



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powiat opolski

CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

CZĘŚĆ II

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

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 MONIKA SAK-SKOWRON

DR MARCIN GAŚSIOR

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powiat opolski

CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA
ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

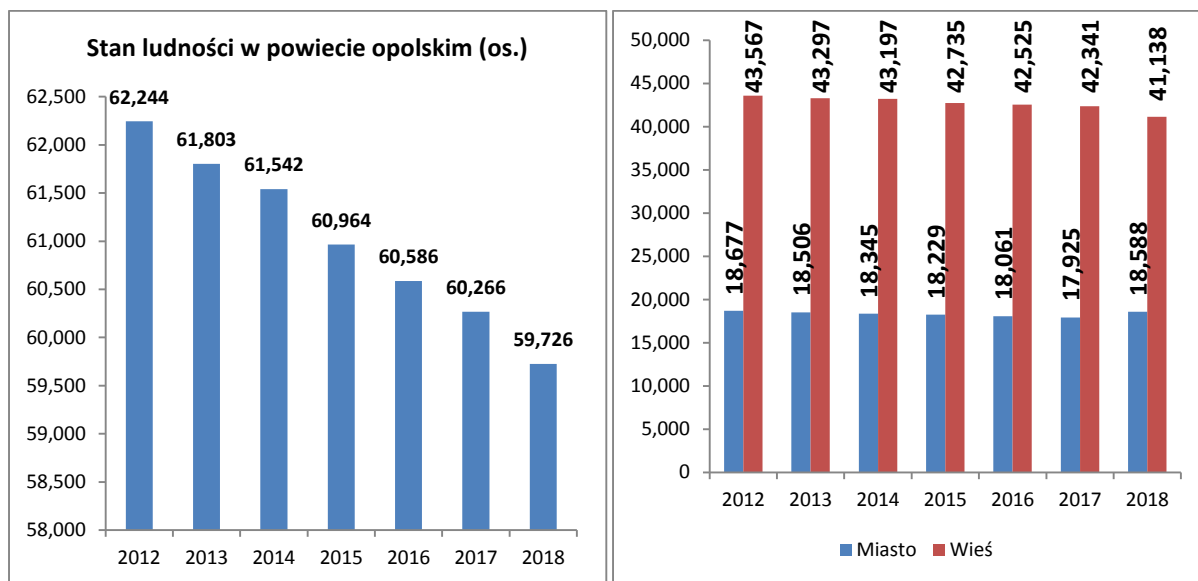
Lublin, luty 2020

Spis treści

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia	2
Rozdział II. Obszar przedsiębiorców	11

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia

Stan ludności w powiecie opolskim na koniec 2018 roku wyniósł 59 726 osób, w tym mieszkańcy obszarów wiejskich stanowili 68,9% (tj. 41 138 osób), a obszarów miejskich 31,1% (tj. 18 588 osób). Od lat w badanym powiecie obserwuje się stały spadek stanu ludności, który głównie dotyczy obszary wiejskie. W konsekwencji ilość zasobów ludzkich zamieszkujących powiat opolski systematycznie maleje (rysunek 1).



Rysunek 1. Stan ludności w analizowanym powiecie w latach 2012-2018

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

Wraz ze spadkiem stanu ludności w analizowanym powiecie maleje liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, spada także udział tych kategorii w populacji zamieszkującej powiat, co ujawnia proces starzenia się społeczeństwa na badanym terytorium (tabela 1). Na koniec 2018 roku ludność w wieku produkcyjnym stanowiła 60,6% ogółu mieszkańców powiatu i jej liczba wyniosła 36 179 osób. Jeszcze w 2012 roku liczebność tej grupy wiekowej była większa o 2687 osób, a jej udział w populacji badanego obszaru był wyższy o 1,8 pkt. proc. Na przestrzeni ostatnich 7 lat liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrosła o 1535, co oznacza, że liczba osób w wieku uprawniającym do świadczenia pracy pers saldo zmalała. Jest to naturalny konsekwencja, a jednocześnie objaw starzenia się polskiego społeczeństwa - zjawisko to w przypadku powiatu opolskiego jest bardzo wyraźne, w długiej perspektywie będzie skutkować zmniejszeniem podaży pracy na rynku pracy.

Tabela 1. Liczba i struktura ludności w powiecie według grup ekonomicznych

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	11628	11160	10951	10754	10540	10412	10262
Ludność w wieku produkcyjnym	38866	38668	38309	37757	37365	36854	36179
Ludność w wieku poprodukcyjnym	11750	11975	12282	12453	12681	13000	13285

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Struktura							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	18,7%	18,1%	17,8%	17,6%	17,4%	17,3%	17,2%
Ludność w wieku produkcyjnym	62,4%	62,6%	62,2%	61,9%	61,7%	61,2%	60,6%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	18,9%	19,4%	20,0%	20,4%	20,9%	21,6%	22,2%

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

Na terenie powiatu, według danych GUS z 2019 roku, na koniec 2018 roku funkcjonowało 38 placówek edukacji podstawowej, w tym były to 32 szkoły podstawowe i 6 gimnazjów (tabela 2). W całym powiecie były 2 szkoły ze statusem szkół specjalnych. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się z 45 w latach 2012-2019 o 7 jednostek czyli o 15,5%.

Tabela 2. Szkoły gimnazjalne i podstawowe według typu

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	45	44	44	44	44	39	38
Szkoły podstawowe	33	32	32	32	32	33	32
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	32	31	31	31	31	32	31
specjalne	1	1	1	1	1	1	1
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	12	12	12	12	12	6	6
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	11	11	11	11	11	5	5
specjalne	1	1	1	1	1	1	1
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

Dostępność do placówek edukacji podstawowej w powiecie jest umiarkowana – nieco większa niż przeciętnie w województwie lubelskim, lecz mniejsza niż średnio na obszarze Polski¹. W analizowanej jednostce terytorialnej na 100 km² przypadało 4,7 placówki w czasie gdy w województwie jest to średnio zaledwie 4,4, a w Polsce 5,2. Znacznie lepiej kształtuje się w badanym powiecie liczba placówek w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat, jest ona stosunkowo wysoka – wyniosła 6,9 wobec 4,6 dla Polski i 5,7 dla województwa.

Tabela 3. Gęstość placówek edukacji podstawowej w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe lub gimnazja na 100 km²	5,556	5,432	5,432	5,432	5,432	4,815	4,691
Benchmark Polska	6,757	6,735	6,768	6,795	6,787	5,281	5,206
Benchmark woj. lubelskie	5,891	5,812	5,796	5,780	5,732	4,490	4,430
Szkoły podstawowe na 1000 mieszk. w wieku 6-14 lat	7,935	7,878	7,890	7,908	7,885	7,009	6,870
Benchmark Polska	6,333	6,295	6,235	6,161	6,071	4,666	4,550
Benchmark woj. lubelskie	7,663	7,624	7,592	7,549	7,481	5,833	5,749

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

¹ Wprawdzie pogorszyła się ona w latach 2012 – 2018, ale zjawisko to dotyczyło całego kraju i wynika w dużej mierze z reformy edukacji - zastąpienia gimnazjum przez szkoły podstawowe, przy wydłużeniu czasu edukacji w tych drugich.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie jest 11. Przeważają wśród nich szkoły zawodowe – średnich oraz zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia², jest po 4 każdego typu. Liczba liceów ogólnokształcących jest nieznacznie mniejsza i wynosi 3 (tabela 4). Bezpośrednio w powiecie opolskim nie ma żadnej szkoły wyższej, dorośli na terenie powiatu mają jedynie możliwość edukacji w jednym liceum oraz jednej szkole policealnej. Liczba wszystkich typów placówek edukacji średniego szczebla na przestrzeni ostatnich 7 lat zmniejszyła się.

Tabela 4. Szkoły ponadgimnazjalne i policealne w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	19	16	15	13	11	12	11
ogólnokształcące (licea) razem	8	7	6	6	4	4	3
średnie zawodowe (technika) razem	6	5	5	4	4	4	4
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	5	4	4	3	3	4	4
Policealne ogółem	2	2	2	2	2	1	1
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	21	18	17	15	13	13	12
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	7	7	6	6	4	4	3
dla młodzieży bez specjalnych	4	4	3	3	2	2	2
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	3	3	3	3	2	2	1
Szkoły średnie zawodowe (technika)	6	5	5	4	4	4	4
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	0	0	0	0	0	0	0
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	4	4	4	3	3	4	4
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	1	1	1	1	1	1	1
zawodowe dla młodzieży specjalne	1	1	1	1	1	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	2	2	2	1	1	0	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	2	2
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	1	1
Szkoły policealne razem	2	2	2	2	2	1	1
dla młodzieży bez specjalnych	0	0	0	0	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	2	2	2	2	2	1	1

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

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

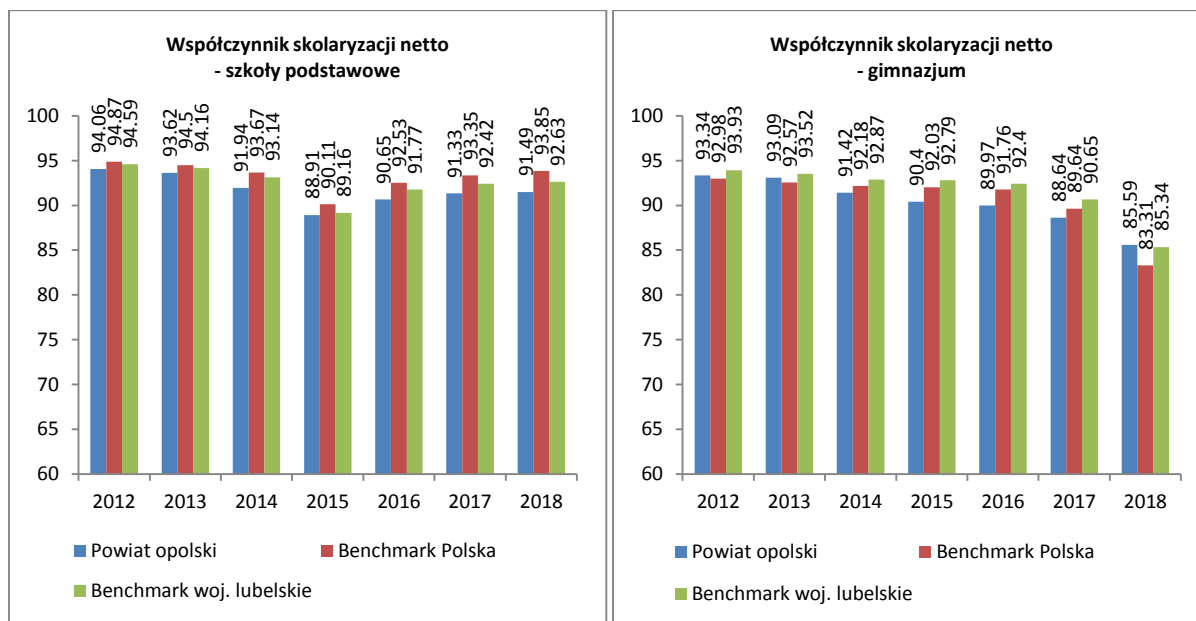
W roku szkolnym 2018/2019, na terenie powiatu opolskiego edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podejmowało 5 145 uczniów, z czego 1,1% stanowili uczniowie szkół specjalnych, których było 59 osób. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje tendencję spadkową, na przestrzeni 7 lat zmiana ta wyniosła 6,3%, czyli 351 uczniów (tabela 5).

Tabela 5. Liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	5496	5404	5499	5611	5195	5198	5145
Szkoły podstawowe	3496	3488	3722	3914	3497	4059	4563
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	3473	3461	3692	3880	3463	4019	4509
specjalne	23	27	30	34	34	40	54
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	2000	1916	1777	1697	1698	1139	582
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	1986	1895	1756	1676	1680	1129	577
specjalne	14	21	21	21	18	10	5
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

Współczynnik solaryzacji netto w powiecie jest umiarkowany, bardzo zbliżony do średniej wojewódzkiej - wynosi on w powiecie 91,5 dla szkół podstawowych oraz 85,3 dla gimnazjum.



Rysunek 2. Współczynnik solaryzacji netto w szkołach dla szkół podstawowych i gimnazjum

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

Szkoły nauczania podstawowego zlokalizowane w powiecie opolskim są stosunkowo małe w porównaniu do przeciętnej wojewódzkiej, a tym bardziej w porównaniu do średniej krajowej (tabela 6). W 2018 roku na jedną placówkę przypadało średnio 135 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209, a w woj. lubelskim 164.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6. Przeciętna liczba uczniów przypadających na placówkę szkolną

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	122	123	125	128	118	133	135
Benchmark Polska	158	156	161	168	159	204	209
Benchmark woj. lubelskie	130	129	132	136	128	162	164
Szkoły podstawowe	106	109	116	122	109	123	143
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Benchmark woj. lubelskie	123	123	131	139	128	145	166
Gimnazja	167	160	148	141	142	190	97
Benchmark Polska	155	150	145	141	139	367	209
Benchmark woj. lubelskie	145	139	134	130	127	273	149

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

W szkołach średnich w roku szkolnym 2018/2019 naukę podejmowało 945 mieszkańców badanego powiatu, w tym 498 było uczniami szkół średnich zawodowych, 283 liceów ogólnokształcących i 164 zasadniczych zawodowych szkół lub branżowych szkół I stopnia. Ponadto w szkołach policealnych edukowało się 73 osób dorosłych (tabela 7). Niepokojącym jest wyraźny trend spadkowy osób kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych – zjawisko to, na przestrzeni lat 2012-2018 dotyczy niemal każdego typu szkół. Jedynie w przypadku szkół zasadniczych i branżowych I stopnia trend spadków liczby uczniów wyhamował i odwrócił się w ostatnich trzech latach. Spada także liczba uczniów w szkołach policealnych dla dorosłych. W latach 2012-2018 zmniejszyła się ona o płuwe – ze 151 do 73. Warto zauważyć, że 7 na 10 uczniów szkół średnich kształciło się w technikach lub zasadniczych szkołach zawodowych. Zatem 70% uczniów szkół średniego szczebla edukacji w powiecie może szybko zasilić lokalny rynek pracy, gdyż już nabywa kompetencje zawodowe – w roku 2018/2019 uczniów nabywających kompetencje zawodowe w szkoła ponadpodstawowych było 662.

Tabela 7. Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, ponadpodstawowych i policealnych w badanym powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	1591	1354	1161	1069	967	948	945
ogólnokształcące (licea) razem	596	502	422	395	336	279	283
średnie zawodowe (technika) razem	767	669	590	545	523	516	498
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	228	183	149	129	108	153	164
Policealne ogółem	151	135	120	137	88	67	73
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	1742	1489	1281	1206	1055	1015	1018
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	579	502	422	395	336	279	283
dla młodzieży bez specjalnych	462	333	265	244	230	196	191
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	117	169	157	151	106	83	92

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły średnie zawodowe (technika)	767	669	590	545	523	516	498
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	0	0	0	0	0	0	0
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	213	183	149	129	108	153	164
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	8	8	11	8	9	6	6
zawodowe dla młodzieży specjalne	42	44	34	31	33	23	10
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	163	131	104	90	66	47	20
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	70	110
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	7	18
Szkoły policealne razem	151	135	120	137	88	67	73
dla młodzieży bez specjalnych	0	0	0	0	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	151	135	120	137	88	67	73

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

W roku szkolnym 2018/2019 w szkołach ponadpodstawowych powiatu opolskiego najwięcej uczniów tj. 319 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunkach związanych z usługami dla ludności. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowała architektura i budownictwo – na tym kierunku uczyło się 78 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmuje kierunek technologii teleinformatycznych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 74. Czwarte miejsce zajęły kierunki związane kompetencjami zawodowymi inżynieryjno-technicznymi z liczbą 65 uczniów. W powiecie także zidentyfikować można szkoły ze specjalizacjami rolniczymi (63 uczniów), produkcji i przetwórstwa (33 uczniów) tabela 8.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 8. 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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
społeczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dziennikarstwa i informacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0
biznesu i administracji	0	0	0	0	0	0	0	0	0
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformacyjnych	74	0	0	74	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	65	9	21	31	0	4	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	33	6	27	0	0	0	0	0	0
architektury i budownictwa	78	0	26	52	0	0	0	0	0
rolnicze	63	0	0	63	0	0	0	0	0
leśne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rybactwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weterynaryjna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
medyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
opieki społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	319	5	36	278	0	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usług transportowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Na terenie powiatu wszystkie placówki średniego szczebla mają status szkół publicznych. (tabela 9). Ich gestorem w 5 przypadkach jest powiat ziemski, natomiast w 2 przypadkach jest to jednostka administracji rządowej. Warto, dodać że na terenie powiatu opolskiego brak jest niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego. Nie ma także szkół wyższych.

Tabela 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 (centralnej)	Organizacja społeczna lub stowarzyszenie	Organizacja waznanowa	Pozostałe
Szkoły ogólnokształcące (licea)	0	2	0	0	1	0	0	0
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	0	2	0	0	1	0	0	0
Szkoły policealne	0	1	0	0	0	0	0	0

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

Liczba etatów nauczycieli w szkołach powiatu opolskiego od 2012 roku spadła, zjawisko to jest skutkiem zmiany liczby etatów w szkołach średniego szczebla edukacji bowiem, w przypadku szkół podstawowych można zaobserwować niewielkie wahania liczby etatów oscylujące w granicach 495 etatów (tabela 10). W roku 2018/2019 liczba nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w szkołach szczebla podstawowego wyniosła 497,4, natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych łącznie osiągnęła poziom 86,8 etatu co razem odpowiadało liczbie 584,2 etatu. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w powiecie bardzo wysoka. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 9,5 i była wyższa o 0,9 od średniej dla województwa lubelskiego i aż o 1,5 wyższa w stosunku do średniej dla Polski. Oznacza to, że uczniowie mogą liczyć w powiecie na zdecydowanie większy dostęp do nauczyciela niż przeciętnie w kraju i regionie.

Tabela 10. Nauczyciele pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni w przeliczeniu na etaty według typów szkół

Typ szkoły	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
liczba etatów							
Podstawowa	328,63	314,45	331,22	347,69	330,42	384,06	443,98
Gimnazjum	172,15	168,16	162,77	153,61	152,73	108,21	53,38
Ogólnokształcąca (liceum)	37,29	33,96	30,38	31,11	25,32	24,33	23,22
Średnia zawodowa (technikum)	71,85	66,5	62,66	58,18	57,57	55,87	55,26
Szkoły artystyczne	0	0	0	0	0	0	0
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	18,44	15,8	16,82	15,48	14,6	11,02	7,23
Policealna	4,85	3,72	3,92	3,96	2,59	1,05	1,13
Podstawowe i gimnazja razem	500,78	482,61	493,99	501,3	483,15	492,27	497,36
Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem	132,43	119,98	113,78	108,73	100,08	92,27	86,84
Ogółem	633,21	602,59	607,77	610,03	583,23	584,54	584,2
Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów							
Powiat	8,7	8,7	9,0	8,9	9,3	9,4	9,5
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://bd.l.stat.gov.pl/>

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ zarejestrowane były 84 szkolenia, zogniskowanych w zaledwie 7 obszarach tematycznych. Szkolenia te oferowało tylko 6 różnych podmiotów, co oznacza że liczba potencjalnych podmiotów szkoleniowych działających na terenie powiatu jest mała (tabela 11). Najczęściej oferta szkoleń dotyczyła obszaru usług transportowych (40 ofert), ale wszystkie oferty szkoleń pochodziły od jednego i tego samego oferenta. Drugim obszarem tematycznym pod względem liczby ofert szkoleniowych to informatyka i wykorzystanie komputerów, w ramach której oferowane były 22 różne tematy szkoleniowe, w tym przypadku jednak także był tylko jeden oferent ze strony podmiotów szkoleniowych. Trzeci obszar tematyczny z uwagi na liczbę oferowanych szkoleń dotyczył rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej w ramach, którego zgłoszonych było 13 potencjalnych szkoleń ze strony 3 oferentów. Pozostałe obszary tematyczne nie przekroczyły nawet trzech ofert szkoleniowych co każe ocenić ofertę szkoleniową dostępną na terenie powiatu jako wąską.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 11. Oferty szkoleń w STOR w styczniu 2020 roku

Obszar Szkolenia	Liczba oferowanych szkoleń	Liczba podmiotów oferujących szkolenia w danym obszarze
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	13	3
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	1	1
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	3	1
Informatyka i wykorzystanie komputerów	22	1
Opieka zdrowotna	2	1
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	2	1
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	40	1
Pozostałe usługi	1	1
Ogółem	84	6

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

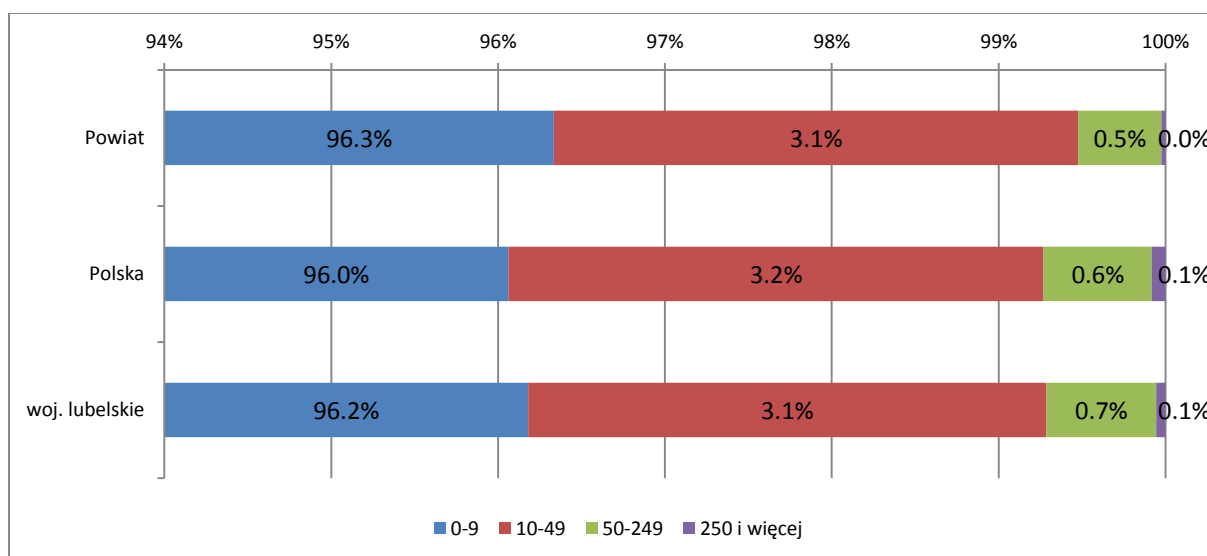
Rozdział II. Obszar przedsiębiorstw

Na terenie powiatu na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowanych było 4 011 podmioty. W tym tj. 96,3% stanowiły najmniejsze podmioty zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników. Poziom udziału mikropodmiotów w populacji ogółu podmiotów powiatu jest zatem zbliżony do średniej wojewódzkiej wynoszącej 96,2% i nieznacznie większy niż przeciętnie w kraju (dla Polski wynosi on 96,0% - por. Tabela 12). Od 2012 roku widać trend przyrostu mikroprzedsiębiorstw, przy czym przyrost ten nie jest systematyczny, widać bowiem wahania w czasie liczby mikropodmiotów – w tym spadki tej liczby w 2014 i 2016 roku. Na przestrzeni 7 lat spadła także liczba podmiotów małych, ale ona również fluktuowała wokół linii trendu, w szczególności odnotowując nawet wzrosty w latach 2014 oraz 2016. Na terenie powiatu działa tylko jeden podmiotów zatrudniających ponad 249 pracowników (tabela 12, rysunek 3).

Tabela 12. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do REGON według klas wielkości

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
0-9	3587	3719	3681	3712	3679	3708	3864
10-49	135	131	132	132	134	130	126
50-249	22	20	20	20	20	19	20
250-999	2	2	2	2	2	2	1
1000 i więcej	0	0	0	0	0	0	0
Razem	3746	3872	3835	3866	3835	3859	4011
Struktura (razem = 100%)							
0-9	95,8%	96,0%	96,0%	96,0%	95,9%	96,1%	96,3%
10-49	3,6%	3,4%	3,4%	3,4%	3,5%	3,4%	3,1%
50-249	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
250-999	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
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/>

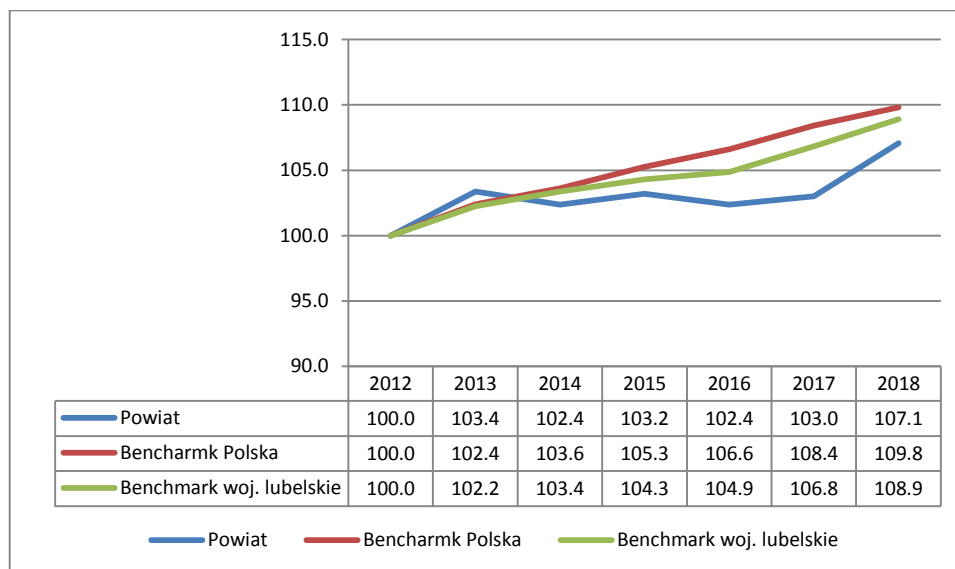


Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, powiat na tle Polski i województwa

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

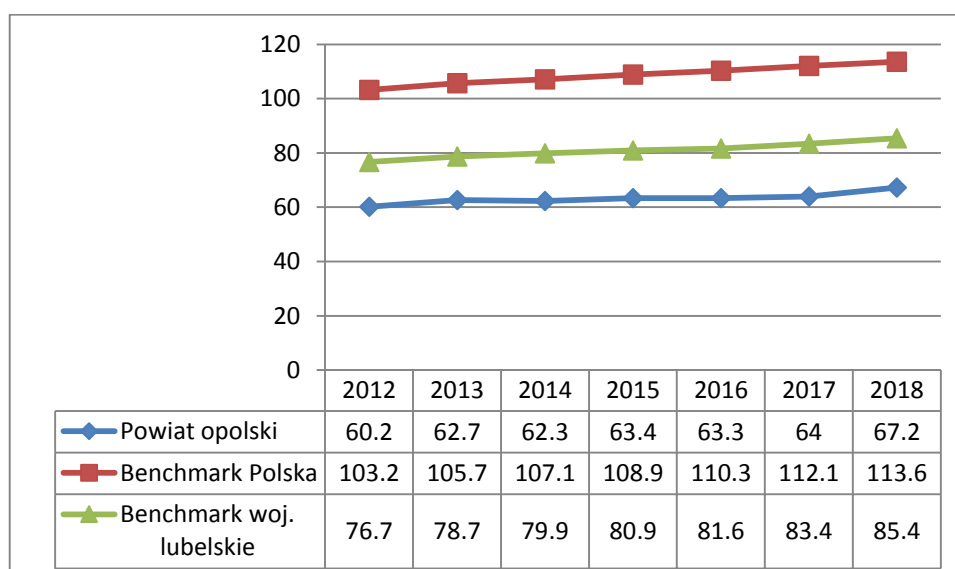
Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach ukazuje stosunkowo niską aktywność przedsiębiorczą lokalnej społeczności (rysunek 4). W powiecie liczba podmiotów przyrasta znacznie wolniej niż przeciętnie w województwie i średnio w Polsce. Preferencja do uruchomienia własnej działalności są zatem w społeczności lokalnej analizowanego powiatu zdecydowanie niższe niż przeciętnie w kraju i regionie, mimo że ostatni rok poprawia obraz dynamiki ostatnich lat zmian liczby podmiotów w powiecie.



Rysunek 4. 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/>

Niska aktywność przedsiębiorcza lokalnej społeczności i związana z tym gotowość do samo zatrudnienia wyrażona jest także w niskich wartościach wskaźnika nasycenia powiatu przedsiębiorczością, który mierzony jest liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców. Na analizowanym terytorium wynosi on zaledwie 67,2, co jest wynikiem „dramatycznie” niskim przy wartości referencyjnej dla województwa 85,4 i przeciętnym poziomie dla całego kraju 113,6.

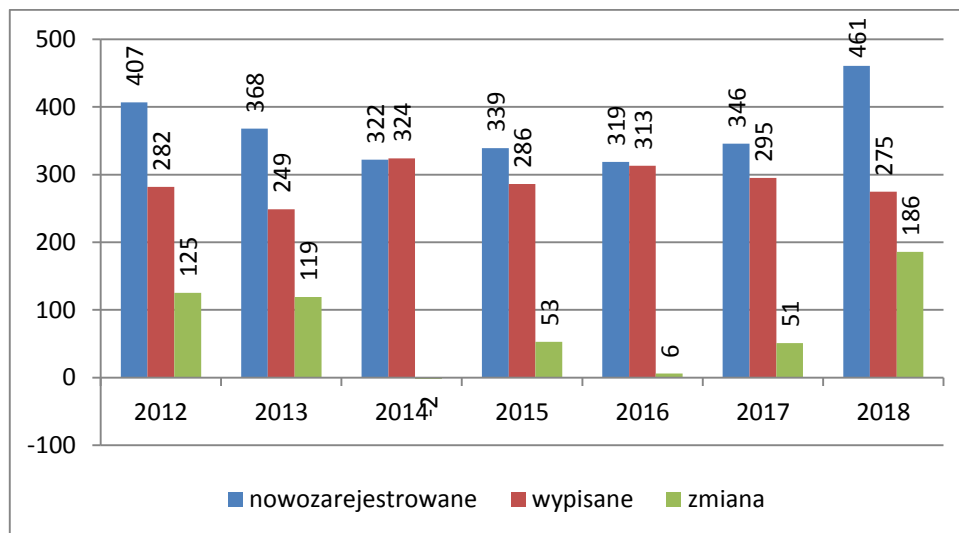


Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców, powiat na tle kraju i województwa w latach 2012-2018

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

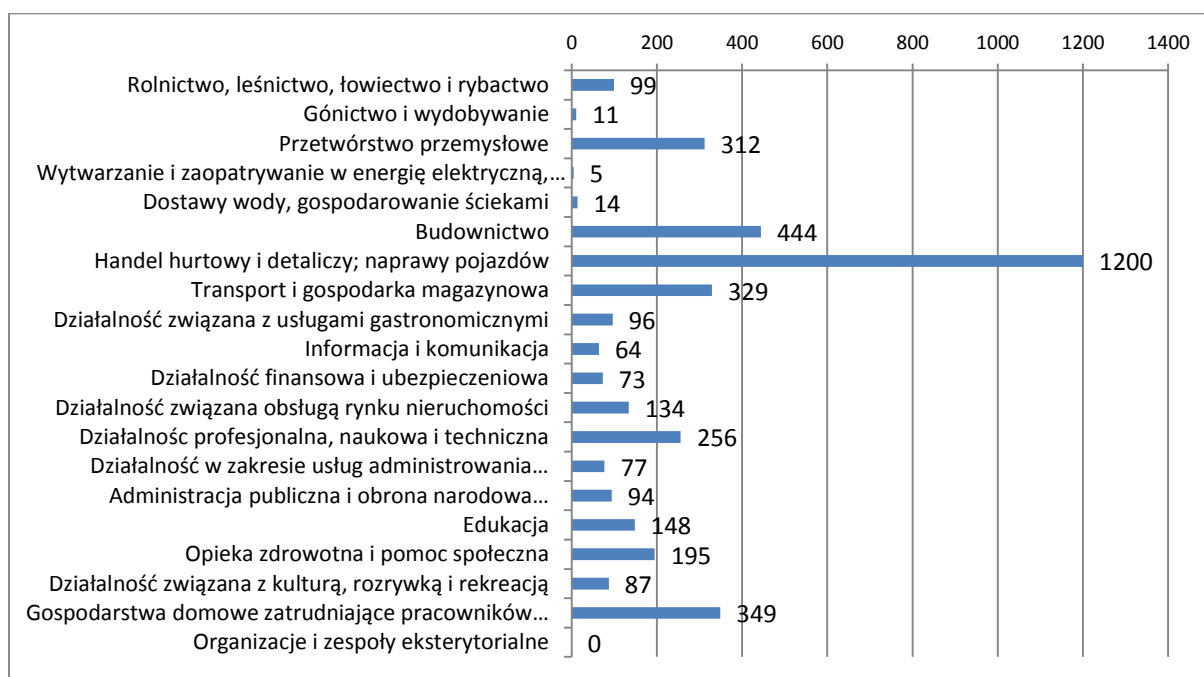
Potencjał do wzrostu przedsiębiorczości w powiecie istnieje, ale można twierdzić że nie sprzyjają mu uwarunkowania do prowadzenia działalności, przy czym nie stanowią one przedmiotu analiz prowadzonych w niniejszym opracowaniu. Liczba podmiotów rejestrowanych w REGON w ostatnich latach zaczęła rosnąć lecz dopiero spadek liczby podmiotów wypisywanych pozwolił na znaczny przyrost ogólnej liczby podmiotów w powiecie – co wyraźnie widać na przestrzeni ostatnich 3 lat. Gdyby trendy trzech ostatnich lat utrzymały się, wówczas może dojść do akceleracji poziomu przedsiębiorczości w analizowanym powiecie.



Rysunek 6. Nowo zarejestrowane i wypisane podmioty gospodarki narodowej latach 2012-2018

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

W populacji podmiotów gospodarczych powiatu najliczniej reprezentowana jest sekcja handlu i napraw, w której funkcjonuje 1200 podmiotów (rysunek 7). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowane były 444 podmioty, trzecie miejsce przypada gospodarstwom domowym zatrudniającym pracowników. Czwarte miejsce pod względem częstości występowania zajęły podmioty z sekcji transport i gospodarka magazynowa liczące 329 jednostek. Pierwszą piątkę dopełniają podmioty przetwórstwa przemysłowego – jest ich w powiecie 312.

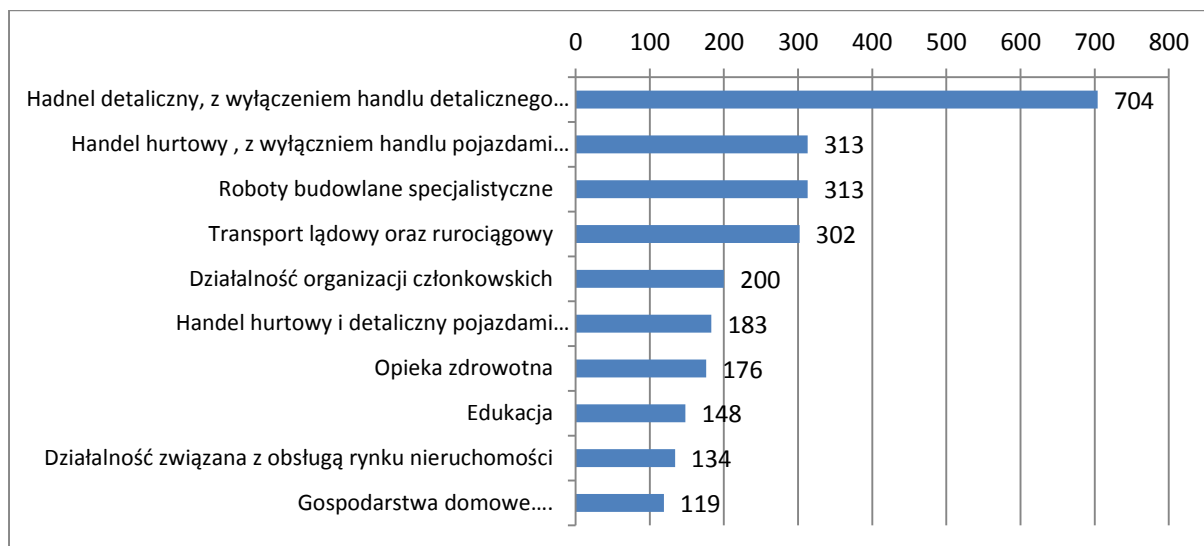


Rysunek 7. Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w powiecie w roku 2018

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Najliczniejszą branżą w powiecie jest branża handlu detalicznego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, drugie miejsce zajmuje jednocześnie branża handlu hurtowego (bez handlu pojazdami samochodowymi) oraz robót budowlanych specjalistycznych, czwarte miejsce przypada branży transportu lądowego i rurociągowego, a piąte miejsce zajmuje działalność organizacji członkowskich (rysunek 8).



Rysunek 8. Dziesięć branż liczących w powiecie najwięcej podmiotów gospodarczych w 2018 roku

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

W strukturze zatrudnienia, ujawnia się rolniczy charakter badanego powiatu. W sektorze rolnictwa zatrudnionych jest blisko 67,5% pracujących w powiecie, wykazywanych w statystykach GUS, co odpowiada 14 218 miejscom pracy w tym sektorze. Drugi pod względem liczby tworzonych miejsc pracy to sektor pozostałych usług, w którym jest 3 082 pracujących tj. 14,6% ogółu. Sektor przemysłu i budownictwa zajmuje 3 miejsce w opisywanym „zestawieniu” z liczbą pracujących wynoszącą 2 198 i udziałem w ogólnej liczbie pracujących na poziomie 10,4%. Sektor handlu i napraw mimo znaczącej liczby zarejestrowanych podmiotów nie odgrywa tak istotnej roli w kreowaniu popytu na pracę, gdyż pracuje w nim zaledwie 6,5% pracujących – co oznacza, że w sektorze tym funkcjonuje wiele mikropodmiotów. Analiza zmian w czasie pozwala twierdzić, że charakter regionu dość szybko zmienia się, na przestrzeni ostatnich 7 lat sektor rolniczy zdecydowanie stracił na znaczeniu na rynku pracy na rzecz innych sektorów gospodarki.

Tabela 13. Pracujący w powiecie według grup sekcji

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	14258	14236	14250	14218	14203	14231	14218
przemysł i budownictwo	1822	1995	2293	2103	2156	2194	2198
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	952	926	1015	1024	1269	1292	1377
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	218	210	211	209	207	200	194

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
pozostałe usługi	2998	3058	3088	3113	3096	3163	3082
Ogółem	20248	20425	20857	20667	20931	21080	21069
Struktura							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	70,4%	69,7%	68,3%	68,8%	67,9%	67,5%	67,5%
przemysł i budownictwo	9,0%	9,8%	11,0%	10,2%	10,3%	10,4%	10,4%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	4,7%	4,5%	4,9%	5,0%	6,1%	6,1%	6,5%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	0,9%
pozostałe usługi	14,8%	15,0%	14,8%	15,1%	14,8%	15,0%	14,6%
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/>

Analiza liczby ofert pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w ujęciu miesięcznym pozwala dostrzec, że całkowita liczba ofert na koniec miesiąca zmalała ponad trzykrotnie tj. z 44 do 12, jednocześnie znacząco ponad trzykrotnie wzrosła liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę – z 54 do 176, oznacza to jednak poprawę na rynku pracy w skali ostatniego roku – mniejszą liczbę osób bezrobotnych (tabela 14), ale jednocześnie potencjalne większe trudności ze znalezieniem pracy dla osób wciąż pozostających bez pracy. Warto zauważyć, że oferty zgłoszone z sektora prywatnego w ciągu ostatniego miesiąca ujętego w poniższym zestawieniu stanowiły 80%, ogółu ofert tego miesiąca.

Tabela 14. Oferty pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w badanym powiecie w ujęciu miesięcznym

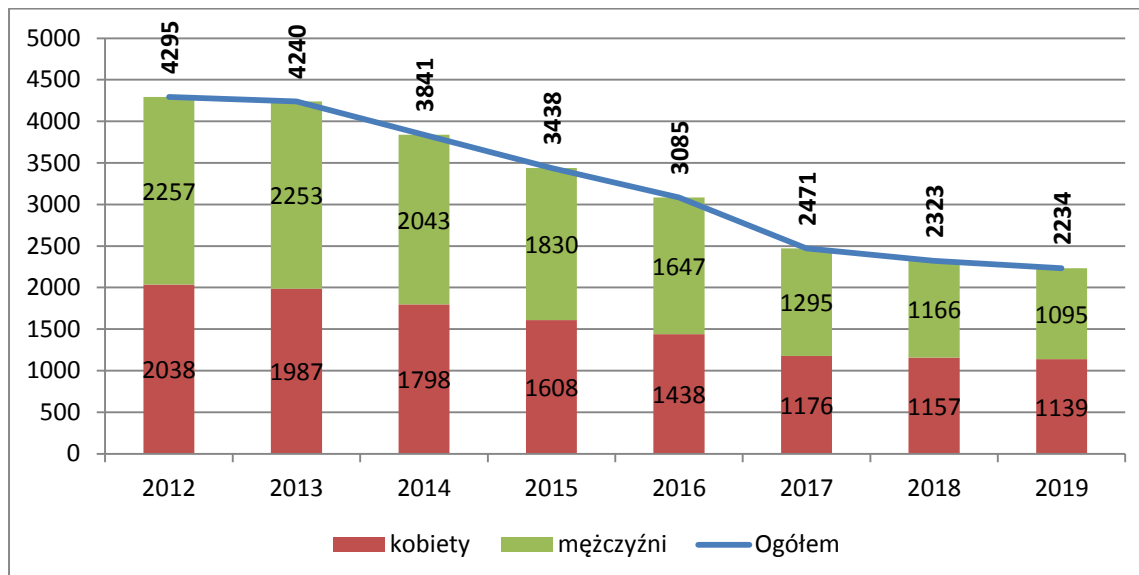
Miesiąc	Oferty pracy:			bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę
	zgłoszone w ciągu miesiąca	zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	stan na końcu miesiąca	
listopad (2018)	72	64	44	54
grudzień	56	50	25	99
styczeń	132	99	44	58
luty	195	158	43	59
marzec	124	83	10	245
kwiecień	142	101	49	48
maj	169	144	87	26
czerwiec	86	69	19	118
lipiec	115	86	45	49
sierpień	111	81	29	74
wrzesień	125	100	11	189
październik	108	93	19	110
listopad (2019)	89	71	12	176

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

Liczba osób bezrobotnych spada nieprzerwanie od 7 lat. W latach 2012-2019, według danych na koniec czerwca, zmniejszyła się o 2006 osób, tj. 47,3% (rysunek 9). W ślad za tym spadła także stopa bezrobocia – we wskazanych latach zmniejszyła się ona z 15,6% do 8,4% (rysunek 10), tempo

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

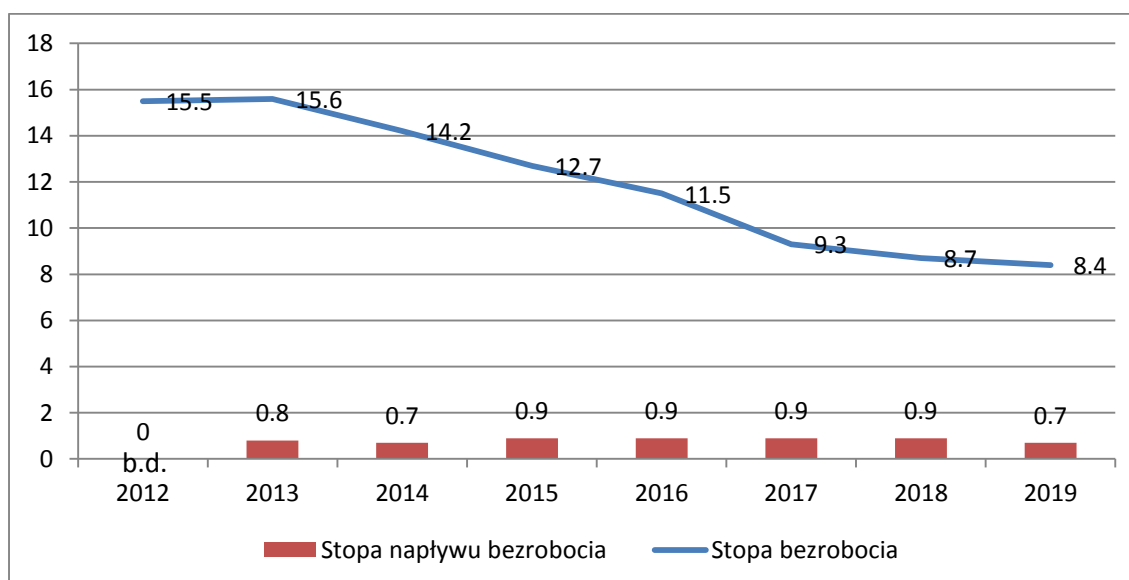
spadku tego wskaźnika było mniejsze niż bezrobocie, gdyż znacząco zmalała liczba osób aktywnych zawodowo – co jest skutkiem ubytku w powiecie osób w wieku produkcyjnym. Liczba bezrobotnych kobiet jest większa niż liczba bezrobotnych mężczyzn, ale tylko o 4%, co przy wskaźniku feminizacji wynoszącym dla powiatu 105 oznacza, że pracodawcy w powiecie nie mają istotnych preferencji w stosunku do płci przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracowników.



Rysunek 9. Bezrobocie rejestrowane w powiecie w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Spadkowi stopy bezrobocia w latach 2013-2019 nie towarzyszył istotny spadek stopy napływu bezrobocia, zatem kluczową rolę w poprawie sytuacji na rynku pracy powiatu opolskiego odegrali pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy (rysunek 10).

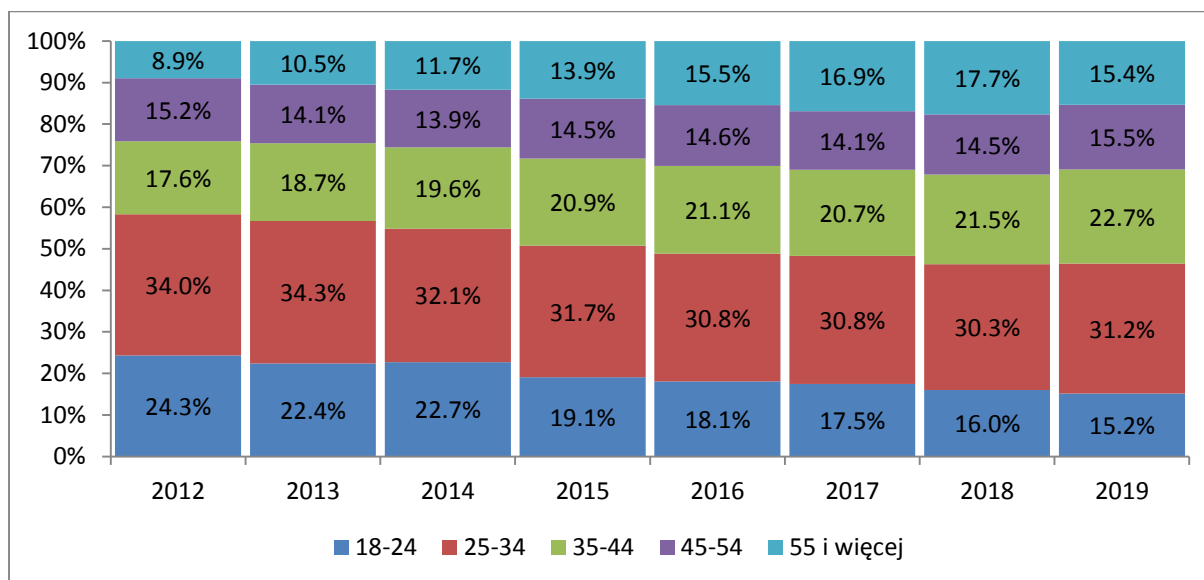


Rysunek 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego i napływu bezrobocia w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród bezrobotnych coraz mniejszą część stanowią osoby poniżej 35 roku życia, która jednocześnie obejmuje najliczniejszą grupę wiekową osób bezrobotnych – między 25 a 34 rokiem życia. Maleje wyraźnie problem bezrobocia osób najmłodszej kategorii wiekowej. Wyraźnie jednak wzrasta wśród bezrobotnych ogółem udział osób starszych, w tym najstarszej wyróżnionej kategorii wiekowej – powyżej 55 roku życia (rysunek 11). Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych pozwalają stwierdzić, że wśród pracodawców rosną preferencje zatrudniania osób młodych.



Rysunek 11. Struktura bezrobotnych w powiecie 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/>

Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych, są analogiczne do trendów 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. Rośnie natomiast udział osób w wieku powyżej 50 roku życia, przy jednak malejącej liczebności tej frakcji. Udział, zaliczanych do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji bezrobotnych w powiecie na przestrzeni lat podlegał wahaniom, a w skali całego okresu lat 2012-2019 zmniejszył się o 2,3 pkt. proc. i wyniósł w I półroczu 2019 roku 52,7%. Za sprawą ogólnej poprawy na rynku pracy liczba osób długotrwale bezrobotnych zmniejszyła się jednak o 1364 osoby, czyli spadła niemal o połowę w stosunku do roku 2012.

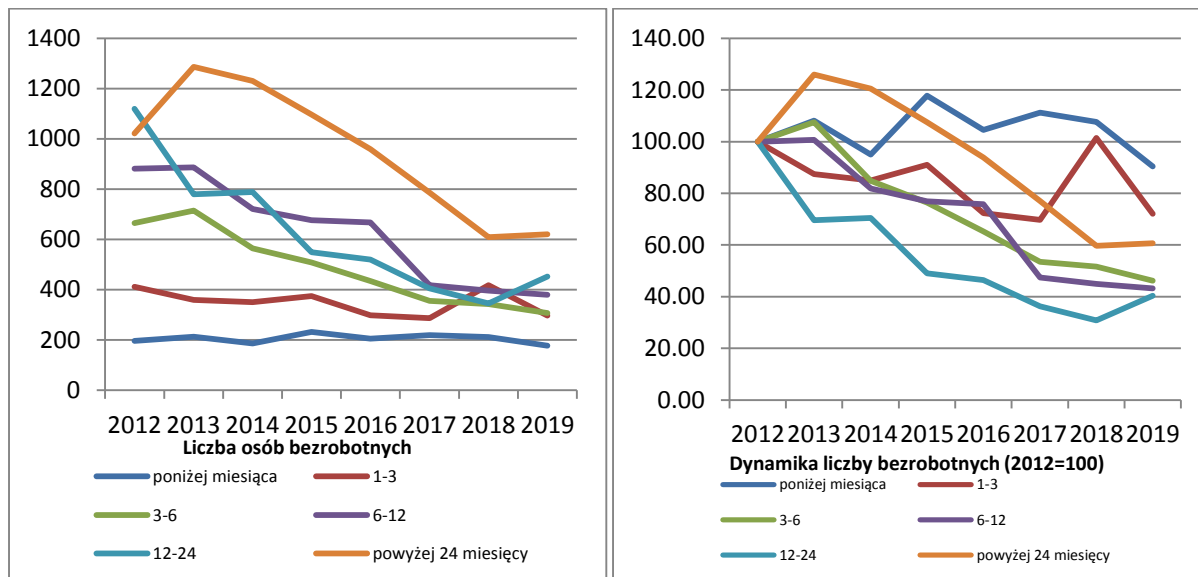
Tabela 15. Wybrane grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba osób								
do 30 roku życia	-	-	-	1240	1056	849	731	715
powyżej 50 roku życia	751	771	739	749	714	588	570	514
długotrwale bezrobotne	2739	2667	2555	2235	2041	1522	1474	1375
Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych								
do 30 roku życia	-	-	-	36,1%	34,2%	34,4%	31,5%	32,0%
powyżej 50 roku życia	17,5%	18,2%	19,2%	21,8%	23,1%	23,8%	24,5%	23,0%
długotrwale bezrobotne	63,8%	62,9%	66,5%	65,0%	66,2%	61,6%	63,5%	61,5%

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

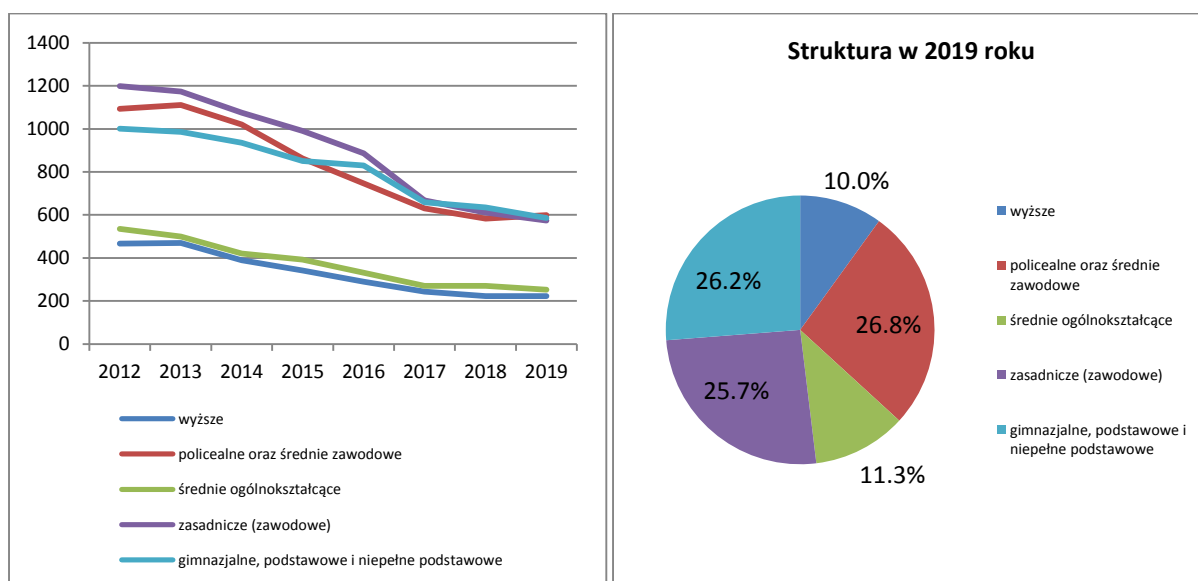
Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy. W latach 2012-2019 zmalała liczba osób bezrobotnych we wszystkich frakcjach wyróżnionych z uwagi na czas pozostawania bez pracy. (rysunek 12). Najwyższy spadek dotyczył osób będących długotrwale bezrobotnymi od 12 do 24 miesięcy.



Rysunek 12. 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/>

Wśród bezrobotnych powiatu najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (11,3%), a największą z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (26,8%). Największy spadek liczebności miał miejsce w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – zmniejszyła się ona o 625 osób – rysunek 13.

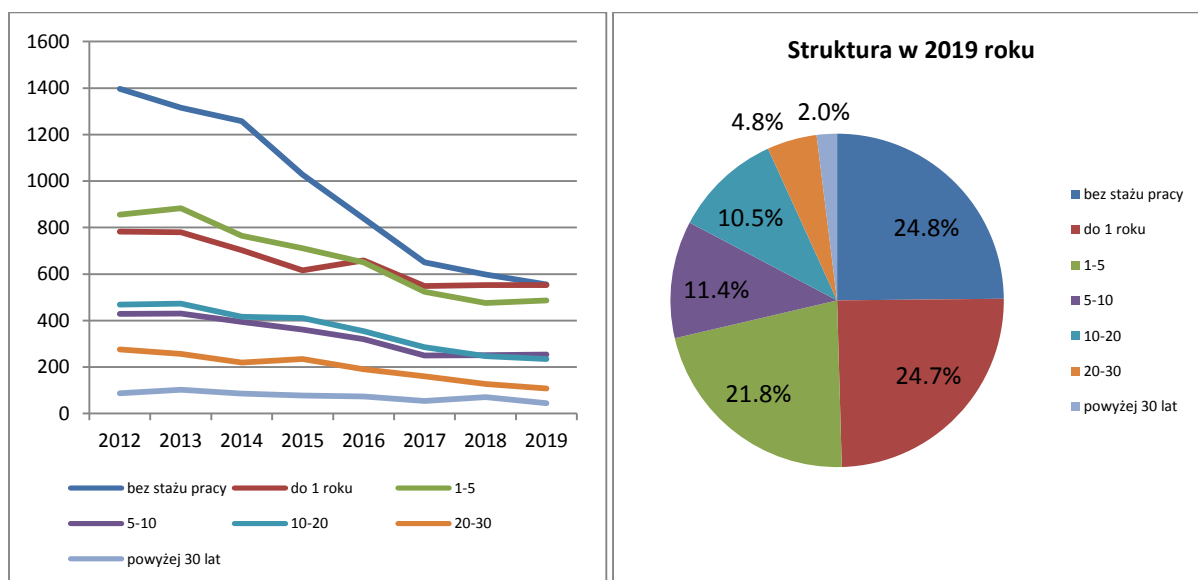


Rysunek 13. Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

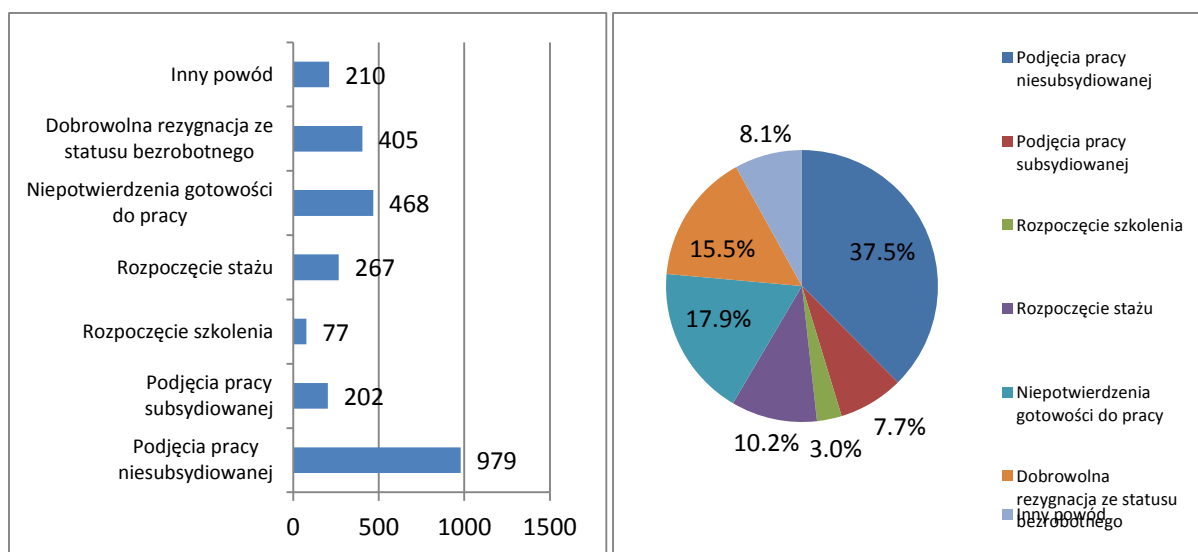
Analiza liczby osób bezrobotnych według doświadczenia zawodowego, ukazuje że coraz łatwiej znajdują pracę osoby bez stażu pracy, ale wciąż są one najliczniejszą frakcją ogółu bezrobotnych (rysunek 14).



Rysunek 14. 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 powiatowym urzędzie pracy zarejestrowanych zostało łącznie 2 608 bezrobotnych. Najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, było podjęcie pracy niesubsydiowanej – pracę taką podjęło w ciągu roku 979 bezrobotnych (tj. 37,5% przyczyn wykreśleń z rejestru). Drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było nie potwierdzenie gotowości do pracy – dokonało tego 468 osób (17,9% przyczyn wykreśleń), co ukazuje rysunek 15. Pracę subsydiowaną podjęły 202 osoby, tj. 7,7% wykreślonych z rejestru.

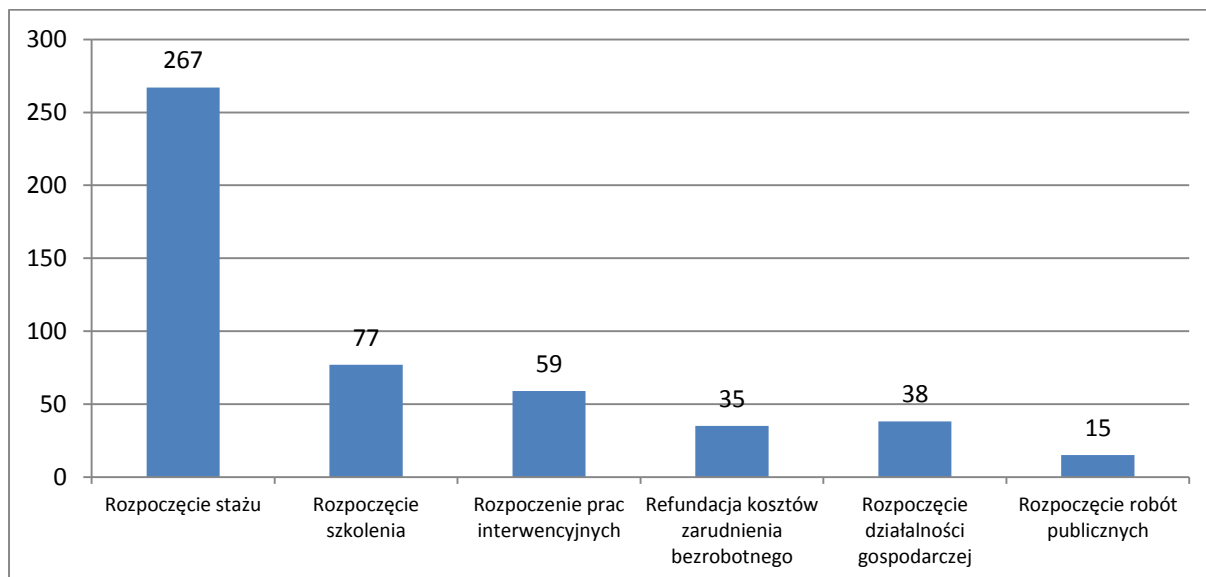


Rysunek 15. Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w powiecie od stycznia do października 2019 roku

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Skuteczną formą aktywizacji bezrobotnych w powiecie są staże. W okresie od stycznia do października 2019 roku pozwoliły one wyrejestrować 267 bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skuteczną aktywizacją były szkolenia, na które skierowano 77 osób we wskazanych czasie. Prace interwencyjne podjęło 59 bezrobotnych, dzięki czemu możliwe było ich wykreślenie z rejestru. Rozpoczęcie subsydiowanej działalności było skuteczną formą aktywizacji 38 osób (rysunek 15, tabela 16).



Rysunek 15. Najliczniejsze formy aktywizacji

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

Tabela 16. Osoby wyłączone z ewidencji w powiecie

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
Osoby wyłączone z ewidencji w miejscu sprawozdawczym	267	270	356	347	272	237	260	273	326	2608
podjęcia pracy w miesiącu sprawozdawczym	118	125	142	167	104	101	125	127	172	1181
niesubsydiowanej	104	114	121	110	84	78	101	114	153	979
podjęcia działalności gospodarczej	0	3	1	7	3	5	2	1	2	24
pracy sezonowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
subsydiowanej	14	11	21	57	20	23	24	13	19	202
prac interwencyjnych	0	0	14	14	4	6	4	7	10	59
robót publicznych	0	0	0	7	4	3	0	1	0	15
podjęcia działalności gospodarczej	1	0	1	29	2	3	1	1	0	38
w tym w ramach bonu na zasiedlenie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	2	2	3	1	6	6	6	2	7	35
podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	11	8	3	6	2	1	11	1	1	44
podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
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	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
inne	0	1	0	0	2	3	2	1	1	10
rozpoczęcia szkolenia	3	6	3	5	37	5	7	1	10	77
w tym w ramach bonu szkoleniowego	3	4	2	0	5	2	5	1	0	22
rozpoczęcia stażu	21	50	51	45	23	33	15	15	14	267
w tym w ramach bonu stażowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w tym w ramach PAI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI	1	1	2	2	3	1	4	0	6	20
odmowy ustalenia profilu pomocy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
niepotwierdzenia gotowości do pracy	44	32	66	52	42	49	48	59	76	468
dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	49	44	50	62	40	31	41	49	39	405
podjęcia nauki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
osiągnięcia wieku emerytalnego	2	1	7	2	4	7	0	3	3	29
nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3	0	2	1	0	1	0	0	0	7
nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0	0	1	1	0	0	2	1	0	5
inne	26	11	32	10	19	9	18	18	6	149

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

Według barometru zawodów w powiecie opolskim najbardziej poszukiwanymi w 2020 roku pracownikami będą:³

³ Źródło: Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl/lubelskie/prognozy-w-tabelach/2020>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- cieśle i stolarze budowlani
- cukiernicy
- dekarze i blacharze budowlani
- diagności samochodowi
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- fryzjerzy
- geodeci i kartografowie
- inspektorzy nadzoru budowlanego
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kucharze
- lekarze
- magazynierzy
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy instalacji budowlanych
- murarze i tynkarze
- nauczyciele języków obcych i lektorzy
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- piekarze
- pielęgniarki i położne
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- pracownicy ochrony fizycznej
- pracownicy poligraficzni
- pracownicy przetwórstwa spożywczego
- psychologzy i psychoterapeuci
- robotnicy obróbki drewna i stolarze
- samodzielni księgowi
- spawacze
- specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
- szefowie kuchni
- technicy mechanicy
- zaopatrzeniowcy i dostawcy

Największy problem ze znalezieniem w powiecie pracy z uwagi na nadwyżkę poszukujących pracy mogą mieć:⁴

- ekonomiści
- filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- pracownicy administracyjni i biurowi
- specjaliści administracji publicznej

⁴ Tamże.

Powiat opolski

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ
KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

Lublin, styczeń 2021

Spis treści

Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw	2
1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	2
2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia	4
2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach	4
2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu	5
2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu	8
2.4 Metody rekrutacji pracowników	8
3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu opolskiego dotyczące kandydatów do pracy	9
3.1 Wykształcenie	9
3.2 Doświadczenie zawodowe	11
3.3 Wiek	12
3.4 Znajomość języków obcych	13
3.5 Znajomość oprogramowania	13
3.6 Oczekiwane kompetencje	14
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe	16
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy	17
4. Rozwój pracowników	18
4.1 Kursy i szkolenia	18
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym	21
Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych	23
1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych	23
2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów	24
2.1 Analiza oferty edukacyjnej	24
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia	25
3. Kompetencje a proces kształcenia.....	26
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia	26
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach	28
4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami	30

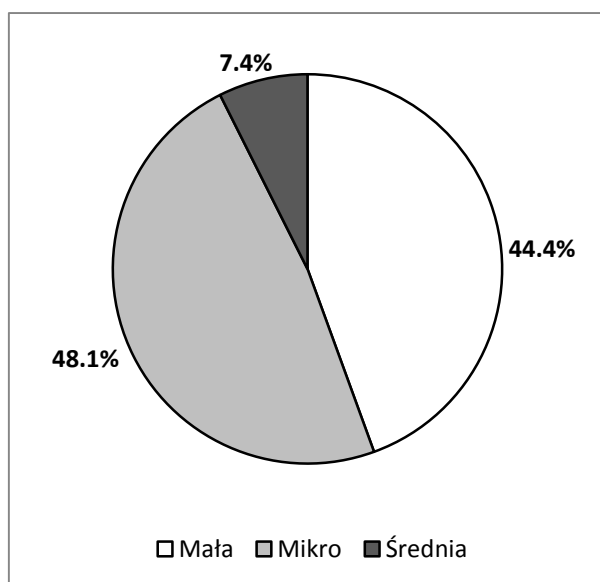
Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw

1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W powiecie opolskim przebadano 27 przedsiębiorców.

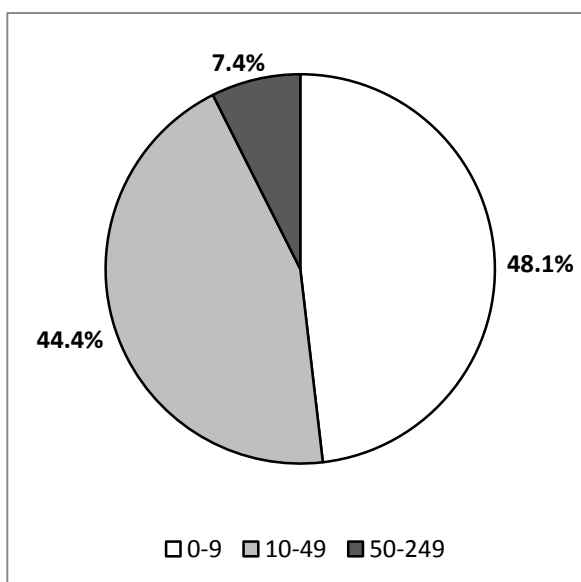
Analiza wielkości przedsiębiorstw oraz liczby pracowników (odpowiednio rysunki 1.1 oraz 1.2) pokazuje, że w próbie badawczej przeważają dwie grupy przedsiębiorstw, czyli organizacje mikro zatrudniające od 0 do 9 pracowników (48,1% podmiotów) oraz małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (44,4% wskazań). W badanej grupie przedsiębiorstw nie występowały podmioty duże zatrudniające ponad 250 osób, natomiast podmioty średnie (od 50 do 249 pracowników) stanowią jedynie 7,4% próby (2 podmioty).

Rysunek 1.1 Rozmiar organizacji objętych badaniem



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach

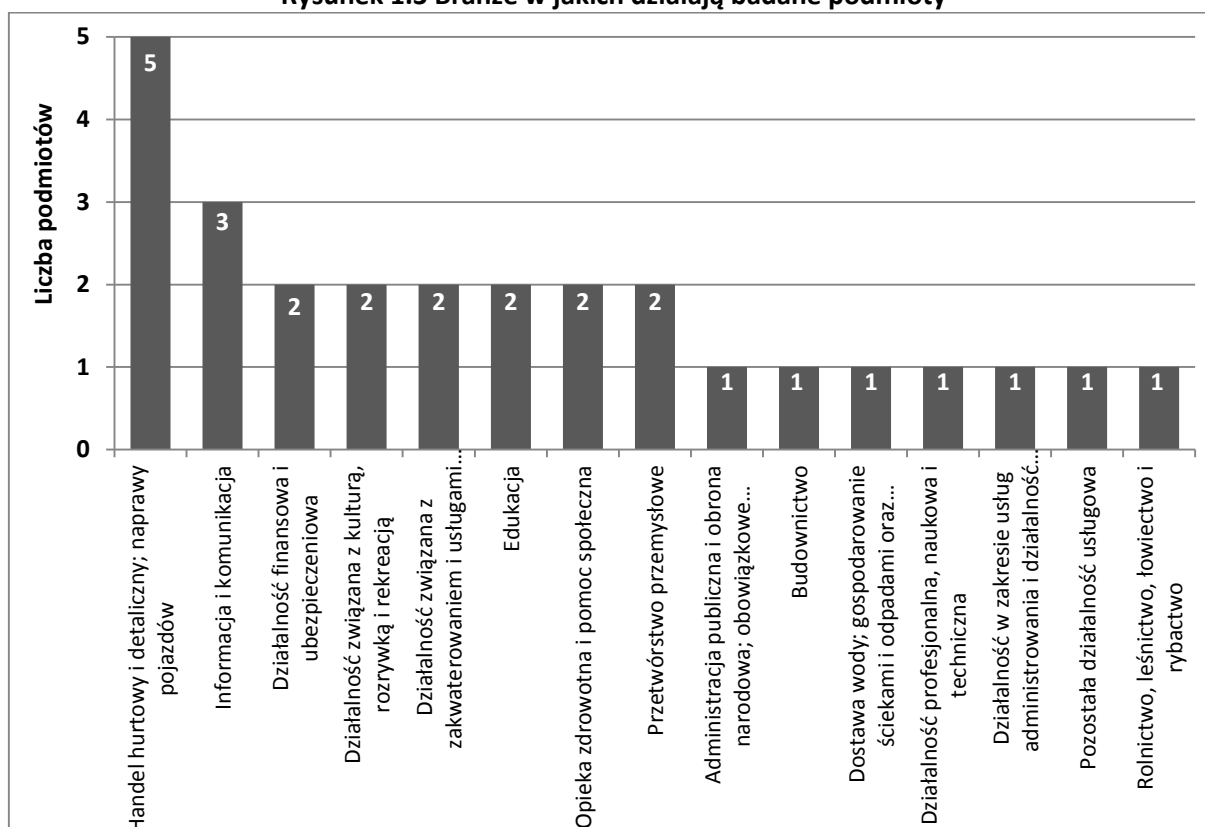


Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.3 przedstawia podział próby badawczej dla powiatu opolskiego z uwzględnieniem reprezentowanych przez respondentów branż. Jak można zauważyć, największy odsetek spośród badanych przedsiębiorstw stanowią podmioty działające w obszarze handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów (5 wskazań). Dodatkowo w próbie znalazło się trzech przedstawicieli działających w branży informacji i komunikacji oraz po dwa przedsiębiorstwa funkcjonujące w obszarze branż: działalności finansowej i ubezpieczeniowej; działalności związanej z kulturą rozrywką i rekreacją; działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; edukacji; opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz przetwórstwa przemysłowego. Ponadto po jednym przedstawicielu w próbie dla powiatu opolskiego wykazały branże: administracji publicznej; budownictwa; gospodarki wodno-kanalizacyjnej; działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej; usług administrowania; rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa oraz pozostałej działalności usługowej.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

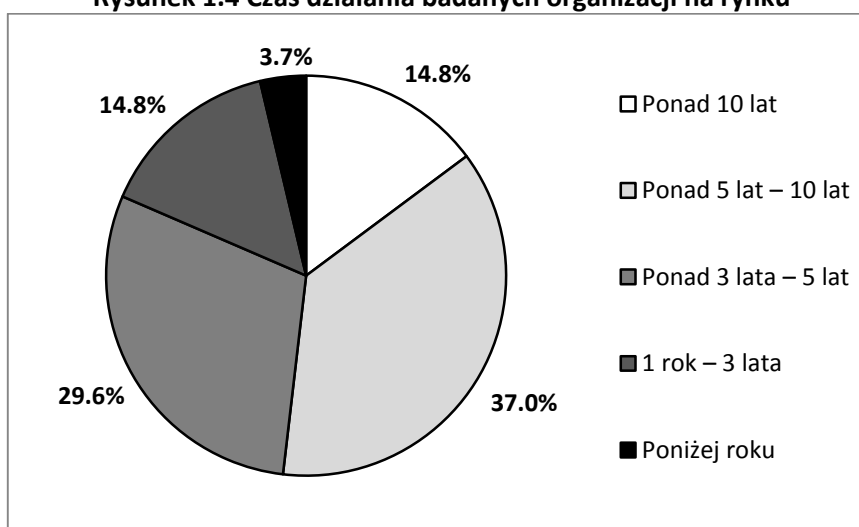
Rysunek 1.3 Branże w jakich działają badane podmioty



Źródło: opracowanie własne

W przypadku analizy czasu działania badanych podmiotów na rynku można zauważyć, że najwięcej respondentów wskazywało na okres od 5 do 10 lat oraz ponad 3 lata do 5 lat (odpowiednio 37% i 29,6% wskazań – patrz rysunek 1.4). Następnie z 14,8% udziałem w próbie badawczej występują podmioty, które funkcjonują na rynku od roku do 3 lat lub ponad 10 lat. Organizacje, które działają na rynku krócej niż jeden rok stanowią zaledwie 3,7% próby badawczej.

Rysunek 1.4 Czas działania badanych organizacji na rynku

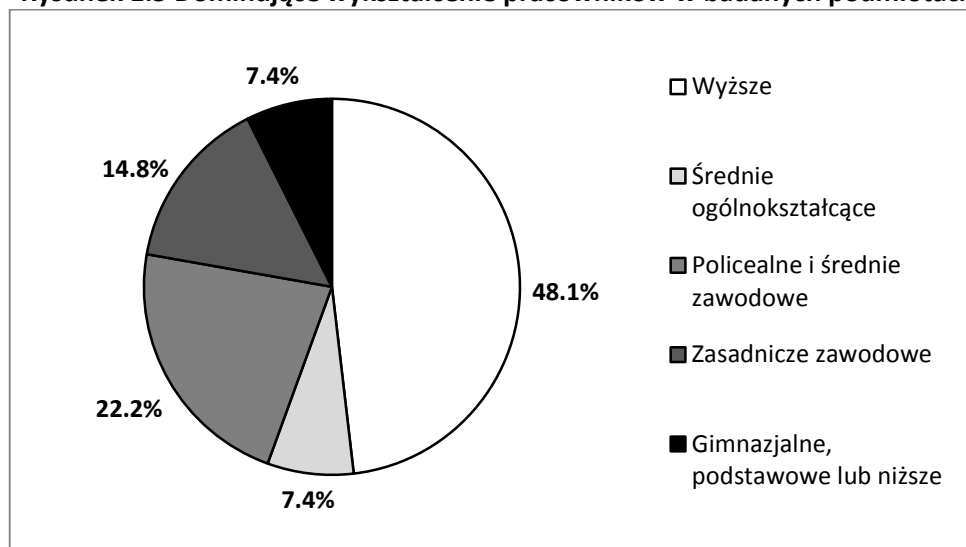


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kwestie dotyczące dominującego wykształcenia wśród pracowników badanych organizacji zostały przedstawione na rysunku 1.5. Jak można zauważyć pracownicy z wykształceniem wyższym dominują w prawie połowie badanych podmiotów (48,1% wskazań). Ponadto w 22,2% przypadków respondenci wskazywali na wykształcenie policealne i średnie zawodowe jako najczęściej występujące wśród pracowników badanych organizacji oraz w 14,8% na wykształcenie zasadnicze zawodowe. Najrzadziej wskazywanym dominującym wykształceniem pracowników okazały się poziomy gimnazjalny, podstawowy lub niższy oraz średni ogólnokształcący (po 7,4% wskazań każdy).

Rysunek 1.5 Dominujące wykształcenie pracowników w badanych podmiotach



Źródło: opracowanie własne

2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia

2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach

Dynamika zmian zatrudnienia przed i po wybuchu epidemii w podmiotach funkcjonujących na terenie powiatu opolskiego przedstawiona została w tabeli 2.1. Jak wskazują zgromadzone deklaracje badanych przedsiębiorstw, przed epidemią żadne z nich nie zmniejszyło zatrudnienia, zaś zwiększenie zadeklarowało 22,22% jednostek. Co interesujące, identyczna liczba podmiotów wskazała na zmniejszenie liczby etatów po wybuchu epidemii, podczas gdy na zwiększenie zatrudnienia – 3,70%.

Tabela 2.1 Zmiany zatrudnienia przed i po wybuchu epidemii

	Poziom zatrudnienia		
	Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
Przed epidemią			
powiat opolski	0,00%	77,78%	22,22%
Próba ogółem	2,38%	82,90%	14,73%
Po wybuchu epidemii			
powiat opolski	22,22%	74,07%	3,70%
Próba ogółem	13,54%	83,61%	2,85%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.2 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu przed wybuchem epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat opolski	0,00%	84,62%	15,38%
	próba łącznie	0,85%	89,74%	9,40%
10-49	powiat opolski	0,00%	75,00%	25,00%
	próba łącznie	3,31%	80,13%	16,56%
50-249	powiat opolski	0,00%	50,00%	50,00%
	próba łącznie	9,09%	54,55%	36,36%

Źródło: badania własne

Tabela 2.3 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu po wybuchu epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat opolski	23,08%	76,92%	0,00%
	próba łącznie	10,26%	88,03%	1,71%
10-49	powiat opolski	25,00%	66,67%	8,33%
	próba łącznie	17,22%	79,47%	3,31%
50-249	powiat opolski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	18,18%	72,73%	9,09%

Źródło: badania własne

Analizując przedsiębiorstwa podzielone na grupy według ilości pracowników zauważyć można po pierwsze, iż przed wybuchem epidemii odsetek przedsiębiorstw deklarujących zwiększenie zatrudnienia pozostaje w zależności z rozmiarem samej jednostki, przy czym im jednostka większa tym częściej deklarowała zwiększenie (tabela 2.2). Wśród przedsiębiorstw do 9 pracowników 15,38% jednostek zadeklarowało zatrudnienie nowych osób, w podmiotach do 49 osób – 25%, zaś do 249 – 50%.

Biorąc pod uwagę sytuację po wybuchu epidemii (tabela 2.3), nie można wskazać jednoznacznie jakiegokolwiek prawidłowości. Wśród najmniejszych jednostek obserwowany jest dość istotny odsetek deklaracji dotyczących zmniejszenia zatrudnienia – wskazało tak 23,08% jednostek, podczas gdy żadna nie wskazała na jego wzrost. Wśród jednostek zatrudniających do 49 pracowników zaobserwowano zmniejszenie zatrudnienia w 25% z nich, zaś zwiększenie – u 8,33%. Wśród jednostek największych zatrudnienie utrzymane zostało na niezmiennym poziomie. Przed wybuchem epidemii średnie zwiększenie zatrudnienia przypadające na podmiot w próbie wyniosło 4,17 etatu, po wybuchu epidemii – średnie zwiększenie zamknęło się wartością 4,00 etatu, zmniejszenie zatrudnienia – średnią 6,00 etatu.

2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu

Jako podstawowe przyczyny wzrostu zatrudnienia przed wybuchem epidemii (tabela 2.4) przedsiębiorstwa, które zadeklarowały ten kierunek zmian wskazały wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych przez firmę usług (50% podmiotów), ale także brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (33,33%), jak również tymczasowość zwiększenia zatrudnienia powodowaną sezonowością prowadzonej działalności (16,67% jednostek).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.4 Przyczyny wzrostu zatrudnienia przed epidemią

Przyczyna	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	50,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0,00%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	33,33%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	0,00%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	16,67%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Przyczyna spadku zatrudnienia po wybuchu epidemii (tabela 2.5) była natomiast jedna – był to spadek sprzedaży produktów lub świadczonych przez daną firmę usług. Przyczynę tą wskazały wszystkie podmioty, które zadeklarowały spadek zatrudnienia w tym właśnie okresie.

Tabela 2.5 Przyczyny redukcji zatrudnienia po epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	100,00%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0,00%
Za duża liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	0,00%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	0,00%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	0,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Zmiana wartości sprzedaży – w tym przypadku jej wzrost, był także jedyną przyczyną wzrostu zatrudnienia po wybuchu epidemii w przedsiębiorstwach o tym kierunku zmian (tabela 2.6). Należy przy tym zaznaczyć, iż grupa ta w powiecie opolskim reprezentowana jest przez jeden podmiot, który wskazał także wzrost zatrudnienia (z tą samą przyczyną) przed wybuchem epidemii.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.6 Przyczyny wzrostu zatrudnienia po epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	100%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	0%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	0%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	0%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0%
Reorganizacja działalności organizacji	0%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	0%
Inne	0%

Źródło: badania własne

Podmioty, które sygnalizowały spadek zatrudnienia w okresie przed lub po wybuchu epidemii wskazały (tabela 2.7), iż redukcje te dotyczyły przede wszystkim pracowników przy pracach prostych – 66,7% tych podmiotów wskazało zwolnienia w tej kategorii zawodów. Ponadto, w kontekście zwolnień wskazywani byli także pracownicy usług i sprzedawcy (33,33% jednostek), technicy i inny średni personel oraz pracownicy biurowi – w obu przypadkach te kategorie zawodów wskazało po 16,67% przedsiębiorstw.

Tabela 2.7 Grupy zawodów w których miały miejsce zatrudnienia i zwolnienia

Kategoria zawodów	Podmioty redukujące etaty	Podmioty zatrudniające
Specjaliści	0,00%	50,00%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,00%	0,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	33,33%	16,67%
Technicy i inny średni personel	16,67%	16,67%
Pracownicy biurowi	16,67%	0,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,00%	0,00%
Pracownicy przy pracach prostych	66,67%	33,33%
Kadra menedżerska	0,00%	0,00%
Inne	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

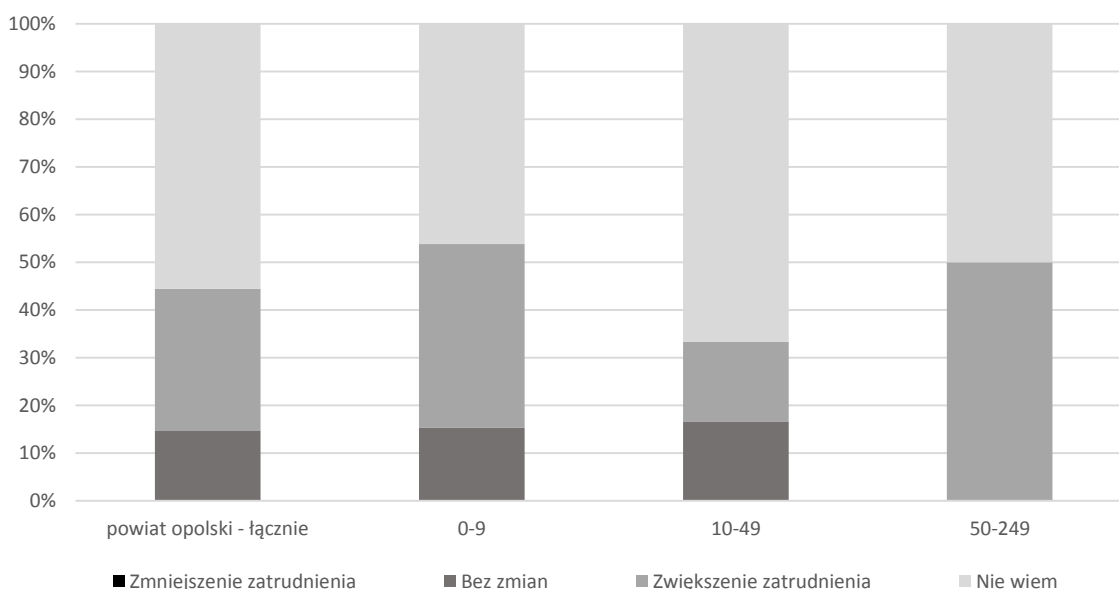
Podmioty, które zwiększały zatrudnienie wskazywały przede wszystkim na rekrutację specjalistów (50% podmiotów), pracowników przy pracach prostych (33,33%), ale także ponownie pracowników usług i sprzedawców oraz techników i innego średniego personelu – obie grupy zatrudniane były przez 16,7% tych firm.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Bardzo ciekawy obraz ukazuje się w obrębie danych dotyczących planowanych zmian w zatrudnieniu (rysunek 2.1). W pierwszej kolejności zaskakuje fakt, iż bardzo wyraźny odsetek podmiotów nie wie, w jaki sposób kształtował się będzie poziom zatrudnienia w przyszłości – odpowiedzi tej udzieliło 55,56% podmiotów w skali próby z całego powiatu, w tym 46,15% przedsiębiorstw do 9 pracowników, 66,7% podmiotów od 10 do 49 pracowników oraz połowa podmiotów większych.

Rysunek 2.1 Planowane zmiany w zatrudnieniu



Źródło: badania własne

Pozostałe podmioty w niewielkim zakresie spodziewają się braku zmian: 14,81% w skali całej próby z powiatu, 15,38% podmiotów najmniejszych, 15,67% podmiotów do 49 pracowników i żaden z podmiotów większych. W nieco większym natomiast przewidują wzrost zatrudnienia - odpowiednio 29,63% dla całej próby, 38,46% podmiotów do 9 pracowników, 16,67% do 49 pracowników i połowa podmiotów większych. Pozytywnie należy ocenić fakt, iż żadne z badanych przedsiębiorstw nie przewiduje w najbliższej przyszłości redukcji zatrudnienia.

Analiza odpowiedzi na pytanie o przewidywany wzrost zatrudnienia (w powiecie nie było firm prognozujących spadki) umożliwia oszacowanie skali zmian – podmioty deklarujące jego zwiększenie planują średnio wzrost etatów o 3,25. Zawody, w których planuje się wzrost zatrudnienia to w przeważającej mierze pracownicy przy pracach prostych – odpowiedź tą wskazało 62,5% podmiotów planujących wzrost zatrudnienia. Część z nich planuje także zatrudnienie specjalistów, pracowników usług i sprzedawców oraz techników i innego średniego personelu – każda z tych grup wskazana została przez 12,5% przedsiębiorstw. Zatrudnienia przewidywane są zarówno w kategorii stanowisk specjalistycznych (37,5%), jak i szeregowych (62,5% wszystkich podmiotów planujących zatrudnienie).

2.4 Metody rekrutacji pracowników

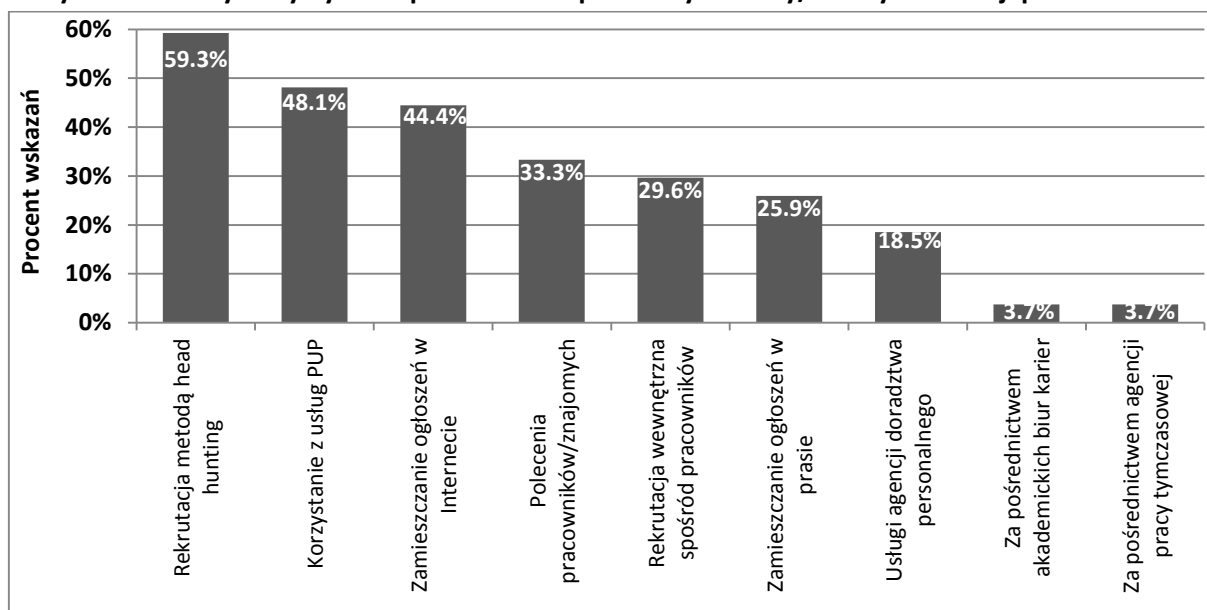
Badane podmioty wykazały się dużym wachlarzem wykorzystywanych metod i kanałów rekrutacji pracowników (rysunek 2.2). Do najczęściej stosowanych należy zaliczyć odpowiednio: rekrutację metodą head huntingu (59,3% wskazań); korzystanie z usług PUP

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(48,1% wskazań) oraz zamieszczanie ogłoszeń w Internecie (44,4% wskazań). Ponadto część badanych wskazała dodatkowo na: polecenia pracowników, rodziny lub znajomych (33,3%); rekrutację wewnętrzną spośród pracowników (29,6%); zamieszczanie ogłoszeń w prasie (25,9%) oraz korzystanie z usług agencji doradztwa personalnego (18,5%).

Pozostałe formy/kanały rekrutacji były wskazywane przez respondentów jedynie w marginalnym wymiarze (poniżej 5% wskazań).

Rysunek 2.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne

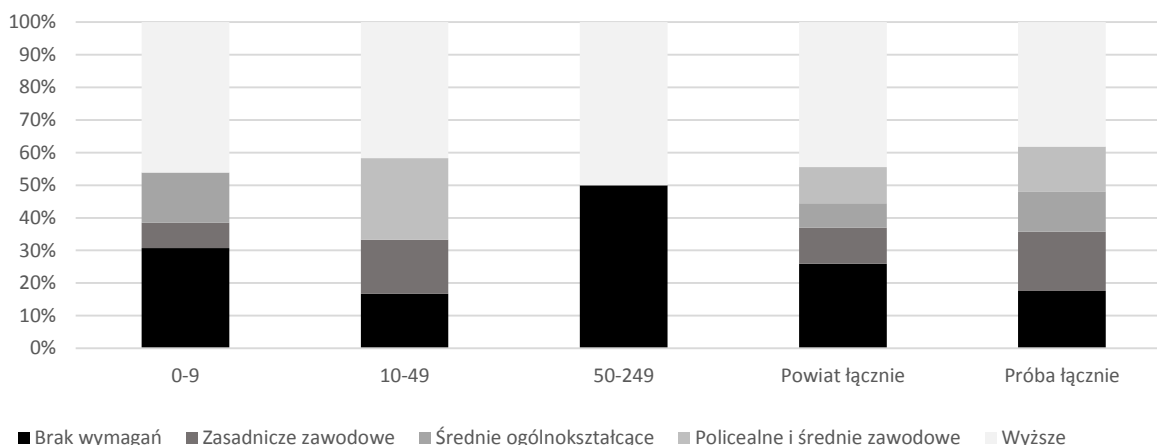
3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu opolskiego dotyczące kandydatów do pracy

3.1 Wykształcenie

Oczekiwania w zakresie poziomu wykształcenia formułowane wobec kandydatów do pracy przez podmioty z powiatu opolskiego przedstawione zostały na rysunku 3.1. Analizując wszystkie jednostki z tego terenu rozpatrywane łącznie, w pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy na dość interesującą polaryzację oczekiwań. Z jednej strony bowiem najwięcej jednostek oczekuje wykształcenia wyższego (44,44% przedsiębiorstw), z drugiej druga najczęściej wskazywana odpowiedź dotyczyła braku wymagań w omawianym zakresie (25,93% podmiotów). Pozostałe, uwzględnione w badaniu poziomy oczekiwania wybierane były wyraźnie rzadziej – wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz policealnego i średniego zawodowego oczekuje po 11,11% podmiotów, zaś średniego ogólnokształcącego – 7,41% badanych jednostek z powiatu opolskiego.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3.1. Oczekiwany poziom wykształcenia

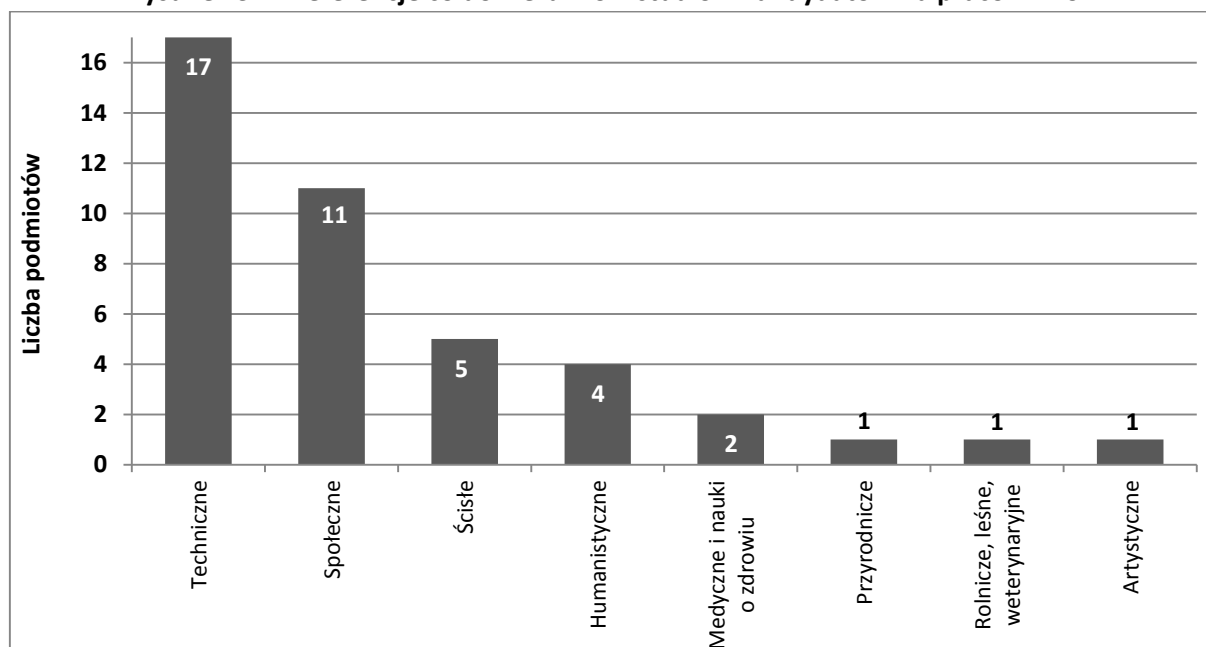


Źródło: badania własne

W grupie podmiotów najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników, najwięcej (46,15%) jednostek wskazało, iż preferuje wykształcenie wyższe, brak wymagań odnośnie wykształcenia deklaruje natomiast 30,77% podmiotów z tej grupy. Pozostałe najchętniej zatrudniłyby kandydatów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (15,38%) oraz zasadniczym zawodowym (7,69%).

W grupie podmiotów większych (od 10 do 49 pracowników) najwięcej firm (41,67%) także deklaruje jako preferowane wykształcenie wyższe, tutaj natomiast pojawia się także szereg przypadków oczekujących wykształcenia policealnego i średniego zawodowego (25%) oraz zasadniczego zawodowego (16,67%). Taka sama ilość podmiotów nie ma wymagań w zakresie wykształcenia kandydatów do pracy. W grupie podmiotów największych (zatrudniających co najmniej 50 osób) połowa badanych firm oczekuje wykształcenia wyższego, połowa – nie ma wymagań w tym zakresie.

Rysunek 3.2 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników



Źródło: opracowanie własne

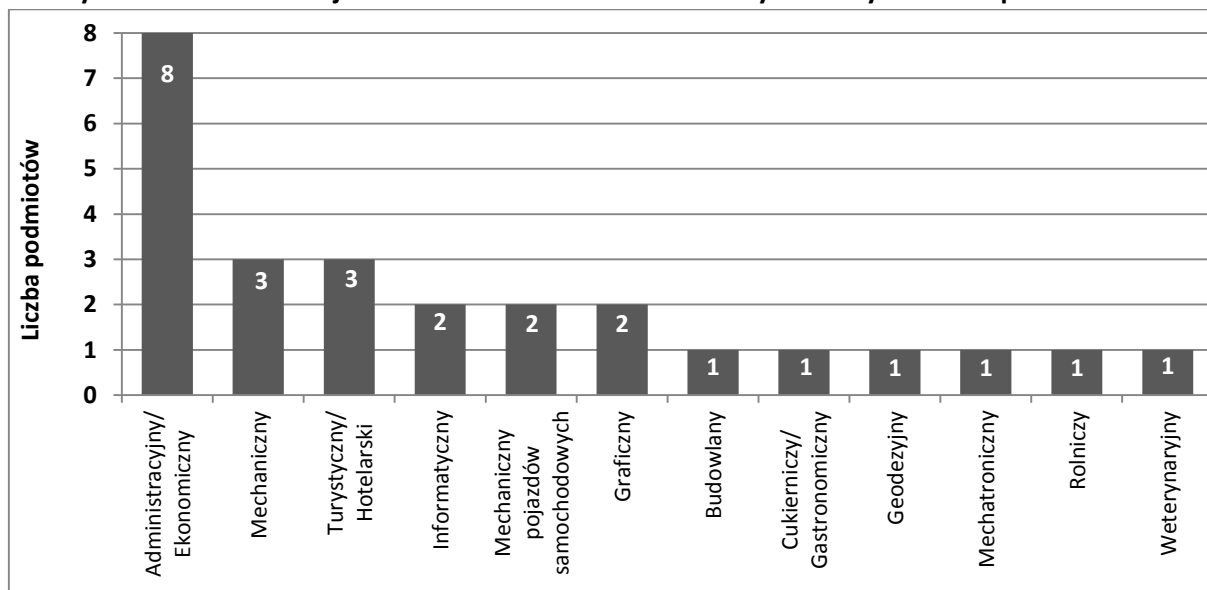
Badając preferencje potencjalnych pracodawców w stosunku do zatrudniania absolwentów określonych kierunków studiów (rysunek 3.2) można zauważyć, iż najczęściej wybraną odpowiedzią

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

były kierunki techniczne (17 osób). Na drugim miejscu pod względem częstości wyborów znaleźli się absolwenci kierunków społecznych. Ponadto respondenci wybierali również osoby, które ukończyły kierunki ścisłe (5 wskazań) oraz humanistyczne (4 wskazania). Pozostałe kierunki studiów były wskazywane przez dwóch lub mniej respondentów.

W przypadku oceny preferencji respondentów co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników (rysunek 3.3) można jednoznacznie wskazać na supremację kierunków administracyjnych lub ekonomicznych (8 wskazań). Ponadto po 3 osoby wskazały na absolwentów kierunków mechanicznych oraz turystycznych lub hotelarskich oraz po 2 na absolwentów informatyki; mechaniki pojazdów samochodowych oraz grafiki. Pozostałe kierunki szkół zawodowych były wskazywane przez maksymalnie jedną osobę.

Rysunek 3.3 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników



Źródło: opracowanie własne

3.2 Doświadczenie zawodowe

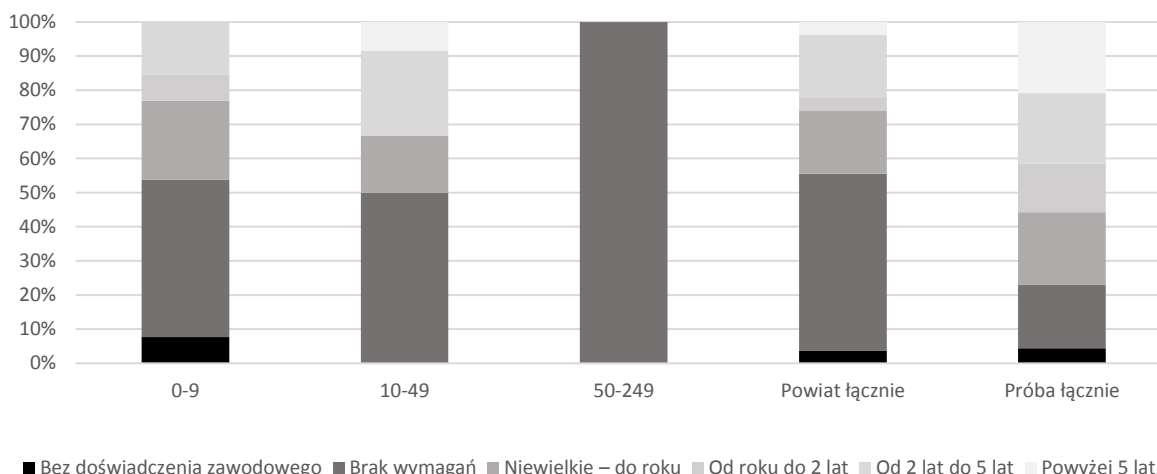
Oczekiwania odnośnie poziomu doświadczenia zawodowego wśród badanych podmiotów z powiatu opolskiego należy uznać za niewielkie (rysunek 3.4). Biorąc pod uwagę próbę łącznie, najwięcej jednostek wskazuje na brak formułowanych wymagań (51,85% podmiotów), zaś kolejne 3,7% jest w stanie zatrudnić kandydata bez doświadczenia zawodowego. Doświadczenia do jednego roku oraz od dwóch do pięciu lat oczekuje po 18,52% podmiotów, zaś od roku do dwóch lat oraz powyżej 5 lat – po 3,7% jednostek.

W grupie przedsiębiorstw najmniejszych, zatrudniających do 9 osób, wymagania są relatywnie zróżnicowane, ale także można je uznać za niewielkie. Brak wymagań deklaruje 46,15% spośród badanych jednostek, zaś kolejne 7,69% jest w stanie zatrudnić kandydatów bez doświadczenia. Do roku stażu pracy wymaga 23,08%, od roku do dwóch lat – 7,69%, a od dwóch do pięciu lat – 15,38% firm. Żaden podmiot z tej grupy nie oczekuje doświadczenia zawodowego przekraczającego pięć lat.

Wśród przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników brak wymagań deklaruje połowa podmiotów, jedna czwarta oczekuje od 2 do 5 lat doświadczenia, 16,67% jest w stanie zatrudnić pracownika ze stażem pracy nie większym niż rok, zaś 8,33% deklaruje, iż wymaga stażu co najmniej pięcioletniego. W grupie podmiotów powyżej 49 pracowników wszystkie badane jednostki uznały, iż nie mają wymagań w zakresie wcześniejszego doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3.4 Oczekiwany poziom doświadczenia zawodowego



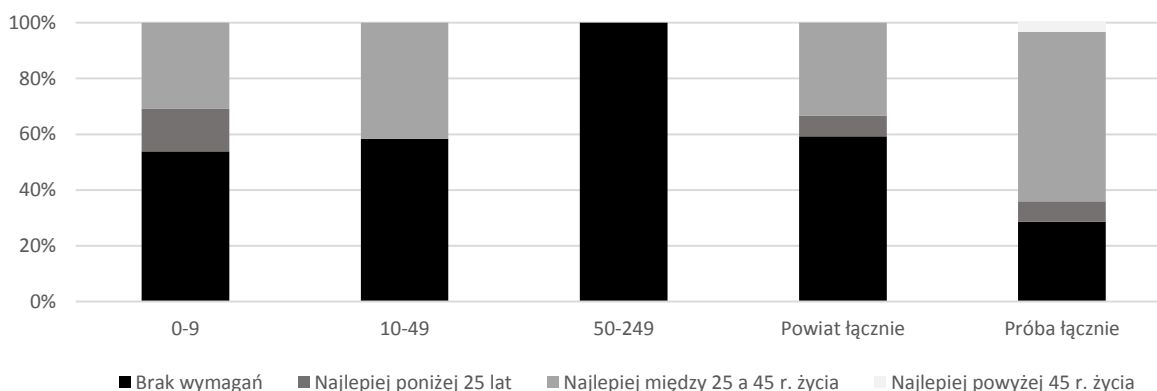
Źródło: badania własne

3.3 Wiek

Analizie poddany został także preferowany wiek potencjalnych nowych pracowników (rysunek 3.5). Rozpatrując powiat łącznie zauważyć można, iż najczęściej jednostek (59,26%) wskazało, iż nie ma wymagań w tym zakresie. Pracowników w wieku od 25 do 45 lat chce zatrudniać 33,33% przedsiębiorstw, przyjęcie osoby młodsze jest gotowe tylko 7,41% podmiotów.

Proporcje te są bardzo zbliżone w grupie przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników. W tym przypadku brak wymagań zadeklarowało 53,85% firm, skłonność do zatrudnienia osoby od 25 do 45 lat – 30,77%, zaś osoby poniżej 25 roku życia – 15,38% podmiotów. W grupie jednostek zatrudniających od 10 do 49 pracowników deklarowane były tylko dwie odpowiedzi – brak wymagań w zakresie wieku rekrutowanego pracownika (58,33%) oraz skłonność do zatrudnienia osoby od 25 do 45 lat (41,67% badanych). W grupie przedsiębiorstw największych (powyżej 49 pracowników) wszystkie badane podmioty nie formułują wymagań odnośnie wieku kandydatów do pracy.

Rysunek 3.5 Oczekiwany wiek kandydata do pracy



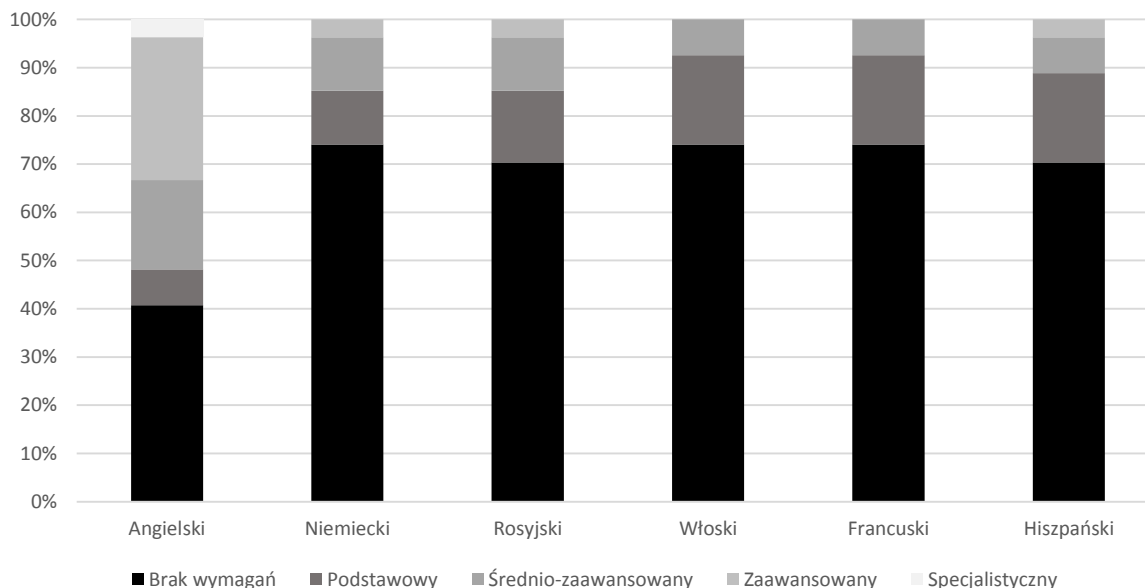
Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.4 Znajomość języków obcych

Niezwykle interesująca jest natomiast struktura wymagań w zakresie znajomości języków obcych, która przedstawiona została na rysunku 3.6. O ile także w przypadku powiatu opolskiego mówić można o dominujących preferencjach w zakresie języka angielskiego, którego znajomości oczekuje 59,26% podmiotów, pozostałe języki także były dość często wskazywane – język rosyjski i hiszpański wymagany jest przez 29,63%, zaś niemiecki, włoski i francuski przez 25,93% przedsiębiorstw.

Rysunek 3.6 Oczekiwana znajomość języków obcych



Źródło: badania własne

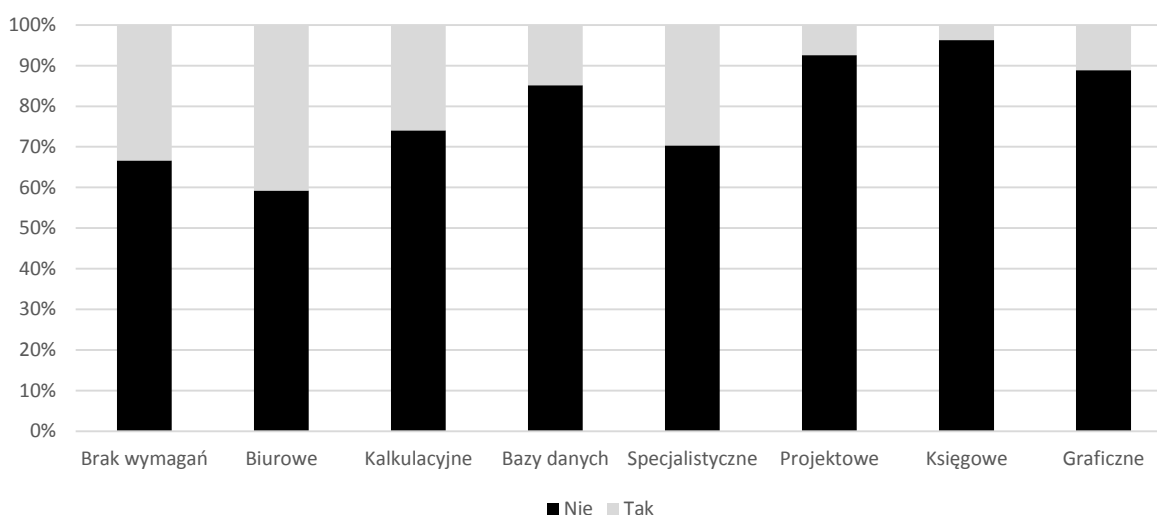
W zakresie języka angielskiego najczęściej preferowana jest znajomość zaawansowana (29,63% firm), rzadziej średniozaawansowana (18,52%), podstawowa (7,41%) oraz specjalistyczna (3,7% podmiotów). W obrębie języka niemieckiego i rosyjskiego znajomość dotyczyła w porównywalnym stopniu poziomu podstawowego i średnio zaawansowanego, zaś w nieco mniejszym zakresie – zaawansowanego. W przypadku języków pozostałych – dominują oczekiwania na poziomie podstawowym i, w mniejszym zakresie, średnio zaawansowanym.

3.5 Znajomość oprogramowania

Wyraźnie mniejszy zakres oczekiwań sformułowany został w perspektywie umiejętności stosowania różnych kategorii oprogramowania komputerowego (rysunek 3.7). W prowadzonym badaniu przedsiębiorstwa najczęściej wskazywały, iż oczekują od kandydatów do pracy znajomości programów biurowych (40,74% podmiotów), specjalistycznych (29,63%) oraz kalkulacyjnych (25,93%), w mniejszym zakresie zaś baz danych (14,81%), programów graficznych (11,11%) oraz projektowych (7,41% przedsiębiorstw). Ponadto, jedna trzecia badanych podmiotów zadeklarowała, iż nie ma żadnych wymagań w zakresie znajomości oprogramowania.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3.7 Znajomość wybranych kategorii oprogramowania



Źródło: badania własne

3.6 Oczekiwane kompetencje

Oczekiwane przez przedsiębiorstwa z powiatu opolskiego kompetencje kandydatów do pracy przedstawione zostały w tabeli 3.1. Ich ocena ogólna prowadzi do wniosku o dość dużej istotności kompetencji społecznych oraz osobistych, bardzo dużym znaczeniu wybranych kompetencji osobistych i zawodowych oraz relatywnie wysokiej trudności pozyskania na rynku pracy wszystkich badanych kompetencji.

Tabela 3.1 Istotność i trudność pozyskania kompetencji kandydatów do pracy

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	2,96	1,55	3,95	0,97
	Dzielenie się wiedzą	3,04	1,46	3,84	0,96
	Identyfikacja z firmą	3,96	1,11	3,95	0,86
	Komunikatywność	3,74	1,36	3,81	0,93
	Orientacja na klienta	3,48	1,56	3,80	0,95
	Praca zespołowa	3,83	1,27	3,95	0,92
	Rozwiązywanie konfliktów	3,35	1,64	4,05	0,85
	Współpraca wewnątrzfirmowa	3,70	1,46	3,95	0,91
	Wywieranie wpływu	3,09	1,53	3,89	0,94
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	3,21	1,64	4,15	0,81
	Innowacyjność	3,29	1,76	4,26	0,81
	Myślenie analityczne	3,46	1,64	4,16	0,83
	Samodzielność	3,46	1,64	4,21	0,85
	Podejmowanie decyzji	3,54	1,61	4,16	0,83
	Rozwiązywanie problemów	3,50	1,69	4,21	0,79
	Sumienność	4,29	1,23	4,09	0,68
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,21	1,28	4,14	0,64
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,38	1,24	4,00	0,76
	Uprzejmość / życzliwość	4,38	1,24	4,09	0,81

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	2,50	1,38	3,83	0,99
	Zarządzanie projektami	2,46	1,35	3,83	0,99
	Przywództwo	2,42	1,38	3,78	0,94
	Planowanie	2,63	1,38	3,72	1,07
	Myślenie strategiczne	2,67	1,52	3,89	1,08
	Motywowanie innych	2,67	1,52	3,83	1,04
	Delegowanie	2,54	1,38	3,83	0,99
	Budowanie zespołów	2,63	1,38	3,83	1,04
	Budowanie organizacji	2,63	1,38	3,78	1,00
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	3,04	1,73	3,78	0,88
	Zarządzanie procesami	2,71	1,55	3,89	0,96
	Wiedza zawodowa	4,17	1,01	3,91	0,73
	Umiejętności techniczne	3,50	1,32	3,90	0,83
	Umiejętności IT	3,00	1,62	4,17	0,71
	Znajomość i stosowanie procedur	4,08	1,14	4,00	0,76
	Orientacja w biznesie	3,38	1,64	4,06	0,64
	Negocjowanie	3,25	1,70	4,00	0,77
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,54	1,64	4,05	0,85
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	4,79	0,41	3,96	0,75
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	2,96	1,37	3,79	0,92

Źródło: badania własne

W obrębie pierwszej grupy, agregującej kompetencje społeczne, największe średnie ocen istotności można zaobserwować w przypadku identyfikacji z firmą (3,96), pracy zespołowej (3,83), komunikatywności (3,74) oraz współpracy wewnątrzfirmowej (3,70). Najniższe – przy budowaniu relacji (2,95), dzieleniu się wiedzą (3,04) oraz wywieraniu wpływu (3,09). Wszystkie kompetencje z tej grupy uzyskały bardzo zbliżone, wysokie średnie ocen trudności pozyskania, zawierające się w przedziale od 3,80 (orientacja na klienta) do 4,05 (rozwiązywanie konfliktów).

W obrębie kompetencji osobistych wyraźnie widoczne są dwie grupy czynników, grupa czynników niezwykle istotnych, obejmująca umiejętność zarządzania sobą i czasem, uprzejmość i życzliwość (średnie ocen istotności obu 4,38), sumienność (4,29) oraz dążenie do rozwoju zawodowego (4,21), oraz grupa czynników mniej znaczących, uwzględniająca pozostałe kompetencje z kategorii osobistych, wśród których najważniejsze jest podejmowanie decyzji (3,54) oraz rozwiązywanie problemów (3,50), najmniej istotne – dążenie do rezultatów (3,21). Kompetencje osobiste mają bardzo zbliżone i bardzo wysokie oceny średnie trudności pozyskania, zawierające się w przedziale od 4,00 (umiejętność zarządzania sobą i czasem) do 4,26 (innowacyjność).

Kompetencje menedżerskie ocenione zostały z punktu widzenia ich istotności wyraźnie niżej i na dość podobnym poziomie. Za najważniejsze uznano planowanie i myślenie strategiczne (w obu przypadkach średnia ocen istotności wyniosła 2,67), za najmniej ważne – przywództwo (2,42) i zarządzanie projektami (2,46). Kompetencje z tej grupy posiadają także niemal identyczne oceny średnie trudności pozyskania, zawierające się w przedziale od 3,72 do 3,73. Można zatem stwierdzić, iż pomimo, że nie są dość istotne, są relatywnie trudne do znalezienia na rynku pracy.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ostatniej grupie kompetencji, agregującej kompetencje zawodowe można zauważyć większe zróżnicowanie w ocenach średnich istotności kolejnych pozycji. W grupie tej za najważniejszą uznana została znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp (ocena średnia 4,79), bardzo istotna jest też wiedza zawodowa (4,17) oraz znajomość i stosowanie procedur (4,08). Najmniej ważne jest natomiast zarządzanie procesami (2,71), niską ocenę istotności zaobserwowano także przy znajomości i stosowaniu zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (2,96) oraz umiejętnościach IT (3,00). Nieco bardziej zróżnicowany jest tutaj także stopień trudności pozyskania badanych kompetencji – najtrudniejsze do pozyskania, biorąc pod uwagę ocenę średnią, są umiejętności IT (4,17), jak również orientacja w biznesie (4,06), najłatwiejsze – języki obce (3,78) oraz znajomość i stosowanie ekologii i zrównoważonego rozwoju (3,79).

Podsumowując, w powiecie opolskim ukazuje się dość ciekawy obraz idealnego, w rozumieniu oczekiwania podmiotów, kandydata do pracy. Jest to osoba posiadająca wiedzę zawodową, przestrzegająca zasad wewnętrznych, uprzejma i życzliwa, sumienna, zorganizowana, ale także zorientowana na samorozwój, będąca przede wszystkim graczem drużynowym, identyfikującym się z firmą i zorientowanym na współpracę z innymi osobami.

Z punktu widzenia procesów dydaktycznych, kompetencje wymagające uwagi, to jest charakteryzujące znaczącą kombinacją istotności i trudności pozyskania dotyczą innowacyjności, która nie jest najbardziej istotna, ale najtrudniej dostępna na rynku pracy, samodzielności i umiejętności rozwiązywania problemów, uprzejmości i życzliwości, sumienności i dążenia do rozwoju zawodowego. W obszarze zainteresowań mogłyby się także znaleźć takie kompetencje jak podejmowanie decyzji, dążenie do rezultatów, myślenie analityczne oraz umiejętności IT, które mają pewien poziom istotności, są natomiast kłopotliwe z punktu widzenia dostępności na rynku pracy.

3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

W kwestii oczekiwanych certyfikatów oraz uprawnień, najczęściej przedsiębiorstw, w skali całej próby z powiatu opolskiego, wskazało, iż nie zwraca na nie uwagi (tabela 3.2) – odpowiedziało tak 37,04% badanych firm. Pozostałe najczęściej wskazywały uprawnienia do wykonywania zawodu (29,63%), inne (w tym sanitarne i ubezpieczeniowe – 14,81%) oraz uprawnienia na obsługę wózka widłowego (7,41%). Kolejne kategorie nie były wskazywane, bądź były preferowane przez mniej, niż 5% podmiotów.

Tabela 3.2 Wymagane uprawnienia i certyfikaty

	Wielkość jednostki	powiat
--	--------------------	--------

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	do 9 os.	10-49	50-249	łącznie
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	53,85%	16,67%	50,00%	37,04%
Certyfikaty obsługi programów komputerowych	0,00%	8,33%	0,00%	3,70%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Uprawnienia elektryczne	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Uprawnienia budowlane	0,00%	8,33%	0,00%	3,70%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,00%	16,67%	0,00%	7,41%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	23,08%	33,33%	50,00%	29,63%
Prawo jazdy kategorii B	0,00%	8,33%	0,00%	3,70%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,00%	8,33%	0,00%	3,70%
Certyfikaty językowe	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Inne	23,08%	8,33%	0,00%	14,81%

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę przedsiębiorstwa najmniejsze – do 9 osób – większość, bo aż 53,85% z nich nie zwraca uwagi na uprawnienia i certyfikaty, uprawnień do wykonywania zawodu oraz innych oczekuje odpowiednio po 23,08% jednostek. Wśród podmiotów od 10 do 49 pracowników dominują uprawnienia do wykonywania zawodu – wskazało je 33,3% przedsiębiorstw z tej grupy, zaś po 8,3% sygnalizuje, iż preferuje także certyfikaty obsługi programów komputerowych, uprawnienia budowlane, prawo jazdy kategorii B, prawo jazdy kategorii innej, niż B oraz inne uprawnienia. Wśród przedsiębiorstw największych (powyżej 49 pracowników) mile widziane są uprawnienia do wykonywania zawodu – oczekuje ich połowa badanych firm. Druga połowa z tej grupy nie formułuje oczekiwań w zakresie uprawnień i certyfikatów.

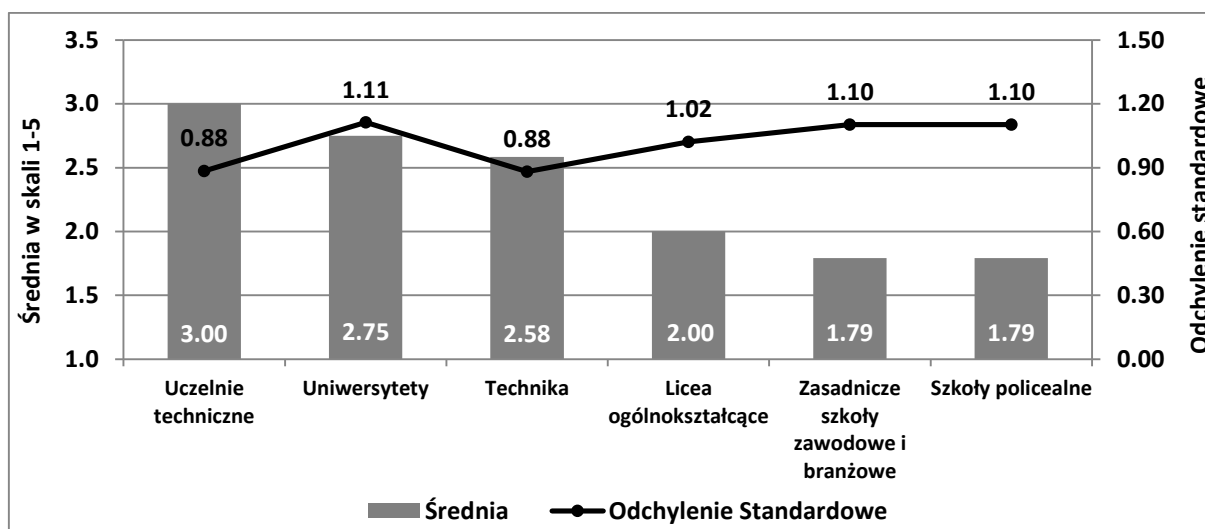
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

Ocena respondentów na temat przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w ich organizacjach została przedstawiona na rysunku 3.8. Jak pokazują uzyskane wyniki opinia badanych osób na omawiany temat kształtuje się na bardzo niskim poziomie. Należy podkreślić, iż tylko jedna instytucja edukacyjna osiągnęła średnią ocen na poziomie 3 lub więcej w 5-cio stopniowej skali (uczelnie techniczne – 3,0), co sugeruje, iż respondenci są bardzo krytyczni, co do oceny przygotowania absolwentów do podjęcia pracy. Co niezwykle istotne, aż dwie spośród omawianych instytucji (zasadnicze szkoły zawodowe i branżowe oraz szkoły policealne) osiągnęły średnią ocen na poziomie poniżej 2 (1,79) a licea ogólnokształcące równo 2,0. Wyniki te świadczą o katastrofalnej opinii badanych na temat przygotowania absolwentów przytoczonych powyżej instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy na rynku.

Wyniki uzyskanych poziomów odchyień standardowych sugerują duży stopień jednorodności respondentów w przypadku ocen przypisanych absolwentom uczelni technicznych oraz techników (każdorazowo poziom odchylenia standardowego był niższy od wartości granicznej 1,0 i wynosił 0,88). W przypadku pozostałych badanych instytucji edukacyjnych odchylenie standardowe kształtuje się na poziomie ponad 1, co sugeruje stosunkowo wysoką rozbieżność opinii badanych respondentów na temat poziomu przygotowania absolwentów omawianych instytucji.

Rysunek 3.8 Ocena przygotowania absolwentów następujących instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji

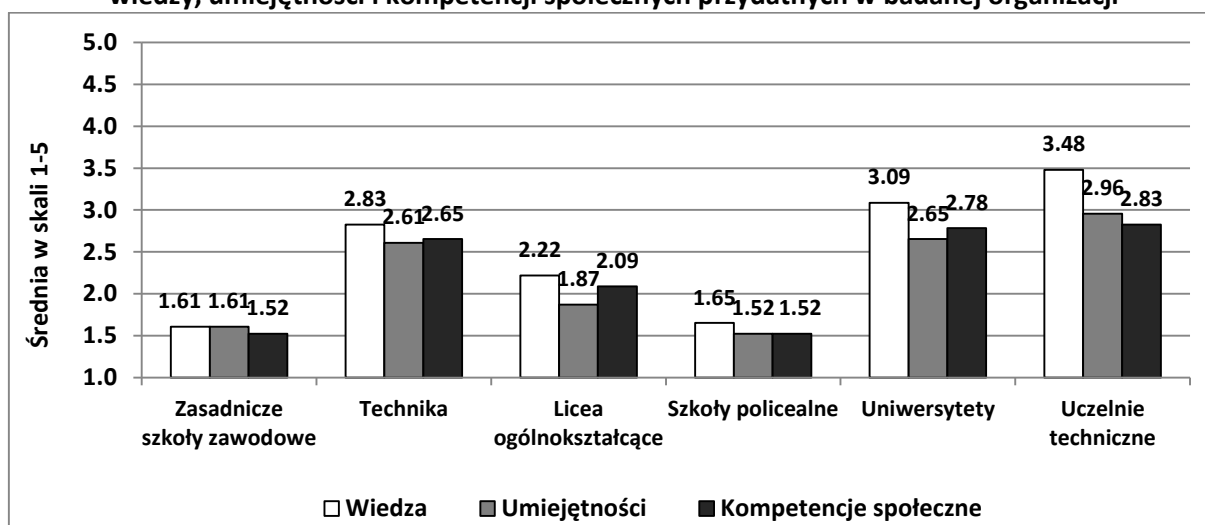
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Źródło: opracowanie własne

Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanej organizacji (rysunek 3.9) pokazała, że w przypadku wszystkich omawianych podmiotów respondenci najwyżej ocenili zdobywaną przez absolwentów wiedzę teoretyczną. W przypadku pozostałych kategorii można zauważyć, iż umiejętności praktyczne zostały ocenione wyżej niż kompetencje społeczne jedynie w przypadku absolwentów uczelni technicznych i zasadniczych szkół zawodowych.

Rysunek 3.9 Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanej organizacji



Źródło: opracowanie własne

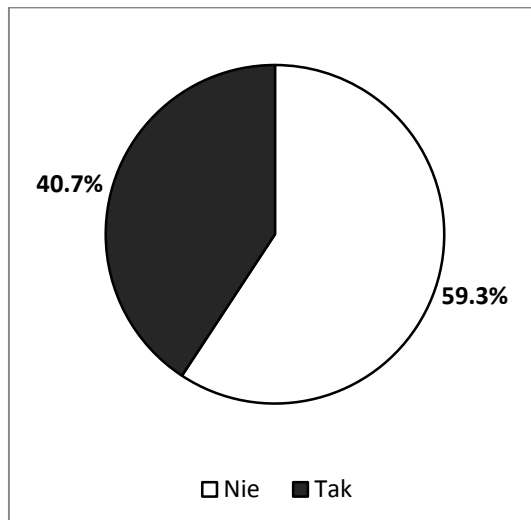
4. Rozwój pracowników

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.1 Kursy i szkolenia

W większości przypadków (59,3%) badane podmioty w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie wysyłały swoich pracowników w celu odbycia kursów lub szkoleń podnoszących ich kompetencje zawodowe (rysunek 4.1).

Rysunek 4.1 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

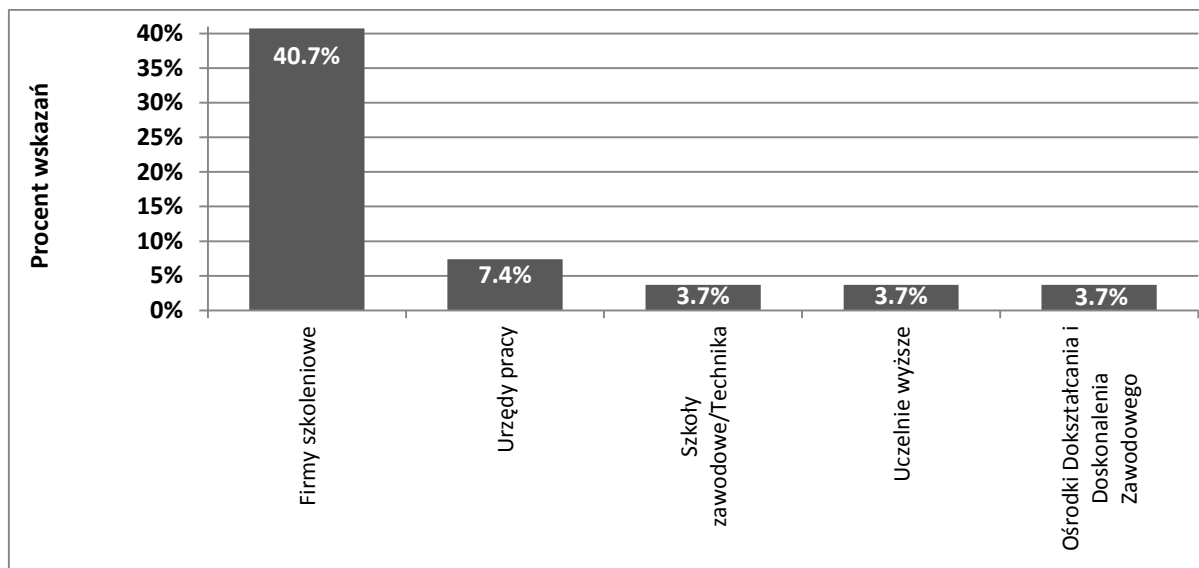
Jako główny powód takiego stanu rzeczy badani podawali głównie posiadanie przez pracowników wymaganych umiejętności i kwalifikacji na danych stanowiskach pracy (55,6% wskazań) oraz w mniejszym stopniu brak dopasowania ofert szkoleniowych do potrzeb i wymagań organizacji (7,4%).

Wśród podmiotów realizujących proces szkoleniowy jako główne powody podjęcia takich działań respondenci wskazywali na nie posiadanie przez pracowników wymaganych umiejętności i kwalifikacji na danych stanowiskach pracy (37% wskazań) oraz w zdecydowanie mniejszym stopniu na posiadanie środków finansowych umożliwiających badanym podmiotom przeprowadzenie takich szkoleń (3,7%).

W celu realizacji procesu szkoleniowego badane organizacje korzystały głównie z pomocy następujących podmiotów zewnętrznych (rysunek 4.2): wyspecjalizowane firmy szkoleniowe (40,7%); urzędy pracy (7,4%); szkoły zawodowe lub technika (3,7%); uczelnie wyższe (3,7%) oraz Ośrodki Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego (3,7%).

Rysunek 4.2 Podmioty z jakimi współpracuje badana organizacja w zakresie rozwoju pracowników

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

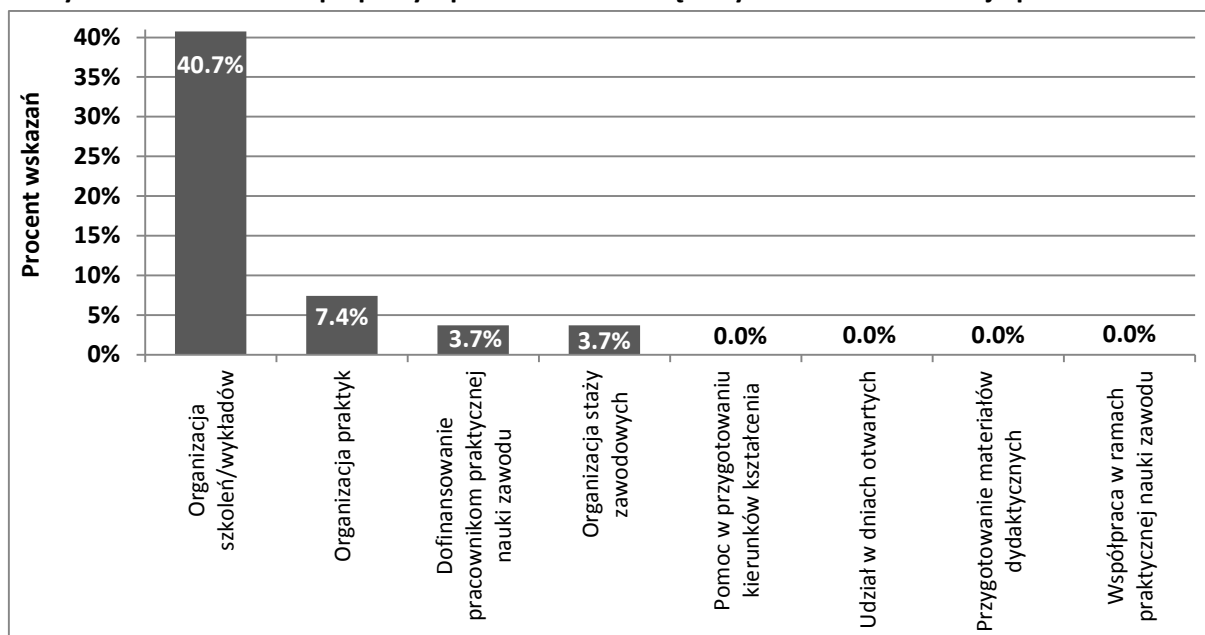


Źródło: opracowanie własne

W ramach realizowanej współpracy w obszarze szkoleń i kursów pracowniczych badane podmioty wskazywały głównie na korzystanie z organizacji szkoleń i wykładów (40,7% wskazań – rysunek 4.3). W zdecydowanie mniejszym zakresie były wykorzystywane również formy organizacji praktyk (7,4%) oraz organizacji staży i dofinansowywania pracownikom praktycznej nauki zawodu (po 3,7% wskazań).

Jak pokazują wyniki badań w 22,2% przypadków analizowane podmioty wykazały, że koszty szkoleń i kursów pracowniczych pokrywały z funduszy obcych (zewnętrznych) a w 18,5% przypadków z funduszy własnych (wewnętrznych). Natomiast w przypadku 59,3% badanych nie wskazano żadnych źródeł finansowania realizowanych projektów szkoleniowych.

Rysunek 4.3 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników



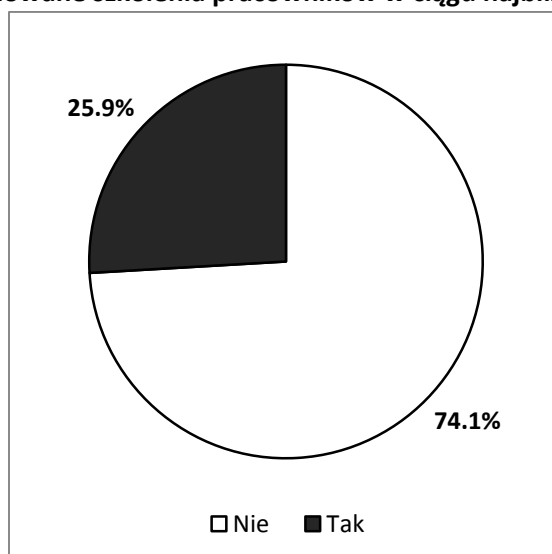
Źródło: opracowanie własne

Dodatkowo niestety prawie 3 na 4 badane podmioty (74,1%) wskazały, iż ich organizacje nie planują realizacji szkoleń pracowniczych w ciągu najbliższych 12 miesięcy (rysunek 4.4). W przypadku tych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podmiotów, w których planowane są szkolenia pracownicze, jako obszary o najwyższym poziomie istotności wskazywano na: BHP, obsługę programów biurowych i księgowych, obsługę klienta oraz kursy operatorów maszyn.

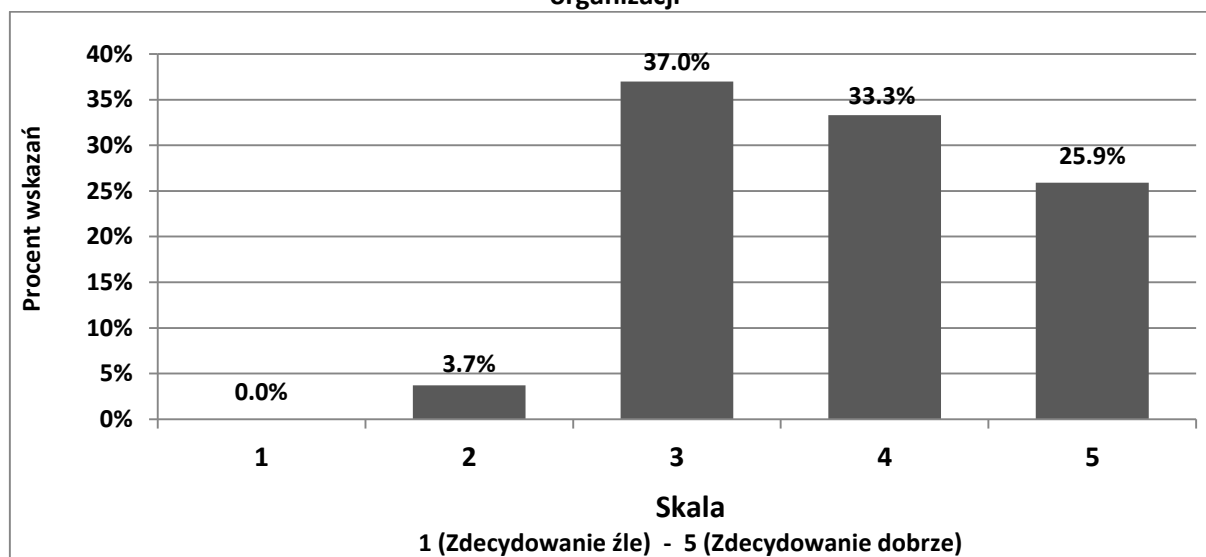
Rysunek 4.4 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Ogólna ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji (rysunek 4.5) pokazuje bardzo pozytywne opinie respondentów na temat jakości realizowanych szkoleń. Nikt z badanych nie zaznaczył oceny 1 w skali 1-5 a aż 25,9% dało ocenę maksymalnie pozytywną (5 punktów). Ponadto 37% oceniło omawianą kwestię problemową na poziomie średnim 3 punktów oraz 33,3% na poziomie dobrym 4 punktów w skali 1-5. W tym miejscu należy dodatkowo zauważyć, iż omawiany problem został oceniony przez wszystkich przedstawicieli próby badawczej.

Rysunek 4.6 Ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji



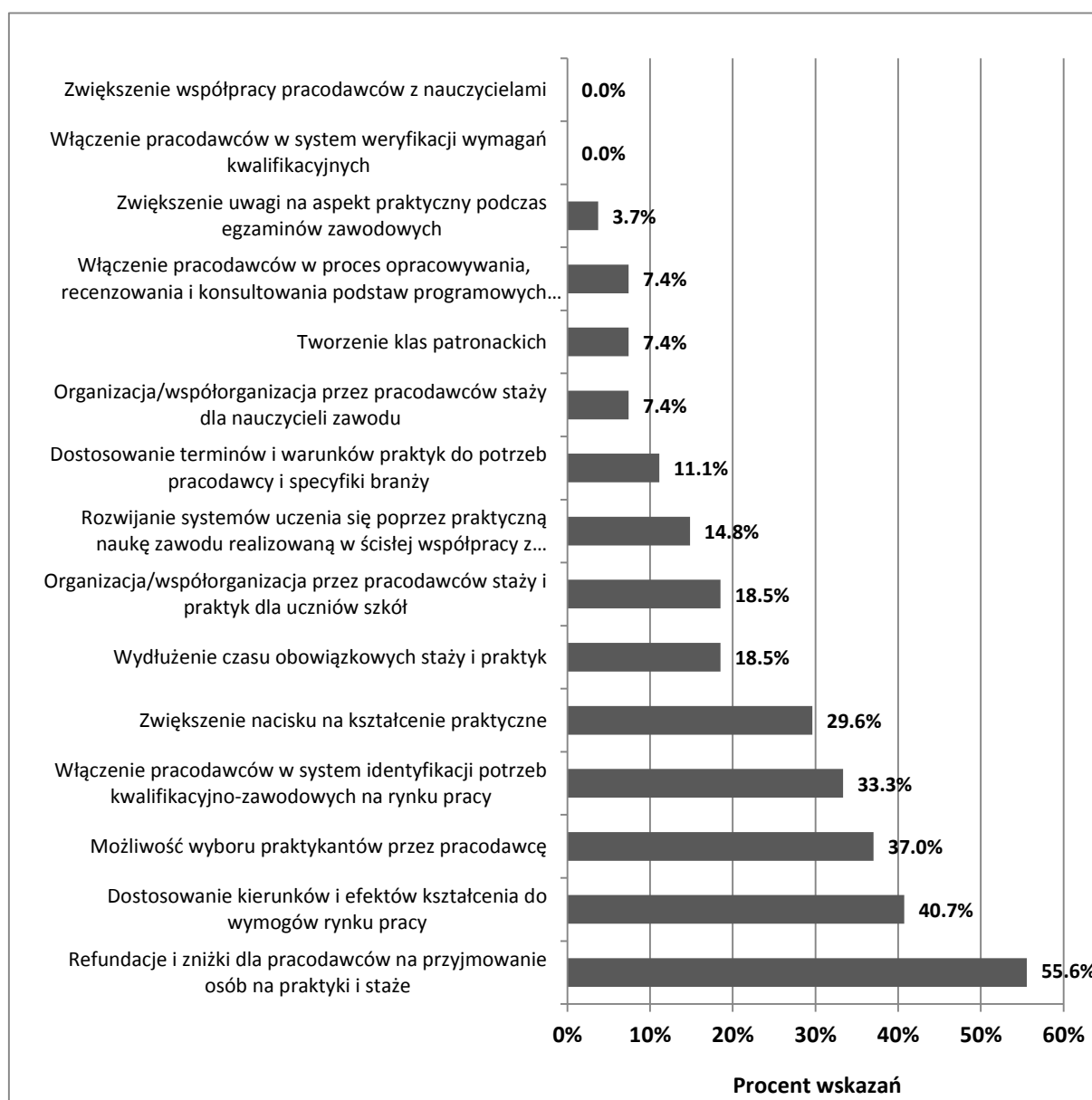
Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Analizując odpowiedzi respondentów dotyczące ich oczekiwań co do zmian w systemie edukacyjnym (rysunek 4.6) można dostrzec, iż badani najczęściej podnosili kwestię dotyczącą refundacji i zniżek dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (55,6% wskazań). W dalszej kolejności respondenci wskazywali na grupę dodatkowych istotnych zmian, do których należy zaliczyć: dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (40,7% wskazań); możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę (37%); włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy (33,3%) oraz zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne (29,6% wskazań). Pozostałe potencjalne obszary zmian były wskazywane przez mniej niż 20% badanych.

Rysunek 4.6 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym



Źródło: opracowanie własne

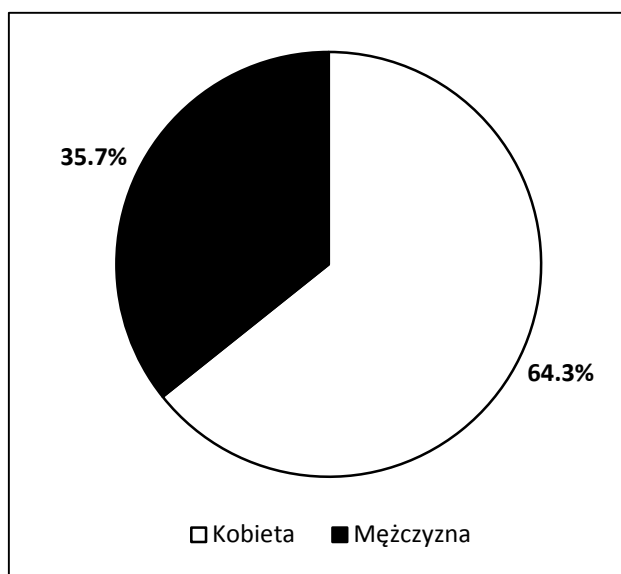
Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

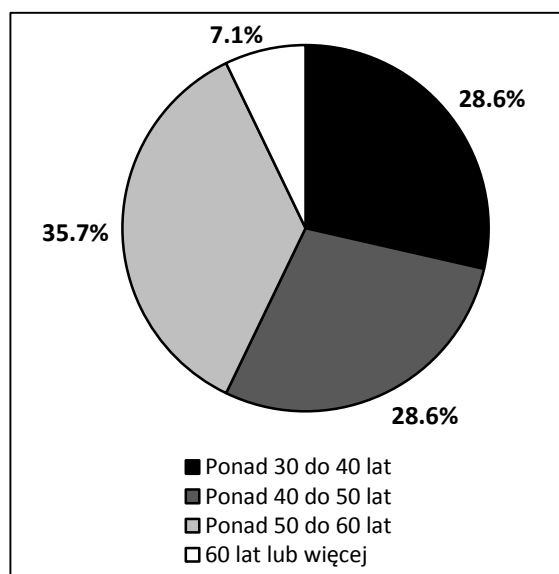
Badanie przeprowadzone dla obszaru powiatu opolskiego, zgodnie z przyjętymi założeniami rozkładu próby, obejmowało czternastu przedstawicieli instytucji edukacyjnych działających na terenie omawianego powiatu. W badaniu przeważały kobiety, których udział w próbie wyniósł 64,3% (patrz rysunek 1.1). Struktura wieku respondentów pokazuje (rysunek 1.2), że badaniem objęto głównie przedstawicieli jednej z trzech grup osób to znaczy: nauczycieli w przedziale wieku od ponad 30 do 40 lat (28,6%); od ponad 40 do 50 lat (28,6%) oraz od ponad 50 do 60 lat (35,7%).

Rysunek 1.1 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

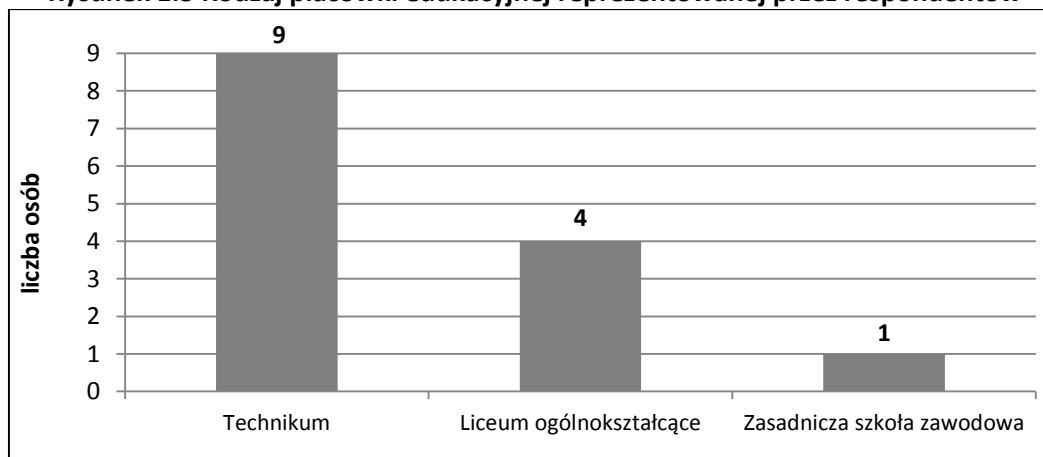
Rysunek 1.2 Wiek respondentów



Źródło: opracowanie własne

Badani to osoby, które w sektorze edukacyjnym pracują w większości przypadków ponad 10 lat (9 osób) lub w przedziale od ponad 5 do 10 lat (3 osoby). W próbie znalazły się również dwie osoby, których staż pracy w sektorze edukacyjnym mieści się w przedziale od ponad 3 do 5 lat. Na terenie powiatu opolskiego badaniu poddano głównie przedstawicieli techników (9 osób) oraz w mniejszym stopniu liceów ogólnokształcących (4 osoby – rysunek 1.3).

Rysunek 1.3 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów

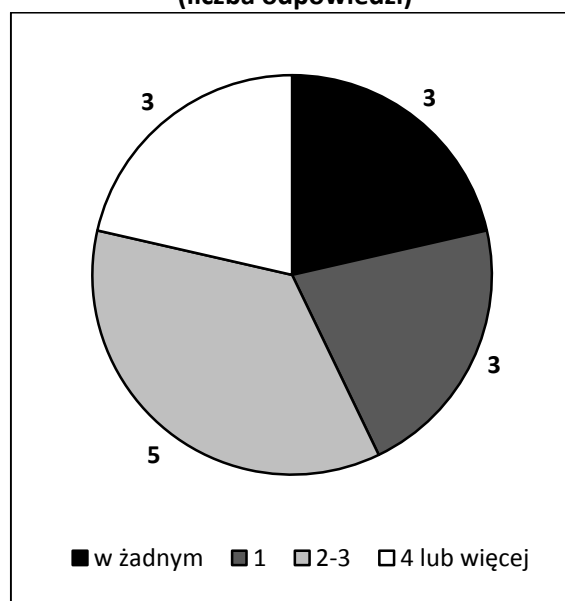


Źródło: opracowanie własne

Jak pokazują dane zobrazowane na rysunku 1.4 analiza liczby podmiotów z sektora edukacyjnego, w których pracowali wcześniej respondenci wykazała bardzo duże rozbieżności w uzyskanych odpowiedziach, z zauważalną przewagą wskazań dla przedziału od 2 do 3 podmiotów (5 osób).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 1.4 Liczba podmiotów z sektora edukacyjnego w których pracowali wcześniej respondenci (liczba odpowiedzi)



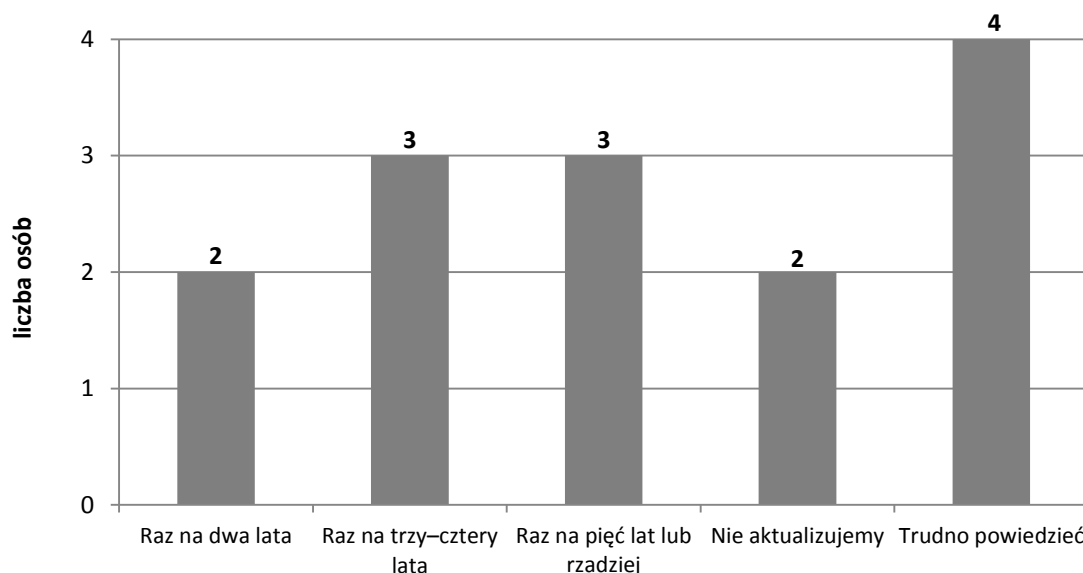
Źródło: opracowanie własne

2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów

2.1 Analiza oferty edukacyjnej

Również zagadnienie obejmujące ocenę częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty (rysunek 2.1) wykazało wysoki poziom zróżnicowania wyrażanych przez badanych opinii, który uniemożliwia wskazania dominującej odpowiedzi.

Rysunek 2.1 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Badani nie byli też zgodni przy ocenie większości spośród analizowanych kwestii problemowych poruszanych w ramach obszaru dotyczącego zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia (tabela 2.1). Jedynymi kwestiami w tej sekcji, co do których można zaobserwować

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stosunkowo duży poziom jednomyślności w wyrażanych poglądach, są pozytywne opinie o badaniu losów absolwentów przez reprezentowane podmioty edukacyjne oraz wykorzystywaniu uzyskanych w ten sposób wyników do wprowadzania zmian w programach kształcenia. Pozostałe poruszane kwestie problemowe charakteryzują się na tyle wysokim poziomem rozbieżności uzyskanych wyników, że nie można podać dla nich jednego dominującego lub przeważającego poglądu.

Tabela 2.1. 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	0	1	5	4	4
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0	0	5	4	5
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	2	1	3	2	6
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	3	1	5	1	4
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	3	1	5	1	4
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	2	2	3	3	4

Źródło: opracowanie własne

2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

Podobnie, jak jest to obserwowane przy innych powiatach, także przedstawiciele jednostek edukacyjnych z powiatu opolskiego dość dobrze ocenili reprezentowane instytucje, zarówno w perspektywie przygotowania do procesu kształcenia, jak i poziomu jego efektów (tabela 2.2), niemniej jednak warto zaznaczyć, iż oceny te były nieznacznie niższe, niż w pozostałych przypadkach, a także nieznacznie niższe niż wartości dla próby łącznie.

Biorąc pod uwagę pierwszy wskazany obszar, najlepiej ocenione została umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli (ocena średnia 4,14 przy pięciostopniowej skali pomiaru), nieznacznie gorzej, ale także bardzo dobrze – wiedza i doświadczenie nauczycieli oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku, w obu przypadkach średnia wyniosła 4,00. Niżej oceniono bazę lokalową, zarówno jej dostępność, jak i wyposażenie uzyskały średnią ocen 3,93, relatywnie gorzej postrzegana jest także możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line (3,71). Najgorzej natomiast ocenione zostało przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy, uzyskując średnią ocen równą 3,50, co nadal jest nieznacznie powyżej połowy zastosowanej skali, nie można zatem jeszcze mówić o negatywnej ocenie wspomnianego obszaru.

Tabela 2.2 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia – powiat opolski

	ocena średnia	odchylenie std.
--	---------------	-----------------

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena instytucji		
Dostępność bazy lokalowej	3,93	0,73
Wyposażenie bazy lokalowej	3,93	0,83
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,71	0,83
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,00	0,96
Umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,14	0,77
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,00	0,78
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	3,50	0,76
Ocena zakresu kształcenia		
Wiedza teoretyczna	3,71	0,73
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,14	0,66
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,86	1,10
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	3,93	0,73
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	3,93	0,92

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę przygotowanie absolwenta do podjęcia pracy, najwyżej ocenione zostały zapewniane mu przez jednostkę umiejętności praktyczne (4,14), nieco gorzej – umiejętności związane z pracą zespołową oraz znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad (w obu przypadkach ocena średnia 3,93). Najgorzej spośród badanych zmiennych oceniono zapewniany poziom umiejętności obsługi programów komputerowych (3,86) oraz wiedzy teoretycznej (3,71). Na koniec należy zauważyć, iż nadal są to oceny przekraczające połowę skali, a więc relatywnie dobre.

3. Kompetencje a proces kształcenia

3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Wartości średnie ocen istotności kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji, deklarowanych przez reprezentantów instytucji edukacyjnych z powiatu opolskiego przedstawione zostały w tabeli 3.1. Ich ogólna ocena ukazuje, iż co do zasady wpisują się one w prawidłowości obecne w ocenach przedstawicieli innych, analizowanych powiatów, jak również charakterystyczne dla całej próby łącznie – także tutaj najwyższe oceny uzyskały kompetencje z grupy kompetencji społecznych, najniższe – menedżerskich.

Od prawidłowości tej jest jednakże wyjątek – najwyższe oceny uzyskały dwie kompetencje zawodowe – posiadana wiedza zawodowa oraz umiejętności techniczne. W obu tych przypadkach oceny średnie osiągnęły wartość 4,33. Kolejnymi, istotnymi w opinii przedstawicieli instytucji z powiatu opolskiego, kompetencjami są sumienność, umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz innowacyjność (każda 4,17), myślenie analityczne (4,08) oraz samodzielność (4,00). Nieznacznie niższe, ale nadal wysokie, w skali omawianego regionu, oceny przypadły rozwiązywaniu problemów, komunikatywności i znajomości i stosowaniu zasad higieny i BHP (ocena średnia wszystkich wyniosła 3,92), budowaniu relacji oraz dążeniu do rozwoju zawodowego (średnia obu 3,83).

Tabela 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – powiat opolski

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	ocena średnia	odch. std.
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	3,83	0,83
Dzielenie się wiedzą	3,42	0,90
Identyfikacja z firmą	3,25	1,22
Komunikatywność	3,92	1,08
Orientacja na klienta	3,33	1,23
Praca zespołowa	3,42	0,90
Rozwiązywanie konfliktów	3,42	0,90
Współpraca wewnątrzfirmowa	3,33	0,89
Wywieranie wpływu	3,50	1,17
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	3,75	0,75
Innowacyjność	4,17	0,94
Myślenie analityczne	4,08	0,67
Samodzielność	4,00	0,95
Podjęcie decyzji	3,67	0,98
Rozwiązywanie problemów	3,92	0,90
Sumienność	4,17	0,72
Dążenie do rozwoju zawodowego	3,83	1,11
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,17	0,72
Uprzejmość / życzliwość	3,83	0,72
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	2,42	1,00
Zarządzanie projektami	2,33	1,23
Przywództwo	2,67	1,07
Planowanie	2,83	1,03
Myślenie strategiczne	2,67	1,15
Motywowanie innych	2,33	0,98
Delegowanie	2,17	1,03
Budowanie zespołów	2,83	1,03
Budowanie organizacji	2,17	0,83
kompetencje zawodowe		
Języki obce	3,75	0,97
Zarządzanie procesami	3,08	1,08
Wiedza zawodowa	4,33	0,98
Umiejętności techniczne	4,33	0,78
Umiejętności IT	3,67	1,07
Znajomość i stosowanie procedur	3,58	0,90
Orientacja w biznesie	2,92	0,51
Negocjowanie	2,58	0,90
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,08	1,00
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,92	0,67
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,25	0,75

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak było wspomniane wcześniej, za najmniej istotne badani uznali kompetencje z grupy kompetencji menedżerskich – wszystkie one uzyskały średnie ocen poniżej połowy skali, najniższe – delegowanie oraz budowanie organizacji (obie – 2,17). Niską istotność przypisano także zarządzaniu projektami oraz motywowaniu innych (w obu przypadkach 2,33), zarządzaniu zespołem (2,42), przywództwie i myśleniu strategicznemu (2,67), a także planowaniu i budowaniu zespołów (2,83). Kompetencje spoza grupy kompetencji menedżerskich o niskiej, w opinii respondentów, istotności to negocjowanie (2,58) oraz orientacja w biznesie (2,92).

3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach

Kompetencje na których wykształcenie kładziony jest szczególny nacisk w opinii przedstawicieli jednostek z powiatu opolskiego przedstawione zostały w tabeli 3.2. W tym przypadku ma miejsce dość interesująca i relatywnie nietypowa sytuacja – spora część kompetencji uwzględnionych w badaniu nie została wskazana ani razu – dotyczy to orientacji na klienta, podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów, zarządzania projektami, motywowania innych, delegowania, budowania organizacji oraz ponad połowy kompetencji zawodowych.

Do kompetencji najczęściej wskazywanych jako rozwijane można zaliczyć myślenie strategiczne oraz wiedzę zawodową – obie wskazane przez 71,4% badanych, a także samodzielność (64,3%) i planowanie (42,9%). Kompetencje wskazywane najrzadziej (pomijając te bez jakichkolwiek wskazań) to znajomość i stosowanie procedur, zarządzanie zespołem, uprzejmość i życzliwość, wywieranie wpływu, współpraca wewnątrzfirmowa, dzielenie się wiedzą i identyfikacja z firmą – każda z nich wskazana została zaledwie przez 7,1% badanych.

Tabela 3.2 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach – powiat opolski

	ilość wskazań	odsetek wskazań
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	3	21,43%
Dzielenie się wiedzą	1	7,14%
Identyfikacja z firmą	1	7,14%
Komunikatywność	7	50,00%
Orientacja na klienta	0	0,00%
Praca zespołowa	7	50,00%
Rozwiązywanie konfliktów	2	14,29%
Współpraca wewnątrzfirmowa	1	7,14%
Wywieranie wpływu	1	7,14%
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	2	14,29%
Innowacyjność	4	28,57%
Myślenie analityczne	2	14,29%
Samodzielność	9	64,29%
Podejmowanie decyzji	0	0,00%
Rozwiązywanie problemów	0	0,00%
Sumienność	4	28,57%
Dążenie do rozwoju zawodowego	2	14,29%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4	28,57%
Uprzejmość / życzliwość	1	7,14%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	1	7,14%
Zarządzanie projektami	0	0,00%
Przywództwo	2	14,29%
Planowanie	6	42,86%
Myślenie strategiczne	10	71,43%
Motywowanie innych	0	0,00%
Delegowanie	0	0,00%
Budowanie zespołów	2	14,29%
Budowanie organizacji	0	0,00%
kompetencje zawodowe		
Języki obce	4	28,57%
Zarządzanie procesami	0	0,00%
Wiedza zawodowa	10	71,43%
Umiejętności techniczne	4	28,57%
Umiejętności IT	4	28,57%
Znajomość i stosowanie procedur	1	7,14%
Orientacja w biznesie	0	0,00%
Negocjowanie	0	0,00%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	0	0,00%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	0	0,00%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	0	0,00%

Źródło: badania własne

Porównując odpowiedzi na pytanie o postrzeganą istotność oraz o nacisk na daną kompetencję, można ponadto zauważyć, iż spora część kompetencji osobistych, uznanych jako ważne, nie była zbyt często wskazywana jako cechująca się naciskiem w procesach edukacyjnych – w szczególności dotyczy to podejmowania decyzji oraz rozwiązywania problemów (brak wskazań), zaś wyjątkiem jest tutaj samodzielność, która w opinii respondentów jest ważna, często wskazywano także nacisk na jej wykształcenie. Spoza kompetencji osobistych problem ten dotyczy także umiejętności technicznych, które, jak było to wskazane wcześniej, ocenione zostały jako najistotniejsze, natomiast nacisk na nie wskazuje zaledwie 28,6% przedstawicieli badanych jednostek.

Tabela 3.3 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne – powiat opolski

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	9	64,29%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	1	7,14%
Upewnienia do prac na wysokościach	0	0,00%
Upewnienia elektryczne	3	21,43%
Upewnienia budowlane	1	7,14%
Upewnienia na obsługę wózka widłowego	0	0,00%
Upewnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarstwo, lekarskie, inżynierskie, itp.)	0	0,00%
Prawo jazdy kategorii B	0	0,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0	0,00%
Certyfikaty językowe	0	0,00%

Źródło: badania własne

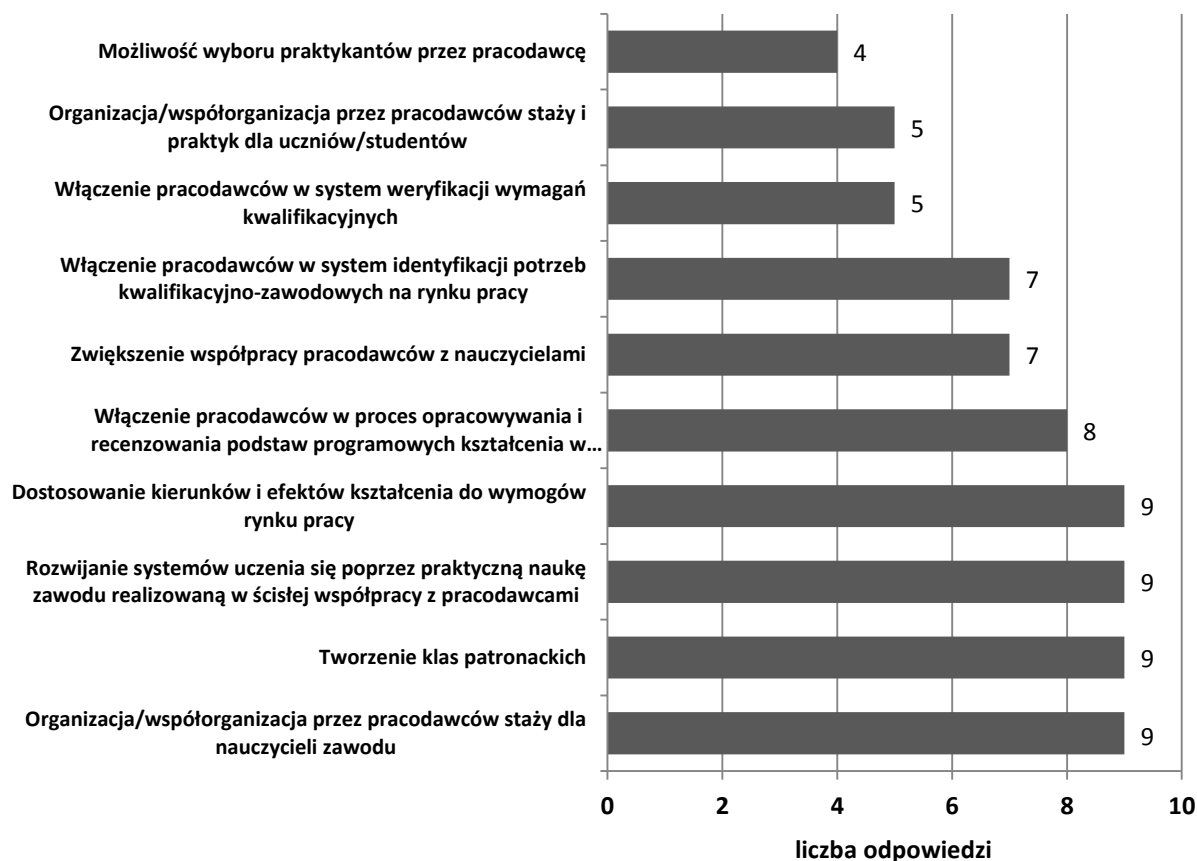
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na koniec oceniono także uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne z powiatu opolskiego kończącym je absolwentom (tabela 3.3). Najczęściej wskazywane tutaj były uprawnienia elektryczne (21,4% badanych), ponadto certyfikaty potwierdzające umiejętności obsługi oprogramowania oraz uprawnienia budowlane – obie kategorie wskazane były przez 7,1% respondentów. Ponadto, aż 64,3% ankietowanych wskazało, że jednostki, które reprezentują nie zapewniają absolwentom żadnych poświadczeń nabytych umiejętności.

4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Mając na uwadze stosunkowo małą liczebność próby reprezentantów instytucji edukacyjnych dla powiatu opolskiego należy zwrócić szczególną uwagę na stosunkowo bardzo wysoką aktywność omawianych podmiotów w obszarze współpracy z przedsiębiorcami. Do grona najczęściej wskazywanych form aktywności należą: organizacja szkoleń i wykładów (8 wskazań) lub staży i praktyk zawodowych (5 wskazań) oraz udział w dniach otwartych (3 głosy). Ponadto po dwóch spośród badanych wskazało na współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu oraz przygotowanie materiałów dydaktycznych, zaś po jednym respondencie stwierdziło, że ich instytucje wspólne z przedsiębiorcami lobbują za inicjatywami korzystnymi dla instytucji edukacyjnej oraz organizują targi branżowe, edukacyjne lub pracy. Tak szeroka i powszechna współpraca badanych instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami należy do rzadkości i w ujęciu analizowanych powiatów jest znacznie wyższa od wyników uzyskiwanych dla wielu liczniej reprezentowanych regionów (np. miasto Lublin czy Zamość).

Rysunek 4.1 Zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia



Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku analizy zakresu oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 4.1) można zauważyć, iż większość poddanych dyskusji obszarów działania znalazła aprobatę badanych uzyskując od 7 do 9 głosów. Zagadnieniami, które w opinii respondentów cieszyły się najmniejszym zainteresowaniem (4 lub 5 głosów) okazały się: możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę, organizacja lub współorganizacja przez pracodawców staży dla uczniów lub studentów oraz włączenie pracodawców w system weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych.

Około 60% spośród badanych udzieliło odpowiedzi dotyczących poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 4.1). Wyniki pokazały, że respondenci byli bardzo spójni w swoich poglądach. W zdecydowanej większości przypadków badani zgadzali się co do tego, że współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez ich instytucję edukacyjną oraz twierdzili, że poziom zaangażowania pracodawców w reprezentowane przez nich instytucje edukacyjne jest „zbyt mały”. Ponadto respondenci byli jednoznacznie przeciwni stwierdzeniom głoszącym, iż: dotychczasowy udział pracodawców w reprezentowanych przez nich instytucjach edukacyjnych jest zbyt duży i próbują oni wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje; przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji.

Tabela 4.1 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	0	0	2	6	6
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	6	2	0	0	6
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	1	0	2	5	6
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	6	2	0	0	6
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	5	3	0	0	6

Źródło: badania własne

Jak pokazały wyniki badania zaledwie około 30% spośród badanych instytucji prowadzi regularne badania wśród pracodawców na temat jakości oraz zakresu oferty kształcenia. W przypadku badań na temat stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku i pracodawców odsetek instytucji je wykonujących spada jeszcze niżej do poziomu około 20%.

Spośród badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych tylko jedna osoba stwierdziła, że reprezentowany przez nią podmiot współpracuje z instytucjami rynku pracy a formą tej współpracy był udział przedstawicieli tej instytucji edukacyjnej w Powiatowej lub Wojewódzkiej radzie Rynku Pracy.