozwoju pracowników przedstawiciele badanych przedsiębiorstw wskazywali, iż najczęściej współpracują z wyspecjalizowanymi firmami szkoleniowymi (34% wskazań – rysunek 3.5.6). Jako kolejne (z dużo mniejszym odsetkiem wskazań) wybierano urzędy pracy oraz uczelnie wyższe (odpowiednio 12,1% oraz 10,7% wskazań). Niektórzy respondenci wskazywali również na izby/cechy rzemieślnicze oraz szkoły zawodowe/technika (po 8,1% wskazań) jak również Ośrodki Doskzałcania i Doskonalenia Zawodowego oraz Samorząd lokalny (5% i 4,8% wskazań). Pozostałe ujęte w omawianym pytaniu podmioty były wskazywane jedynie w sposób marginalny.

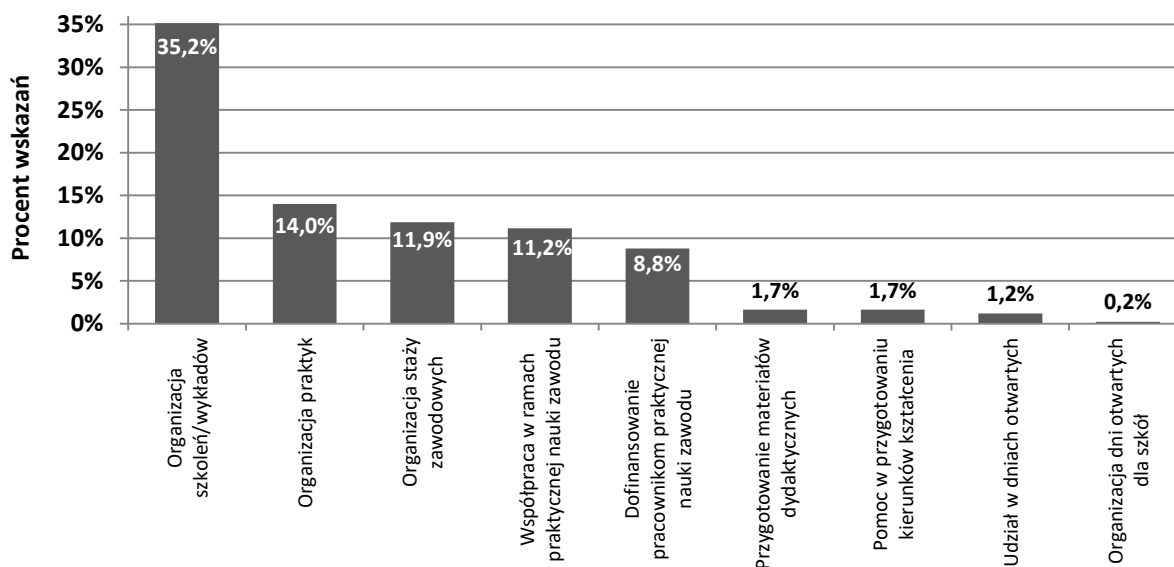
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.5.6 Podmioty z jakimi współpracuje badana organizacja w zakresie rozwoju pracowników

Źródło: badania własne

Co do zakresu współpracy z podmiotami zewnętrznymi (rysunek 3.5.7) to respondenci w przeważającym stopniu wskazywali na organizację szkoleń lub wykładów (35,2%). Następnie ze znacznie niższymi odsetkami wskazań plasują się odpowiednio takie formy jak: organizacja praktyk (14%), organizacja staży zawodowych (11,9%), współpraca w ramach praktycznej nauki zawodu (11,2%) oraz dofinansowanie pracownikom praktycznej nauki zawodu (8,8%). Pozostałe formy współpracy z podmiotami zewnętrznymi cieszyły się bardzo małym zainteresowaniem ze strony reprezentowanych w badaniu organizacji.



Rysunek 3.5.7 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników

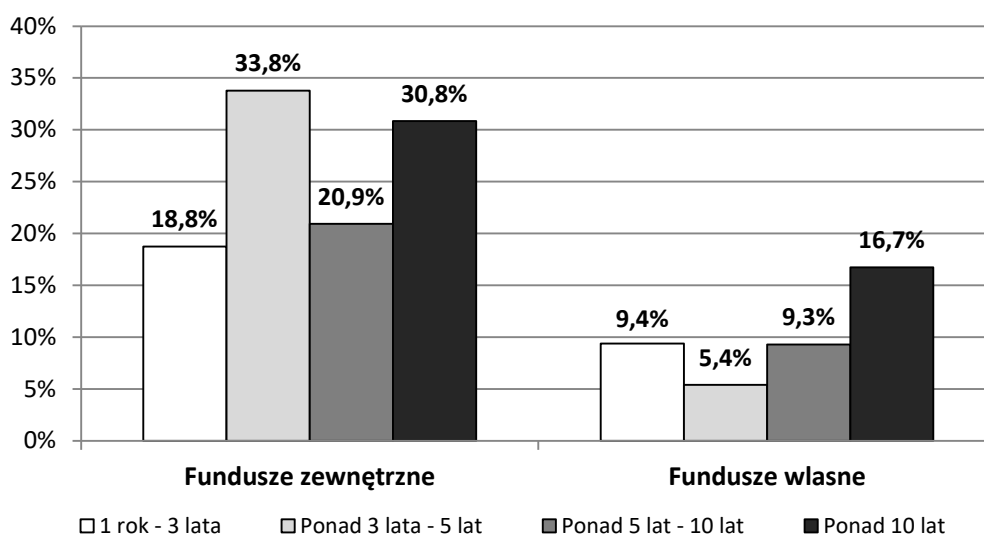
Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jeśli chodzi o źródła finansowania kursów lub szkoleń pracowniczych to 28,3% badanych stwierdziło, że ich organizacja finansuje je wyłącznie ze źródeł zewnętrznych, natomiast 12,6% wyłącznie z funduszy własnych (wewnętrznych). Pozostała część respondentów, stanowiąca większość badanych (59,1%), nie potrafiła jednoznacznie wskazać źródeł finansowania przez organizację kursów lub szkoleń pracowniczych.

Badając omawiany aspekt z perspektywy czasu działania organizacji na rynku (rysunek 3.5.8) można zauważyć, iż największy odsetek organizacji, które wykazały, iż finansują rozwój swoich pracowników z funduszy własnych stanowią podmioty, które funkcjonują na rynku najdłużej tj. ponad 10 lat.

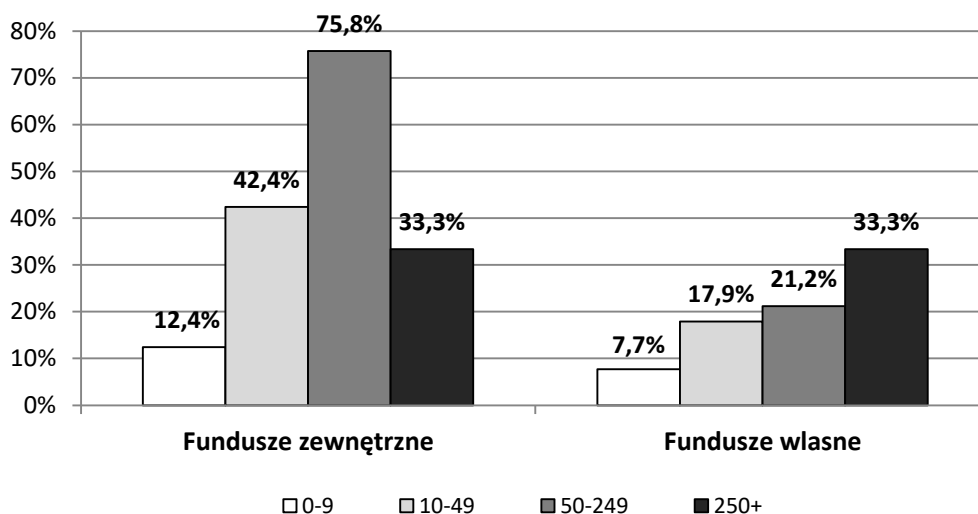


Rysunek 3.5.8 Źródła finansowania kursów/szkoleń a czas działania na rynku

Źródło: badania własne

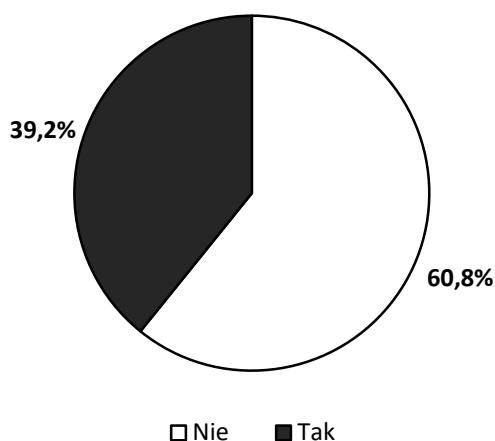
Również analizując badane zagadnienie źródeł finansowania aktywności szkoleniowej w perspektywie liczby pracowników (rysunek 3.5.9) można dostrzec pewien trend, w którym wraz ze wzrostem liczby pracowników przybywa odsetka firm, które realizują proces szkoleniowy głównie w oparciu o fundusze własne (wewnętrzne). Co ciekawe w grupie podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników co czwarty respondent przyznał, że jego organizacji korzysta w głównej mierze z funduszy zewnętrznych w finansowaniu podejmowanych przez siebie działań szkoleniowych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.5.9 Źródła finansowania kursów/szkożeń a liczba pracowników w badanych podmiotach
Źródło: badania własne

Badani respondenci wskazali również, że w większości przypadków (60,8%) ich organizacje nie przewidują konieczności realizacji szkoleń pracowniczych w ciągu najbliższych 12 miesięcy (rysunek 3.5.10).

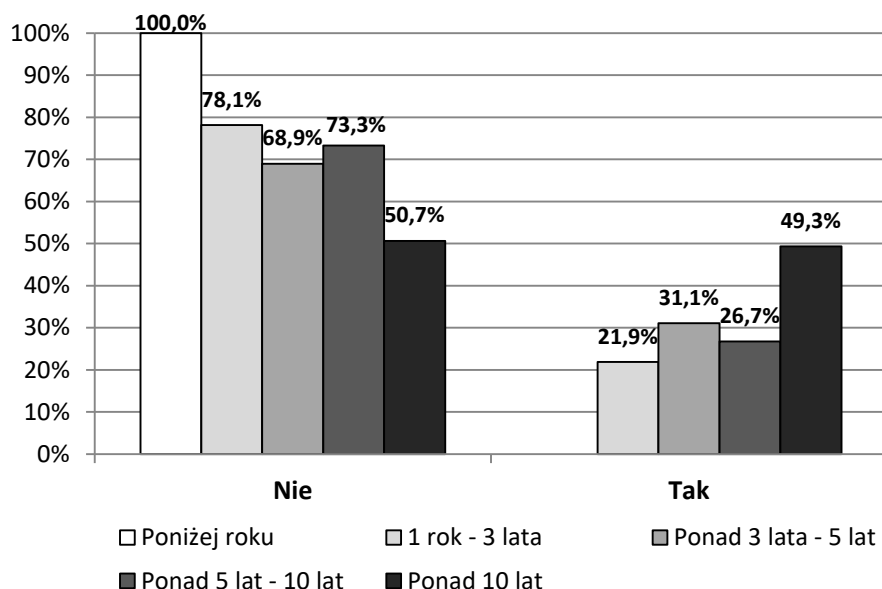


Rysunek 3.5.10 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy
Źródło: badania własne

Interesująco przedstawia się zestawienie planów co do realizacji szkoleń pracowniczych z czasem funkcjonowania badanych podmiotów na rynku (rysunek 3.5.11). Prezentowane dane pokazują w sposób jednoznaczny, że wraz ze wzrostem czasu funkcjonowania organizacji na rynku rośnie również świadomość, co do konieczności i zasadności szkoleń pracowniczych, co przekłada się na coraz liczniejsze deklaracje ich realizacji w okresie najbliższych 12 miesięcy (dla organizacji funkcjonujących na rynku od ponad 10 lat dystrybucja odpowiedzi na omawiane zagadnienie jest prawie proporcjonalna: 50,7 do 49,3 z przewagą odpowiedzi na „NIE”).



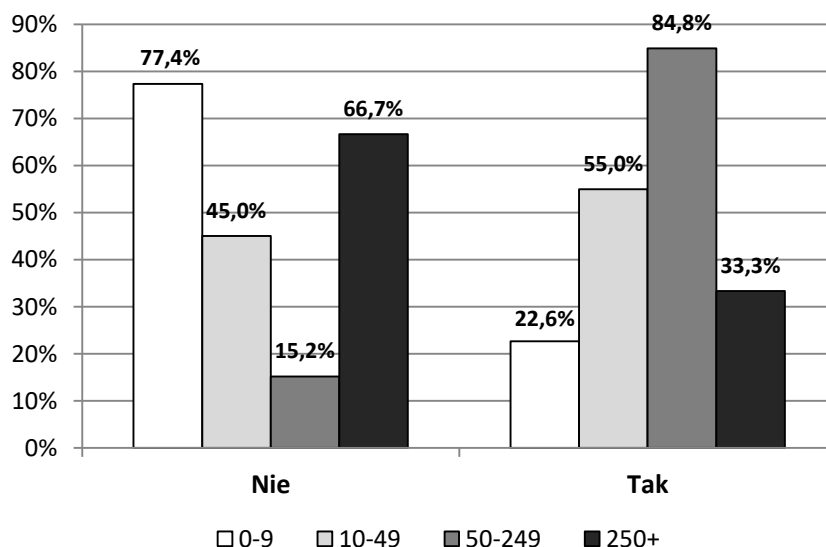
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.5.11 Planowane szkolenia pracowników a czas działania na rynku

Źródło: badania własne

Podobny trend wzrostowy odsetka deklarowanych szkoleń pracowniczych można zauważyć w przypadku odniesienia tego zagadnienia do liczby pracowników zatrudnionych w badanych podmiotach (z wyłączeniem firm największych). Jak pokazano na rysunku 3.5.12 w przypadku firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników aż 84,8% zadeklarowało, iż w przeciągu najbliższych 12 miesięcy będzie organizowało szkolenia podnoszące kwalifikacje swoich pracowników.



Rysunek 3.5.12 Planowane szkolenia pracowników a liczba pracowników w badanych podmiotach

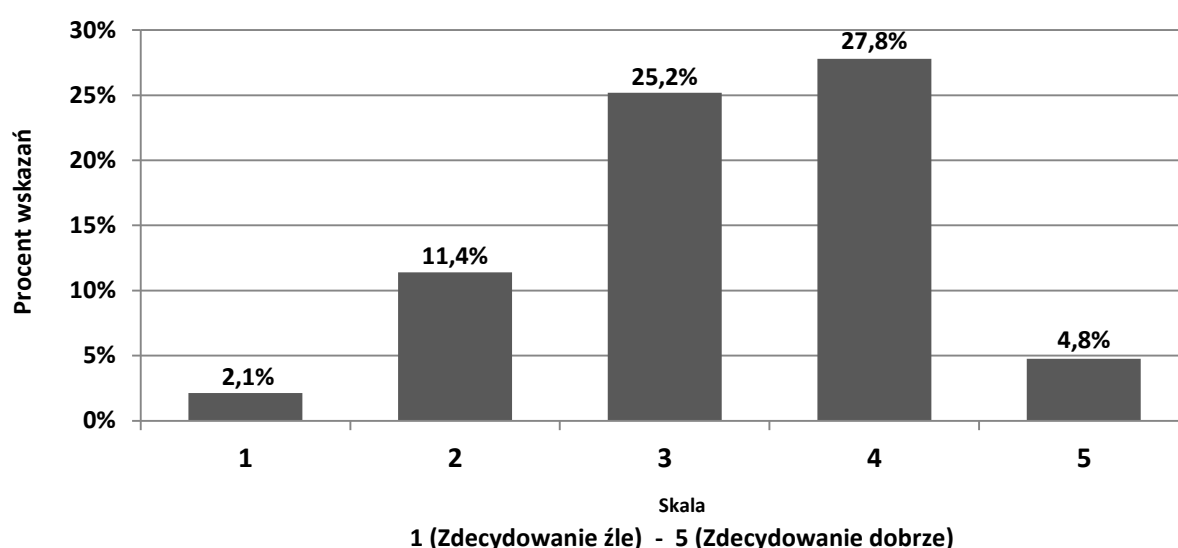
Źródło: badania własne

Oprócz wspomnianych powyżej kwestii problemowych respondenci byli pytani również o to aby wskazali tematykę szkoleń na które będą chcieli wysłać swoich pracowników. Wśród wielu

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

udzielonych odpowiedzi najczęściej powtarzającymi się były tematy związane z: aspektami uprawnień do kierowania specjalistycznymi pojazdami (koparki, wózki widłowe), kwestie związane z BHP i higieną miejsca pracy, obsługa różnej klasy specjalistycznych programów komputerowych (np. logistyczne, księgowo, sprzedażowe/fiskalne).

Biorąc pod uwagę ogólną ocenę oferty firm i instytucji szkoleniowych pod kątem dostosowania oferty do potrzeb badanych organizacji (rysunek 3.5.13) można przyjąć, iż badani byli umiarkowanie zadowoleni, o czym świadczy zdecydowana większość ocen udzielonych na poziomie 3 i 4 w skali 1-5. W tym miejscu należy dodatkowo zaznaczyć, iż 28,7% respondentów nie potrafiło (lub nie chciało) w sposób jednoznaczny ocenić poziomu dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji.



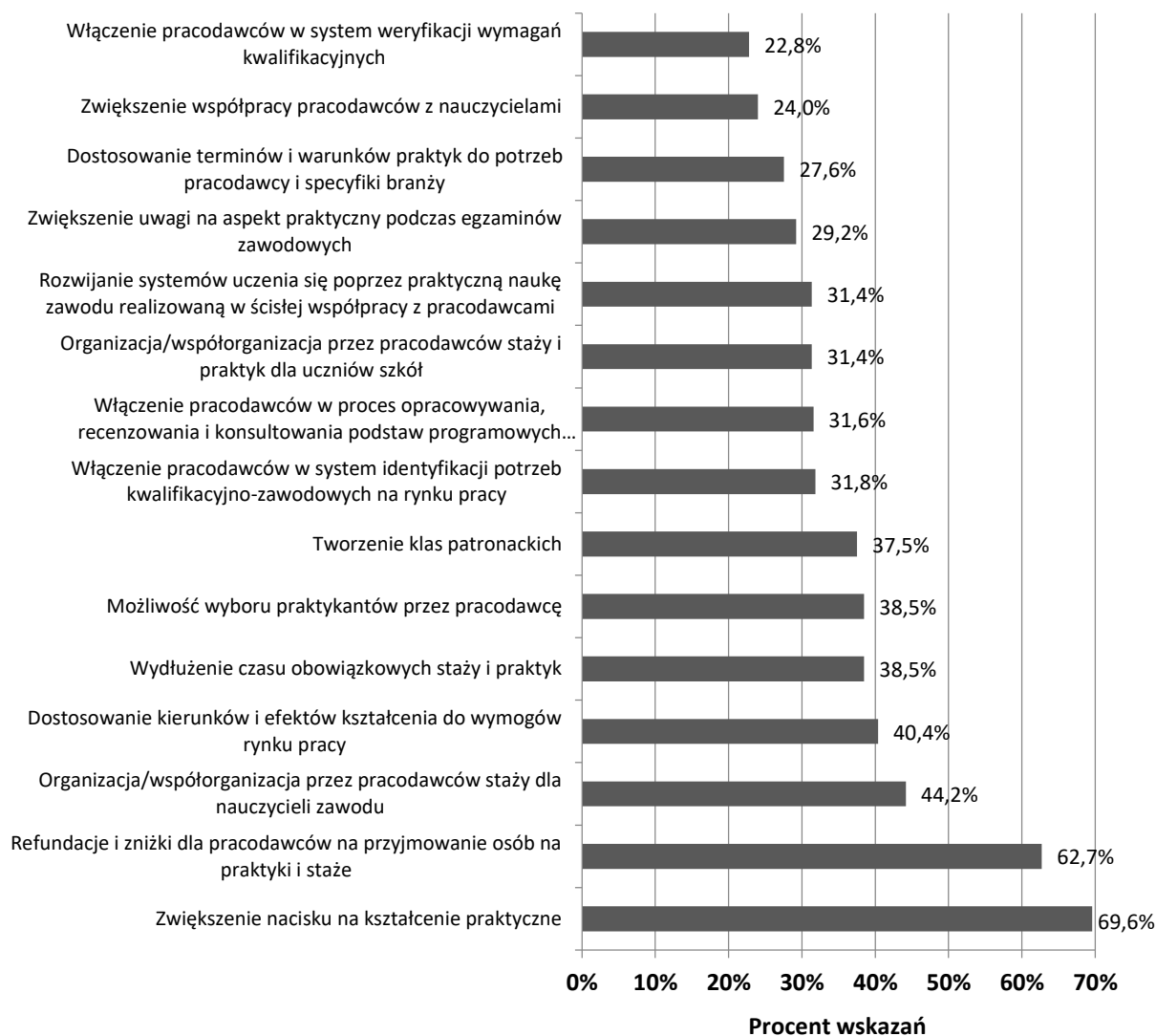
Rysunek 3.5.13 Ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji
Źródło: badania własne

3.6 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Analizując odpowiedzi respondentów dotyczące ich oczekiwań co do zmian w systemie edukacyjnym (rysunek 3.6.1) można dostrzec, iż w większość przypadków wskazują oni na zwiększenie uwagi na kształcenie praktyczne (69,6% wskazań) oraz wprowadzenie refundacji i zniżek dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (62,7%). W dalszej kolejności respondenci w około 40% przypadków wskazywali na grupę dodatkowych zmian, do których należy zaliczyć: organizację/współorganizację przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu (44,2%); dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (40,4%); wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk (38,5%); możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę (38,5%) oraz tworzenie klas patronackich (37,5%). Pozostałe potencjalne obszary zmian były wskazywane przez co najwyżej około 30% badanych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 3.6.1 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym

Źródło: badania własne

Rozdział 4. Analiza wyników badań - instytucje edukacyjne

4.1 Charakterystyka badanych instytucji edukacyjnych

Struktura zebranej próby badawczej w odniesieniu do rodzaju placówki edukacyjnej oraz powiatów objętych badaniem została zaprezentowana w tabeli 4.1.1. Porównując prezentowane dane z założeniami doboru próby przedstawionymi w tabeli 4.1.2 oraz omówionymi szczegółowo w punkcie 2.2 należy zauważyć, iż częstość występowania przedstawicieli poszczególnych placówek edukacyjnych w ujęciu geograficznym została zachowana zgodnie z założoną strukturą.

Tabela 4.1.1 Próba z podziałem na powiaty i rodzaj placówki edukacyjnej (liczba podmiotów)

	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość	Razem
Liceum ogólnokształcące	8	6	8	5	2	3	13	4	3	14	5	3	5	19	98
Technikum	14	4	8	6	9	12	10	9	10	13	5	5	7	22	134
Szkoły artystyczne	1		2	1	1	1	4		1	4	1	2	1	7	26
Zasad. zawodowe i branżowe I-go st.	2	1	2	1	2		1	1		3	2	2	2	2	21
Szkoła policealna	1					1	3		1	2				4	12
Szkoły wyższe							92							11	103
Razem	26	11	20	13	14	17	123	14	15	36	13	12	15	65	394

Źródło: badania własne

Tabela 4.1.2 Zakładany plan próby (liczba podmiotów)

	powiat biłgorajski	powiat hrubieszowski	powiat kraśnicki	powiat lubartowski	powiat lubelski	powiat łęczyński	powiat miasto Lublin	powiat opolski	powiat parczewski	powiat puławski	powiat radzyński	powiat świdnicki	powiat tomaszowski	powiat zamojski i grodzki Zamość	Razem
Ogólnokształcąca (liceum)	8	6	8	5	2	3	13	4	3	14	5	3	5	19	98
Technikum	14	4	8	6	9	12	10	9	10	13	5	5	7	21	133
Szkoły artystyczne	1		2	1	1		4		1	4	1	2	1	7	25
Zasad. zawodowe i branżowe I-go st.	2	1	2	1	2		1	1		3	2	2	2	2	21
Policealna	1					1	3		1	2				4	12
Szkoły wyższe							89							9	98
Razem	26	11	20	13	14	16	120	14	15	36	13	12	15	62	387

Źródło: badania własne

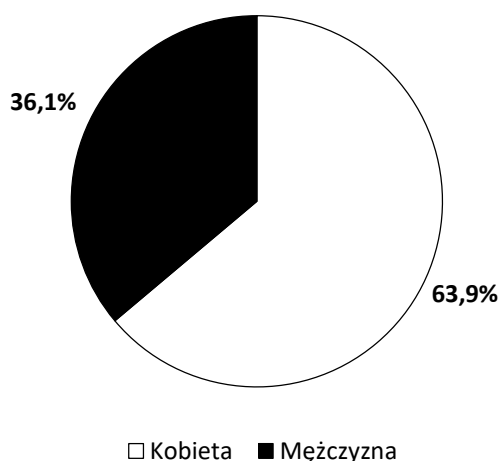


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Taki obraz próby pozwala przyjąć, iż zakładane w badaniu poziomy błędów oraz przyjęte parametry rozkładu (z perspektywy wyszczególnionych rodzajów instytucji edukacyjnych) zostały wypełnione a uzyskane wyniki dla całości badanej próby można traktować jako reprezentatywny obraz badanej populacji.

W próbie zdecydowanie dominują przedstawiciele trzech instytucji edukacyjnych z liczbą przedstawicieli sięgającą lub przekraczającą około 100 osób dla każdej tj. licea ogólnokształcące, technika oraz szkoły wyższe. Jednocześnie w próbie występują instytucje edukacyjne reprezentowane przez mniej niż 30 respondentów. W przypadku prezentacji wyników odnoszących się do poszczególnych instytucji edukacyjnych zobrazowane zostaną wyniki ograniczone do podmiotów o minimalnej liczebności przedstawicieli badanych instytucji edukacyjnych wynoszącej ok. 100 osób. Takie podejście znacząco minimalizuje ewentualne błędy wynikające z małej liczebności przedstawicieli pozostałych poddanych badaniu instytucji edukacyjnych (każdorazowo poniżej 30 respondentów).

Struktura udziału płci respondentów będących pracownikami instytucji edukacyjnych została przedstawiona na rysunku 4.1.1 (ujęcie ogólne dla całej próby) oraz w tabeli 4.1.3 (dane w perspektywie trzech najliczniej reprezentowanych w próbie instytucji edukacyjnych). Jak można zauważyć prawie 64% ogółu przebadanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych stanowiły kobiety. W przypadku liceów ogólnokształcących ta dysproporcja jest jeszcze większa, gdyż w tych instytucjach przewaga przebadanych kobiet w stosunku do mężczyzn sięga proporcji prawie 3 do 1 (73,5% kobiet). Nieco mniejsze zróżnicowanie w strukturze płci respondentów wykazano natomiast w przypadku szkół wyższych oraz techników. Całość badań prowadzonych na terenie 14 powiatów objętych badaniem potwierdza dane ogólnopolskie prezentowane przez GUS, które pokazują, iż w polskim sektorze edukacyjnym jest obecnie zatrudnionych zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn.



Rysunek 4.1.1 Płeć respondentów

Źródło: badania własne



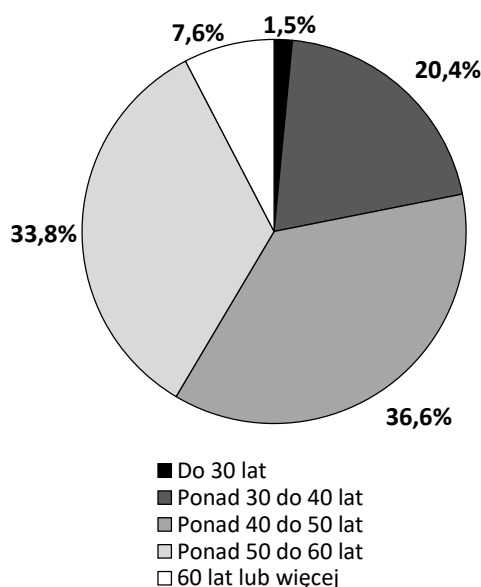
Tabela 4.1.3 Płeć respondentów z podziałem na instytucje edukacyjne (procent wskazań)

Płeć	Liceum ogólnokształcące	Szkoła wyższa	Technikum
Kobieta	73,5	60,2	59,7
Mężczyzna	26,5	39,8	40,3

Źródło: badania własne

Analiza struktury wieku respondentów wskazuje, iż w próbie badawczej dominowały osoby w przedziale wieku od przeszło 40 do 60 lat, które stanowiły łącznie ponad 70% respondentów. Zdecydowanie najmniej liczną grupę stanowiły osoby młode, które nie przekroczyły 30 roku życia (rysunek 4.1.2).

Analiza w ujęciu poszczególnych instytucji edukacyjnych (rysunek 4.1.4) wykazała, że wśród badanych, którzy wskazali na uczelnie wyższe jako miejsce swojej pracy, prawie 45% stanowią osoby w wieku od 50 do 60 lat a kolejne 38% to osoby w wieku między 40 do 50 lat (łącznie ponad 80% osób w tej grupie stanowią pracownicy w wieku od 40 do 60 lat). Co więcej wśród badanych nie znalazł się żaden przedstawiciel uczelni wyższych, który miałby mniej niż 30 lat. W przypadku liceów ogólnokształcących oraz techników można zauważyć stosunkowo liczną grupę osób (w porównaniu do uczelni wyższych), które mieszczą się w przedziale wieku od 30 do 40 lat (odpowiednio 21,4% dla liceów oraz 23,9% dla techników). Ciekawym jest również fakt, iż w przypadku tych instytucji edukacyjnych (liceów ogólnokształcących oraz techników) można zauważyć zdecydowanie wyższy w stosunku do uczelni wyższych odsetek zatrudnionych osób należących do najstarszej grupie wiekowej (ponad 60 lat).



Rysunek 4.1.2 Wiek respondentów

Źródło: badania własne



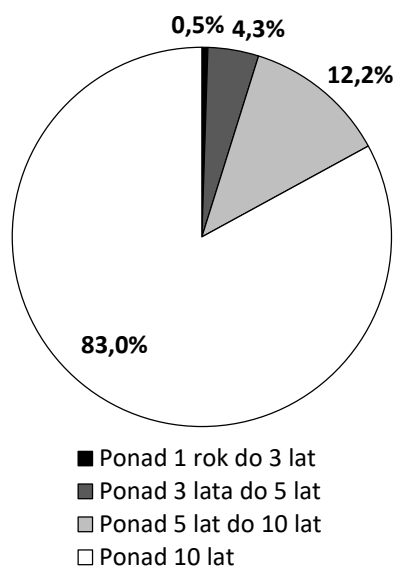
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.1.4 Wiek respondentów z podziałem na instytucje edukacyjne (procent wskazań)

Wiek	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Szkoła wyższa
Do 30 lat	3,1	2,2	0,0
Ponad 30 do 40 lat	21,4	23,9	11,7
Ponad 40 do 50 lat	34,7	38,1	37,9
Ponad 50 do 60 lat	32,7	26,1	44,7
60 lat lub więcej	8,2	9,7	5,8

Źródło: badania własne

Analiza stażu pracy przedstawicieli instytucji edukacyjnych (rysunek 4.1.3) pokazała, iż w zdecydowanej większości respondenci badania pracują w sektorze edukacyjnym od ponad 10 lat (83% ogółu badanych). W przypadku uczelni wyższych odsetek osób pracujących w sektorze edukacyjnym ponad 10 lat jest jeszcze większy i sięga poziomu ponad 90% badanych (tabela 4.1.5).



Rysunek 4.1.3 Staż pracy respondentów w sektorze edukacyjnym

Źródło: badania własne

Tabela 4.1.5

Staż pracy w sektorze edukacyjnym z podziałem na instytucje edukacyjne (procent wskazań)

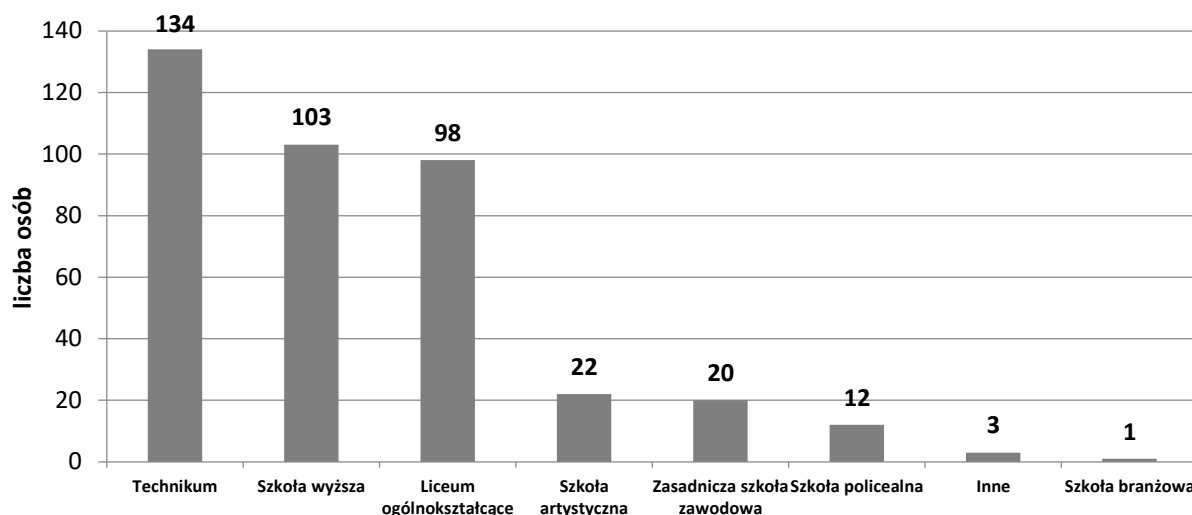
Staż pracy w sektorze edukacyjnym	Liceum ogólnokształcące	Szkoła wyższa	Technikum
Ponad 1 rok do 3 lat	1,0	0,0	0,7
Ponad 3 lata do 5 lat	5,1	1,0	5,2
Ponad 5 lat do 10 lat	12,2	8,7	17,2
Ponad 10 lat	81,6	90,3	76,9

Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Podział respondentów ze względu na reprezentowane przez nich placówki edukacyjne został przedstawiony na rysunku 4.1.4.

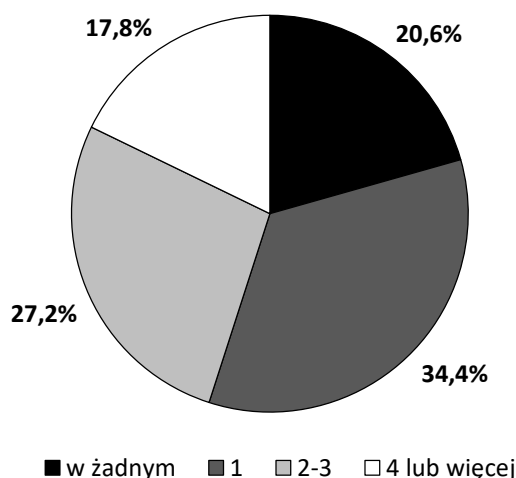


Rysunek 4.1.4 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów

Źródło: badania własne

Jak można zauważyć w próbie zdecydowanie przeważają przedstawiciele trzech instytucji edukacyjnych tj. licea ogólnokształcące, technika oraz szkoły wyższe, które są reprezentowane przez około 100 lub więcej osób. Następne w kolejności ze względu na liczbę respondentów plasują się szkoły artystyczne (22 osoby), zasadnicze szkoły zawodowe (20 osób), szkoły policealne (12 osób) oraz inne podmioty edukacyjne (4 osoby - szkoły muzyczne i branżowe).

Z kolei analiza doświadczenia respondentów postrzegana w kontekście liczby podmiotów edukacyjnych, w których dotychczas pracowali, została przedstawiona na rysunku 4.1.5. Wyniki prezentowane na zestawieniu wskazują, iż istnieje stosunkowo duże zróżnicowanie co do poruszanej kwestii. Najwięcej respondentów tj. nieco ponad $\frac{1}{3}$ próby zadeklarowało, iż pracowało wcześniej w jednym podmiocie z sektora edukacyjnego. W 2 albo 3 innych podmiotach pracowało 27,2% badanych. Z kolei co czwarty respondent nie pracował w żadnym innym podmiocie edukacyjnym (20,6%). Najmniej liczną grupę stanowią osoby, które pracowały wcześniej w co najmniej 4 innych podmiotach edukacyjnych (17,8% wskazań).



Rysunek 4.1.5.
Liczba podmiotów z sektora edukacyjnego, w których pracowali wcześniej respondenci

Źródło: badania własne

Patrząc na omawiany problem w perspektywie trzech najliczniej reprezentowanych podmiotów edukacyjnych (tabela 4.1.6) można zauważyć, że pracownikami o najmniejszym poziomie migracji pomiędzy podmiotami edukacyjnymi są osoby zatrudnione na uczelniach wyższych (ponad 73% spośród tej grupy respondentów wykazało, iż wcześniej pracowało w co najwyżej jednym innym podmiocie edukacyjnym). Natomiast w przypadku osób pracujących w technikach mamy do czynienia z najczęstszą zmianą pracodawcy (ponad 56% badanych w analizowanej grupie respondentów wykazało, iż wcześniej pracowali w co najmniej 2 innych podmiotach edukacyjnych).

Tabela 4.1.6 Liczba podmiotów z sektora edukacyjnego w których pracowali wcześniej respondenci z podziałem na instytucje edukacyjne (procent wskazań)

	Liceum ogólnokształcące	Szkoła wyższa	Technikum
w żadnym	22,4	32,0	14,2
1	31,6	41,7	29,1
2-3	24,5	23,3	34,3
4 lub więcej	21,4	2,9	22,4

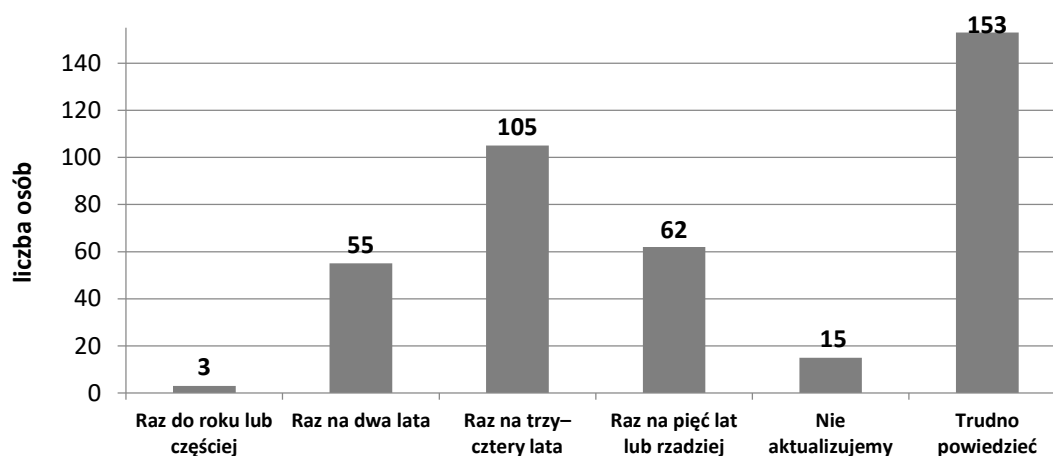
Źródło: badania własne



4.2 Analiza oferty edukacyjnej badanych podmiotów

Ocena częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej (rysunek 4.2.1) pokazała, iż większość z badanych osób miała duże trudności w jednoznacznej odpowiedzi na temat poruszanej kwestii (153 osoby nie potrafiły udzielić jednoznacznej odpowiedzi, co stanowi prawie 40% wszystkich respondentów). Spośród osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie najczęściej wskazywanymi zakresami były odpowiednio: „raz na trzy-cztery lata” (105 osób); „raz na pięć lat lub rzadziej” (62 osoby) oraz „raz na dwa lata” (55 osób).

Rysunek 4.2.1 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty



Źródło: badania własne

Analizując omawianą kwestię w ujęciu poszczególnych instytucji edukacyjnych (tabela 4.2.1) można zauważyć, iż w przypadku wszystkich analizowanych grup podmiotów występuje wysoki wskaźnik braku wiedzy w zakresie częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej, niemniej najmniejszy wśród przedstawicieli szkół wyższych (32% omawianej grupy). Z danych wynika, iż przedstawiciele uczelni wyższych (w odniesieniu do liceów oraz techników) również stosunkowo częściej wskazywali na fakt bardzo długiego okresu aktualizacji oferty edukacyjnej („raz na pięć lat lub dłużej”). Natomiast najwyższa częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej została wskazana przez przedstawicieli liceów ogólnokształcących (18,4% badanych w tej grupie respondentów wskazało, iż takie działania są przeprowadzane w reprezentowanych przez nich instytucjach z częstotliwością „raz na dwa lata”).

Tabela 4.2.1 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej z podziałem na instytucje edukacyjne (procent wskazań)

Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Szkoła wyższa
Nie aktualizujemy	3,1	5,2	2,9
Raz na pięć lat lub rzadziej	13,3	15,7	20,4
Raz na trzy-cztery lata	21,4	28,4	28,2
Raz na dwa lata	18,4	11,9	15,5
Raz do roku lub częściej	0	0,7	1,0
Trudno powiedzieć	43,9	38,1	32,0

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ramach realizowanego badania ocenie został poddany również zakres i charakter prac nad ofertą kształcenia prowadzonych przez reprezentowane podmioty edukacyjne (tabela 4.2.2). Jak widać na prezentowanym zestawieniu wyników w większości przypadków badani zdecydowanie potwierdzili, że ich instytucje zarówno badają losy swoich absolwentów jak również wykorzystują wyniki tych badań do wprowadzania zmian w programach kształcenia. Mniejszy poziom pewności, choć wciąż w przeważającej mierze wskazujący na realizację badanych działań deklarowali respondenci w przypadku zagadnień współpracy podczas procesu kształcenia z podmiotami rynkowymi oraz wykonywania analiz potrzeb otoczenia gospodarczego przed opracowywaniem programów kształcenia.

Tabela 4.2.2 Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia (liczba odpowiedzi)

Czy reprezentowana instytucja edukacyjna	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie wiem
bada losy swoich absolwentów	1	25	143	118	106
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	1	11	135	103	143
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	27	73	102	47	144
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	52	84	74	36	147
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	59	99	57	27	151
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	14	69	105	84	121

Źródło: badania własne

Największy poziom zróżnicowania w wyrażanych opiniach można dostrzec na temat kwestii dotyczących faktu pozyskiwania przez podmioty edukacyjne zarówno w sposób oddolny jak również w sposób aktywny informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych lub poszukiwanych. W obu omówionych przypadkach pomimo zróżnicowania uzyskanych odpowiedzi należy zauważyć, iż przeważają oceny negatywne świadczące o braku realizacji przytoczonych działań.

Temat zakresu i charakteru prac nad ofertą kształcenia prowadzonych przez reprezentowane podmioty edukacyjne został również poddany analizie z uwzględnieniem perspektywy poszczególnych instytucji edukacyjnych (tabele 4.2.3, 4.2.4 oraz 4.2.5). Prezentowane zestawienia danych pozwalają zauważyć, iż zgodność opinii wszystkich grup respondentów wykazują jedynie zagadnienia dotyczące faktu badania losów swoich absolwentów jak również wykorzystywania

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyników tych badań do wprowadzania zmian w programach kształcenia (większość odpowiedzi pozytywnych). W przypadku pozostałych kwestii występują różnice w charakterze postrzegania zagadnienia przez respondentów reprezentujących poszczególne grupy instytucji edukacyjnych.

Największe podobieństwa w udzielonych odpowiedziach wykazują przedstawiciele liceów ogólnokształcących i uczelni wyższych, którzy:

- twierdzą, że ich instytucje nie pozyskują zarówno w sposób oddolny jak również w sposób aktywny informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych lub poszukiwanych;
- są bardzo podzieleni na temat kwestii wykonywania analiz potrzeb otoczenia gospodarczego przed opracowywaniem programów kształcenia.

Znacząca różnica w poglądach tych grup respondentów dotyczy oceny współpracy z podmiotami rynkowymi podczas procesu kształcenia. Wśród odpowiedzi przedstawicieli liceów dominują odpowiedzi negatywne (przewaga odpowiedzi „raczej nie”), zaś wśród pracowników uczelni wyższych w większości przypadków dominują odpowiedzi na „raczej tak” oraz „zdecydowanie tak”.

Tabela 4.2.3 Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia w liceach ogólnokształcących (liczba odpowiedzi)

Czy reprezentowane liceum ogólnokształcące	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
bada losy swoich absolwentów	1,5%	7,7%	46,2%	44,6%
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0,0%	10,7%	46,4%	42,9%
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	15,4%	46,2%	32,7%	5,8%
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	25,9%	55,6%	16,7%	1,9%
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	29,1%	60,0%	10,9%	0,0%
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	16,1%	58,9%	23,2%	1,8%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.2.4

Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia w szkołach wyższych (liczba odpowiedzi)

Czy reprezentowana szkoła wyższa	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
bada losy swoich absolwentów	0,0%	9,3%	53,5%	37,2%
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	1,3%	5,3%	58,7%	34,7%
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	11,4%	37,1%	34,3%	17,1%
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	31,9%	37,7%	17,4%	13,0%
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	35,3%	41,2%	14,7%	8,8%
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	2,2%	20,0%	40,0%	37,8%

Źródło: badania własne

W przypadku przedstawicieli techników (tabela 4.2.5) można zauważyć, iż gros respondentów oceniło w sposób pozytywny prawie wszystkie poruszane kwestie problemowe. Jedynym zagadnieniem, które spotkało się ze stosunkowo zauważalną liczbą głosów negatywnych (choć wciąż jest przewaga po stronie opinii pozytywnych) był problem pozyskiwania w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach.

Tabela 4.2.5

Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia w technikach (liczba odpowiedzi)

Czy reprezentowane technikum	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
bada losy swoich absolwentów	0,0%	6,6%	48,4%	45,1%
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0,0%	0,0%	54,9%	45,1%
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	4,6%	10,3%	57,5%	27,6%
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	7,2%	16,9%	50,6%	25,3%
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	11,1%	28,4%	40,7%	19,8%
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	1,2%	10,8%	48,2%	39,8%

Źródło: badania własne

4.3 Postrzegana istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – w ujęciu badanych kategorii instytucji edukacyjnych i powiatów

Postrzegana przez nauczycieli waga kompetencji, nabywanych przez uczniów i studentów w trakcie procesu kształcenia przedstawiona została w tabeli 4.3.1.

Tabela 4.3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

kompetencje społeczne	ocena średnia	odchylenie std.
Budowanie relacji	4,30	0,72
Dzielenie się wiedzą	4,20	0,83
Identyfikacja z firmą	4,20	0,86
Komunikatywność	4,27	0,83
Orientacja na klienta	4,18	0,88
Praca zespołowa	4,27	0,81
Rozwiązywanie konfliktów	4,18	0,84
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,24	0,79
Wywieranie wpływu	4,07	0,78
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	4,32	0,67
Innowacyjność	4,46	0,68
Myślenie analityczne	4,32	0,77
Samodzielność	4,36	0,75
Podejmowanie decyzji	4,42	0,72
Rozwiązywanie problemów	4,37	0,71
Sumienność	4,38	0,70
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,43	0,70
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,43	0,69
Uprzejmość / życzliwość	4,29	0,65
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	3,33	1,02
Zarządzanie projektami	3,13	1,13
Przywództwo	3,33	1,10
Planowanie	3,44	1,06
Myślenie strategiczne	3,39	1,05
Motywowanie innych	3,34	1,13
Delegowanie	3,09	1,19
Budowanie zespołów	3,29	1,07
Budowanie organizacji	3,14	1,00
kompetencje zawodowe		
Języki obce	4,17	0,82
Zarządzanie procesami	3,44	0,99
Wiedza zawodowa	3,87	1,07
Umiejętności techniczne	3,86	1,00
Umiejętności IT	3,75	0,94
Znajomość i stosowanie procedur	3,66	0,96
Orientacja w biznesie	3,33	1,07

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Negocjowanie	3,22	1,05
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,45	1,07
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,82	0,96
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrówn. rozwoju	3,40	0,98

Źródło: badania własne

Postrzegana przez nauczycieli waga kompetencji oceniona została przy wykorzystaniu pytania ze skalą pięciostopniową, w której odpowiedzi niskie reprezentowały małą istotność, wysokie – istotność znaczącą.

W pierwszym z badanych obszarów, obejmującym kompetencje społeczne, wszystkie badane pozycje uzyskały relatywnie wysokie oceny średnie, za najistotniejsze badani uznali budowanie relacji (ocena średnia 4,30), komunikatywność (4,27) oraz współpracę wewnątrzfirmową (4,24). Najniższe, ale nadal wysokie oceny uzyskano w przypadku wywierania wpływu (4,07). W tym obszarze zmiennych zaobserwować można także relatywnie niskie wartości odchylenia standardowego (0,72 do 0,86) sugerujące zgodność odpowiedzi respondentów.

Kompetencje zgrupowane w pozostałych dwóch obszarach ocenione zostały przez respondentów wyraźnie niżej, niż omówione uprzednio. Za najmniej istotne uznane zostały kompetencje z kategorii kompetencji menedżerskich, chociaż należy podkreślić iż uzyskane oceny średnie oscylują bądź przekraczają połowę zastosowanej skali pomiarowej, stąd też nie można uznać wspomnianych kompetencji za nieważne w opinii respondentów. W grupie tej najwyżej oceniono znaczenie planowania (3,44), myślenia strategicznego (3,39), motywowania innych (3,34) oraz zarządzania zespołem i przywództwa (obie – 3,33), najniżej – delegowania (3,09).

W ostatniej badanej kategorii, obejmującej kompetencje zawodowe, zaobserwowano nieznacznie wyższe oceny średnie istotności – najwyższe w przypadku języków obcych (4,17), wiedzy zawodowej (3,87) i umiejętności technicznych (3,86), najniższe – dla negocjowania (3,22) oraz orientacji w biznesie (3,33). W obu omawianych grupach zaobserwowano także wyraźnie wyższe, niż w dwóch pierwszych, wartości odchylenia standardowych, co sugeruje większe zróżnicowanie odpowiedzi respondentów. Na koniec warto zauważyć, iż pozyskane wyniki sugerują, że nauczyciele za wyraźnie istotniejsze postrzegają typowe kompetencje miękkie – społeczne i osobiste, przypisując mniejsze znaczenie umiejętnościom biznesowym, ale także wiedzy zawodowej, umiejętnościom IT czy językom obcym.

Spośród wszystkich badanych obszarów najwyższe oceny średnie istotności kompetencji zaobserwowano w obrębie zbioru kompetencji osobistych. Jako najistotniejszą wskazano tutaj innowacyjność (4,46), nieznacznie mniej ważne okazało się dążenie do rozwoju zawodowego, umiejętność zarządzania sobą i czasem (obie ocena średnia 4,43) oraz podejmowanie decyzji (4,42). Pozostałe kompetencje uzyskały oceny nieznacznie niższe, najniższą – uprzejmość i życzliwość (4,29). Także w tym przypadku obserwowano bardzo niskie wartości odchylenia standardowego, sugerujące istotną jednorodność odpowiedzi respondentów.

W dalszej kolejności istotność badanych kompetencji oceniona została w perspektywie jednostki, która jest reprezentowana przez nauczyciela (tabela 4.3.2). W tej części analizy uwzględniono szkoły wyższe, licea ogólnokształcące oraz technika, z uwagi na fakt, iż były one najliczniej reprezentowane

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w badaniu. W ujęciu takim łatwo zaobserwować można różnice w ogólnym znaczeniu przypisywanym kolejnym badanym obszarom przez różne kategorie jednostek:

- W przypadku szkół wyższych duże znaczenie przypisano kompetencjom społecznym i osobistym, nieco mniejsze, ale nadal wysokie – menedżerskim i zawodowym.
- Przedstawiciele liceów ogólnokształcących za ważne uznali kompetencje społeczne i osobiste, podczas gdy menedżerskie i zawodowe uzyskały wyraźnie niższe średnie ocen.
- Przedstawiciele techników – za istotne uznali kompetencje osobiste, za najmniej istotne – menedżerskie, pozostałe grupy uzyskały oceny pośrednie.

Tabela 4.3.2

Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – wg kategorii jednostki

	Szkoła wyższa	Liceum ogólnokształcące	Technikum
kompetencje społeczne			
Budowanie relacji	4,40	4,32	4,12
Dzielenie się wiedzą	4,32	4,17	4,08
Identyfikacja z firmą	4,33	4,21	4,03
Komunikatywność	4,24	4,44	4,03
Orientacja na klienta	4,37	4,01	4,13
Praca zespołowa	4,34	4,36	4,00
Rozwiązywanie konfliktów	4,33	4,21	3,99
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,29	4,23	4,10
Wywieranie wpływu	4,17	4,14	3,93
kompetencje osobiste			
Dążenie do rezultatów	4,13	4,25	4,40
Innowacyjność	4,55	4,31	4,49
Myślenie analityczne	4,20	4,26	4,38
Samodzielność	4,17	4,35	4,44
Podejmowanie decyzji	4,47	4,36	4,42
Rozwiązywanie problemów	4,33	4,25	4,47
Sumienność	4,35	4,23	4,43
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,37	4,31	4,49
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,19	4,39	4,53
Uprzejmość / życzliwość	4,20	4,17	4,37
kompetencje menedżerskie			
Zarządzanie zespołem	3,91	2,86	3,11
Zarządzanie projektami	3,73	2,66	3,05
Przywództwo	4,01	2,82	3,13
Planowanie	4,03	2,89	3,25
Myślenie strategiczne	3,94	2,96	3,22
Motywowanie innych	4,07	2,79	3,18
Delegowanie	3,93	2,31	3,03
Budowanie zespołów	3,96	2,69	3,04
Budowanie organizacji	3,89	2,68	2,95

kompetencje zawodowe			
Języki obce	4,54	4,39	3,80
Zarządzanie procesami	3,64	2,63	3,79
Wiedza zawodowa	3,42	2,84	4,68
Umiejętności techniczne	3,54	3,42	4,48
Umiejętności IT	4,24	4,01	3,41
Znajomość i stosowanie procedur	4,04	2,91	3,93
Orientacja w biznesie	4,03	2,28	3,52
Negocjowanie	4,01	2,65	3,14
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	4,14	2,82	3,55
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,99	3,36	4,15
Znaj. i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,75	3,01	3,42

Źródło: badania własne

Przedstawiciele szkół wyższych za kompetencje najważniejsze uznali innowacyjność (średnia ocen 4,55), znajomość języków obcych (4,54), jak również podejmowanie decyzji (4,47), dążenie do rozwoju zawodowego (4,37), sumienność (4,35) i rozwiązywanie problemów (4,33). Za kompetencje najmniej, chociaż nadal wyraźnie istotne uznano, wiedzę zawodową (3,42), umiejętności techniczne (3,54), zarządzanie procesami (3,64) oraz zarządzanie projektami (3,73). Należy przy tym zauważyć, iż o ile same oceny średnie są zróżnicowane, w grupie tej wszystkie kompetencje uzyskały ocenę powyżej połowy skali, co sugeruje, iż traktowane są jako relatywnie ważne.

Wyraźnie inną strukturę przypisywanego znaczenia zaobserwować można wśród przedstawicieli liceów ogólnokształcących. W grupie tej badani za najważniejszą uznali komunikatywność (4,44), następnie zaś znajomość języków obcych oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem (obie 4,39), umiejętność pracy zespołowej i podejmowania decyzji (obie 4,36), a także samodzielność (4,35). Wśród nauczycieli zatrudnionych w tej kategorii jednostki za najmniej ważne kompetencje uznano orientację w biznesie (2,28) oraz delegowanie (2,31), warto przy tym zaznaczyć, iż wśród tych respondentów wszystkie kompetencje menedżerskie uzyskały oceny poniżej średniej, podobnie jak większość kompetencji zawodowych – wyjątkiem były tutaj w szczególności wspomniane wcześniej języki obce oraz umiejętności IT (4,01) oraz techniczne (3,42).

Przedstawiciele techników za najważniejsze kompetencje uznali wiedzę zawodową (4,68), umiejętność zarządzania sobą i czasem (4,53), innowacyjność i dążenie do rozwoju zawodowego (4,49) oraz umiejętności techniczne (4,48), za najmniej ważne – budowanie organizacji (2,95), delegowanie (3,03), budowanie zespołów (3,04) i zarządzanie projektami (3,05).

Ostatnim etapem prowadzonej analizy stało się porównanie średnich ocen istotności badanych kompetencji przy rozdzieleniu nauczycieli według powiatu, który reprezentują (tabela 4.3.3, tabela 4.3.4). Ujęcie to w najbardziej ogólnej perspektywie ukazuje względnie spójne postrzeganie określonych kategorii kompetencji w perspektywie wszystkich badanych obszarów. Można bowiem w pierwszej kolejności wskazać, iż niezależnie od lokalizacji, jako najistotniejsze wskazywane były przez nauczycieli kompetencje osobiste, jako nieznacznie mniej, ale nadal istotne – kompetencje społeczne. Pozostałe dwie grupy ocenione zostały relatywnie niżej. W przypadku kompetencji menedżerskich oceny średnie oscylowały wokół środka zastosowanej skali bądź nieznacznie poniżej

tej wartości, zaś kompetencji zawodowych – uznawanych jako przeciętnie istotnych, oceny średnie zwykle nieznacznie przekraczały połowę przyjętej skali.

Biorąc pod uwagę bardziej szczegółowe prawidłowości, w pierwszej kolejności zauważyć można, iż nauczyciele z powiatu miasto Lublin wskazują wyraźnie wyższą (ale nadal dość przeciętną) istotność kompetencji menedżerskich, co jest zapewne pochodną szerokiej reprezentacji przedstawicieli szkół wyższych w tym obszarze. Następnie, w obrębie powiatu kraśnickiego i opolskiego, a także, w nieco mniejszym zakresie, łęczyńskiego, hrubieszowskiego i lubartowskiego zanotować można nieznacznie niższą istotność przypisywaną kompetencjom społecznym, a w obrębie powiatu opolskiego i łęczyńskiego - także kompetencji osobistych.

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie ocen kolejnych badanych kompetencji wśród przedstawicieli uwzględnionych w analizie powiatów wskazać można, iż największa spójność ocen średnich, a zatem powtarzalność opinii wśród respondentów reprezentujących różne obszary, jest możliwa do zaobserwowania w obszarze kompetencji osobistych, najmniejsza – kompetencji menedżerskich. Rozpatrując poszczególne kompetencje, największą spójność odpowiedzi zauważyć można w przypadku sumienności, samodzielności, myślenia analitycznego i znajomości i stosowania procedur, największe rozbieżności badani wykazywali przy zarządzaniu zespołem, zarządzaniu projektami i motywowaniu innych.

Ostatnim etapem analizy ocen istotności kolejnych badanych kompetencji przy rozdeleniu respondentów według powiatu stało się wskazanie ocen najbardziej odstających od średniej dla całej próby. Analiza danych prowadzi do wskazania, iż najczęściej przypadki ocen znacznie poniżej średniej obserwowane są w obrębie powiatu opolskiego (cztery kompetencje społeczne, trzy kompetencje menedżerskie), kraśnickiego (dwie kompetencje menedżerskie) oraz lubelskiego (kompetencja menedżerska) i biłgorajskiego (kompetencja zawodowa). Przypadki ocen znacznie powyżej średniej dla całej próby wskazać można w obrębie powiatu świdnickiego (dwie kompetencje społeczne oraz jedna menedżerska), powiatu parczewskiego i lubelskiego (po jednej kompetencji menedżerskiej) oraz powiatu miasto Lublin (jedna kompetencja zawodowa).

Szczegółowe oceny średnie uzyskane w obrębie badanych powiatów przedstawione zostały w częściach szczegółowych, poświęconych kolejnym powiatom.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.3.3 Istotność kompetencji społecznych i osobistych nabywanych w procesie kształcenia – wg powiatu

	powiat lubelski	powiat kraśnicki	powiat opolski	powiat radzyński	powiat miasto Lublin	powiat puławski	powiat łęczyński	powiat hrubieszowski	powiat lubartowski	powiat biłgorajski	powiat zamojski i grodzki Zamość	powiat tomaszowski	powiat parczewski	powiat świdnicki
kompetencje społeczne														
Budowanie relacji	4,54	3,56	3,83	4,56	4,28	4,45	3,92	4,00	4,10	4,61	4,56	4,44	4,44	4,50
Dzielenie się wiedzą	4,08	3,69	3,42	4,22	4,26	4,32	4,00	3,91	3,90	4,28	4,44	4,44	4,78	4,17
Identyfikacja z firmą	3,92	3,94	3,25	4,44	4,31	4,29	4,17	4,27	4,20	4,17	4,13	4,44	4,44	4,67
Komunikatywność	4,31	3,81	3,92	4,67	4,18	4,26	3,92	4,00	4,10	4,61	4,56	4,56	4,67	4,67
Orientacja na klienta	3,92	3,63	3,33	4,33	4,32	4,45	4,00	4,00	4,10	4,06	4,18	4,00	4,56	5,00
Praca zespołowa	4,31	3,81	3,42	4,33	4,27	4,32	3,83	4,18	4,10	4,56	4,49	5,00	4,67	4,17
Rozwiązywanie konfliktów	4,46	3,81	3,42	4,00	4,26	4,19	3,92	4,18	3,60	4,28	4,23	4,33	4,89	4,50
Współpraca wewnątrzfirmowa	3,83	3,81	3,33	4,78	4,28	4,39	4,00	4,09	4,30	4,22	4,36	4,44	4,56	5,00
Wywieranie wpływu	3,31	3,81	3,50	3,89	4,14	4,32	3,92	4,00	4,00	4,06	4,18	4,33	4,22	5,00
kompetencje osobiste														
Dążenie do rezultatów	4,54	4,24	3,75	4,44	4,17	4,32	4,17	4,55	4,20	4,56	4,51	4,44	4,44	4,83
Innowacyjność	4,00	4,41	4,17	4,44	4,46	4,52	4,08	4,55	4,40	4,39	4,62	4,67	5,00	4,67
Myślenie analityczne	4,31	4,35	4,08	4,44	4,17	4,29	4,25	4,55	4,90	4,50	4,41	4,11	4,67	4,33
Samodzielność	4,54	4,41	4,00	4,67	4,26	4,26	4,25	4,36	4,60	4,56	4,38	4,44	4,67	4,67
Podejmowanie decyzji	4,38	4,41	3,67	4,44	4,45	4,35	4,25	4,36	4,60	4,67	4,46	4,67	4,44	4,67
Rozwiązywanie problemów	4,69	4,35	3,92	4,56	4,34	4,39	3,92	4,36	4,40	4,39	4,44	4,78	4,56	4,33
Sumienność	4,69	4,00	4,17	4,56	4,31	4,39	4,33	4,55	4,40	4,44	4,44	4,44	4,67	4,33
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,69	4,18	3,83	4,44	4,31	4,39	4,08	4,55	4,70	4,56	4,72	4,78	4,56	5,00
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,54	4,47	4,17	4,56	4,32	4,65	4,00	4,55	4,60	4,72	4,31	4,56	4,56	5,00
Uprzejmość / życzliwość	4,38	4,29	3,83	4,22	4,18	4,35	4,25	4,45	4,20	4,50	4,44	4,56	4,22	4,67

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.3.4. Istotność kompetencji menedżerskich i zawodowych nabywanych w procesie kształcenia – wg powiatu

	powiat lubelski	powiat kraśnicki	powiat opolski	powiat radzyński	powiat miasto Lublin	powiat puławski	powiat łęczyński	powiat hrubieszowski	powiat lubartowski	powiat biłgorajski	powiat zamojski i grodzki Zamość	powiat tomaszowski	powiat parczewski	powiat świdnicki
kompetencje menedżerskie														
Zarządzanie zespołem	3,92	2,69	2,42	3,38	3,71	2,83	3,09	3,09	2,40	3,22	3,38	3,50	3,88	3,83
Zarządzanie projektami	3,23	2,25	2,33	2,50	3,57	2,67	3,18	2,91	3,10	3,11	2,95	3,25	4,00	3,67
Przywództwo	3,69	2,88	2,67	3,00	3,75	2,97	3,09	3,09	3,00	3,33	3,23	2,75	3,50	3,83
Planowanie	4,00	2,69	2,83	3,63	3,72	2,93	3,18	3,36	3,00	3,56	3,47	3,75	3,88	3,50
Myślenie strategiczne	3,92	2,81	2,67	3,13	3,75	2,70	3,27	3,27	2,90	3,56	3,29	3,75	3,88	4,00
Motywowanie innych	4,15	2,38	2,33	3,38	3,82	2,80	3,18	3,27	3,10	3,28	3,31	2,88	3,13	4,00
Delegowanie	2,92	2,25	2,17	2,75	3,65	2,67	3,00	2,91	2,90	3,06	2,92	3,13	3,50	3,50
Budowanie zespołów	3,77	2,69	2,83	3,88	3,63	2,80	2,73	2,91	2,90	3,33	3,29	3,38	3,25	3,67
Budowanie organizacji	3,23	2,50	2,17	3,00	3,63	2,80	2,82	2,91	2,70	3,06	3,03	3,13	3,50	3,83
kompetencje zawodowe														
Języki obce	4,29	4,05	3,75	4,44	4,41	4,41	3,67	4,00	3,73	3,94	3,93	4,38	3,80	4,67
Zarządzanie procesami	3,64	3,71	3,08	2,89	3,62	3,59	3,67	3,09	3,27	3,00	3,19	3,50	3,40	3,50
Wiedza zawodowa	4,36	3,89	4,33	3,89	3,61	3,90	4,31	4,36	4,18	3,67	3,62	4,25	3,90	4,50
Umiejętności techniczne	4,29	4,17	4,33	4,00	3,62	4,03	4,54	4,36	4,36	3,27	3,33	4,25	3,80	4,67
Umiejętności IT	3,43	3,89	3,67	3,44	4,18	4,06	3,50	3,45	3,00	3,76	3,11	3,88	3,00	3,83
Znajomość i stosowanie procedur	3,79	3,76	3,58	3,44	3,97	3,61	3,33	3,60	3,64	3,38	3,30	3,50	3,20	3,83
Orientacja w biznesie	3,50	3,18	2,92	2,56	3,82	3,00	3,42	2,80	3,36	3,13	2,94	3,38	3,00	3,50
Negocjowanie	3,00	2,94	2,58	2,78	3,82	3,10	3,00	2,90	2,55	3,19	2,89	2,75	2,90	3,33
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,64	3,12	3,08	2,56	3,92	3,43	3,58	3,00	2,91	3,19	3,22	2,88	3,30	3,33
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	4,21	3,94	3,92	3,11	3,90	4,06	4,17	4,45	3,73	3,63	3,21	4,13	3,70	3,50
Znaj. i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	2,71	3,82	3,25	2,78	3,63	3,30	3,33	3,30	3,00	3,63	3,14	4,13	3,20	3,50

Źródło: badania własne

4.4 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach edukacyjnych

W następnym pytaniu respondenci poproszeni zostali o wskazanie kompetencji, na których wykształcenie w procesie edukacyjnym jednostka, którą reprezentował badany, kładzie największy nacisk. Liczba wskazań, ujętych w badaniu kompetencji, jak również odsetek tych wskazań, rozumiany jako stosunek liczby wskazań danej kompetencji do liczby wszystkich respondentów, którzy wzięli udział w badaniu przedstawione zostały w tabeli 4.4.1.

Tabela 4.4.1 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach

Rodzaj kompetencji	liczba wskazań	odsetek wskazań
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	109	27,74%
Dzielenie się wiedzą	61	15,52%
Identyfikacja z firmą	37	9,41%
Komunikatywność	187	47,58%
Orientacja na klienta	59	15,01%
Praca zespołowa	176	44,78%
Rozwiązywanie konfliktów	48	12,21%
Współpraca wewnątrzfirmowa	62	15,78%
Wywieranie wpływu	40	10,18%
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	76	19,34%
Innowacyjność	126	32,06%
Myślenie analityczne	67	17,05%
Samodzielność	122	31,04%
Podejmowanie decyzji	65	16,54%
Rozwiązywanie problemów	33	8,40%
Sumienność	97	24,68%
Dążenie do rozwoju zawodowego	87	22,14%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	136	34,61%
Uprzejmość / życzliwość	47	11,96%
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	86	21,88%
Zarządzanie projektami	15	3,82%
Przywództwo	50	12,72%
Planowanie	204	51,91%
Myślenie strategiczne	169	43,00%
Motywowanie innych	60	15,27%
Delegowanie	22	5,60%
Budowanie zespołów	103	26,21%
Budowanie organizacji	36	9,16%
kompetencje zawodowe		
Języki obce	163	41,48%
Zarządzanie procesami	35	8,91%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wiedza zawodowa	169	43,00%
Umiejętności techniczne	87	22,14%
Umiejętności IT	87	22,14%
Znajomość i stosowanie procedur	54	13,74%
Orientacja w biznesie	32	8,14%
Negocjowanie	23	5,85%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	48	12,21%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	71	18,07%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	19	4,83%

Źródło: badania własne

Jak można zauważyć, w zasadzie w każdym z badanych obszarów dominują dwie lub trzy kompetencje, które wskazywane były relatywnie częściej, niż pozostałe, objęte badaniem pozycje. W obrębie kompetencji społecznych najczęściej i wyraźnie częściej niż pozostałe wskazywana była komunikatywność (187 respondentów), praca zespołowa (176) oraz, nieco rzadziej, budowanie relacji (109). Najrzadziej wskazywana była natomiast identyfikacja z firmą (37 osób) oraz wywieranie wpływu (40 badanych).

W drugiej analizowanej kategorii, ilość wskazań kolejnych, uwzględnionych w jej obrębie kompetencji jest nieco bardziej proporcjonalna. Badani najczęściej wskazywali, iż ich jednostka kładzie nacisk na wykształcenie umiejętności zarządzania sobą i czasem (136 wskazań), innowacyjności (126) oraz samodzielności (122), nieco rzadziej – sumienności (97) oraz dążenia do rozwoju zawodowego (87). Najrzadziej wskazywana była umiejętność rozwiązywania problemów (33 wskazania) oraz uprzejmość i życzliwość (47 wskazań).

Po dwie kompetencje dominują także w dwóch pozostałych obszarach. W przypadku kompetencji menedżerskich przeważająca większość badanych wskazała na rozwijanie planowania (204) oraz myślenia strategicznego (169), najmniej zaś – zarządzania projektami (15) oraz delegowania (22). W grupie kompetencji zawodowych dwie najczęściej wskazywane kompetencje to wiedza zawodowa (169) oraz języki obce (163), w pewnym stopniu respondenci wskazywali, iż ich instytucje dążą także do wykształcenia umiejętności technicznych oraz umiejętności IT (obie kategorie po 87 wskazań), najrzadziej natomiast deklarowali nacisk na znajomość zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (19 wskazań) oraz negocjowania (23 wskazania).

W dalszej części analizy, deklaracje w zakresie kompetencji na które kładziony jest szczególny nacisk w procesach dydaktycznych przeanalizowane zostały także przy rozdzieleniu respondentów według kryterium reprezentowanej jednostki (tabela 4.4.2). Podobnie jak poprzednio, także tutaj przedstawione zostały trzy najliczniej reprezentowane podmioty, natomiast aby skompensować fakt, iż jednostki te reprezentowane były przez różne liczby respondentów, wskazania wyrażone zostały jako proporcja liczby wskazań danej kompetencji do liczby badanych, reprezentujących daną kategorię podmiotu.

Pierwszy wniosek możliwy do sformułowania w oparciu o przedstawione wyniki dotyczy zakresu skupienia odpowiedzi wokół wybranych kompetencji z każdej z badanych grup. Można bowiem zauważyć, iż o ile w przypadku liceów i techników ponownie zwykle wskazywane są po dwie wiodące kompetencje (z wyjątkiem obszaru kompetencji osobistych, gdzie głosy rozłożone są relatywnie proporcjonalnie), nie można mówić o takim zjawisku w przypadku szkół wyższych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę pierwszą kategorię kompetencji (kompetencje społeczne), w obrębie wszystkich trzech rodzajów podmiotów najczęściej wskazywana była komunikatywność (wskazana przez – 37,9% przedstawicieli szkół wyższych, 60,2% liceów oraz 49,3% techników) oraz praca zespołowa (wskazana odpowiednio przez 34%, 45,9% oraz 47,8% badanych). W przypadku szkół wyższych najrządziej nacisk kładziony był na rozwiązywanie konfliktów (10,7%) oraz identyfikację z firmą (12,6%), w obrębie liceów – na identyfikowanie się z firmą (2%), wywieranie wpływu (3,1%), orientację na klienta (4,1%) oraz współpracę wewnątrzfirmową (5,1%).

Tabela 4.4.2 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach – wg rodzaju podmiotu

	Szkoła wyższa	Liceum ogólnokształcące	Technikum
kompetencje społeczne			
Budowanie relacji	19,42%	30,61%	30,60%
Dzielenie się wiedzą	17,48%	18,37%	15,67%
Identyfikacja z firmą	12,62%	2,04%	10,45%
Komunikatywność	37,86%	60,20%	49,25%
Orientacja na klienta	23,30%	4,08%	14,18%
Praca zespołowa	33,98%	45,92%	47,76%
Rozwiązywanie konfliktów	10,68%	14,29%	14,18%
Współpraca wewnątrzfirmowa	24,27%	5,10%	15,67%
Wywieranie wpływu	20,39%	3,06%	6,72%
kompetencje osobiste			
Dążenie do rezultatów	12,62%	19,39%	21,64%
Innowacyjność	40,78%	24,49%	34,33%
Myślenie analityczne	8,74%	22,45%	25,37%
Samodzielność	25,24%	32,65%	35,82%
Podejmowanie decyzji	20,39%	19,39%	10,45%
Rozwiązywanie problemów	12,62%	12,24%	4,48%
Sumienność	31,07%	22,45%	20,90%
Dążenie do rozwoju zawodowego	27,18%	9,18%	27,61%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	26,21%	33,67%	37,31%
Uprzejmość / życzliwość	15,53%	15,31%	5,97%
kompetencje menedżerskie			
Zarządzanie zespołem	15,53%	26,53%	23,13%
Zarządzanie projektami	4,85%	1,02%	3,73%
Przywództwo	12,62%	9,18%	15,67%
Planowanie	49,51%	48,98%	58,21%
Myślenie strategiczne	28,16%	59,18%	50,00%
Motywowanie innych	12,62%	17,35%	10,45%
Delegowanie	5,83%	1,02%	8,21%
Budowanie zespołów	27,18%	25,51%	22,39%
Budowanie organizacji	21,36%	2,04%	4,48%
kompetencje zawodowe			
Języki obce	41,75%	79,59%	15,67%
Zarządzanie procesami	9,71%	6,12%	10,45%
Wiedza zawodowa	2,91%	10,20%	85,82%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Umiejętności techniczne	5,83%	14,29%	45,52%
Umiejętności IT	18,45%	52,04%	8,21%
Znajomość i stosowanie procedur	24,27%	5,10%	12,69%
Orientacja w biznesie	24,27%	1,02%	2,99%
Negocjowanie	15,53%	2,04%	0,75%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	25,24%	8,16%	5,97%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	22,33%	18,37%	16,42%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	4,85%	11,22%	1,49%

Źródło: badania własne

W obszarze kompetencji osobistych odsetek wskazań poszczególnych pozycji był względnie proporcjonalny – brakuje kompetencji jednoznacznie wyróżniających się spośród reszty. W obszarze szkół wyższych respondenci najczęściej deklarowali, iż nacisk kładziony jest na innowacyjność (40,8% badanych) oraz na sumienność (31,1%), najrzadziej – na myślenie analityczne (8,7%) oraz dążenie do rezultatów i rozwiązywanie problemów (w obu przypadkach 12,62% wskazań). Przedstawiciele liceów wskazywali najczęściej umiejętność zarządzania sobą i czasem (33,7%) oraz samodzielność (32,7%), najrzadziej – dążenie do rozwoju zawodowego (9,2%), podczas gdy badani reprezentujący technika – najczęściej – także umiejętność zarządzania sobą i czasem (37,3%) oraz samodzielność (35,2%) zaś najrzadziej – rozwiązywanie problemów (4,5%) oraz uprzejmość i życzliwość (5,97%).

W grupie kompetencji menedżerskich ponownie zaobserwować można sytuację, w której dwie kompetencje uzyskują przeważającą liczbę wskazań, podczas gdy pozostałe wskazywane były sporadycznie. Do kompetencji, które były wskazywane najczęściej zaliczyć można planowanie i myślenie strategiczne, wskazane odpowiednio przez 49,5% i 28,2% przedstawicieli wyższych uczelni, 49% i 59,2% przedstawicieli liceów ogólnokształcących oraz 58,2% oraz 50% przedstawicieli techników. W grupie tej kompetencją wskazywaną najrzadziej było zarządzanie projektami (odpowiednio 4,9%, 1% i 3,7% wskazań) oraz delegowanie (5,83%, 1% i 8%).

W ostatniej badanej grupie kompetencji, uwzględniającej kompetencje zawodowe, ponownie zauważyć można dominację pojedynczych pozycji, natomiast w tym przypadku są one różne w kolejnych wyszczególnionych jednostkach. W obrębie szkół wyższych badani wskazywali najczęściej na szczególny nacisk na naukę języków obcych (41,8% badanych), w liceach – na języki obce (79,6%) oraz umiejętności IT (52%), zaś w technicach – na wiedzę zawodową (85,8%) oraz umiejętności techniczne (45,5% badanych). Pozostałe kompetencje wskazywane były incydentalnie, z wyjątkiem uczelni wyższych, w obrębie których część badanych umiejętności (znajomość i stosowanie procedur, orientacja w biznesie, administrowanie, znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP) wskazana została przez 20-25% respondentów.

Ostatnim krokiem w ocenie deklaracji odnośnie kompetencji obecnych w procesie edukacyjnym stało się zestawienie wskazań kompetencji najistotniejszych przy rozdzieleniu respondentów według reprezentowanego powiatu (tabela 4.4.3, tabela 4.4.4).

W takim układzie kryterialnym w pierwszej kolejności można zauważyć, iż wskazywane kompetencje w pewnym zakresie wyczerpują prawidłowości omówione uprzednio – w trzech z czterech kategorii dominują po dwie główne kategorie, w czwartej (kompetencje osobiste) – liczba wskazań jest rozłożona relatywnie proporcjonalnie. Równocześnie można zauważyć, iż część wskazań wychodzi poza tę prawidłowość, co wiąże się zapewne z obecnością w kolejnych badanych powiatach placówek

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

o różnych profilach dydaktycznych. Jako przykład podać można chociażby budowanie relacji, wyraźnie częściej wskazywane w powiecie hrubieszowskim i lubartowskim czy zarządzanie zespołem i znajomość zasad higieny i BHP – wskazywane przez przedstawicieli placówek z powiatu lubelskiego.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.4.3 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach – wg powiatu

	powiat lubelski	powiat kraśnicki	powiat opolski	powiat radzyński	powiat miasto Lublin	powiat puławski	powiat łęczyński	powiat hrubieszowski	powiat lubartowski	powiat biłgorajski	powiat zamojski i grodzki Zamość	powiat tomaszowski	powiat parczewski	powiat świdnicki
kompetencje społeczne														
Budowanie relacji	21,4%	35,0%	21,4%	30,8%	23,6%	36,1%	31,3%	45,5%	46,2%	30,8%	32,3%	6,7%	6,7%	25,0%
Dzielenie się wiedzą	7,1%	25,0%	7,1%	15,4%	14,6%	22,2%	6,3%	36,4%	0,0%	7,7%	18,5%	26,7%	6,7%	16,7%
Identyfikacja z firmą	0,0%	5,0%	7,1%	7,7%	10,6%	11,1%	12,5%	18,2%	0,0%	7,7%	9,2%	13,3%	6,7%	16,7%
Komunikatywność	57,1%	50,0%	50,0%	46,2%	43,9%	44,4%	56,3%	36,4%	53,8%	65,4%	52,3%	20,0%	40,0%	50,0%
Orientacja na klienta	0,0%	20,0%	0,0%	7,7%	21,1%	16,7%	12,5%	0,0%	15,4%	11,5%	16,9%	13,3%	6,7%	8,3%
Praca zespołowa	64,3%	40,0%	50,0%	61,5%	35,8%	41,7%	50,0%	45,5%	61,5%	53,8%	46,2%	60,0%	53,3%	25,0%
Rozwiązywanie konfliktów	21,4%	15,0%	14,3%	7,7%	8,1%	5,6%	18,8%	18,2%	30,8%	11,5%	12,3%	6,7%	33,3%	8,3%
Współpraca wewnątrzfirmowa	21,4%	5,0%	7,1%	7,7%	21,1%	8,3%	12,5%	9,1%	15,4%	7,7%	15,4%	20,0%	20,0%	33,3%
Wywieranie wpływu	7,1%	15,0%	7,1%	0,0%	17,1%	2,8%	6,3%	0,0%	0,0%	15,4%	6,2%	6,7%	13,3%	8,3%
kompetencje osobiste														
Dążenie do rezultatów	57,1%	35,0%	14,3%	30,8%	13,8%	16,7%	31,3%	45,5%	7,7%	7,7%	20,0%	6,7%	13,3%	25,0%
Innowacyjność	14,3%	40,0%	28,6%	30,8%	40,7%	33,3%	18,8%	9,1%	23,1%	23,1%	30,8%	20,0%	53,3%	16,7%
Myślenie analityczne	0,0%	20,0%	14,3%	7,7%	11,4%	30,6%	25,0%	36,4%	30,8%	30,8%	18,5%	6,7%	13,3%	0,0%
Samodzielność	7,1%	45,0%	64,3%	46,2%	26,0%	30,6%	50,0%	27,3%	38,5%	23,1%	36,9%	26,7%	6,7%	25,0%
Podejmowanie decyzji	0,0%	25,0%	0,0%	15,4%	16,3%	19,4%	6,3%	27,3%	7,7%	26,9%	21,5%	13,3%	13,3%	8,3%
Rozwiązywanie problemów	7,1%	5,0%	0,0%	0,0%	11,4%	11,1%	6,3%	18,2%	0,0%	3,8%	7,7%	13,3%	6,7%	8,3%
Sumienność	50,0%	0,0%	28,6%	30,8%	30,9%	22,2%	6,3%	18,2%	30,8%	11,5%	23,1%	26,7%	26,7%	25,0%
Dążenie do rozwoju zawodowego	14,3%	15,0%	14,3%	23,1%	22,8%	16,7%	25,0%	0,0%	38,5%	26,9%	26,2%	20,0%	26,7%	25,0%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	50,0%	35,0%	28,6%	23,1%	28,5%	41,7%	50,0%	36,4%	23,1%	53,8%	32,3%	33,3%	26,7%	50,0%
Uprzejmość / życzliwość	7,1%	15,0%	7,1%	23,1%	13,0%	11,1%	6,3%	18,2%	7,7%	15,4%	9,2%	6,7%	6,7%	25,0%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.4.4 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach – wg powiatu

	powiat lubelski	powiat kraśnicki	powiat opolski	powiat radzyński	powiat miasto Lublin	powiat puławski	powiat tęczynski	powiat hrubieszowski	powiat lubartowski	powiat biłgorajski	powiat zamojski i grodzki Zamość	powiat tomaszowski	powiat parczewski	powiat świdnicki
kompetencje menedżerskie														
Zarządzanie zespołem	64,3%	20,0%	7,1%	7,7%	17,9%	27,8%	25,0%	27,3%	30,8%	26,9%	23,1%	6,7%	26,7%	8,3%
Zarządzanie projektami	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	2,8%	6,3%	0,0%	7,7%	3,8%	3,1%	0,0%	26,7%	0,0%
Przywództwo	7,1%	25,0%	14,3%	0,0%	13,0%	11,1%	18,8%	0,0%	7,7%	23,1%	13,8%	0,0%	13,3%	8,3%
Planowanie	21,4%	65,0%	42,9%	61,5%	48,0%	47,2%	62,5%	72,7%	84,6%	46,2%	52,3%	46,7%	66,7%	50,0%
Myślenie strategiczne	50,0%	50,0%	71,4%	23,1%	30,9%	58,3%	50,0%	81,8%	30,8%	69,2%	44,6%	26,7%	33,3%	25,0%
Motywowanie innych	35,7%	20,0%	0,0%	15,4%	10,6%	13,9%	12,5%	0,0%	23,1%	11,5%	18,5%	33,3%	13,3%	33,3%
Delegowanie	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	4,9%	5,6%	6,3%	0,0%	0,0%	7,7%	12,3%	0,0%	6,7%	0,0%
Budowanie zespołów	0,0%	10,0%	14,3%	38,5%	30,1%	30,6%	25,0%	18,2%	15,4%	30,8%	35,4%	20,0%	6,7%	25,0%
Budowanie organizacji	7,1%	10,0%	0,0%	0,0%	21,1%	5,6%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	6,7%	16,7%
kompetencje zawodowe														
Języki obce	50,0%	50,0%	28,6%	46,2%	40,7%	36,1%	31,3%	54,5%	46,2%	34,6%	50,8%	33,3%	26,7%	41,7%
Zarządzanie procesami	0,0%	20,0%	0,0%	7,7%	13,8%	5,6%	0,0%	9,1%	7,7%	7,7%	9,2%	0,0%	6,7%	0,0%
Wiedza zawodowa	42,9%	50,0%	71,4%	69,2%	15,4%	50,0%	75,0%	90,9%	53,8%	46,2%	41,5%	66,7%	80,0%	58,3%
Umiejętności techniczne	57,1%	35,0%	28,6%	30,8%	7,3%	38,9%	62,5%	27,3%	46,2%	23,1%	16,9%	0,0%	20,0%	16,7%
Umiejętności IT	14,3%	45,0%	28,6%	15,4%	20,3%	36,1%	12,5%	18,2%	23,1%	19,2%	26,2%	6,7%	0,0%	16,7%
Znajomość i stosowanie procedur	0,0%	15,0%	7,1%	0,0%	17,1%	5,6%	6,3%	0,0%	7,7%	19,2%	24,6%	13,3%	6,7%	8,3%
Orientacja w biznesie	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	19,5%	5,6%	6,3%	0,0%	0,0%	3,8%	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Negocjowanie	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	13,0%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	3,1%	0,0%	6,7%	0,0%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	22,0%	16,7%	6,3%	0,0%	7,7%	11,5%	13,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	42,9%	10,0%	0,0%	7,7%	22,8%	13,9%	6,3%	18,2%	7,7%	23,1%	18,5%	13,3%	13,3%	25,0%
Znaj. i stos. zasad ekologii i zrówn. rozwoju	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	4,9%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	3,1%	6,7%	6,7%	8,3%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rozważając zróżnicowanie kompetencji, na które kładziony jest szczególny nacisk w procesach edukacyjnych w ujęciu według powiatu, warto także zaznaczyć, iż część umiejętności wydaje się być wskazywana przez przedstawicieli kolejnych badanych obszarów na względnie podobnym poziomie, część zaś wykazuje silne zróżnicowanie. Do tych pierwszych zaliczyć można w szczególności identyfikowanie się z firmą, wywieranie wpływu, orientację w biznesie, rozwiązywanie problemów, delegowanie i negocjowanie oraz znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju. Co ciekawe, kompetencje te były rzadko wskazywane przez przedstawicieli jednostek. Do kompetencji o wysokim stopniu zróżnicowania ilości wskazań zaliczyć można wiedzę zawodową, następnie zaś myślenie strategiczne, umiejętności techniczne, samodzielność oraz planowanie.

Struktura kompetencji charakterystyczna dla każdego powiatu omówiona została w częściach poświęconych kolejnym, analizowanym powiatom.

W części poświęconej procesom dydaktycznym, przedstawiciele placówek dydaktycznych poproszeni zostali także o wskazanie, jakie uprawnienia lub certyfikaty nabywają absolwenci reprezentowanych przez ankietowanych jednostek. Pozyskane wyniki w ujęciu zbiorczym przedstawione zostały w tabeli 4.4.5, zaś przy rozdzieleniu według typu jednostki – w tabeli 4.4.6.

Tabela 4.4.5 Uprawnienia i certyfikaty oferowane przez jednostki edukacyjne

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	234	59,54%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi spec. programów komputerowych	14	3,56%
Uprawnienia do prac na wysokościach	9	2,29%
Uprawnienia elektryczne	42	10,69%
Uprawnienia budowlane	54	13,74%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	4	1,02%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarские, lekarskie, inżynierskie, itp.)	45	11,45%
Prawo jazdy kategorii B	5	1,27%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	2	0,51%
Certyfikaty językowe	14	3,56%

Źródło: badania własne

Tabela 4.4.6 Uprawnienia i certyfikaty oferowane przez jednostki edukacyjne – wg rodzaju jednostki

	Szkoła wyższa	Liceum ogólnokształcące	Technikum
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	44,66%	97,96%	45,52%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	7,77%	1,02%	2,99%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	0,00%	5,22%
Uprawnienia elektryczne	0,00%	0,00%	24,63%
Uprawnienia budowlane	0,00%	0,00%	31,34%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,00%	0,00%	2,24%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarские, lekarskie, inżynierskie, itp.)	43,69%	0,00%	0,00%
Prawo jazdy kategorii B	0,00%	0,00%	2,99%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,00%	0,00%	1,49%
Certyfikaty językowe	3,88%	1,02%	3,73%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę perspektywę zbiorczą, należy w pierwszej kolejności zauważyć, iż większość (59,5%) jednostek nie zapewnia swoim absolwentom żadnych certyfikatów ani uprawnień. Wśród pozostałych, najwięcej umożliwia uzyskanie uprawnień budowlanych (13,7%) oraz uprawnień do wykonywania zawodu (11,5%), w mniejszym zakresie – uprawnień elektrycznych (10,7%). Pozostałe uprawnienia i certyfikaty reprezentowane były incydentalnie – najczęściej były to certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi oprogramowania oraz certyfikaty językowe, każde zapewniane przez 3,6% jednostek.

W perspektywie rodzaju instytucji edukacyjnej (tabela 4.4.6), na początku warto zauważyć, iż licea ogólnokształcące co do zasady nie oferują żadnych poświadczeń osiągniętych kompetencji – zaledwie 1% jednostek wskazało na certyfikaty językowe oraz certyfikaty poświadczające umiejętność obsługi programów komputerowych. Spójną strukturę zaobserwować można także w przypadku szkół wyższych, tutaj najczęściej wymieniane były uprawnienia do wykonywania zawodu (43,7% jednostek), w mniejszym zakresie oba rodzaje certyfikatów (obsługi oprogramowania – 7,8% podmiotów, językowe – 3,9% jednostek).

Szerszy zakres poświadczeń kompetencji zaobserwować można w przypadku techników – uprawnienia budowlane wskazywane były przez 31,3% przedstawicieli tego rodzaju jednostek, uprawnienia elektryczne – przez 24,6%, pozostałe możliwe kategorie deklarowane były każdorazowo przez mniej niż 10% ankietowanych. Wyjątkiem są tutaj uprawnienia do wykonywania zawodu, które nie były wskazywane przez badanych reprezentujących technika.

Uprawnienia i certyfikaty przyznawane przez jednostki edukacyjne przeanalizowano także w perspektywie kolejnych, uwzględnionych badaniu powiatów (tabela 4.4.7).

Tabela 4.4.7 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne – wg powiatu

	powiat lubelski	powiat kraśnicki	powiat opolski	powiat radzyński	powiat miasto Lublin	powiat puławski	powiat łęczyński
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	21,4%	60,0%	64,3%	76,9%	53,7%	66,7%	50,0%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	7,1%	5,0%	7,1%	0,0%	7,3%	2,8%	0,0%
Uprawnienia do prac na wysokościach	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	2,8%	12,5%
Uprawnienia elektryczne	21,4%	30,0%	21,4%	15,4%	0,8%	13,9%	31,3%
Uprawnienia budowlane	35,7%	0,0%	7,1%	7,7%	4,1%	22,2%	25,0%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarstwo, lekarskie, inżynierskie, itp.)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,1%	0,0%	0,0%
Prawo jazdy kategorii B	35,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Certyfikaty językowe	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%

	powiat hrubieszowski	powiat lubartowski	powiat biłgorajski	powiat zamojski i grodzki Zamość	powiat tomaszowski	powiat parczewski	powiat świdnicki
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	72,7%	61,5%	73,1%	67,7%	53,3%	53,3%	58,3%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,0%	0,0%	11,5%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%
Uprawnienia elektryczne	18,2%	15,4%	7,7%	7,7%	13,3%	20,0%	8,3%
Uprawnienia budowlane	27,3%	15,4%	11,5%	12,3%	46,7%	26,7%	25,0%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarskie, lekarskie, inżynierskie, itp.)	0,0%	0,0%	0,0%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Prawo jazdy kategorii B	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Certyfikaty językowe	0,0%	7,7%	11,5%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: badania własne

Także w tym przypadku odsetek deklaracji wydaje się być konsekwencją charakteru jednostek działających na terenie danego powiatu, stąd też uprawnienia do wykonywania zawodu wskazywane były tylko przez przedstawicieli jednostek z powiatu miasto Lublin oraz powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość. Ponadto, zauważyć można, iż uprawnienia elektryczne i budowlane wydają się być rozłożone względnie proporcjonalnie, zaś prawo jazdy kategorii B oraz innych niż B, jak również certyfikaty językowe częściej wskazywane były przez przedstawicieli podmiotów z powiatu lubelskiego.

Na koniec warto zauważyć, iż odsetek jednostek, które nie przyznają uprawnień i certyfikatów utrzymuje się na podobnym poziomie, tj. od 50% do 70%, z wyjątkiem powiatu lubelskiego, w którym na brak przyznawanych poświadczeń wskazało zaledwie 21,4% ankietowanych.

4.5 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

Kolejnym krokiem prowadzonej analizy stała się ocena deklaracji respondentów w zakresie przygotowania reprezentowanych instytucji do realizacji procesów dydaktycznych. Pierwsze pytanie z tego obszaru dotyczyło odsetka pracowników instytucji, którzy doskonalą swoje kompetencje zawodowe (tabela 4.5.1).

Tabela 4.5.1 Doskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli

	Nie	Tak, tylko niektórzy	Tak, większość	Tak, wszyscy
Technikum	8,11%	29,73%	61,26%	0,90%
Liceum ogólnokształcące	7,35%	29,41%	61,76%	1,47%
Szkoła wyższa	3,16%	35,79%	50,53%	10,53%
Wszystkie instytucje łącznie	5,61%	29,60%	60,44%	4,36%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

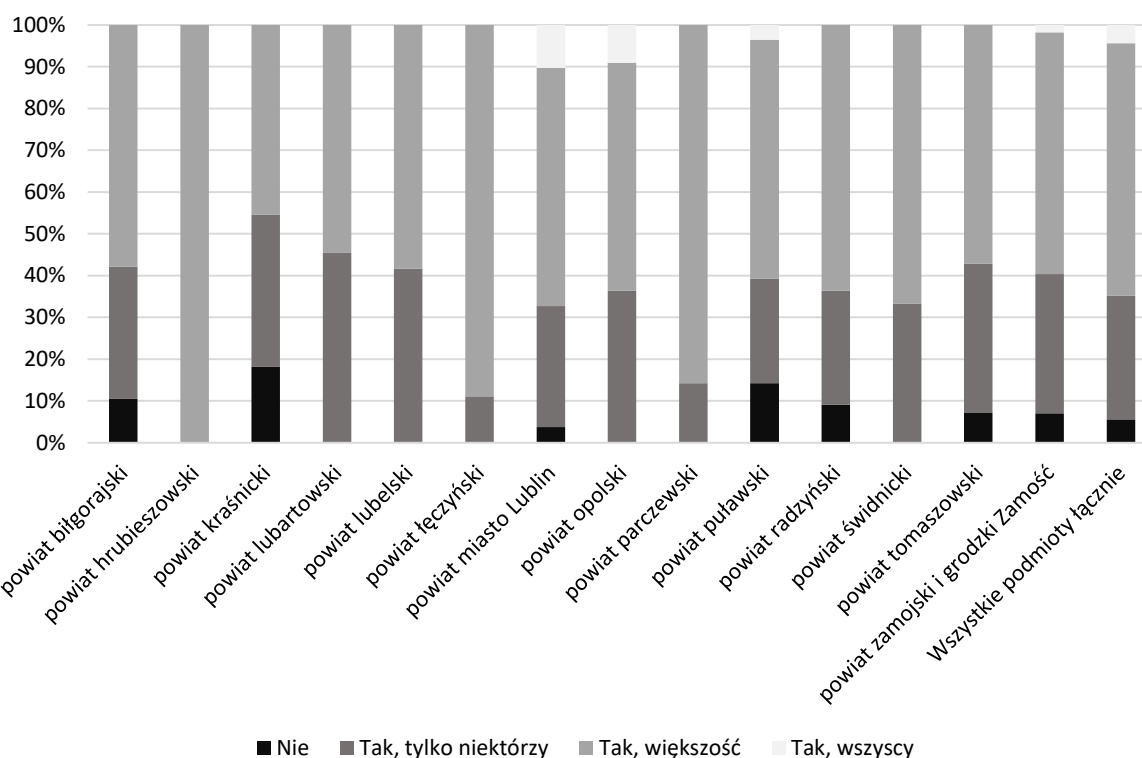
Biorąc pod uwagę przedstawicieli wszystkich instytucji łącznie, najczęściej odpowiedzi wskazywało, iż w reprezentowanej instytucji większość pracowników doskonali swoje kompetencje i kwalifikacje – odpowiedziało tak 60,4% badanych. Kolejne odpowiedzi wskazywały, iż robią to tylko niektórzy (29,6%), nie robi tego nikt z instytucji (5,6%) oraz, iż działania takie podejmują wszyscy jej pracownicy (4,4% odpowiedzi).

Biorąc pod uwagę poszczególne, badane instytucje, można zauważyć, iż odpowiedzi przedstawicieli techników oraz liceów ogólnokształcących są bardzo zbliżone (wszyscy – odpowiednio 0,9% i 1,5% jednostek, większość – 61,3% oraz 61,7%, niektórzy – 29,7% i 29,4% oraz nikt – 8,1% oraz 7,4%). Częściej kompetencje swoje doskonali natomiast przedstawiciele szkół wyższych – w tej grupie 10,5% respondentów stwierdziło, iż robią tak wszyscy w organizacji, 50,5% iż większość, 35,7%, że niektórzy, zaś tylko 3,2%, że nikt.

Tabela 4.5.2 Doskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli – wg powiatów

	Nie	Tak, tylko niektórzy	Tak, większość	Tak, wszyscy
powiat biłgorajski	10,53%	31,58%	57,89%	0,00%
powiat hrubieszowski	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
powiat kraśnicki	18,18%	36,36%	45,45%	0,00%
powiat lubartowski	0,00%	45,45%	54,55%	0,00%
powiat lubelski	0,00%	41,67%	58,33%	0,00%
powiat łęczyński	0,00%	11,11%	88,89%	0,00%
powiat miasto Lublin	3,74%	28,97%	57,01%	10,28%
powiat opolski	0,00%	36,36%	54,55%	9,09%
powiat parczewski	0,00%	14,29%	85,71%	0,00%
powiat puławski	14,29%	25,00%	57,14%	3,57%
powiat radzyński	9,09%	27,27%	63,64%	0,00%
powiat świdnicki	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%
powiat tomaszowski	7,14%	35,71%	57,14%	0,00%
powiat zamojski i grodzki Zamość	7,02%	33,33%	57,89%	1,75%
Wszystkie podmioty łącznie	5,61%	29,60%	60,44%	4,36%

Źródło: badania własne



Rysunek 4.5.1 Doskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli – wg powiatów

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę poszczególne powiaty (tabela 4.5.2, wykres 4.5.1) zauważyć można dość wysokie zróżnicowanie odpowiedzi. Brak rozwoju w największym stopniu deklarowali przedstawiciele jednostek z powiatu kraśnickiego (18,2%), puławskiego (14,3%) oraz biłgorajskiego (10,5%), co także ważne, w części powiatów (hrubieszowski, opolski, parczewski, świdnicki) nie było żadnych deklaracji takiego stanu. Poszerzanie swoich kompetencji przez wszystkich pracowników instytucji wskazywane było przez przedstawicieli jednostek z powiatu miasto Lublin (10,3%), powiatu opolskiego (9,1%), puławskiego (3,6%) oraz zamojskiego i grodzkiego Zamość (1,8%). Odpowiedzi wyrażające doskonalenie części pracowników były zróżnicowane i będą omówione szczegółowo w części poświęconej poszczególnym powiatom. Biorąc pod uwagę obraz ogólny, o doskonalenie kompetencji w najmniejszym stopniu (najwyższa suma odpowiedzi „nie” i „niektórzy”) dbają jednostki z powiatu kraśnickiego, lubartowskiego, biłgorajskiego i tomaszowskiego, w największym (najwyższa suma odpowiedzi „wszyscy” i „większość”) – z hrubieszowskiego, łęczyńskiego i parczewskiego.

W kolejnych dwóch pytaniach badani poproszeni zostali natomiast o ocenę reprezentowanej instytucji z perspektywy jej przygotowania do realizacji procesu dydaktycznego oraz na płaszczyźnie osiąganych efektów – zakresu przygotowania absolwenta do podjęcia pracy na rynku. Wszystkie pozycje ocenione były na skali pięciostopniowej, w której wartości niskie reprezentowały ocenę negatywną, wysokie – pozytywną. Wyniki dla badanych jednostek łącznie oraz przy rozdzieleniu według charakteru instytucji przedstawione zostały w tabeli 4.5.3, zaś przy podzieleniu respondentów według reprezentowanego powiatu – w tabeli 4.5.4.

Tabela 4.5.3 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia

	Technikum	Liceum ogólnokształcące	Szkoła wyższa	Jednostki łącznie
Ocena instytucji				
Dostępność bazy lokalowej	3,95	3,96	4,01	3,97
Wyposażenie bazy lokalowej	4,08	4,05	4,10	4,07
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,67	3,62	3,98	3,66
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,23	4,11	4,20	4,20
Umiejętność przekazywania wiedzy przez personel	4,29	4,14	4,17	4,23
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,12	3,84	4,21	4,06
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,20	3,64	4,31	4,13
Ocena zakresu i efektów kształcenia				
Wiedza teoretyczna	3,83	4,04	3,94	3,92
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,23	3,52	4,13	4,05
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,61	4,06	4,18	3,82
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	4,02	3,89	4,14	4,02
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	4,06	3,54	4,30	4,01

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę próbę łącznie, można stwierdzić, iż respondenci oceniają przygotowanie reprezentowanych instytucji na co najmniej poziomie dobrym. Najlepiej oceniona została umiejętność przekazywania wiedzy przez personel (4,23), a także wiedza i doświadczenie nauczycieli (4,23), najgorzej, ale nadal relatywnie dobrze – możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line (3,66), oraz dostępność bazy lokalowej (3,97). Przechodząc do poszczególnych kategorii jednostek, podobną strukturę odpowiedzi zauważyć można w technikach, w których także najlepiej oceniono umiejętność przekazywania wiedzy (4,29) oraz wiedzę i doświadczenie personelu (4,23), zaś najniżej – możliwość prowadzenia edukacji on-line (3,67) oraz dostępność bazy lokalowej (3,95). Odpowiedzi przedstawicieli liceów charakteryzuje podobna hierarchia, niemniej jednak same oceny umiejętności przekazywania wiedzy (4,14) oraz wiedzy i doświadczenia kadry (4,11) są niższe, niż w przypadku techników. Najniżej, chociaż nadal relatywnie dobrze oceniono możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line (3,62), przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy (3,64) oraz dostosowanie oferty do potrzeb rynku (3,84).

Przedstawiciele uczelni ocenili kolejne badane zmienne na podobnym poziomie, wskazując na dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy (4,31) oraz dobre dostosowanie oferty do potrzeb rynku (4,21). Nieco gorzej oceniono natomiast ponownie możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line (3,98) oraz dostępność bazy lokalowej (4,01).

Przechodząc do oceny efektów procesu kształcenia – stopnia przygotowania absolwenta do pracy zawodowej, ponownie można zauważyć, iż oceniona ona została dość pozytywnie. Biorąc pod uwagę próbę łącznie, umiejętności praktyczne, praca zespołowa i znajomość rynku uzyskały bardzo podobne, dobre oceny (4,01-4,05). Nieznacznie gorzej oceniono umiejętność obsługi oprogramowania (3,82) oraz wiedzę teoretyczną (3,92).

W kolejnych, analizowanych jednostkach struktura ocen efektów realizacji procesu dydaktycznego jest nieco inna. Przedstawiciele techników najwyżej ocenili stopień zapewnienia umiejętności

praktycznych (4,23), najgorzej – umiejętność obsługi oprogramowania (3,61) oraz wiedzę teoretyczną (3,83). Przedstawiciele liceów – mają dość niską opinię odnośnie wykształcenia u absolwentów znajomości rynku (3,54) oraz umiejętności praktycznych związanych z pracą (3,52), co być może jest pochodną profilu dydaktycznego tego rodzaju jednostki. Wiedza teoretyczna i umiejętności obsługi oprogramowania ocenione zostały przez tą grupę badanych wyraźnie lepiej (odpowiednio 4,04 i 4,06). Wyższe i porównywalne oceny zaobserwować można natomiast wśród przedstawicieli szkół wyższych. Co ciekawe, najgorzej oceniono tutaj zapewnienie absolwentom wiedzy teoretycznej (3,94), najlepiej natomiast znajomość rynku i kierujących nim zasad (4,30). Umiejętności praktyczne, obsługi oprogramowania i pracy zespołowej uzyskały zbliżone oceny, z przedziału 4,13 do 4,18.

Rozdzielenie ocen według powiatu reprezentowanego przez respondenta (tabela 4.5.4) także prowadzi do kilku interesujących spostrzeżeń. Po pierwsze, w części pozycji zauważyć można relatywną zgodność odpowiedzi – ma to miejsce między innymi przy ocenie dostępności bazy lokalowej, która jest oceniona porównywalnie, nieznacznie gorzej w powiecie opolskim, radzyńskim i tomaszowskim, ocenie jej wyposażenia (ponadprzeciętnie – powiat kraśnicki, jak również zamojski i grodzki Zamość, gorzej – powiat tomaszowski) oraz dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy (nieznacznie poniżej przeciętnej ocenione przez przedstawicieli jednostek z powiatu tomaszowskiego i parczewskiego). Największe zróżnicowanie odpowiedzi zauważyć można w przypadku możliwości prowadzenia procesu dydaktycznego on-line – w jego obrębie wskazać można szereg powiatów o nieproporcjonalnie niskich ocenach (powiat tomaszowski i radzyński, a także opolski i kraśnicki).

Biorąc pod uwagę poszczególne powiaty, od wartości przeciętnych odbiega w pewnym stopniu powiat kraśnicki i lubartowski, przedstawiciele których z jednej strony bardzo dobrze oceniają umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli, ich wiedzę i doświadczenie oraz wyposażenie bazy lokalowej, z drugiej strony – dość nisko postrzegają możliwości prowadzenia procesu dydaktycznego on-line. Podobne prawidłowości (z zastrzeżeniem nieco gorszych ocen wyposażenia bazy lokalowej) zanotować można w przypadku powiatu miasto Lublin, powiatu parczewskiego oraz puławskiego.

Zestawiając powiaty między sobą, można ponadto wskazać, iż dostępność bazy lokalowej najgorzej ocenia powiat opolski (3,65) oraz tomaszowski (3,83), najlepiej – lubelski (4,15), zaś jej wyposażenie – najgorzej powiat tomaszowski (3,83) i hrubieszowski (3,93), najlepiej – kraśnicki (4,27) oraz lubartowski (4,20). Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego w większości powiatów oceniane były przeciętnie bądź poniżej średniej – najgorzej w powiecie tomaszowskim (2,67) oraz radzyńskim (2,92), najlepiej – biłgorajskim (4,03). Wiedza i doświadczenie nauczycieli, jak również umiejętność przekazywania wiedzy była natomiast oceniana jednoznacznie pozytywnie, to pierwsze najlepiej w powiecie miasto Lublin (4,57) i puławskim (4,56), najgorzej – w powiecie lubelskim i hrubieszowskim (w obu 4,00), ta druga – najlepiej w powiecie miasto Lublin (4,79) oraz kraśnickim (4,64), najgorzej – w powiecie biłgorajskim (3,97).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.5.4 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia – według powiatów

	powiat lubelski	powiat kraśnicki	powiat opolski	powiat radzyński	powiat miasto Lublin	powiat puławski	powiat łęczyński
Ocena instytucji							
Dostępność bazy lokalowej	4,15	4,00	3,65	3,85	4,00	3,94	3,93
Wyposażenie bazy lokalowej	3,96	4,27	4,00	4,00	3,93	4,06	4,05
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,62	3,45	3,20	2,92	3,50	3,81	3,82
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,00	4,27	4,15	4,08	4,57	4,56	4,24
Umiejętność przekazywania wiedzy przez personel	4,12	4,64	4,15	4,31	4,79	4,38	4,16
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,12	4,18	3,95	3,92	3,92	4,13	4,15
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	3,92	3,91	4,25	4,00	4,00	4,31	4,23
Ocena zakresu kształcenia							
Wiedza teoretyczna	3,92	4,18	3,85	4,15	4,14	3,94	3,92
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,12	3,82	4,05	4,08	4,00	4,00	4,11
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,69	4,00	3,90	3,62	3,57	3,88	4,07
Umiejętności związane z pracą zesp. i kontaktami międzyludzkimi	4,19	4,09	3,85	3,77	4,36	4,13	4,04
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	3,92	4,45	3,85	3,92	3,71	4,25	4,20

Źródło: badania własne

Tabela 4.5.4 c.d. Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia – według powiatów

	powiat hrubieszowski	powiat lubartowski	powiat biłgorajski	powiat zamojski i grodzki Zamość	powiat tomaszowski	powiat parczewski	powiat świdnicki
Ocena instytucji							
Dostępność bazy lokalowej	3,93	4,07	4,00	4,00	3,83	4,07	4,06
Wyposażenie bazy lokalowej	3,93	4,20	4,17	4,23	3,83	4,13	4,12
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,71	3,67	4,03	3,31	2,67	3,60	3,72
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,00	4,27	4,11	4,23	4,25	4,33	4,06
Umiejętność przekazywania wiedzy przez personel	4,14	4,47	3,97	4,46	4,42	4,33	4,17
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,00	4,33	4,00	4,00	3,75	3,87	4,03
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	3,50	4,27	4,14	4,00	4,08	4,00	4,17
Ocena zakresu kształcenia							
Wiedza teoretyczna	3,71	3,93	3,75	4,31	3,58	3,80	3,95
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,14	4,20	4,00	3,77	4,17	4,00	4,00
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,86	3,67	3,69	3,38	3,25	4,07	3,66
Umiejętności związane z pracą zesp. i kontaktami międzyludzkimi	3,93	3,93	3,94	3,62	4,08	4,07	4,06
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	3,93	3,87	3,78	3,23	3,92	4,20	4,00

Źródło: badania własne

Ostatnie dwa obszary oceny to dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku – które postrzegane jest na bardzo podobnym poziomie we wszystkich badanych obszarach, nieznacznie lepiej w powiecie lubartowskim (4,33), gorzej w radzyńskim i powiecie miasto Lublin (w obu 3,92),

„Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim ”
POWR.02.20.00-00-0013/18

oraz przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy, które najwyżej oceniono w powiecie puławskim (4,31), lubartowskim (4,27) i opolskim (4,25), najgorzej – w hrubieszowskim (3,50).

Analizując ocenę przygotowania absolwenta do podjęcia pracy na rynku ponownie w pierwszej kolejności należy zauważyć, iż w części wyrażających ją zmiennych odpowiedzi respondentów z poszczególnych powiatów były bardzo zbliżone, dotyczy to w szczególności umiejętności praktycznych związanych z wykonywanym zawodem oraz umiejętności związanych z pracą zespołową. Wysokie zróżnicowanie zaobserwować można natomiast w przypadku znajomości rynku i obowiązujących na nim zasad, która wysoko oceniona została przez przedstawicieli jednostek z powiatu kraśnickiego (4,45), a także puławskiego (4,25), łęczyńskiego i parczewskiego (w obu 4,20), wyraźnie niżej – powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość (3,23), miasto Lublin (3,71) oraz biłgorajskiego (3,78).

Porównując badane powiaty, zauważyć można ponadto, iż:

1. poziom zapewnianej przez jednostki edukacyjne wiedzy teoretycznej najlepiej oceniają przedstawiciele podmiotów z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość (4,31), kraśnickiego (4,18), radzyńskiego (4,15) i powiatu miasto Lublin (4,14), najgorzej – tomaszowskiego (3,58), hrubieszowskiego (3,71) i biłgorajskiego (3,75);
2. umiejętności praktyczne związane z wykonywaniem zawodu, jak było wspomniane wcześniej, oceniane są porównywalnie, najlepiej w jednostkach z powiatu lubartowskiego (4,20), najgorzej – zamojskiego i grodzkiego Zamość (3,77);
3. umiejętności obsługi oprogramowania najlepiej oceniają respondenci z jednostek z powiatu łęczyńskiego i parczewskiego (w obu ocena 4,07), najgorzej – tomaszowskiego (3,25), zamojskiego i grodzkiego Zamość (3,38);
4. umiejętności związane z pracą zespołową w najlepszym stopniu zapewniane są w opinii przedstawicieli jednostek z powiatu miasto Lublin (4,36), powiatu lubelskiego (4,19) oraz puławskiego (4,13), najgorzej – zamojskiego i grodzkiego Zamość (3,62) oraz radzyńskiego (3,77).

4.6 Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

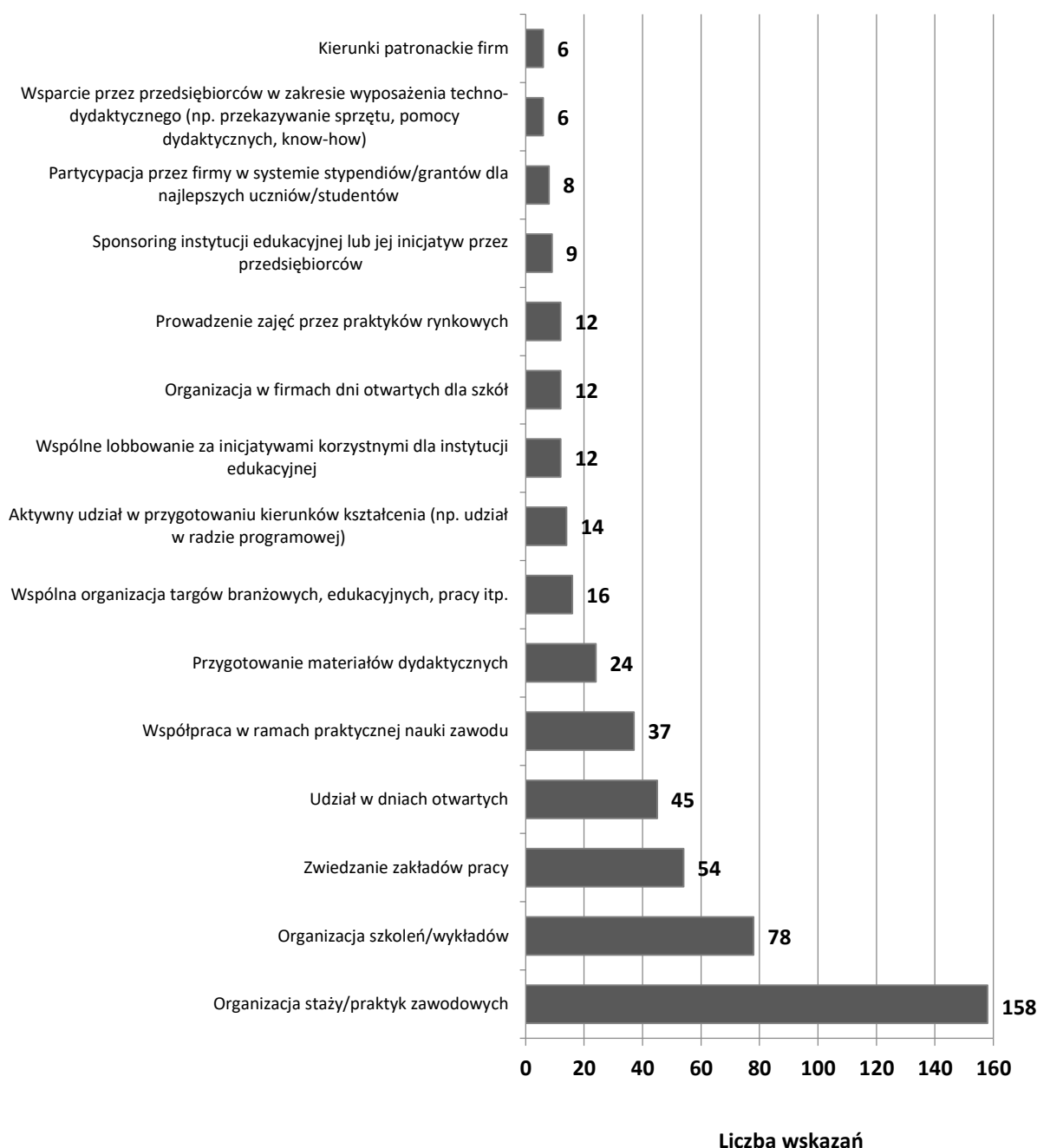
Analiza danych dotyczących współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami ujęto na rysunku 4.6.1. Z pozyskanych informacji wynika, iż zdecydowanie najczęstszą formą współpracy jest organizacja staży lub praktyk zawodowych. Stosunkowo dużym zainteresowaniem cieszy się również organizacja szkoleń i wykładów, zwiedzanie zakładów pracy, udział w dniach otwartych, współpraca w ramach praktycznej nauki zawodu oraz przygotowanie materiałów dydaktycznych. Pozostałe możliwe do realizacji formy współpracy zostały wskazane przez mniej niż 20 osób.

Analiza zagadnienia form współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami w perspektywie trzech grup podmiotów (tabela 4.6.1) pokazała, że instytucjami o zdecydowanie najniższym poziomie współpracy z otoczeniem rynkowym są licea ogólnokształcące. W przypadku tych instytucji żadna z form współpracy nie została wskazana przez co najmniej 10 procent respondentów. Jeśli chodzi o technika i szkoły wyższe to widzimy, że najczęstszymi formami współpracy są organizacja staży i praktyk zawodowych oraz szkoleń i wykładów. Główne różnice występujące między tymi instytucjami są związane bezpośrednio z charakterem oraz formą zajęć prowadzonych w ramach procesu kształcenia. W przypadku techników widzimy w większym stopniu korzystanie ze współpracy w



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ramach praktycznej nauki zawodu oraz realizację zwiedzania zakładów pracy. Natomiast pracownicy szkół wyższych wskazywali zdecydowanie częściej od przedstawicieli innych instytucji edukacyjnych na formę współpracy związaną z przygotowaniem materiałów dydaktycznych, prowadzeniem zajęć przez praktyków rynkowych oraz aktywnym udziałem przedsiębiorców w przygotowaniu kierunków kształcenia.



Rysunek 4.6.1 Zakres współpracy reprezentowanej instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami

Źródło: badania własne

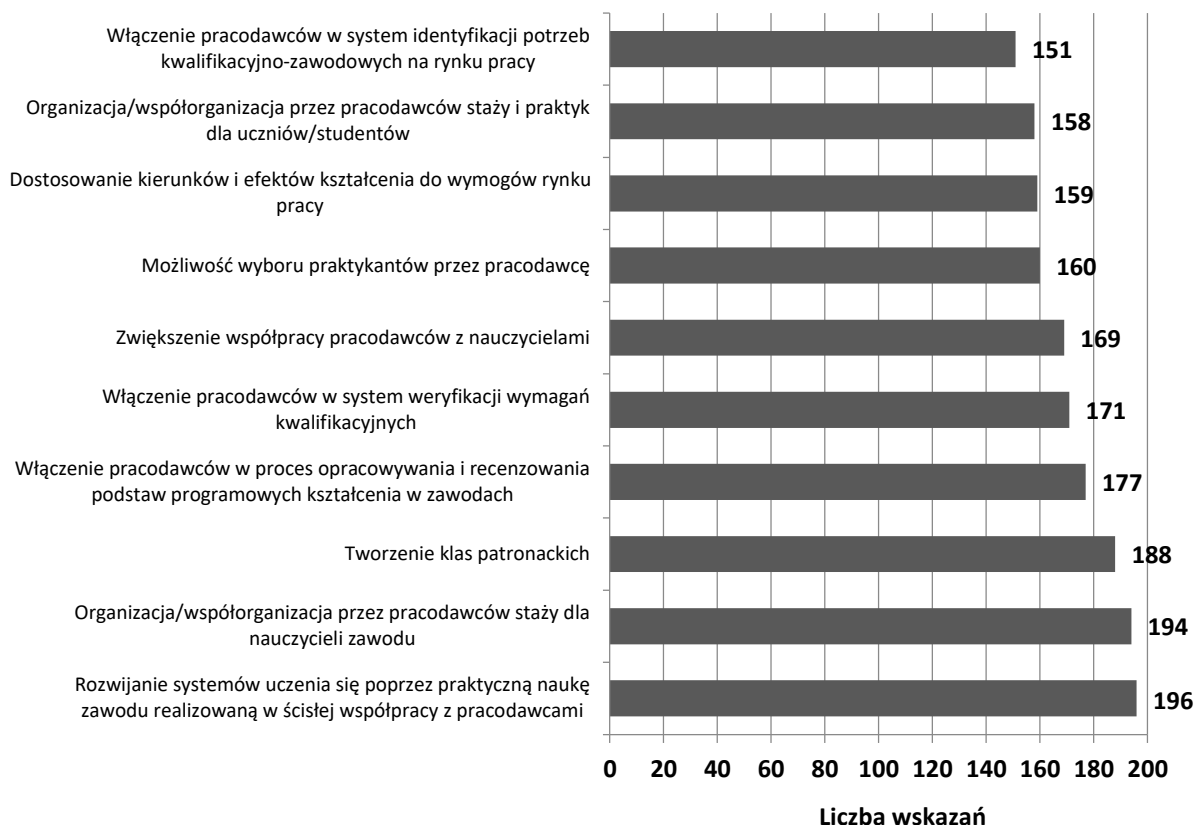
Tabela 4.6.1 Zakres współpracy reprezentowanej instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami z podziałem na instytucje edukacyjne (procent wskazań)

Zakres współpracy reprezentowanej instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Szkoła wyższa
Organizacja staży/praktyk zawodowych	1,0	48,5	67,0
Organizacja szkoleń/wykładów	9,2	24,6	17,5
Zwiedzanie zakładów pracy	6,1	17,9	8,7
Udział w dniach otwartych	7,1	13,4	10,7
Współpraca w ramach praktycznej nauki zawodu	0,0	17,9	2,9
Przygotowanie materiałów dydaktycznych	1,0	6,0	11,7
Aktywny udział w przygotowaniu kierunków kształcenia (np. udział w radzie programowej)	1,0	2,2	9,7
Wspólna organizacja targów branżowych, edukacyjnych, pracy itp.	4,1	3,7	3,9
Wspólne lobbowanie za inicjatywami korzystnymi dla instytucji edukacyjnej	2,0	3,7	3,9
Prowadzenie zajęć przez praktyków rynkowych	1,0	0,0	7,8
Organizacja w firmach dni otwartych dla szkół	4,1	1,5	2,9
Sponsoring instytucji edukacyjnej lub jej inicjatyw przez przedsiębiorców	0,0	,7	5,8
Partycypacja przez firmy w systemie stypendiów/grantów dla najlepszych uczniów/studentów	0,0	2,2	3,9
Wsparcie przez przedsiębiorców w zakresie wyposażenia techno-dydaktycznego (np. przekazywanie sprzętu, pomocy dydaktycznych, know-how)	0,0	0,0	4,9
Kierunki patronackie firm	2,0	1,5	0,0

Źródło: badania własne

Badając zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 4.6.2) należy zauważyć, iż wszystkie z przedstawionych przez autorów badania propozycje spotkały się ze stosunkowo wysokim poziomem akceptacji (każda z potencjalnych aktywności i form współpracy została wskazana przez minimum 150 osób, co stanowi prawie 40% próby). Niemniej jednak można wskazać na formy współpracy, które charakteryzują się zdecydowanie największym potencjalnym zainteresowaniem ze strony respondentów, do których należą odpowiednio:

- rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami;
- organizacja lub współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu;
- tworzenie klas patronackich.



Rysunek 4.6.2 Zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia

Źródło: badania własne

Analiza zakresu oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców w ujęciu trzech najliczniej reprezentowanych instytucji edukacyjnych (tabela 4.6.2) pokazuje, że opinie pracowników techników oraz liceów ogólnokształcących są stosunkowo zbieżne. Instytucje te są byłyby zainteresowane każdą z form współpracy. Niemniej najmniejsze ich zainteresowanie budzi możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę, włączenie pracodawców w system weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych (w przypadku liceum) oraz włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy” (w przypadku liceum). W przypadku szkół wyższych w każdym z wymienionych powyżej obszarów tematycznych oczekiwania co do realizacji omawianych działań są prawie dwukrotnie niższe w stosunku do opinii wyrażanych przez przedstawicieli pozostałych instytucji edukacyjnych. Przy czym według badanych uczelnie wyższe byłyby najbardziej zainteresowane „rozwijaniem systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami oraz „organizacja/współorganizacją przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu. Zaskakującym jest natomiast małe zainteresowanie włączenie pracodawców w proces opracowywania i recenzowania podstaw programowych kształcenia w zawodach , dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy oraz włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy.

Tabela 4.6.2 Zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia z podziałem na instytucje edukacyjne (procent wskazań)

Zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Szkoła wyższa
Rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami	44,9	50,0	50,5
Organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu	46,9	50,7	47,6
Tworzenie klas patronackich	52,0	50,7	32,0
Zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami	45,9	43,3	41,7
Włączenie pracodawców w proces opracowywania i recenzowania podstaw programowych kształcenia w zawodach	52,0	46,3	32,0
Organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów/studentów	45,9	43,3	39,8
Włączenie pracodawców w system weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych	38,8	47,8	38,8
Dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy	41,8	47,0	29,1
Możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę	38,8	36,6	35,0
Włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy	38,8	43,3	26,2

Źródło: badania własne

W badaniu ocenie poddano również opinię respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 4.6.3). Jak można zauważyć badani wykazywali:

- wysoki poziom zgodności co do zasadności tezy, iż współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez daną instytucję edukacyjną;
- w nieco mniejszym stopniu zgodność ze stwierdzeniem, że zaangażowanie pracodawców w ich instytucji edukacyjnej jest zbyt małe i należałoby tę współpracę pogłębić;
- brak akceptacji stwierdzeń dotyczących zbyt dużego wpływu pracodawców na proces kształcenia, przeceniania roli przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz faktu posiadania przez przedsiębiorców błędnych oczekiwań odnośnie procesu edukacji.

Taki obraz uzyskanych opinii świadczy o wysokim poziomie znaczenia przypisanego przez badanych do kwestii urynkwienia oferty edukacyjnej oraz pozytywnej oceny orientacji przedsiębiorców w obszarach zarówno jakości edukacji jak również oczekiwanych przez rynek zasobów wiedzy i umiejętności praktycznych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.6.3 Opinie respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (liczba odpowiedzi)

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie mam zdania
Współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez naszą instytucję edukacyjną	11	19	57	119	187
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	121	53	12	16	191
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	12	44	49	98	190
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	109	65	14	16	189
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	109	59	17	11	197

Źródło: badania własne

Dodatkowo prowadzone badania wykazały, iż prawie 40% ogółu respondentów potwierdziło, że reprezentowane przez nich instytucje edukacyjne prowadzą wśród pracodawców badania w zakresie oceny zarówno oferty jak również jakości kształcenia. Natomiast jak pokazują wyniki realizowanych badań co trzecia instytucja edukacyjna przeprowadza również ocenę stopnia dopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców.

Omówione powyżej obszary badań są najczęściej realizowane przez technika (50% wskazań w tej grupie) zaś najrzadziej przez licea ogólnokształcące (badanie jakości i oferty kształcenia w 27,6% zaś stopnia dopasowania oferty do potrzeb pracodawców w 19,4%). W przypadku szkół wyższych badania jakości i oferty kształcenia przeprowadza się w 37,9% badanych instytucji zaś ocenę stopnia dopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców w 29,1%.

Tabela. 4.6.4 Realizacja badań w zakresie oceny poszczególnych aspektów przez instytucje edukacyjne wśród pracodawców

Badania w zakresie oceny	Liceum ogólnokształcące	Szkoła wyższa	Technikum
Oferty kształcenia	27,6	37,9	50,0
Jakości kształcenia	27,6	37,9	50,7
Stopnia dopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców	19,4	29,1	45,5

Źródło: badania własne

4.7 Nauczanie zdalne w czasie pandemii COVID-19

Analiza zagadnienia realizacji procesu kształcenia w formie zdalnej podczas trwania epidemii COVID-19 wykazała, że w przypadku nauczycieli pracujących w technikach taką formę edukacji realizowało 76,9% osób; w liceach ogólnokształcących 80,6% osób, zaś na uczelniach wyższych aż 98,1% badanych.

Badani zostali również poproszeni o wskazanie form kształcenia zdalnego z których korzystali najczęściej (tabela 4.7.1). Wyniki pokazują, że formami kształcenia zdalnego, które były najczęściej praktykowane przez badanych respondentów są odpowiednio: wysyłanie materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną; sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów oraz w mniejszym stopniu, choć wciąż dość popularne, było prowadzenie zajęć w formie audio. Ponadto badani wskazywali również na wykorzystywanie form przesyłanie materiału/zadań do samodzielnego wykonania oraz tworzenie kursów on-line (moodle itd.). Pozostałe formy kształcenia zdalnego były praktykowane przez zdecydowanie mniejszą liczbę respondentów.

Tabela 4.7.1. Częstotliwość korzystania z poszczególnych form kształcenia on-line podczas trwania pandemii COVID-19 (liczba odpowiedzi)

Jak często korzystała Pani/korzystał Pan w trakcie epidemii COVID 19 z następujących form lub narzędzi kształcenia zdalnego	Stale	Często	Sporadycznie	Nigdy
wysyłanie materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną	206	49	7	64
sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów	193	68	7	58
prowadzenie zajęć w formie audio	96	49	17	164
przesyłanie materiału/zadań do samodzielnego wykonania	67	49	1	209
tworzenie kursów on-line (moodle itd.)	62	26	8	230
przesyłanie zakresu materiału z podręcznika do samodzielnego zrealizowania	38	23	3	262
nagrywanie materiałów dydaktycznych z treściami zajęciowymi	25	27	12	262
prowadzenie zajęć w formie videokonferencji	24	23	17	262
przesyłanie filmów edukacyjnych	12	20	17	277
wykorzystanie aplikacji do nauki online	1	5	4	316
wykorzystywanie platformy "epodręczniki"	1	2	1	322

Źródło: badania własne

Analiza tego zagadnienia w ujęciu poszczególnych instytucji edukacyjnych (tabele 4.7.2, 4.7.3 oraz 4.7.4) pokazała występowanie pewnych podobieństw oraz różnic w doborze form kształcenia zdalnego przez przedstawicieli poszczególnych instytucji.

Przedstawiciele wszystkich instytucji edukacyjnych byli stosunkowo zgodni co do wykorzystywania form związanych z wysyłaniem materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną oraz sprawdzania prac przesłanych przez uczniów lub studentów (każda uzyskała co najmniej około 60% wskazań na poziomach „stale” oraz „często”)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku nauczycieli zatrudnionych w liceach ogólnokształcących (tabela 4.7.2) widać dodatkowo korzystanie przez prawie 40% badanych z prowadzenia zajęć w formie audio oraz przez 35% z przesyłania materiału lub zadań do samodzielnego wykonania. W tym przypadku należy jednakże zauważyć, że prawie 45% badanych wskazało, że nigdy nie korzystało z takiej formy prowadzenia zajęć, co sugeruje stosunkowo duże zróżnicowanie wśród analizowanej grupy respondentów w podejściu do omawianej formy prowadzenia zajęć zdalnych.

Tabela 4.7.2 Częstotliwość korzystania z poszczególnych form kształcenia on-line podczas trwania pandemii COVID-19 w liceach ogólnokształcących (procent odpowiedzi)

Jak często korzystała Pani/korzystał Pan w trakcie epidemii COVID 19 z następujących form lub narzędzi kształcenia zdalnego	Nie wiem Brak odp.	Nigdy	Sporadycznie	Często	Stale
wysyłanie materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną	19,4	15,3	1,0	17,3	46,9
sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów	19,4	11,2	1,0	24,5	43,9
prowadzenie zajęć w formie audio	19,4	38,8	2,0	19,4	20,4
prowadzenie zajęć w formie videokonferencji	19,4	69,4	3,1	5,1	3,1
nagrywanie materiałów dydaktycznych z treściami zajęciowymi	19,4	69,4	2,0	6,1	3,1
tworzenie kursów on-line (moodle itd.)	19,4	64,3	3,1	6,1	7,1
przesyłanie zakresu materiału z podręcznika do samodzielnego zrealizowania	19,4	59,2	1,0	8,2	12,2
przesyłanie materiału/zadań do samodzielnego wykonania	19,4	44,9	0,0	18,4	17,3
przesyłanie filmów edukacyjnych	19,4	73,5	6,1	1,0	
wykorzystanie aplikacji do nauki online	19,4	76,5	2,0	1,0	1,0
wykorzystywanie platformy "epodręczniki"	19,4	79,6	1,0	0,0	0,0

Źródło: badania własne

Tabela 4.7.3 Częstotliwość korzystania z poszczególnych form kształcenia on-line podczas trwania pandemii COVID-19 w szkołach wyższych (procent odpowiedzi)

Jak często korzystała Pani/korzystał Pan w trakcie epidemii COVID 19 z następujących form lub narzędzi kształcenia zdalnego	Nie wiem Brak odp.	Nigdy	Sporadycznie	Często	Stale
wysyłanie materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną	1,9	21,4		1,9	74,8
sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów	1,9	29,1	1,0	4,9	63,1
prowadzenie zajęć w formie audio	1,9	41,7	5,8	9,7	40,8
prowadzenie zajęć w formie videokonferencji	1,9	79,6	8,7	2,9	6,8
nagrywanie materiałów dydaktycznych z treściami zajęciowymi	1,9	93,2	1,9	1,0	1,9
tworzenie kursów on-line (moodle itd.)	1,9	56,3	1,0	7,8	33,0

przesyłanie zakresu materiału z podręcznika do samodzielnego zrealizowania	1,9	96,1		1,9	
przesyłanie materiału/zadań do samodzielnego wykonania	1,9	97,1		1,0	
przesyłanie filmów edukacyjnych	1,9	98,1			
wykorzystanie aplikacji do nauki online	1,9	97,1		1,0	
wykorzystywanie platformy "epodręczniki"	1,9	98,1			

Źródło: badania własne

Analiza odpowiedzi uzyskanych od przedstawicieli uczelni wyższych (tabela 4.7.3) pokazuje, że dodatkowo korzystają oni w ponad 50% z prowadzenia zajęć w formie audio, choć w tym przypadku mamy do czynienia z porównywalną grupą osób, która stwierdziła, że takiej formy zajęć nie prowadzi (41,7% wskazań). Sytuacja ta świadczy o dużej dowolności w doborze form kształcenia wśród pracowników uczelni wyższych i co za tym idzie o wysokim poziomie rozbieżności np. co do kwestii wykorzystania zajęć w formie audio jako stałej formy realizacji procesu kształcenia. Dodatkowo warto zauważyć, iż w grupie pracowników szkół wyższych dość dużą popularnością cieszy się również tworzenie kursów on-line (moodle itd.), które realizuje ponad 40% badanych (jednakże również w tym przypadku należy zauważyć, że aż 56,3% badanych zaznaczyło, iż nigdy nie korzystało z takiej formy kształcenia zdalnego).

Jak widać na zestawieniu wyników prezentowanych w tabeli 4.7.4, przedstawiciele techników podobnie jak nauczyciele pracujący w liceach ogólnokształcących w trakcie realizacji procesu kształcenia byli stosunkowo podzieleni co do wykorzystywania formy prowadzenia zajęć audio jako metody edukacyjnej. Zarówno „za” jak i „przeciw” wykorzystaniu takiej formy zajęć opowiedziało się prawie po 40% badanych. Inną formą prowadzenia zajęć zdalnych, która wykazuje wysoki poziom zróżnicowania okazało się również przesyłanie materiałów lub zadań do samodzielnego wykonania (z takiej formy korzysta prawie 40% badanych zaś 36,6% nigdy jej nie stosowało).

Tabela 4.7.4 Częstotliwość korzystania z poszczególnych form kształcenia on-line podczas trwania pandemii COVID-19 w technikach (procent odpowiedzi)

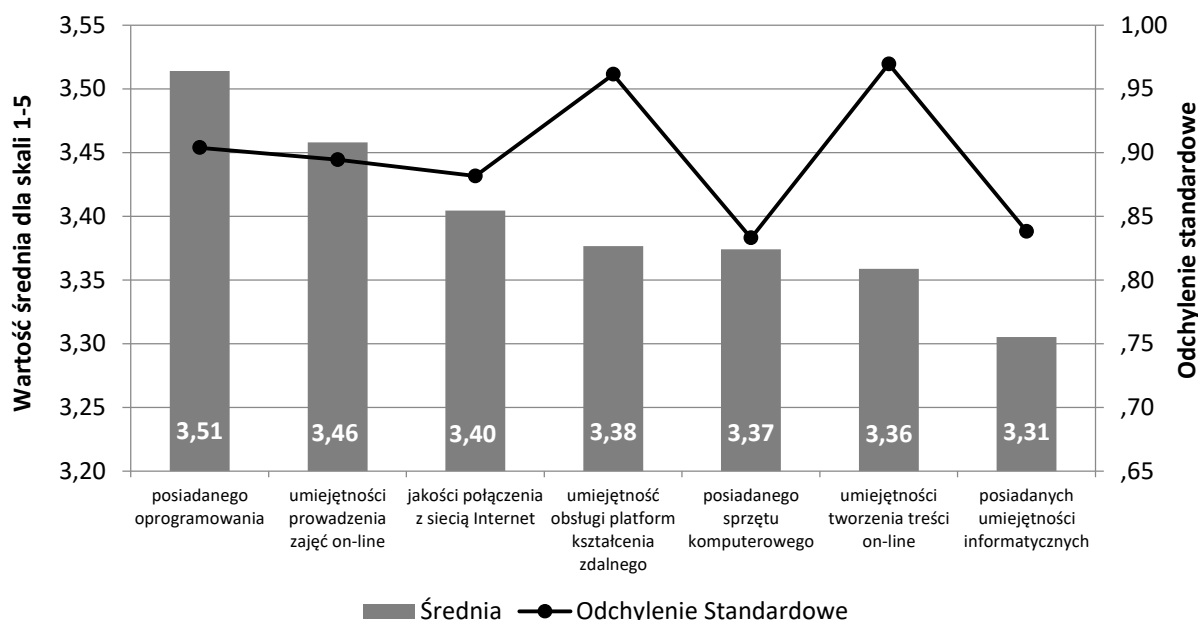
Jak często korzystała Pani/korzystał Pan w trakcie epidemii COVID 19 z następujących form lub narzędzi kształcenia zdalnego	Nie wiem Brak odp.	Nigdy	Sporadycznie	Często	Stale
wysyłanie materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną	23,1	13,4	4,5	20,1	38,8
sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów	23,1	9,7	3,7	25,4	38,1
prowadzenie zajęć w formie audio	23,1	40,3	6,7	12,7	17,2
prowadzenie zajęć w formie videokonferencji	23,1	60,4	3,0	9,0	4,5
nagrywanie materiałów dydaktycznych z treściami zajęciowymi	23,1	54,5	4,5	9,0	9,0
tworzenie kursów on-line (moodle itd.)	23,1	56,0	2,2	7,5	11,2
przesyłanie zakresu materiału z podręcznika do samodzielnego zrealizowania	23,1	55,2	1,5	9,0	11,2
przesyłanie materiału/zadań do samodzielnego wykonania	23,1	36,6	0,7	18,7	20,9

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przesyłanie filmów edukacyjnych	23,1	59,0	5,2	7,5	5,2
wykorzystanie aplikacji do nauki online	23,1	73,1	1,5	2,2	
wykorzystywanie platformy "epodręczniki"	23,1	75,4		1,5	

Źródło: badania własne

Badani zostali również poproszeni o ocenę własnych możliwości prowadzenia zajęć on-line w poszczególnych poddanych analizie aspektach (rysunek 4.7.1). Jak widać na prezentowym zestawieniu wyników badania najlepiej ocenili odpowiednie posiadane oprogramowanie oraz umiejętności do prowadzenia zajęć zdalnych. Kwestią ocenioną najgorzej okazało się posiadanie odpowiednich umiejętności informatycznych w tym zakresie. Co ciekawe problem ten jest dość jednakowy dla całej badanej próby, gdyż zagadnienie to uzyskało bardzo niski poziom odchylenia standardowego, co świadczy o wysokim stopniu jednorodności wyrażanych przez respondentów opinii na temat omawianej kwestii problemowej. Ponadto na prezentowanym zestawieniu widać, że kwestiami, co do których respondenci najbardziej się różnili, były umiejętności tworzenia treści on-line oraz umiejętność obsługi platform kształcenia zdalnego.



Rysunek 4.7.1 Ocena możliwości prowadzenia zajęć on-line w poszczególnych aspektach

Źródło: badania własne

Ocena możliwości prowadzenia zajęć on-line z podziałem na instytucje edukacyjne (tabela 4.7.5) pokazała, że najgorzej poszczególne kwestie zostały ocenione przez pracowników techników, nieznacznie lepiej przez przedstawicieli liceów ogólnokształcących i zdecydowanie najwyżej przez osoby pracujące w szkołach wyższych. Zagadnieniami o najmniejszym poziomie rozbieżności opinii respondentów w układzie badanych grup pracowników okazały się kwestie związane z posiadaniem umiejętności informatycznych oraz umiejętnością prowadzenia zajęć on-line. Natomiast kwestie związane z zapleczem technicznym (posiadane oprogramowanie, jakość działania sieci oraz jakość sprzętu komputerowego) wypadły zdecydowanie korzystniej w opinii pracowników uczelni wyższych w stosunku do pozostałych badanych grup przedstawicieli instytucji edukacyjnych.

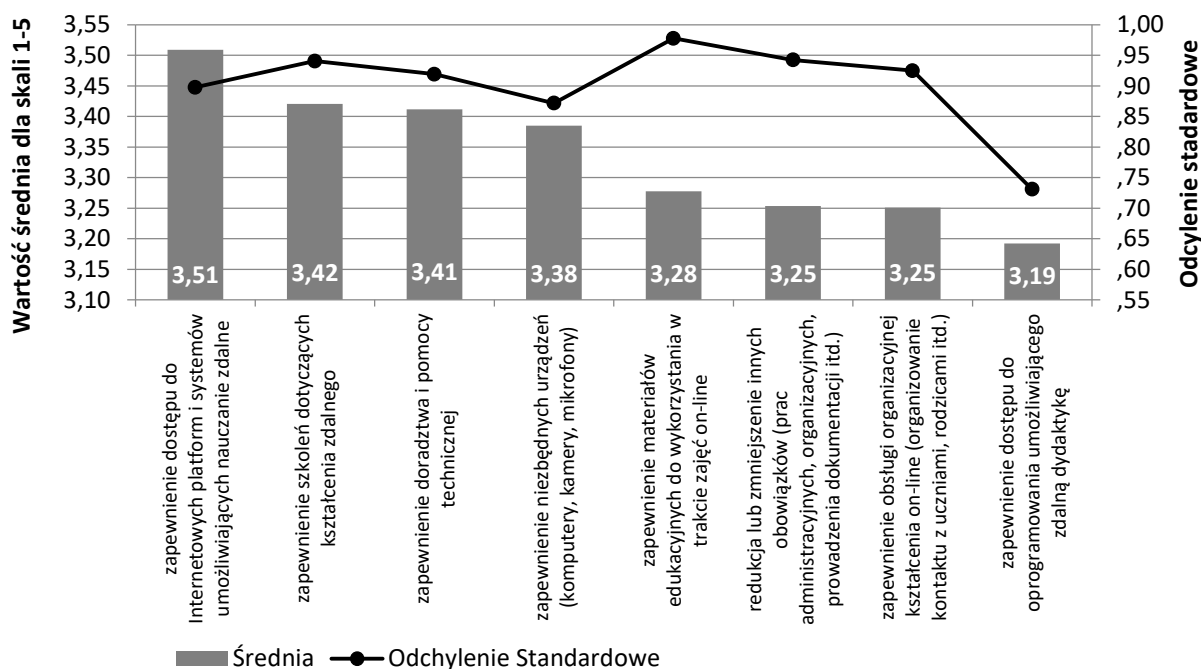
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4.7.5 Ocena możliwości prowadzenia zajęć on-line z podziałem na instytucje edukacyjne

Ocena możliwości prowadzenia zajęć on-line w poszczególnych aspektach	Liceum ogólnokształcące		Szkoła wyższa		Technikum	
	Średnia	Od. Stan.	Średnia	Od. Stan.	Średnia	Od. Stan.
posiadanych umiejętności informatycznych	3,31	,913	3,41	,648	3,25	,929
umiejętność obsługi platform kształcenia zdalnego	3,30	,976	3,71	,723	3,22	1,014
umiejętności tworzenia treści on-line	3,41	,983	3,65	,825	3,16	1,035
umiejętności prowadzenia zajęć on-line	3,43	,984	3,59	,785	3,37	,939
posiadanego oprogramowania	3,37	,878	3,73	,795	3,40	,959
jakości połączenia z siecią Internet	3,32	,832	3,61	,770	3,25	,979
posiadanego sprzętu komputerowego	3,27	,819	3,64	,752	3,24	,851

Źródło: badania własne

Badaniu poddana została także ocena poziomu wsparcia otrzymanego od instytucji edukacyjnej w ramach procesu kształcenia zdalnego. Jak widać na rysunku 4.7.2 respondenci najlepiej ocenili kwestie związane z zapewnieniem dostępu do internetowych platform i systemów umożliwiających naukę zdalną. Drugą grupę pod względem poziomu ocen tworzą kwestie związane z zapewnieniem szkoleń dotyczących kształcenia zdalnego; zapewnienie doradztwa i pomocy technicznej oraz zapewnienie niezbędnych urządzeń (komputery, kamery, mikrofony). Zagadnieniem, które zostało ocenione zdecydowanie najniżej przez badanych przy jednoczesnym najwyższym spośród wszystkich badanych kwestii poziomem jednorodności wyrażanych opinii (co potwierdza zdecydowanie najniższy poziom wskaźnika odchylenia standardowego), okazała się kwestia zapewnienia dostępu do oprogramowania umożliwiającego zdalną dydaktykę.



Rysunek 4.7.2 Ocena poziomu wsparcia otrzymanego od instytucji edukacyjnej w ramach procesu kształcenia zdalnego

Źródło: badania własne

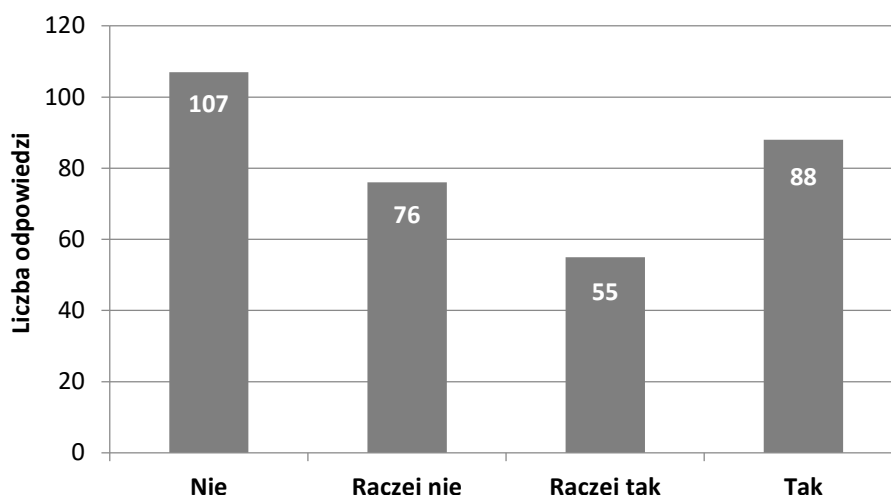
Szczegółowa analiza oceny otrzymanego przez respondentów poziomu wsparcia z podziałem na instytucje edukacyjne (tabela 4.7.6) pozwala zauważyć, iż pracownicy uczelni wyższych nieco lepiej oceniają w każdej z badanych kwestii swoją instytucję w porównaniu do przedstawicieli liceów ogólnokształcących i techników, którzy w swoich opiniach są stosunkowo zbliżeni. Największy poziom rozbieżności w wyrażanych opiniach między przytoczonymi powyżej grupami respondentów widać w obszarach odpowiadających za zapewnienie dostępu do Internetowych platform i systemów umożliwiających nauczanie zdalne; szkoleń dotyczących kształcenia zdalnego; doradztwa i pomocy technicznej oraz obsługi organizacyjnej kształcenia on-line (kontakt z uczniami, rodzicami). W związku z przytoczonymi powyżej danymi można przyjąć, że w opinii pracowników analizowanych instytucji uczelnie wyższe wykazały się najwyższym poziomem przygotowania oraz udzielanego wsparcia związanego z prowadzeniem zajęć w formie zdalnej.

Tabela 4.7.6
Ocena otrzymanego przez respondentów poziomu wsparcia z podziałem na instytucje edukacyjne

Ocena otrzymanego przez respondentów poziomu wsparcia w poszczególnych aspektach	Liceum ogólnokształcące		Szkoła wyższa		Technikum	
	Średnia	Od. Stan.	Średnia	Od. Stan.	Średnia	Od. Stan.
zapewnienie dostępu do oprogramowania umożliwiającego zdalną dydaktykę	3,11	,870	3,24	,600	3,15	,766
zapewnienie dostępu do Internetowych platform i systemów umożliwiających nauczanie zdalne	3,23	1,062	3,68	,710	3,39	,894
zapewnienie niezbędnych urządzeń (komputery, kamery, mikrofony)	3,19	,902	3,62	,754	3,13	,856
zapewnienie szkoleń dotyczących kształcenia zdalnego	3,21	,926	3,65	,804	3,24	1,017
zapewnienie doradztwa i pomocy technicznej	3,27	,872	3,59	,891	3,20	,944
zapewnienie materiałów edukacyjnych do wykorzystania w trakcie zajęć on-line	3,05	,982	3,55	,906	3,08	,997
zapewnienie obsługi organizacyjnej kształcenia on-line (kontakt z uczniami, rodzicami)	3,10	,969	3,48	,870	3,00	,831
redukcja lub zmniejszenie innych obowiązków (prac administracyjnych, organizacyjnych, prowadzenia dokumentacji itd.)	2,97	,886	3,68	,783	3,01	1,011

Źródło: badania własne

Wyniki analizy skali problemów występujących w nauczaniu online, w wyniku których uczniowie nie mogli korzystać z zajęć zdalnych zostały przedstawione dla całości próby na rysunku 4.7.3 oraz z podziałem na poszczególne instytucje edukacyjne w tabeli 4.7.7.



Rysunek 4.7.3 Ocena skali występowania sytuacji, w których uczniowie nie mogli korzystać z zajęć zdalnych (liczba odpowiedzi)

Źródło: badania własne

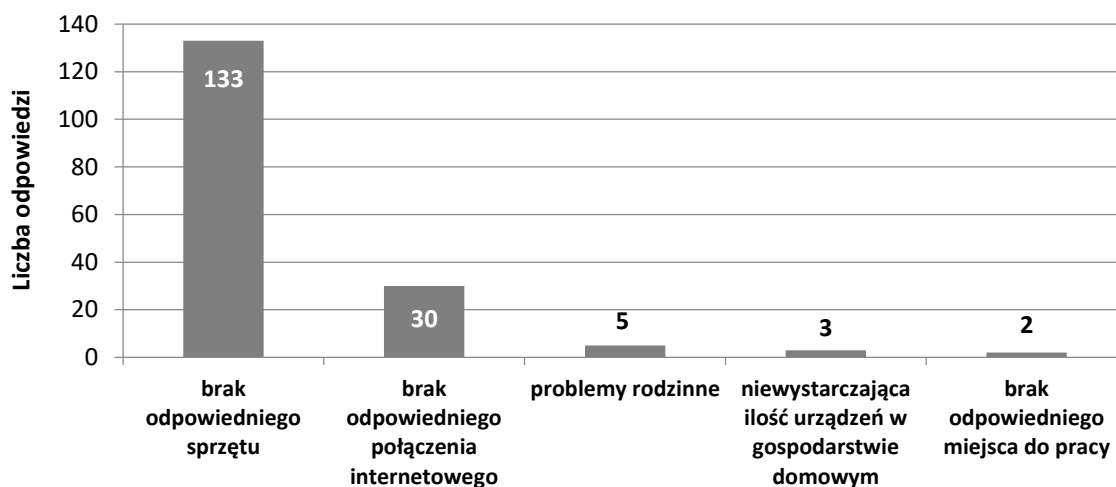
Uzyskane wyniki pokazują, iż ogólnie respondenci byli podzieleni co do zdania na temat analizowanego zagadnienia z niewielką przewagą odpowiedzi sugerujących brak występowania takich problemów. Analiza zagadnienia z uwzględnieniem poszczególnych instytucji edukacyjnych pokazuje, że zdecydowanie mniejsze problemy zauważali nauczyciele pracujący w liceach ogólnokształcących oraz technikach, zaś w przypadku przedstawicieli uczelni wyższych struktura odpowiedzi przyjmuje kształt rozkładu normalnego z dokładnie taką samą liczbą ocen pozytywnych (odpowiedzi na „raczej tak” oraz „tak”), co ocen negatywnych (odpowiedzi na „raczej nie” oraz „nie”). Obraz ten pokazuje duże zróżnicowanie wśród przedstawicieli uczelni wyższych w obszarze doświadczanych sytuacji, które powodowały problemy uczniów z możliwością korzystania z zajęć w formie zdalnej.

Tabela 4.7.7 Ocena skali występowania sytuacji, w których uczniowie nie mogli korzystać z zajęć zdalnych z podziałem na instytucje edukacyjne (procent odpowiedzi)

	Nie wiem Brak odp.	Nie	Raczej nie	Raczej tak	Tak
Liceum ogólnokształcące	19,4	30,6	24,5	11,2	14,3
Szkoła wyższa	1,9	30,1	18,4	18,4	31,1
Technikum	23,1	24,6	20,1	11,9	20,1

Źródło: badania własne

Zdecydowanie najczęściej wymienianym przez respondentów problemem z jakim spotykali się uczniowie podczas nauczania zdalnego był brak odpowiedniego sprzętu (rysunek 4.7.4). Oprócz tego badani zwracali również uwagę na brak odpowiedniego połączenia internetowego oraz w marginalnym (jedynie jednostkowym) stopniu na problemy rodzinne, niewystarczającą ilość urządzeń w gospodarstwie domowym oraz brak odpowiedniego miejsca do pracy.



Rysunek 4.7.4 Ocena problemów z jakimi spotykają się uczniowie podczas nauczania zdalnego (n=143)

Źródło: badania własne

Ocenie w badaniu poddano również kwestie dotyczące podglądów respondentów na temat poziomu zaangażowania uczestników nauczania w formie zdalnej oraz oceny nakładu i skali pracy związanej z prowadzeniem zajęć w formie on-line (patrz tabela 4.7.8).

Wszystkie poddane badaniu grupy respondentów stosunkowo nisko oceniły zaangażowanie uczestników zajęć w proces kształcenia on-line. Natomiast w przypadku kwestii dotyczących wykorzystywania przez uczniów lub studentów realizacji zadań bez kontaktu z nauczycielem w celu ograniczenia swojego nakładu pracy przedstawiciele liceów ogólnokształcących oraz uczelni wyższych byli bardziej skłonni do zgodzenia się z taką tezą zaś nauczyciele techników byli jej w większości przeciwni. Podobnie odmienne zdanie widać w przypadku oceny tezy mówiącej o tym, iż uczniowie łatwiej przyswajają wiedzę w procesie kształcenia realizowanego zdalnie, niż ma to miejsce w przypadku kształcenia tradycyjnego. Również w tym przypadku przedstawiciele techników ocenili proces kształcenia on-line bardziej pozytywnie i w większości zgadzali się z tak postawioną tezą, w przeciwieństwie do przedstawicieli liceów ogólnokształcących i uczelni wyższych, którzy byli jej przeciwni.

Tabela 4.7.8 Ocena zagadnień związanych z realizacją nauczania zdalnego (liczba odpowiedzi ogółem oraz % odpowiedzi odpowiednio dla przedstawicieli liceów ogólnokształcących / szkół wyższych / techników)

Poruszane kwestie problemowe	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Ani tak ani nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Czy Pani/Pana zdaniem uczniowie lub studenci angażują się w proces kształcenia on-line	90 32,7/18,4/20,1	127 35,7/28,2/36,6	96 18,4/30,1/24,6	73 12,2/21,4/17,2	7 1,0/1,9/1,5
Czy odniósł Pan/odniosła Pani wrażenie, że uczniowie/studenti wykorzystują realizację zadań bez kontaktu z nauczycielem aby ograniczyć swój nakład pracy	8 1,0/1,0/20,1	64 11,2/21,4/18,7	83 23,5/25,2/23,1	76 19,4/21,4/14,9	95 25,5/29,1/0,7

Czy Pani/Pana zdaniem uczniowie łatwiej przyswajają wiedzę w procesie kształcenia realizowanym zdalnie, niż ma to miejsce w przypadku kształcenia tradycyjnego	126 28,6/35,0/3,7	102 21,4/35,0/22,4	84 27,6/22,3/23,1	13 3,1/4,9/23,1	1 0,0/1,0/27,6
Czy realizacja nauczania zdalnego jest dla Pani/Pana większym obciążeniem, niż realizacja tych samych obowiązków w sposób tradycyjny z punktu widzenia wymaganego wysiłku	60 21,4/12,6/20,9	84 19,4/32,0/13,4	70 11,2/28,2/23,1	81 24,5/20,4/19,4	31 4,1/4,9/14,2
Czy realizacja nauczania zdalnego jest dla Pani/Pana większym obciążeniem, niż realizacja tych samych obowiązków w sposób tradycyjny z punktu widzenia ilości poświęcanego czasu	60 21,4/12,6/20,1	89 21,4/34,0/12,7	67 10,2/27,2/23,1	78 23,5/19,4/20,1	32 4,1/4,9/14,2
Czy Pani/Pana zdaniem kształcenie zdalne wnosi jakieś dodatkowe wartości do procesu dydaktycznego	100 23,5/23,3/9,7	109 31,6/27,2/12,7	48 16,3/6,8/23,1	64 9,2/36,9/27,6	5 0,0/3,9/26,1
Czy Pani/Pana zdaniem, możliwe jest zastąpienie pewnej części kształcenia tradycyjnego kształceniem zdalnym	38 5,1/17,5/38,8	47 12,2/15,5/9,7	28 10,2/2,9/23,1	169 39,8/50,5/11,2	44 13,3/11,7/7,5
Jeśli będzie taka możliwość, to czy planuje Pani/Pan realizować w jakimś zakresie kształcenie on-line po zakończeniu ograniczeń wynikających z epidemii	113 26,5/35,0/14,9	105 20,4/33,0/6,0	23 9,2/4,9/23,1	66 19,4/18,4/29,1	19 5,1/6,8/22,4

Źródło: badania własne

Jeśli chodzi o ocenę wymaganego wysiłku oraz ilości poświęcanego czasu na prowadzenie nauczania zdalnego w stosunku do realizacji zajęć w formie tradycyjnej możemy dostrzec stosunkowo duży poziom zróżnicowania udzielanych odpowiedzi z zauważalną przewagą ocen świadczących o mniejszej uciążliwości kształcenia on-line w stosunku do form kształcenia tradycyjnego. Ciekawa jest również opinia respondentów na temat dodatkowych korzyści płynących z nauczania on-line w stosunku do kształcenia tradycyjnego. Przedstawiciele liceów ogólnokształcących oraz uczelni wyższych w większości przypadków stwierdzili, że taka forma zajęć nie wnosi żadnych dodatkowych wartości do procesu dydaktycznego, zaś nauczyciele zatrudnieni w technikach byli w tej kwestii odmiennego zdania. Ponadto, jak pokazują wyniki badania, większość respondentów będących przedstawicielami liceów ogólnokształcących oraz uczelni wyższych twierdzi jednocześnie, że zastąpienie pewnej części kształcenia tradycyjnego kształceniem zdalnym jest „raczej możliwe”. Przedstawiciele techników są w tej kwestii bardzo podzieleni, choć należy zauważyć, że stosunkowo duża część z nich twierdzi, że jest to zdecydowanie nie możliwe (38,8% wskazań na „zdecydowanie nie”). Bardzo podobna dystrybucja odpowiedzi pomiędzy poszczególnymi grupami respondentów jest widoczna dla zagadnienia „planowania realizacji przez badanych w jakimś zakresie kształcenia on-line po zakończeniu ograniczeń wynikających z epidemii”. Również w tym przypadku przedstawiciele liceów ogólnokształcących oraz uczelni wyższych w sposób stosunkowo zgodny stwierdzili, że jeśli nie będzie takich wymogów, to nie planują oni podejmowania takich działań. Zaś przedstawiciele



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

techników byli znów podzieleni w tej kwestii z obserwowalną przewagą osób, które jednak planują w przyszłości realizację części zajęć w formie nauczania zdalnego.

Opinia respondentów na temat oceny jakości prowadzenia zajęć w formie zdalnej wykazała, że w według respondentów zajęcia oceniają lepiej sami uczniowie/studenci (średnia 3,38 dla przyjętej w badaniu skali 1-5) niż ich rodzice (średnia ocen 2,98).

W przypadku oceny skali napotykania problemów podczas prowadzenia nauczania zdalnego widzimy, że przedstawiciele uczelni wyższych praktycznie nie mieli żadnych problemów w tym zakresie (jedynie 1% respondentów wskazało że napotykali jakieś problemy). W przypadku nauczycieli pracujących w technikum na problemy natknął się co dziesiąty badany (11,2% wskazań), zaś najwięcej problemów nauczanie zdalne sprawiło pracownikom liceów ogólnokształcących (aż 17,3% badanych z tej grupy stwierdziło, że napotkało problemy podczas realizacji nauczania w formie zdalnej).

Rozdział 5. Analiza porównawcza

5.1 Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji

Dzięki wykorzystaniu w badaniu skierowanym do przedstawicieli przedsiębiorstw oraz do nauczycieli tego samego zbioru kompetencji, możliwe stało się porównanie opinii obu grup respondentów odnośnie istotności kolejnych, badanych pozycji oraz wskazanie potencjalnych obszarów zgodności, bądź rozbieżności opinii. W tabeli 5.1.1 oraz na wykresie 5.1.1 zestawione zostały oceny średnie uzyskane z obu kwestionariuszy, zaś w tabeli 5.1.2 oraz na wykresie 5.1.2 wartości zestandaryzowane – procedura taka była konieczna z uwagi na fakt, iż oceny przedstawicieli jednostek edukacyjnych były zwykle wyższe, niż oceny przedstawicieli przedsiębiorstw, stąd też niemal wszystkie wartości różnic były ujemne. Standaryzacja zbioru średnich przekształciła wartości pierwotne na wartości z przedziału od około -1,5 do 1,5, w taki sposób, iż kompetencje, które wcześniej oceniane były przeciętnie w skali całego zbioru, mają obecnie wartości bliskie zeru, średnie, które były wyższe, niż wartość przeciętna – mają teraz wartości dodatnie, niższe – ujemne. Można zatem przyjąć, iż standaryzacja podzieliła kompetencje na te oceniane ponadprzeciętnie oraz poniżej-przeciętnej.

Analizując wartości surowe zauważyć można, iż:

1. największe różnice dodatnie mają miejsce przy uprzejmości i życzliwości (0,25), znajomości i stosowaniu zasad higieny i BHP (0,17), sumienności (0,16) oraz umiejętności zarządzania sobą i czasem (0,06) - te kompetencje ocenione były przez przedstawicieli przedsiębiorstw jako ważniejsze, niż wynika to z oceny przedstawicieli instytucji edukacyjnych;
2. największe różnice ujemne mają miejsce przy językach obcych (-1,34) oraz umiejętnościach IT (-1,12), a także zarządzaniu procesami (-0,65) - oznacza to, iż te kompetencje ocenione są przez przedstawicieli edukacji wyżej, przedstawicieli przedsiębiorstw - niżej.

Do nieco bardziej złożonych wniosków prowadzi analiza wartości standaryzowanych. Na ich podstawie można wskazać, że:

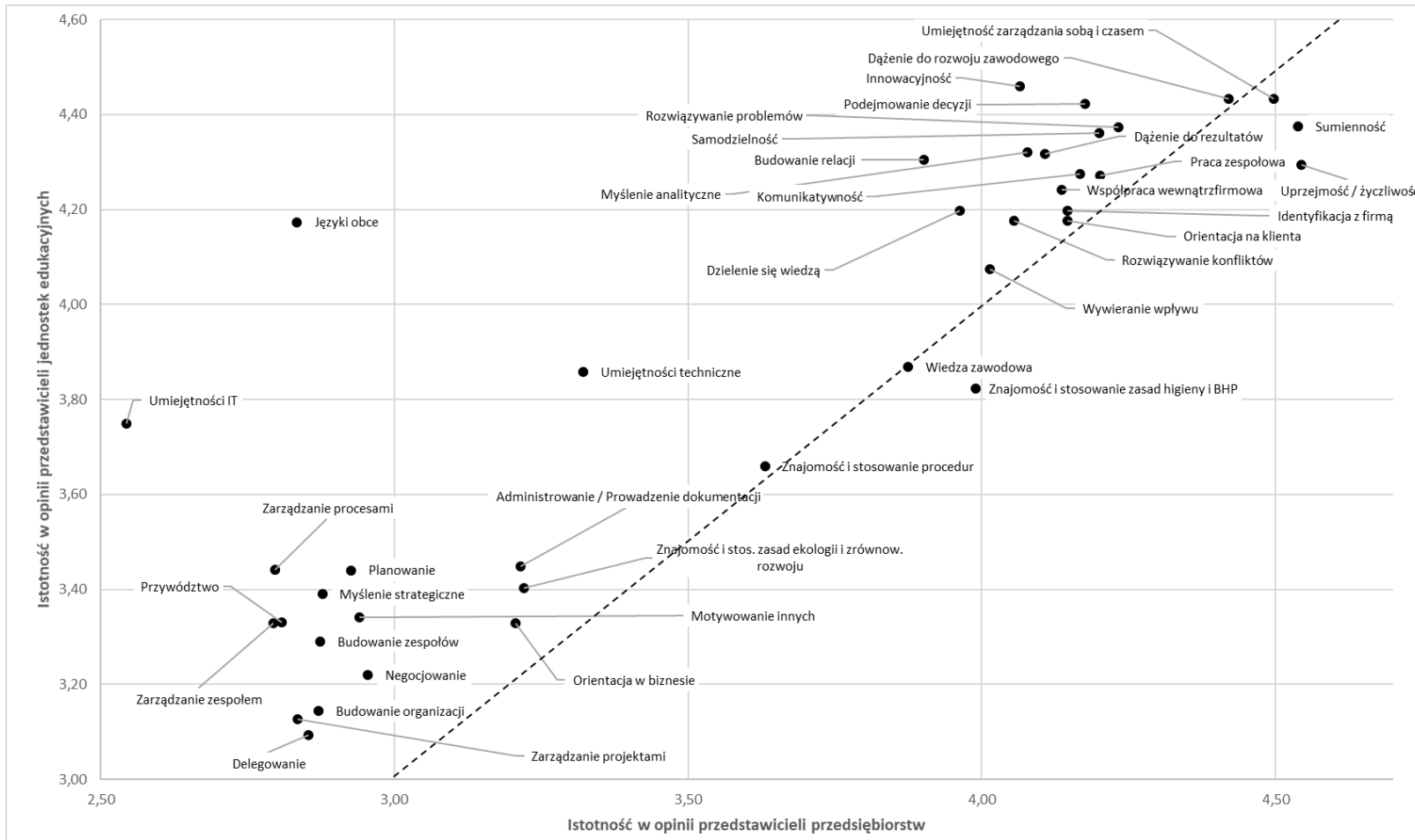
1. istnieje szereg kompetencji, które przedstawiciele przedsiębiorstw uważają w większym stopniu, niż przedstawiciele podmiotów za nieprzeciętnie istotne - są to: uprzejmość i życzliwość (0,56), delegowanie (0,47), budowanie organizacji (0,39), sumienność (0,38), zarządzanie projektami (0,37), oraz spora część kompetencji zawodowych: znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP (0,70), wiedza zawodowa (0,42), znajomość i stosowanie procedur (0,48), orientacja w biznesie (0,52), znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (0,39), negocjowanie (0,36) oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji (0,28).
2. istnieją pojedyncze kompetencje, które przedstawiciele edukacji uważają w większym stopniu, niż przedstawiciele przedsiębiorstw za nieprzeciętnie istotne: są to języki obce (-1,85), umiejętności IT (-1,40), budowanie relacji (-0,46), umiejętności techniczne (-0,42) oraz zarządzanie procesami (-0,36).

Tabela 5.1.1 Waga kompetencji w opinii przedstawicieli edukacji i przedsiębiorstw

Kompetencje		Ocena istotności				Różnica
		przedstawiciele przedsiębiorstw		przedstawiciele edukacji		
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.	
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Orientacja na klienta	4,15	1,13	4,18	0,88	-0,03
	Identyfikacja z firmą	4,15	1,08	4,20	0,86	-0,05
	Wywieranie wpływu	4,01	1,23	4,07	0,78	-0,06
	Praca zespołowa	4,20	1,04	4,27	0,81	-0,07
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,14	1,11	4,24	0,79	-0,11
	Komunikatywność	4,17	1,11	4,27	0,83	-0,11
	Rozwiązywanie konfliktów	4,05	1,16	4,18	0,84	-0,12
	Dzielenie się wiedzą	3,96	1,23	4,20	0,83	-0,23
	Budowanie relacji	3,90	1,29	4,30	0,72	-0,40
KOMPETENCJE OSOBISTE	Uprzejmość / życzliwość	4,54	0,85	4,29	0,65	0,25
	Sumienność	4,54	0,83	4,38	0,70	0,16
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,50	0,86	4,43	0,69	0,06
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,42	0,91	4,43	0,70	-0,01
	Rozwiązywanie problemów	4,23	1,10	4,37	0,71	-0,14
	Samodzielność	4,20	1,08	4,36	0,75	-0,16
	Dążenie do rezultatów	4,11	1,13	4,32	0,67	-0,21
	Myślenie analityczne	4,08	1,17	4,32	0,77	-0,24
	Podjęmowanie decyzji	4,18	1,09	4,42	0,72	-0,25
	Innowacyjność	4,06	1,20	4,46	0,68	-0,40
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Delegowanie	2,85	1,31	3,09	1,19	-0,24
	Budowanie organizacji	2,87	1,30	3,14	1,00	-0,27
	Zarządzanie projektami	2,84	1,27	3,13	1,13	-0,29
	Motywowanie innych	2,94	1,31	3,34	1,13	-0,40
	Budowanie zespołów	2,87	1,31	3,29	1,07	-0,42
	Myślenie strategiczne	2,88	1,31	3,39	1,05	-0,51
	Planowanie	2,93	1,33	3,44	1,06	-0,51
	Przywództwo	2,81	1,29	3,33	1,10	-0,52
	Zarządzanie zespołem	2,79	1,30	3,33	1,02	-0,53
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,99	1,16	3,82	0,96	0,17
	Wiedza zawodowa	3,87	1,19	3,87	1,07	0,01
	Znajomość i stosowanie procedur	3,63	1,21	3,66	0,96	-0,03
	Orientacja w biznesie	3,21	1,38	3,33	1,07	-0,12
	Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	3,22	1,32	3,40	0,98	-0,18
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,21	1,44	3,45	1,07	-0,23
	Negocjowanie	2,95	1,41	3,22	1,05	-0,27
	Umiejętności techniczne	3,32	1,36	3,86	1,00	-0,54
	Zarządzanie procesami	2,80	1,44	3,44	0,99	-0,65
	Umiejętności IT	2,54	1,38	3,75	0,94	-1,21
	Języki obce	2,83	1,32	4,17	0,82	-1,34

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 5.1.1 Waga kompetencji w opinii przedstawicieli edukacji i przedsiębiorstw

Źródło: badania własne

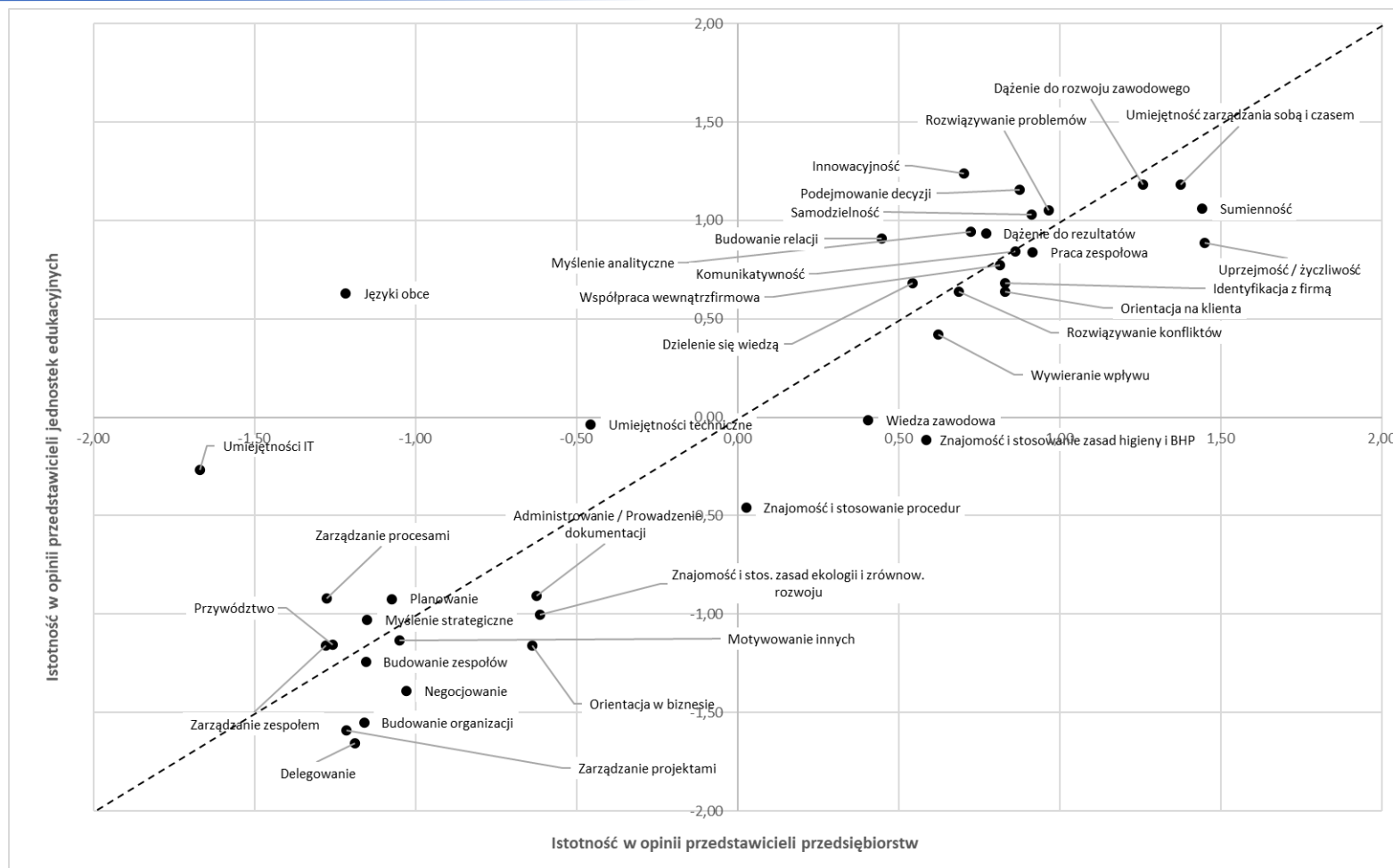
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 5.1.2 Waga kompetencji w opinii przedstawicieli edukacji i przedsiębiorstw
– w. standaryzowane**

Kompetencje		Ocena istotności		
		przedstawiciele przedsiębiorstw	przedstawiciele edukacji	Różnica
		średnia	średnia	
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Orientacja na klienta	0,83	0,64	0,19
	Identyfikacja z firmą	0,83	0,68	0,15
	Wywieranie wpływu	0,62	0,42	0,20
	Praca zespołowa	0,92	0,84	0,08
	Współpraca wewnątrzfirmowa	0,81	0,77	0,04
	Komunikatywność	0,86	0,84	0,02
	Rozwiązywanie konfliktów	0,69	0,64	0,05
	Dzielenie się wiedzą	0,54	0,68	-0,14
	Budowanie relacji	0,45	0,91	-0,46
KOMPETENCJE OSOBISTE	Uprzejmość / życzliwość	1,45	0,89	0,56
	Sumienność	1,44	1,06	0,38
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	1,38	1,18	0,20
	Dążenie do rozwoju zawodowego	1,26	1,18	0,08
	Rozwiązywanie problemów	0,97	1,05	-0,09
	Samodzielność	0,91	1,03	-0,12
	Dążenie do rezultatów	0,77	0,93	-0,16
	Myślenie analityczne	0,72	0,94	-0,22
	Podejmowanie decyzji	0,88	1,16	-0,28
Innowacyjność	0,70	1,24	-0,53	
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Delegowanie	-1,19	-1,66	0,47
	Budowanie organizacji	-1,16	-1,55	0,39
	Zarządzanie projektami	-1,21	-1,59	0,37
	Motywowanie innych	-1,05	-1,13	0,08
	Budowanie zespołów	-1,15	-1,24	0,09
	Myślenie strategiczne	-1,15	-1,03	-0,12
	Planowanie	-1,07	-0,92	-0,15
	Przywództwo	-1,26	-1,16	-0,10
	Zarządzanie zespołem	-1,28	-1,16	-0,12
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	0,59	-0,11	0,70
	Wiedza zawodowa	0,41	-0,02	0,42
	Znajomość i stosowanie procedur	0,03	-0,46	0,48
	Orientacja w biznesie	-0,64	-1,16	0,52
	Znajomość i stos. zasad ekologii i zrów. rozwoju	-0,61	-1,00	0,39
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	-0,62	-0,91	0,28
	Negocjowanie	-1,03	-1,39	0,36
	Umiejętności techniczne	-0,46	-0,04	-0,42
	Zarządzanie procesami	-1,28	-0,92	-0,36
	Umiejętności IT	-1,67	-0,27	-1,40
	Języki obce	-1,22	0,63	-1,85

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 5.1.2 Waga kompetencji w opinii przedstawicieli edukacji i przedsiębiorstw – w. standaryzowane

Źródło: badania własne

Prawidłowości te można także dość wygodnie zaobserwować na obu wykresach. Na wykresie wartości surowych przerywana linia oznacza poziom tej samej oceny przez obie grupy, stąd też kompetencje powyżej tej linii są oceniane wyżej przez przedstawicieli jednostek edukacyjnych niż przez przedstawicieli firm, zaś kompetencje położone poniżej - oceniane wyżej przez przedstawicieli podmiotów, niżej - przedstawicieli edukacji.

W takim układzie kryteriów, oprócz kompetencji o niespójnych ocenach, wyróżnić można także dwa skupienia kompetencji - kompetencje ocenione nisko przez obie grupy (planowanie, przywództwo, delegowanie itd. - są to głównie kompetencje menedżerskie) oraz kompetencje wysoko oceniane przez obie grupy - są to głównie kompetencje osobiste. Warto przy tym zauważyć, iż wiedza zawodowa posiada porównywalną istotność w obu perspektywach.

Na wykresie wartości standaryzowanych linia przerywana ukazuje kompetencje, których ocena istotności na tle innych kompetencji ze zbioru jest podobna w obu grupach. Stąd też kompetencje położone powyżej tej linii są wyżej w hierarchii istotności nauczycieli, niż ma to miejsce w hierarchii ocen przedsiębiorców, zaś kompetencje położone poniżej - są wyżej w hierarchii istotności przedstawicieli przedsiębiorstw - niżej - instytucji edukacyjnych. W takim układzie także zaobserwować można wymienione wcześniej kompetencje odstające oraz dwie grupy kompetencji o podobnych ocenach.

5.2 Trudność pozyskania a podaż wybranych kompetencji

Analogiczna analiza była możliwa do przeprowadzenia w perspektywie zestawienia trudności pozyskania oraz ewentualnej dostępności badanych kompetencji. Jako wskaźnik tych pierwszych wykorzystano opinię zgłaszaną przez przedstawicieli przedsiębiorstw, jako wskaźnik dostępności - informację o tym, czy na kompetencję kładziony jest nacisk w procesach kształcenia, deklarowany przez przedstawicieli jednostek edukacyjnych. Wartości surowe obu zmiennych przedstawione zostały w tabeli 5.2.1

Niestety, z uwagi na różne jednostki w których wyrażone były oba wymiary: trudność pozyskania mierzona była na skali od 1 do 5, zaś nacisk w procesie kształcenia wyrażony był liczbą wskazań danej kompetencji, ponownie niezbędna okazała się standaryzacja danych. Przekształcenie to zamieniło:

1. ocenę trudności pozyskania w taki sposób, iż wartości dodanie wskazują na ponadprzeciętną trudność pozyskania, wartości ujemne - na trudność mniej, niż przeciętna dla całego zbioru kompetencji;
2. nacisk w procesach edukacyjnych - w taki sposób, iż wartości dodanie wskazują na wskazywanie danej kompetencji częściej ujemne - rzadziej, niż średnia dla całego zbioru.

Wartości zestandaryzowane przedstawione zostały w tabeli 5.2.2 oraz na rysunku 5.2.1

Biorąc pod uwagę tak zdefiniowane wymiary, wskazać można kompetencje, odnośnie których przypuszczać można istnienie deficytu na rynku pracy, tj. kompetencje, które są ponadprzeciętnie trudne do pozyskania, a równocześnie charakteryzujące się relatywnie niższym naciskiem w procesach edukacyjnych. Jako przykład wskazać można większość kompetencji menedżerskich, wśród których największą lukę obserwuje się przy zarządzaniu projektami (1,87), delegowaniu (1,84),

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

budowaniu organizacji (1,75), mniejszą - przywództwie (1,21) i motywowaniu innych (1,17), a także przeważającą większość kompetencji zawodowych, w szczególności negocjowanie (2,16), orientację w biznesie (1,96), znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (1,87), zarządzanie procesami (1,83), administrowanie i prowadzenie dokumentacji (1,62), umiejętności IT (1,46), znajomość i stosowanie procedur (1,31) czy umiejętności techniczne (0,65).

Tabela 5.2.1. Trudność pozyskania i nacisk w procesach edukacyjnych – w. surowe

		Trudność pozyskania		Nacisk w procesach edukacyjnych	
		średnia	odch. std.	ilość wskazań	odsetek wskazań
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	2,87	1,16	109	27,74%
	Dzielenie się wiedzą	2,87	1,16	61	15,52%
	Identyfikacja z firmą	2,90	1,24	37	9,41%
	Komunikatywność	2,92	1,19	187	47,58%
	Orientacja na klienta	2,91	1,21	59	15,01%
	Praca zespołowa	2,97	1,21	176	44,78%
	Rozwiązywanie konfliktów	2,90	1,22	48	12,21%
	Współpraca wewnątrzfirmowa	2,94	1,19	62	15,78%
	Wywieranie wpływu	2,91	1,23	40	10,18%
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	3,17	1,04	76	19,34%
	Innowacyjność	3,22	1,06	126	32,06%
	Myślenie analityczne	3,18	1,11	67	17,05%
	Samodzielność	3,29	1,10	122	31,04%
	Podejmowanie decyzji	3,27	1,09	65	16,54%
	Rozwiązywanie problemów	3,25	1,07	33	8,40%
	Sumienność	3,33	1,11	97	24,68%
	Dążenie do rozwoju zawodowego	3,30	1,11	87	22,14%
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	3,34	1,10	136	34,61%
	Uprzejmość / życzliwość	3,27	1,12	47	11,96%
KOMPETENCJE MENADZERSKIE	Zarządzanie zespołem	3,44	0,94	86	21,88%
	Zarządzanie projektami	3,44	0,93	15	3,82%
	Przywództwo	3,44	1,01	50	12,72%
	Planowanie	3,46	0,91	204	51,91%
	Myślenie strategiczne	3,43	0,97	169	43,00%
	Motywowanie innych	3,49	0,94	60	15,27%
	Delegowanie	3,47	0,99	22	5,60%
	Budowanie zespołów	3,52	0,97	103	26,21%
	Budowanie organizacji	3,51	0,94	36	9,16%
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	3,08	0,95	163	41,48%
	Zarządzanie procesami	3,53	0,92	35	8,91%
	Wiedza zawodowa	3,63	0,92	169	43,00%
	Umiejętności techniczne	3,48	0,98	87	22,14%
	Umiejętności IT	3,68	0,97	87	22,14%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Znajomość i stosowanie procedur	3,49	0,99	54	13,74%
Orientacja w biznesie	3,55	0,97	32	8,14%
Negocjowanie	3,55	0,93	23	5,85%
Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,54	0,98	48	12,21%
Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,50	1,02	71	18,07%
Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,46	0,98	19	4,83%

Źródło: badania własne

Tabela 5.2.2 Trudność pozyskania i nacisk w procesach edukacyjnych – w. standaryzowane

		Trudność pozyskania	Nacisk w procesach edukacyjnych	Różnica
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Identyfikacja z firmą	-1,60	-0,86	-0,74
	Wywieranie wpływu	-1,54	-0,80	-0,74
	Rozwiązywanie konfliktów	-1,60	-0,65	-0,95
	Współpraca wewnątrzfirmowa	-1,42	-0,37	-1,04
	Orientacja na klienta	-1,54	-0,43	-1,11
	Dzielenie się wiedzą	-1,72	-0,39	-1,33
	Budowanie relacji	-1,71	0,54	-2,25
	Praca zespołowa	-1,29	1,84	-3,13
	Komunikatywność	-1,51	2,05	-3,56
KOMPETENCJE OSOBISTE	Rozwiązywanie problemów	-0,18	-0,94	0,76
	Uprzejmość / życzliwość	-0,09	-0,66	0,58
	Podejmowanie decyzji	-0,09	-0,32	0,22
	Dążenie do rozwoju zawodowego	0,01	0,11	-0,10
	Sumienność	0,13	0,31	-0,18
	Myślenie analityczne	-0,46	-0,28	-0,18
	Dążenie do rezultatów	-0,49	-0,10	-0,39
	Samodzielność	-0,03	0,79	-0,83
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	0,17	1,06	-0,89
	Innowacyjność	-0,29	0,87	-1,16
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie projektami	0,59	-1,29	1,87
	Delegowanie	0,69	-1,15	1,84
	Budowanie organizacji	0,87	-0,88	1,75
	Przywództwo	0,60	-0,61	1,21
	Motywowanie innych	0,77	-0,41	1,18
	Budowanie zespołów	0,90	0,42	0,48
	Zarządzanie zespołem	0,57	0,09	0,48
	Myślenie strategiczne	0,54	1,70	-1,16
	Planowanie	0,68	2,38	-1,70
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Negocjowanie	1,03	-1,13	2,16
	Orientacja w biznesie	1,01	-0,96	1,96
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrów. rozwoju	0,67	-1,21	1,87
	Zarządzanie procesami	0,93	-0,90	1,83
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	0,98	-0,65	1,62

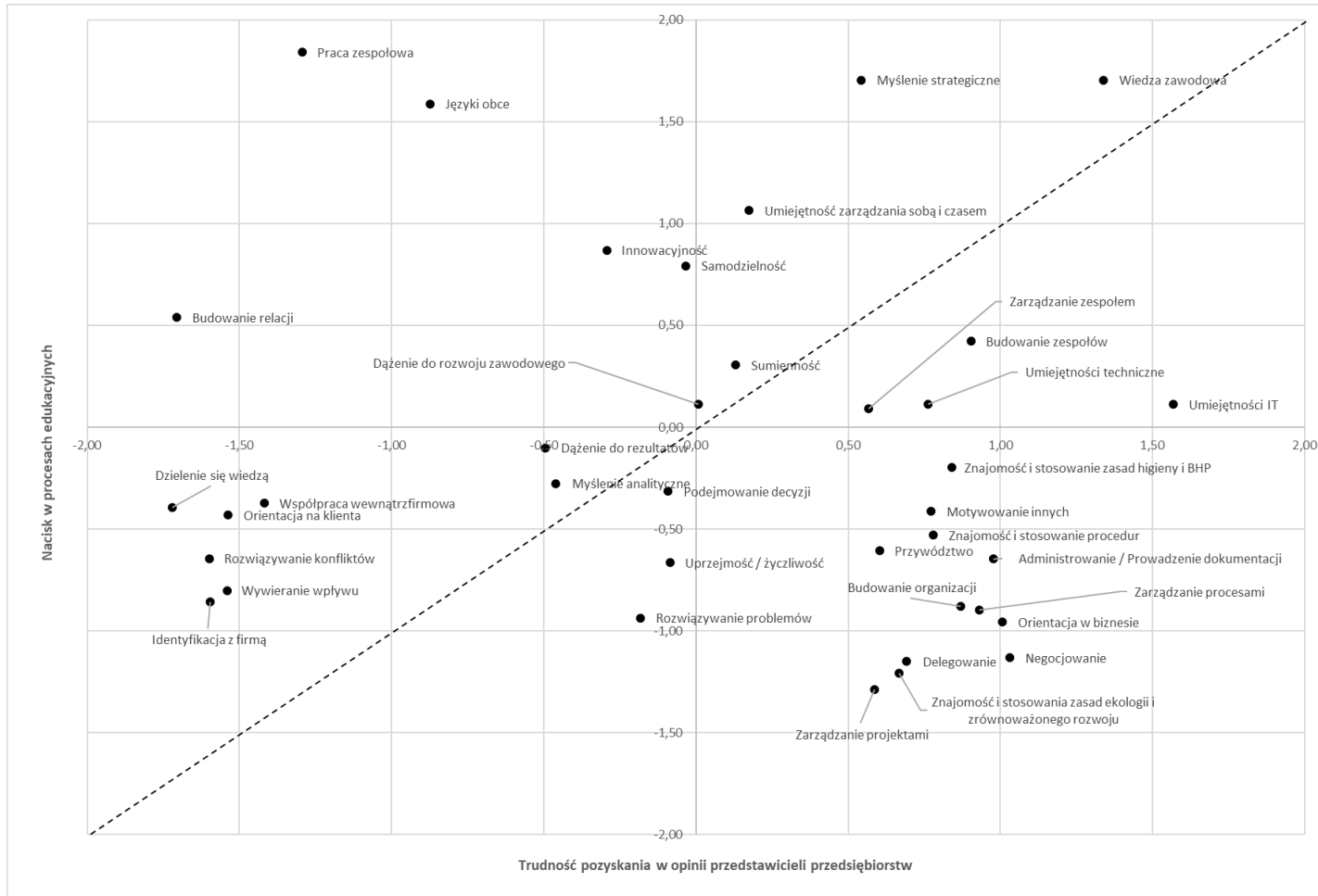


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Umiejętności IT	1,57	0,11	1,46
Znajomość i stosowanie procedur	0,78	-0,53	1,31
Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	0,84	-0,20	1,04
Umiejętności techniczne	0,76	0,11	0,65
Wiedza zawodowa	1,34	1,70	-0,37
Języki obce	-0,87	1,59	-2,46

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rysunek 5.2.1 Trudność pozyskania i nacisk w procesach edukacyjnych – w. standaryzowane

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Lukę tą reprezentują kompetencje położone poniżej przerywanej linii na wykresie. Znamienny jest także fakt, iż w obszarze luki znalazła się większość kompetencji menedżerskich i zawodowych, które, jak wskazują wcześniej prezentowane dane, przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych traktowane są zwykle jako przeciętnie lub mało istotne.

Równocześnie można także zdefiniować lukę drugiego rodzaju, a więc kompetencje, które mają dodani stosunek pomiędzy naciskiem w procesach edukacyjnych a trudnością pozyskania, a więc takie, które w hierarchii istotności kształcenia znajdują się wyżej, niż w hierarchii trudności pozyskania według przedsiębiorstw – proporcjonalnie niżej. Do kompetencji tych zaliczyć należy przede wszystkim komunikatywność (-3,56), pracę zespołową (-3,13) oraz budowanie relacji (-2,25), a także języki obce (-2,46). W grupie tej, co ciekawe, znajduje się większość kompetencji społecznych. Podaż kompetencji osobistych wydaje się natomiast względnie odpowiadać trudności ich pozyskania na rynku, co można świadczyć o istnieniu stanu równowagi w ich zapewnianiu na rynku pracy.