



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Powiat parczewski

## 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**

# Powiat parczewski

---

## CZĘŚĆ I

### ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

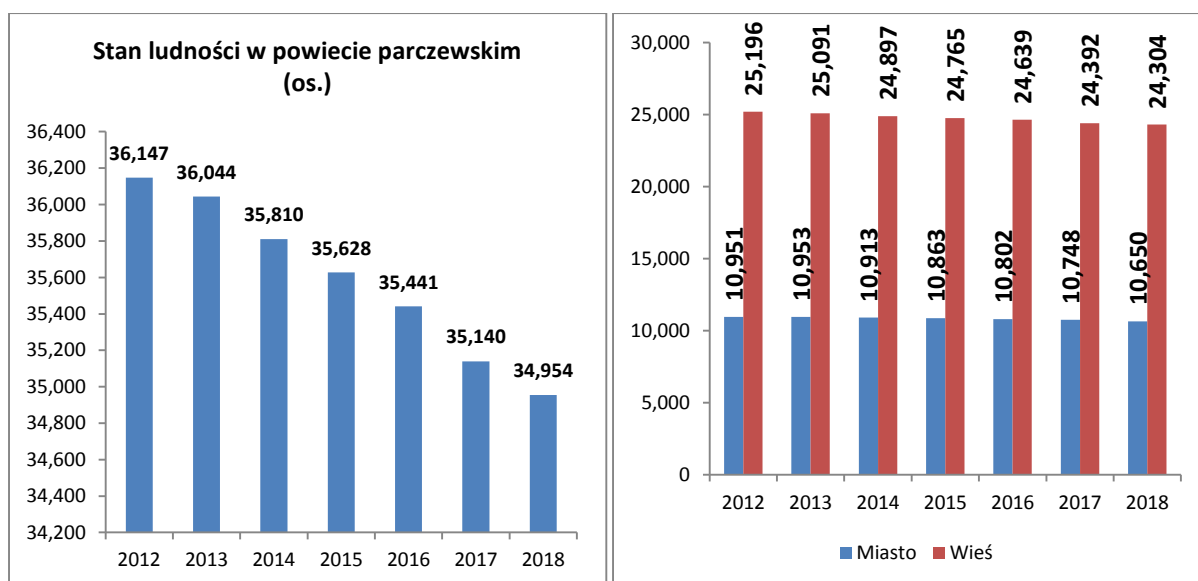
Lublin, luty 2020

## Spis treści

<b>Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia .....</b>	<b>2</b>
<b>Rozdział II. Obszar przedsiębiorców .....</b>	<b>10</b>

## Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia

Populacja ludności w powiecie parczewskim na koniec 2018 roku liczyła 34 954 mieszkańców, z czego ludność obszarów wiejskich stanowiła 69,5% (tj. 24 304 osoby), a obszarów miejskich 30,5% (tj. 10 650 osób). Wskazuje to na niski stopień urbanizacji terytorium objętego analizą. Od lat w badanym powiecie stan ludności zmniejsza się. Zjawisko to jest systematyczne i widoczne zarówno na obszarach miejskich jak i wiejskich powiatu parczewskiego. Od 2012 roku ogół stanu ludności zmniejszył się o 3,3% (tj. 1 193 mieszk.), przy czym na obszarach miejskich liczba mieszkańców zmniejszyła się o 2,7% (tj. 301 mieszk.), a na obszarach wiejskich 3,5% (tj. 892 mieszk.) – rysunek 1.



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

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

Wraz ze spadkiem stanu ludności w analizowanym powiecie maleje liczba ludności w młodszych grupach wiekowych, spada także ich udział w populacji zamieszkującej powiat (tabela 1). Społeczność na obszarze powiatu wyraźnie starzeje się. Na koniec 2018 roku ludność w wieku produkcyjnym stanowiła 60,1% ogółu mieszkańców powiatu, a jej liczba wyniosła 20 992 osób. Udział osób tej grupy wiekowej w populacji zmniejszył się w przeciągu 7 lat o 2,1 pkt. proc., co oznaczało spadek o 1 502 osoby. Udział osób w wieku przedprodukcyjnym także zmniejszył się, przy czym spadek ten nie był tak duży – wyniósł 0,8 pkt. proc i wyniósł w 2018 roku 17,8% (towarzyszył temu spadek liczby ludności w tej grupie wiekowej o 503). W tym samym czasie wzrosła liczba osób w wieku produkcyjnym i jej udział w populacji powiatu – odpowiednio o 812 osób i o 3 pkt. proc. W konsekwencji opisanych zmian liczba osób w wieku uprawniającym do świadczenia pracy spadła w powiecie o 690, co oznacza zmniejszenie się podaży pracy w powiecie. W najbliższych latach należy spodziewać się dalszego ubytku osób w wieku produkcyjnym i rosnącej liczby osób w wieku poprodukcyjnym, co będzie z jednej strony zwiększać wartość pracownika na rynku pracy i jednocześnie potęgować potencjalne trudności znalezienia nowych pracowników.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Liczba</b>							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	6712	6619	6517	6412	6320	6256	6209
Ludność w wieku produkcyjnym	22494	22348	22183	21997	21764	21339	20992
Ludność w wieku poprodukcyjnym	6941	7077	7110	7219	7357	7545	7753
<b>Struktura</b>							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	18,6%	18,4%	18,2%	18,0%	17,8%	17,8%	17,8%
Ludność w wieku produkcyjnym	62,2%	62,0%	61,9%	61,7%	61,4%	60,7%	60,1%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	19,2%	19,6%	19,9%	20,3%	20,8%	21,5%	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 funkcjonowały 23 placówki edukacji podstawowej, w tym były to 22 szkoły podstawowe i 1 gimnazjum (tabela 2). W całym powiecie działała tylko jedna placówka specjalna. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się z 31 w 2012 roku do 23 jednostek w 2018 roku czyli 25,8%.

**Tabela 2. Szkoły gimnazjalne i podstawowe według typu**

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>22</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	24	23	23	23	22	23	22
specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gimnazja</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	7	7	7	7	7	1	1
specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

Gęstość placówek edukacji podstawowej na analizowanym obszarze jest bardzo mała – ponad dwukrotnie mniejsza od średniej krajowej i znacznie mniejsza niż przeciętnie w województwie lubelskim. W analizowanej jednostce terytorialnej na 100 km<sup>2</sup> przypadało 2,4 placówki w czasie gdy w województwie jest to średnio zaledwie 4,4, a w Polsce 5,2. Niska gęstość szkół podstawowego nauczania nie wynika jednak z niewystarczającej liczby tych placówek w stosunku do liczby uczniów – bowiem liczba szkół w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat, jest bardzo wysoka – wyniosła w badanym powiecie 7,2 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
<b>Szkoły podstawowe lub gimnazja na 100 km<sup>2</sup></b>	<b>3,256</b>	<b>3,151</b>	<b>3,151</b>	<b>3,151</b>	<b>3,046</b>	<b>2,521</b>	<b>2,416</b>
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
<b>Szkoły podstawowe/1000 mieszk. w wieku 6-14 lat</b>	<b>9,394</b>	<b>9,331</b>	<b>9,340</b>	<b>9,428</b>	<b>9,206</b>	<b>7,600</b>	<b>7,219</b>
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/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie jest 6. Przeważają wśród nich średnie szkoły zawodowe, tj. technika, których jest 3. Drugą pod względem liczebności kategorią są licea, które są dwa. Dopełnienie analizowanej grupy szkół stanowi 1 szkoła branżowa I stopnia. Jedna ze szkół średnich jest szkołą artystyczną, nie dającą jednak uprawnień zawodowych (tabela 4). Bezpośrednio w powiecie parczewskim nie ma żadnej szkoły wyższej, dorośli mają natomiast możliwość kształcenia się w liceum dla dorosłych oraz dwóch szkołach policealnych. Liczba wszystkich typów placówek na przestrzeni ostatnich 7 lat zmniejszyła się.

**Tabela 4. Szkoły ponadgimnazjalne i policealne w powiecie**

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Ponadgimnazjalne ogółem</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
ogólnokształcące (licea) razem	5	4	4	4	3	2	2
średnie zawodowe (technika) razem	6	5	4	3	3	3	3
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	2	2	2	1	1	1	1
<b>Policealne ogółem</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Ponadgimnazjalne i policealne ogółem</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
dla młodzieży bez specjalnych	2	2	2	2	2	1	1
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	2	2	2	2	1	1	1
<b>Szkoły średnie zawodowe (technika)</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
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	1	1	1	1	1	1	1
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	0	0	0	0	0	0	0
zawodowe dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	2	2	2	1	1	0	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	1	1
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
<b>Szkoły policealne razem</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
dla młodzieży bez specjalnych	1	1	1	1	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	4	3	3	3	2	2	2

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

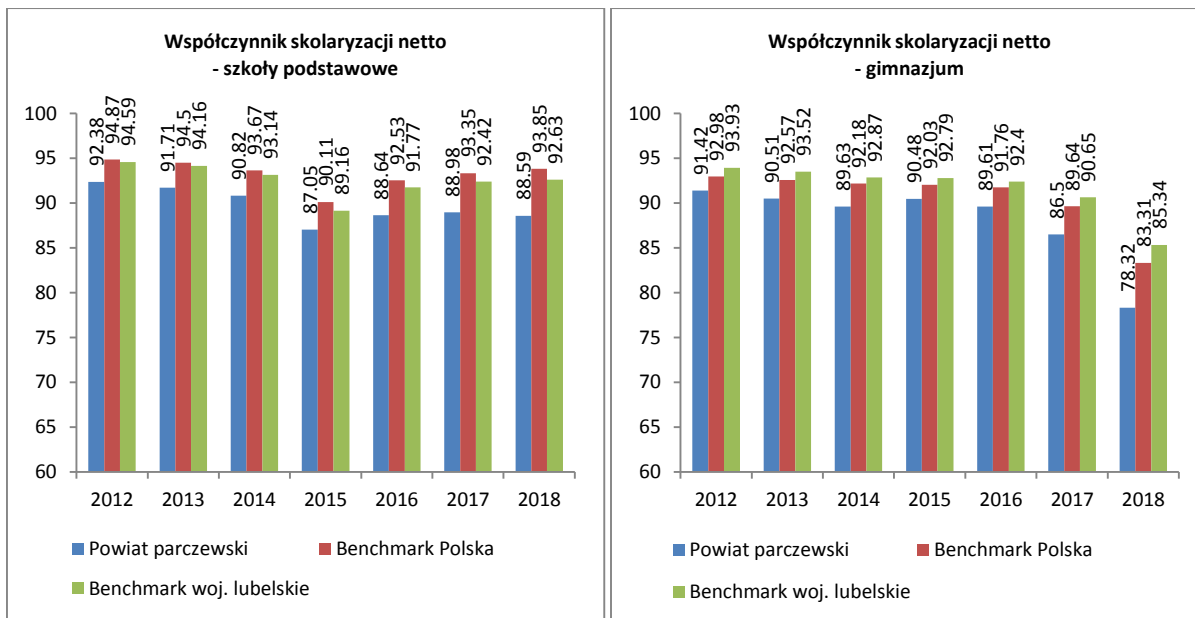
W roku szkolnym 2018/2019, na terenie powiatu parczewskiego edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podejmowało 2 847 uczniów. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje tendencję spadkową, na przestrzeni 7 lat zmniejszyła się o 383 uczniów co oznacza zmianę o 11,9% (tabela 5).

**Tabela 5. Liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach**

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>3230</b>	<b>3128</b>	<b>3152</b>	<b>3210</b>	<b>2950</b>	<b>2887</b>	<b>2847</b>
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>2067</b>	<b>2013</b>	<b>2093</b>	<b>2155</b>	<b>1930</b>	<b>2228</b>	<b>2536</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	2067	2013	2093	2155	1930	2228	2536
specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gimnazja</b>	<b>1163</b>	<b>1115</b>	<b>1059</b>	<b>1055</b>	<b>1020</b>	<b>659</b>	<b>311</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	1163	1115	1059	1055	1020	659	311
specjalne	0	0	0	0	0	0	0
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 bardzo niski - wynosi zaledwie 88,6 dla szkół podstawowych oraz 78,3 dla gimnazjum – w obu przypadkach są to wartości mniejsze niż średnio w kraju, czy w woj. lubelskim o 4-7 punkty. Tak niski wskaźnik solaryzacji powiatu sugeruje, że mieszkańcy powiatu poszukują możliwości edukacyjnych poza jego granicami, bądź częściej niż przeciętnie nie podejmują edukacji wcale, co każe twierdzić, że dostępny poziom edukacji na terenie powiatu oceniają nisko.



**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 parczewskim są bardzo małe, w porównaniu do przeciętnej krajowej, a tym bardziej w porównaniu do woj. lubelskiego (tabela 6). Częściowo usprawiedliwia to niską uprzednio stwierdzoną gęstość rozlokowania w przestrzeni tych placówek, gdyż ich większa liczba powodowałaby konieczność tworzenia jeszcze mniejszych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podmiotów szkolnych. W 2018 roku na jedną placówkę przypadało średnio 124 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209, a w woj. lubelskim 164.

**Tabela 6. Przeciętna liczba uczniów przypadających na placówkę szkolną**

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>104</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>107</b>	<b>102</b>	<b>120</b>	<b>124</b>
Benchmark Polska	158	156	161	168	159	204	209
Benchmark woj. lubelskie	130	129	132	136	128	162	164
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>94</b>	<b>88</b>	<b>97</b>	<b>115</b>
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Benchmark woj. lubelskie	123	123	131	139	128	145	166
<b>Gimnazja</b>	<b>166</b>	<b>159</b>	<b>151</b>	<b>151</b>	<b>146</b>	<b>659</b>	<b>311</b>
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 902 mieszkańców badanego powiatu, w tym 598 było uczniami szkół średnich zawodowych, 281 liceów ogólnokształcących i 23 branżowej szkoły I stopnia. Ponadto w szkołach policealnych edukowały się 103 osoby dorosły (tabela 7). Niepokojącym jest wyraźny trend spadkowy osób kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych – zjawisko to, na przestrzeni lat 2012-2018 dotyczy każdego typu szkoły. W perspektywie długoterminowej, bez względu na przyczynę analizowanego zjawiska, będzie to przekładać się na niższą podaż wyedukowanej siły roboczej na lokalnym rynku pracy.<sup>1</sup> Warto zauważyć, 7 na 10 uczniów kształciło się w technikach lub szkole branżowej I stopnia. Niemal 70% uczniów szkół średniego szczebla edukacji w powiecie może szybko zasilić lokalny rynek pracy, obecnie jest to 621 uczniów nabywających kompetencje zawodowe.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Ponadgimnazjalne ogółem</b>	<b>1322</b>	<b>1193</b>	<b>1127</b>	<b>1023</b>	<b>1008</b>	<b>911</b>	<b>902</b>
<b>ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>608</b>	<b>554</b>	<b>507</b>	<b>391</b>	<b>341</b>	<b>296</b>	<b>281</b>
<b>średnie zawodowe (technika) razem</b>	<b>626</b>	<b>588</b>	<b>558</b>	<b>602</b>	<b>647</b>	<b>595</b>	<b>598</b>
<b>zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>88</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
<b>Policealne ogółem</b>	<b>387</b>	<b>309</b>	<b>226</b>	<b>154</b>	<b>129</b>	<b>115</b>	<b>103</b>
<b>Ponadgimnazjalne i policealne ogółem</b>	<b>1709</b>	<b>1502</b>	<b>1353</b>	<b>1177</b>	<b>1137</b>	<b>1026</b>	<b>1005</b>
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>592</b>	<b>554</b>	<b>507</b>	<b>391</b>	<b>341</b>	<b>296</b>	<b>281</b>
dla młodzieży bez specjalnych	482	443	432	352	316	273	257
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	110	111	75	39	25	23	24

<sup>1</sup> W sytuacji, gdy obserwowany trend wynika z podejmowania edukacji przez mieszkańców powiatu poza granicami tego powiatu, należy spodziewać się, że część uczniów podejmujących kształcenie poza powiatem nigdy już nie wróci na lokalny rynek pracy, gdyż będzie gotowa migrować za pracą – skoro gotowa jest migrować za edukacją.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<b>Wyszczególnienie</b>	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły średnie zawodowe (technika)</b>	<b>626</b>	<b>588</b>	<b>558</b>	<b>602</b>	<b>647</b>	<b>595</b>	<b>598</b>
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	31	34	27	33	33	42	44
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>88</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	0	0	0	0	0	0	0
zawodowe dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	88	51	62	30	20	8	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	12	23
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
<b>Szkoły policealne razem</b>	<b>387</b>	<b>309</b>	<b>226</b>	<b>154</b>	<b>129</b>	<b>115</b>	<b>103</b>
dla młodzieży bez specjalnych	94	103	47	62	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	293	206	179	92	129	115	103

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

W roku szkolnym 2018/2019 w szkołach ponadpodstawowych powiatu parczewskiego najwięcej uczniów tj. 214 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunkach związanych z usługami dla ludności. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowały kierunki inżynieryjno-techniczne – uczyło się na nich 168 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmują kierunki technologii informacyjnych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 119. Czwarte miejsce zajęły kierunki rolnicze liczbą 99 uczniów. W powiecie można także zidentyfikować kierunek związany z architekturą i budownictwem, na którym kształciło się 21 uczniów. – tabela 8.

**Tabela 8. Uczniowie według podgrup kierunków kształcenia**

<b>Specjalizacja szkoły</b>	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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Specjalizacja szkoły	Ogółem	zasadnicze szkoły zawodowe		branżowe szkoły I stopnia		szkoły policealne		branżowe szkoły I stopnia		szkoły policealne	
		zasadnicze szkoły zawodowe bez specjalnych	branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	szkoły policealne bez specjalnych	zasadnicze szkoły zawodowe specjalne	branżowe szkoły I stopnia specjalne	specjalne technika	szkoły policealne specjalne			
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformacyjnych	119	0	0	119	0	0	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	168	0	0	168	0	0	0	0	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
architektury i budownictwa	21	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0
rolnicze	99	0	23	76	0	0	0	0	0	0	0
leśne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rybactwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weterynaryjna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
medyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
opieki społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	214	0	0	214	0	0	0	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usług transportowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Na terenie powiatu zlokalizowane jest jedno niepubliczne liceum i jedno niepubliczna szkoła policealna. Obie placówki kształcą dorosłych. W szczególności niepubliczna Szkoła Policealna „PROFIT” w Parczewie oferuje kształcenie zawodowe w zakresie: technik turystyki wiejskiej, technik handlowiec, technik administracji, technik ekonomista, technik prac biurowych, technik rachunkowości, technik ochrony fizycznej osób i mienia, technik rolnik. Pozostałe szkoły średniego szczebla, w tym technika, mają status szkoły niepublicznej (tabela 9).

Na terenie powiatu parczewskiego funkcjonuje jedna niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego jest nią Zakład Doskonalenia Zawodowego W Lublinie Centrum Kształcenia W Parczewie.

**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 wyznaniowa	Pozostałe
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea)</b>	0	1	0	0	0	0	0	1
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>Szkoły policealne</b>	0	0	0	1	0	0	0	1

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wraz z uprzednio stwierdzoną malejącą liczbą uczniów i placówek szkolnych w powiecie, maleje liczba etatów nauczycieli w szkołach powiatu parczewskiego, z tym że zjawisko to głównie dotyczy szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. W roku 2018/2019 liczba nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w szkołach szczebla podstawowego wyniosła 290,3, natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych osiągnęła poziom 92,5 etatu co łącznie odpowiadało liczbie 382,8 etatów nauczycielskich w powiecie. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w powiecie wciąż duża. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 9,8 i była wyższa o 1,8 od średniej dla Polski oraz 1,2 wyższa względem średniej woj. lubelskiego, co oznacza, że uczniowie mogą liczyć w powiecie na większy dostęp do nauczyciela niż przeciętnie w kraju.

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

Typ szkoły	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>liczba etatów</b>							
Podstawowa	194,16	188,34	201,53	209,03	194,78	229,76	249,14
Gimnazjum	99,06	101,76	93,47	92,93	94,84	64,89	41,13
Ogólnokształcąca (liceum)	39,44	38,77	36,35	29,02	27,21	23,6	19,9
Średnia zawodowa (technikum)	61,41	29,28	64,75	64,75	62,46	63,56	60,2
Szkoły artystyczne	4,43	4,36	4,3	5,87	5,54	5,54	5,67
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	10,43	4,07	6,27	5,08	3,43	1,5	0
Policealna	19,12	14,2	13,16	11,72	12,34	5,84	6,73
<b>Podstawowe i gimnazja razem</b>	<b>293,22</b>	<b>290,1</b>	<b>295</b>	<b>301,96</b>	<b>289,62</b>	<b>294,65</b>	<b>290,27</b>
<b>Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem</b>	<b>134,83</b>	<b>90,68</b>	<b>124,83</b>	<b>116,44</b>	<b>110,98</b>	<b>100,04</b>	<b>92,5</b>
<b>Ogółem</b>	<b>428,05</b>	<b>380,78</b>	<b>419,83</b>	<b>418,4</b>	<b>400,6</b>	<b>394,69</b>	<b>382,77</b>
<b>Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów</b>							
Powiat	8,6	8,2	9,3	9,5	9,7	10,0	9,8
Benchmark Polska	7,4	7,6	7,8	7,8	8,0	8,1	8,0
Benchmark woj. lubelskie	7,8	7,9	8,2	8,2	8,5	8,6	8,6

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

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ zarejestrowanych było zaledwie 8 szkoleń oferowanych przez jeden podmiot. Wszystkie szkolenia dotyczyły jednego obszaru tematycznego – usług transportowych. Oznacza to, że osoby bezrobotne chcąc podnieść swoje kwalifikacje często zmuszone są do poszukiwania szkoleń poza obszarem powiatu.

**Tabela 11. Oferty szkoleń w STOR w styczniu 2020 roku**

Obszar Szkolenia	Liczba oferowanych szkoleń	Liczba podmiotów oferujących szkolenia w danym obszarze
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	8	1

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

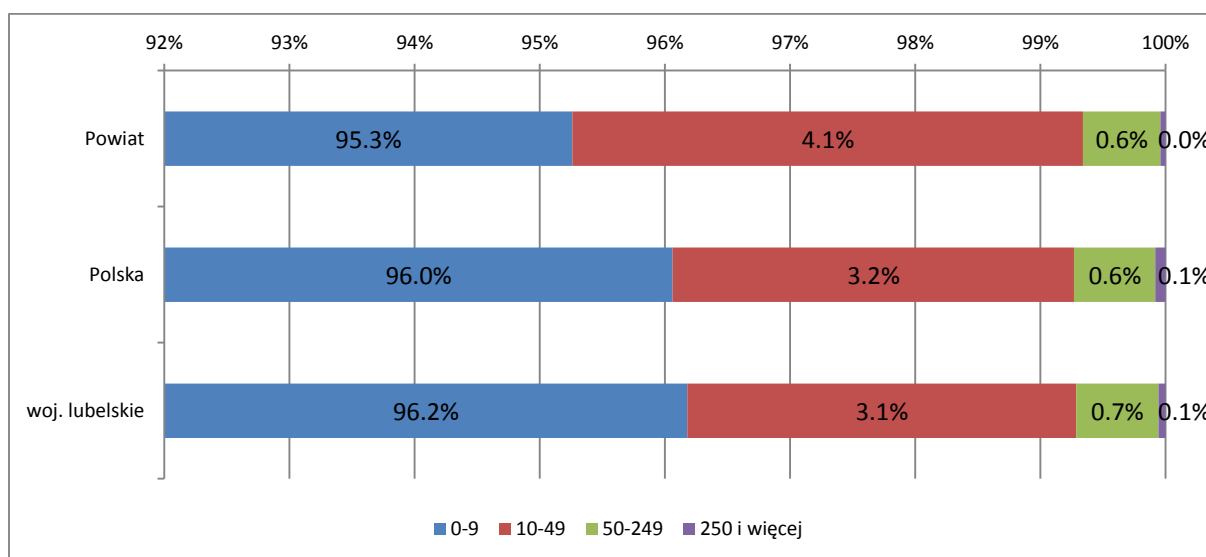
## Rozdział II. Obszar przedsiębiorców

Na terenie powiatu na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowanych było 2 427 podmiotów. Najmniejsze podmioty zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników stanowiły 95,3% ogółu zarejestrowanych podmiotów w powiecie – czyli znacznie mniej niż przeciętnie w kraju (dla Polski jest to 96,0%), a nawet województwie (w lubelskim odsetek ten wynosi 96,2%). Od 2012 roku widać nastąpił przyrost mikroprzedsiębiorstw przy jednoczesnym spadku podmiotów małych oraz średnich. Na terenie powiatu działa tylko jeden duży pracodawca zatrudniający ponad 249 pracowników (tabela 12, rysunek3).

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Liczba</b>							
0-9	2183	2234	2269	2297	2265	2254	2312
10-49	108	106	106	106	105	100	99
50-249	17	18	18	18	18	18	15
250-999	1	1	1	1	1	1	1
1000 i więcej	0	0	0	0	0	0	0
Razem	2309	2359	2394	2422	2389	2373	2427
<b>Struktura (razem = 100%)</b>							
0-9	94,5%	94,7%	94,8%	94,8%	94,8%	95,0%	95,3%
10-49	4,7%	4,5%	4,4%	4,4%	4,4%	4,2%	4,1%
50-249	0,7%	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%	0,6%
250-999	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	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/>

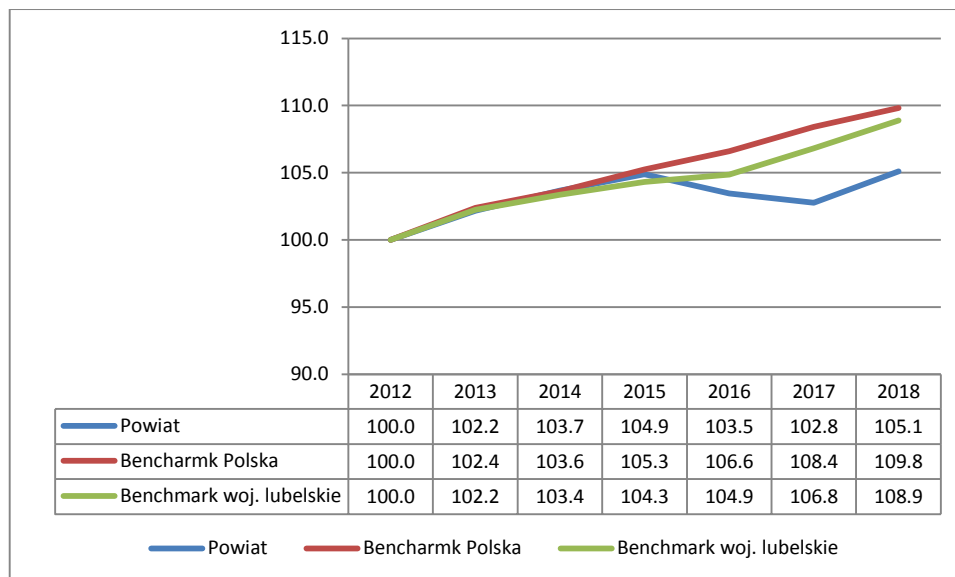


**Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, powiat na tle Polski i województwa**

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

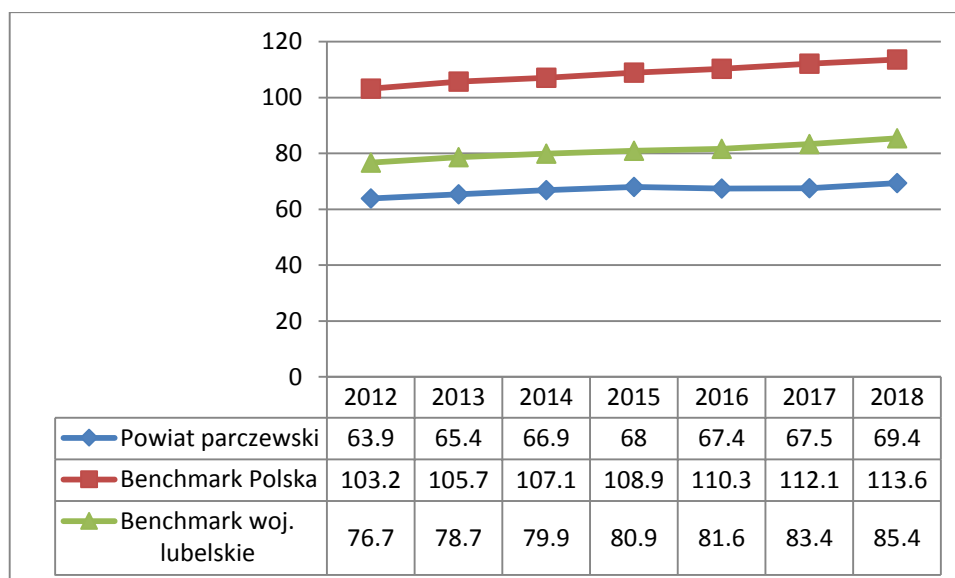
Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach jest bardzo niska (rysunek 4). Ujawnia swoisty „marazm” przedsiębiorczy lokalnej społeczności. W powiecie liczba podmiotów przyrasta znacznie wolniej niż przeciętnie w województwie. Preferencja do uruchomienia własnej działalności są zatem w społeczności lokalnej analizowanego powiatu bardzo małe, zdecydowanie rzadziej występują niż średnio w regionie i kraju.



**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/>

Niską przedsiębiorczość i związaną z tym gotowość do samo zatrudnienia ujawnia także wskaźnik nasycenia powiatu przedsiębiorczością mierzony liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców. Wynosi ona 69,4 i jest znacząco poniżej referencyjnych wartości skalkulowanych dla obszaru województwa lubelskiego (85,4) oraz Polski (113,6). Niska aktywność przedsiębiorcza lokalnej społeczności oznacza, że dla generowania popytu na lokalnym rynku pracy szczególnie ważna jest aktywność w zwiększaniu zatrudnienia podmiotów już działających na obszarze badanego powiatu.

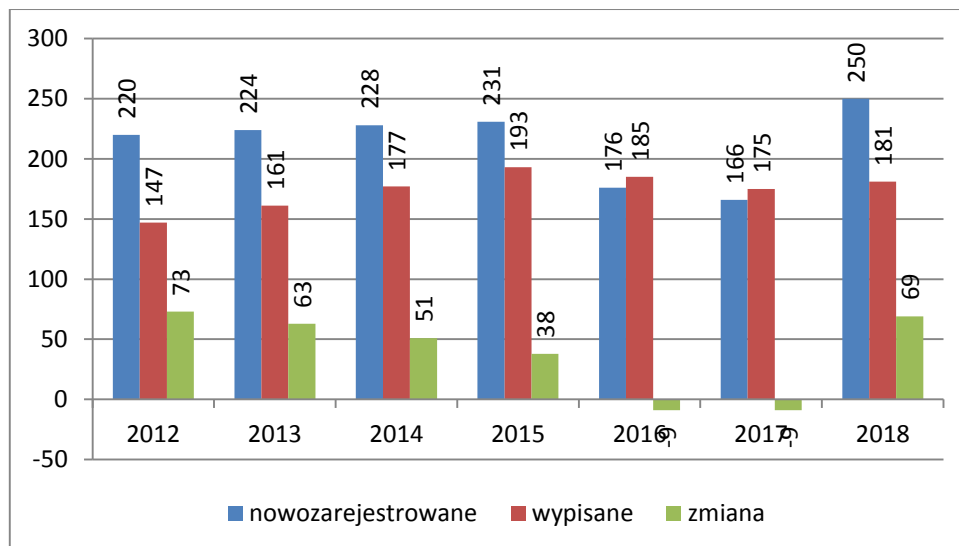


**Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców, powiat na tle kraju i województwa w latach 2012-2018.**

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

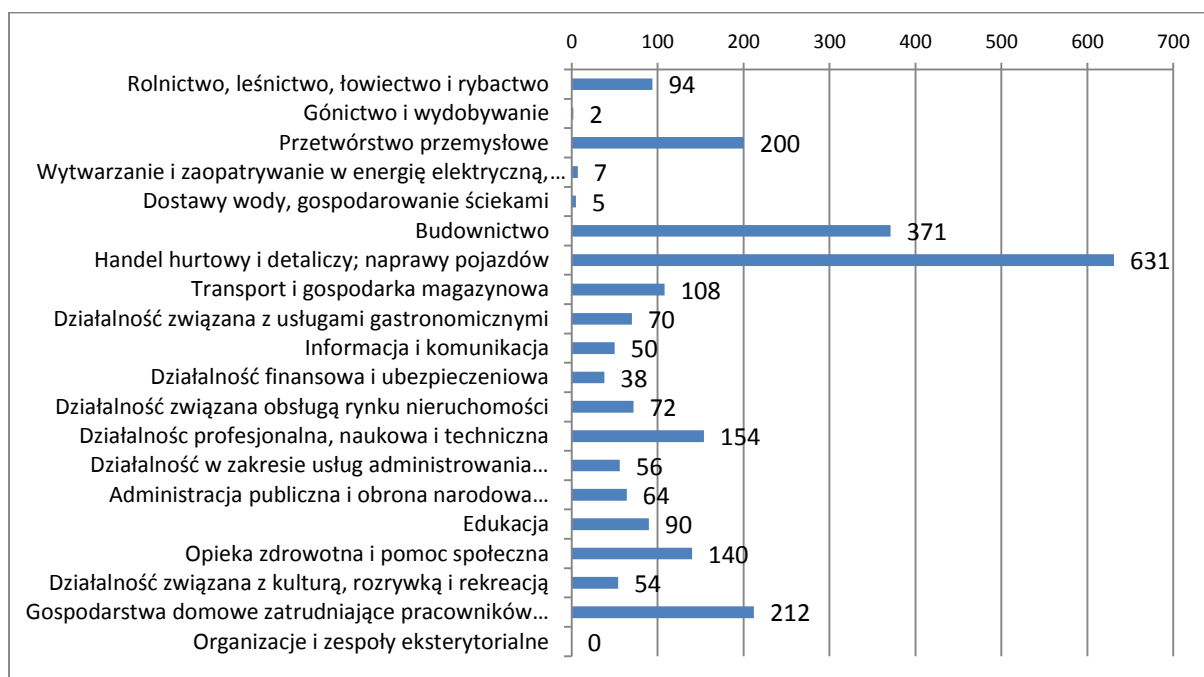
Liczba noworejestrowanych podmiotów także potwierdza brak znaczącej aktywności przedsiębiorczej lokalnej społeczności – podlega ona od lat fluktuacji i w znacznym stopniu kompensowana jest liczbą podmiotów wypisywanych z rejestru w wyniku czego przyrost ogólnej liczby podmiotów w powiecie jest rokrocznie stosunkowo mały – a w latach 2016, 2017 był nawet ujemny.



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

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

W populacji podmiotów gospodarczych powiatu najsilniej reprezentowana jest sekcja handlu i napraw licząca 631 podmiotów (rysunek 7). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowanych było 371 podmiotów, trzecie miejsce przypada 212 gospodarstwom domowym zatrudniającym pracowników. Czwarte miejsce pod względem częstości występowania zajęły podmioty przetwórstwa przemysłowego liczące 200 jednostek. Pierwszą piątkę dopełniają 154 podmioty z sekcji działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej.



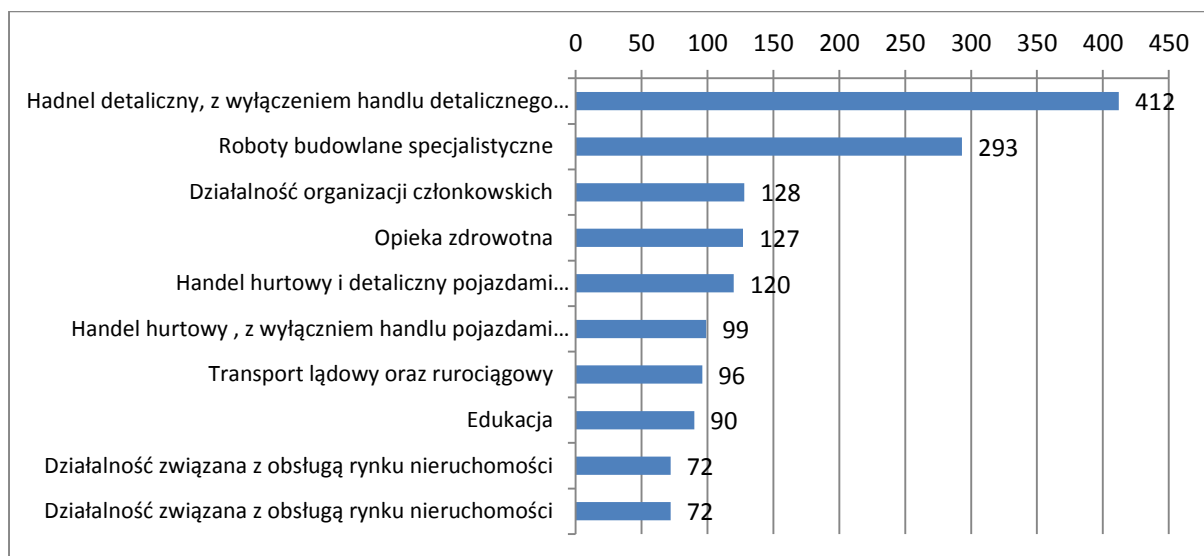
**Rysunek 7. Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w powiecie w roku 2018**

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Najliczniejszą branżą w powiecie jest branża handlu detalicznego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, drugie miejsce zajmuje branża robót budowlanych specjalistycznych, trzecie miejsce przypada branży działalności organizacji członkowskich, a czwarte i piąte miejsce zajmują odpowiednio opieka zdrowotna oraz handel hurtowy i detaliczny pojazdami (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 zatrudniania dominuje sektor rolnictwa, w którym pracowało 59,7% pracujących ujętych w statystyce GUS. Sektor ten tworzył w 2018 roku 6 811 miejsc pracy (tabela 13). Wprawdzie ogólna liczba miejsc pracy na przestrzeni ostatnich lat nie uległa istotnej zmianie to jednak znaczenie tego sektora w generowaniu popytu na pracę znacząco spadło – bowiem w 2012 roku pracowało w nim 62,6% pracujących. Najszybciej zyskuje na znaczeniu sektor przemysłu i budownictwa w 2012 roku miał udział 11,9% w liczbie tworzonych w powiecie miejsc pracy monitorowanych przez GUS, co odpowiadało 1291 etatom, a w 2018 roku udział tego sektora wzrósł do 13,8% przy liczbie etatów na poziomie 1569. Mocno zyskał na znaczeniu także sektor pozostałych usług. Udział pracujących w tym sektorze wzrósł z 18,0% o 0,8 pkt. proc. a liczba pracujących zwiększyła się z 1958 do 2140. Od 2012 roku liczba pracujących zwiększyła się także w sektorze handlu i napraw – nominalny przyrost liczby etatów wyniósł 103, co pozwoliło zwiększyć udział tego sektora w liczbie pracujących ogółem powiatu o 0,6 pkt. proc. do poziomu 6,8%.

**Tabela 13. Pracujący w powiecie według grup sekcji**

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Liczba</b>							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6808	6819	6851	6861	6815	6814	6811
przemysł i budownictwo	1291	1379	1267	1344	1486	1499	1569
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	672	677	756	729	769	747	775
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	152	147	147	130	128	127	111
pozostałe usługi	1958	2033	2073	2102	2106	2095	2140

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ogółem	10881	11055	11094	11166	11304	11282	11406
<b>Struktura</b>							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	62,6%	61,7%	61,8%	61,4%	60,3%	60,4%	59,7%
przemysł i budownictwo	11,9%	12,5%	11,4%	12,0%	13,1%	13,3%	13,8%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	6,2%	6,1%	6,8%	6,5%	6,8%	6,6%	6,8%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1,4%	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,0%
pozostałe usługi	18,0%	18,4%	18,7%	18,8%	18,6%	18,6%	18,8%
<b>Ogółem</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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 wzrosła z 21 do 46, jednocześnie znacząco zmalała liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę z 46 do 21, co oznacza poprawę na rynku pracy w skali ostatniego roku – mniejszą liczbę osób bezrobotnych (tabela 14), ale jednocześnie potencjalne większe trudności ze znalezieniem pracy dla osób pozostających bez pracy. Liczba bezrobotnych spadła z 1029 do 966 tj. o 6,1% w skali roku. Warto zauważyć, że oferty zgłoszone z sektora prywatnego w ciągu ostatniego miesiąca ujętego w poniższym zestawieniu stanowiły 82%, ogółu ofert tego miesiąca.

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

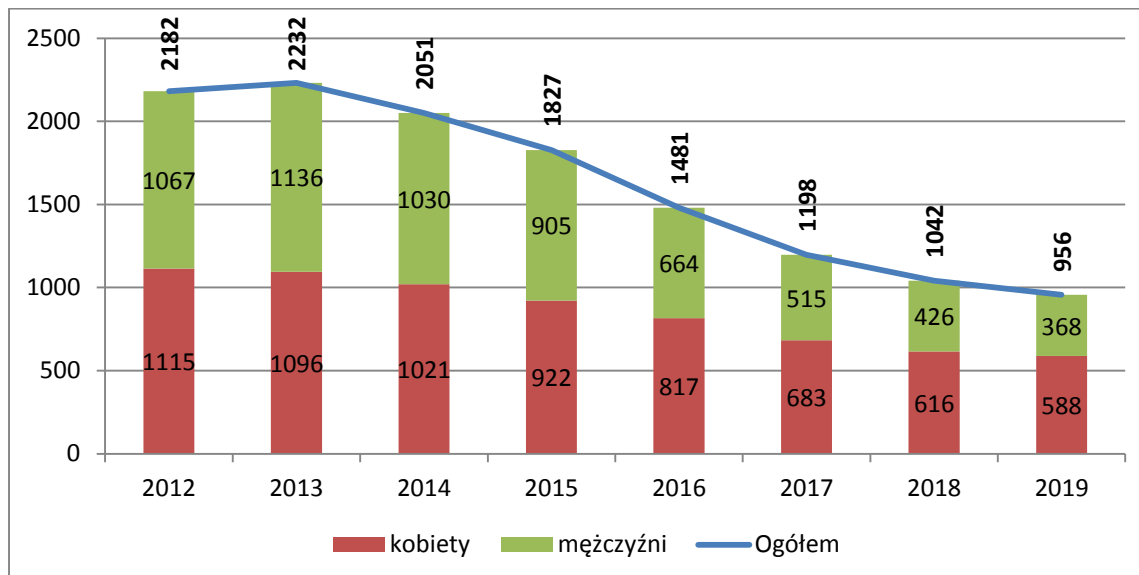
Miesiąc	Oferty pracy:			bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę
	zgłoszone w ciągu miesiąca	zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	stan na końcu miesiąca	
listopad (2018)	79	64	103	23
grudzień	280	259	78	31
styczeń	88	80	89	28
luty	149	107	169	15
marzec	129	88	188	13
kwiecień	88	78	82	29
maj	102	82	88	26
czerwiec	69	53	83	27
lipiec	154	137	141	16
sierpień	92	86	133	17
wrzesień	132	114	170	13
październik	52	46	86	25
listopad (2019)	94	78	58	38

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

Od 6 lat obserwuje się w powiecie parczewski systematyczny spadek liczby osób bezrobotnych. Według danych na koniec czerwca spadek ten w latach 2013-2019 wyniósł 1 276 osób co oznacza zmianę o 57,2% (rysunek 9). W ślad za tym spadkiem zmniejszyła się stopa bezrobocia –

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

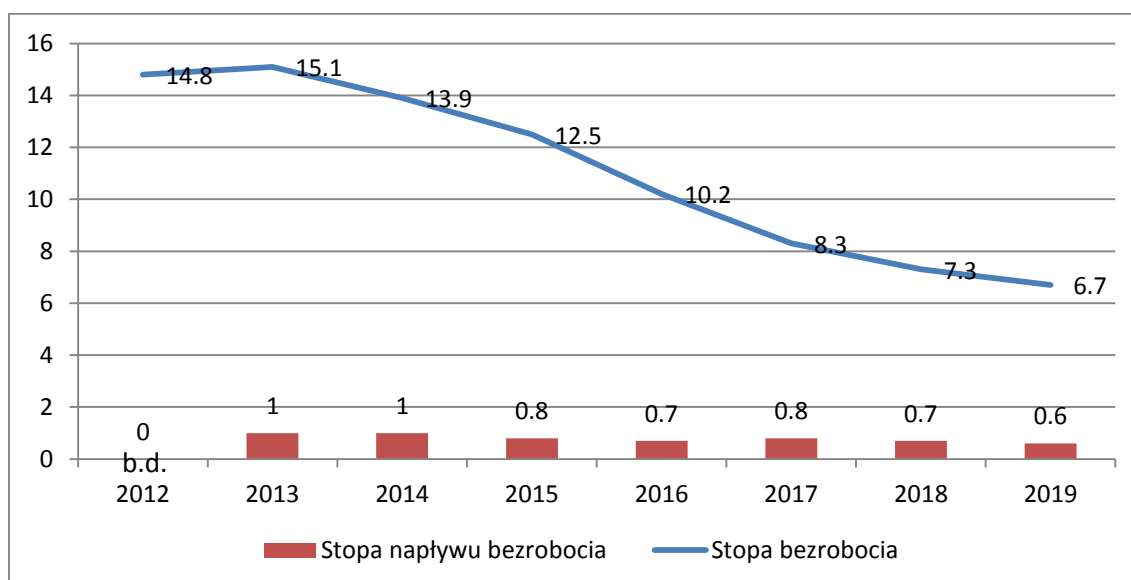
we wskazanych latach obniżyła się z 15,1% do 6,7% (rysunek 10), tempo spadku tego wskaźnika nie było jednak tak duże jak bezrobocia, bowiem ubyło w powiecie osób aktywnych zawodowo – to z kolei konsekwencja wcześniej stwierdzonego zmniejszenia się liczby osób w wieku produkcyjnym. Bez pracy pozostaje zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn – aż o 59,8%, pracodawcy w powiecie preferują zatem zatrudniać pracowników płci męskiej.



**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/>

W latach 2013-2019 stopa bezrobocia spadała nawet mimo wzrostu w niektórych latach stopy napływu bezrobocia, czyli kluczową rolę w poprawie na rynku pracy powiatu parczewskiego odgrywali pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy (rysunek 10).

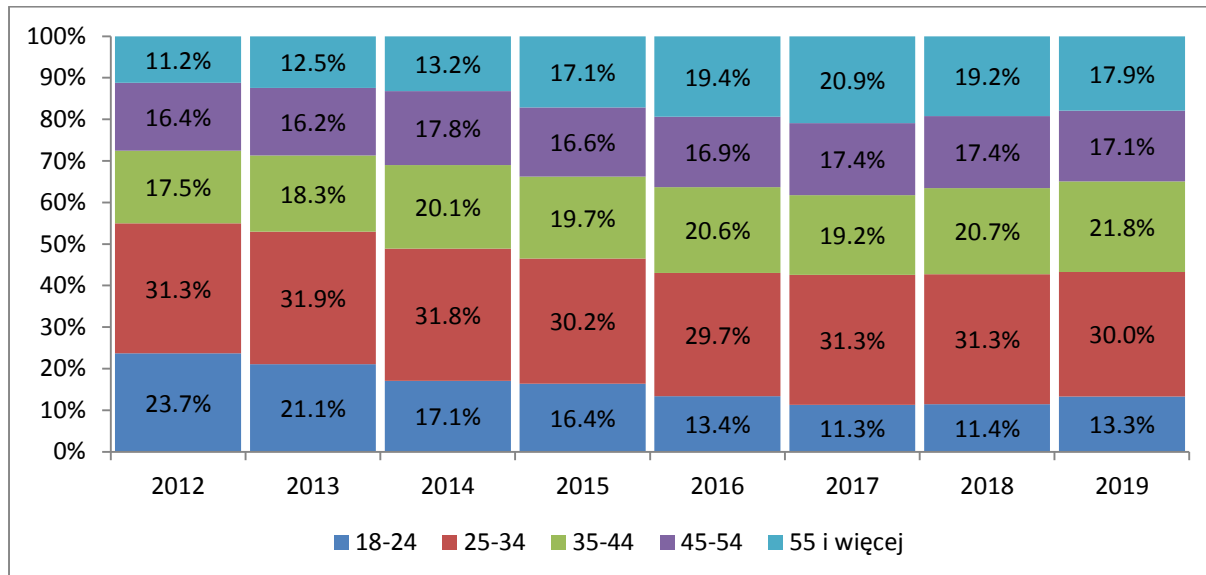


**Rysunek 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego i napływu bezrobocia w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza**

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. Najbardziej zmniejszył się problem bezrobocia osób najmłodszej kategorii wiekowej. Wyraźnie jednak wzrasta udział osób w 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://bd.l.stat.gov.pl/>

Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych, są spójne z trendami zmian osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – liczba osób w wieku do 30 roku życia wyraźnie spada, zmniejsza się także udział tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych. Rośnie natomiast udział osób w wieku powyżej 50 roku życia, pomimo że liczebność tych osób wśród bezrobotnych maleje. 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 zwiększył się 3,3 pkt. proc. i wyniósł w I półroczu 2019 roku 62,7%, przy czym liczba osób długotrwale bezrobotnych znacząco spadła – o 697 osób czyli 53,8%.

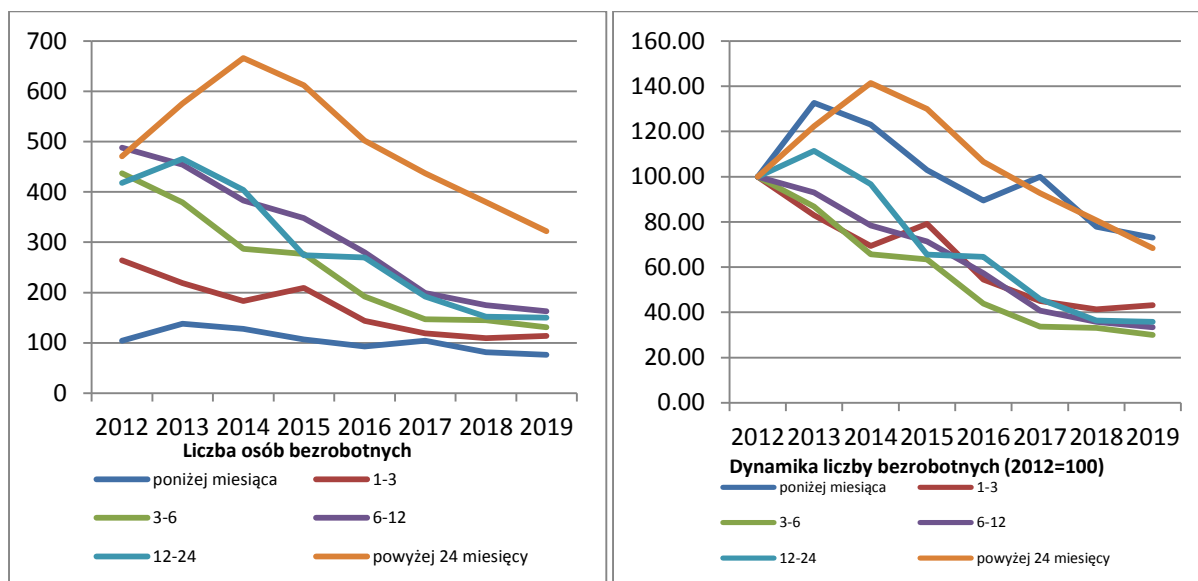
**Tabela 15. Wybrane grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Liczba osób</b>								
do 30 roku życia	-	-	-	577	425	346	292	276
powyżej 50 roku życia	455	475	450	465	399	349	289	251
długotrwale bezrobotne	1296	1376	1347	1206	1011	803	652	599
<b>Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych</b>								
do 30 roku życia	-	-	-	31,6%	28,7%	28,9%	28,0%	28,9%
powyżej 50 roku życia	20,9%	21,3%	21,9%	25,5%	26,9%	29,1%	27,7%	26,3%
długotrwale bezrobotne	59,4%	61,6%	65,7%	66,0%	68,3%	67,0%	62,6%	62,7%

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

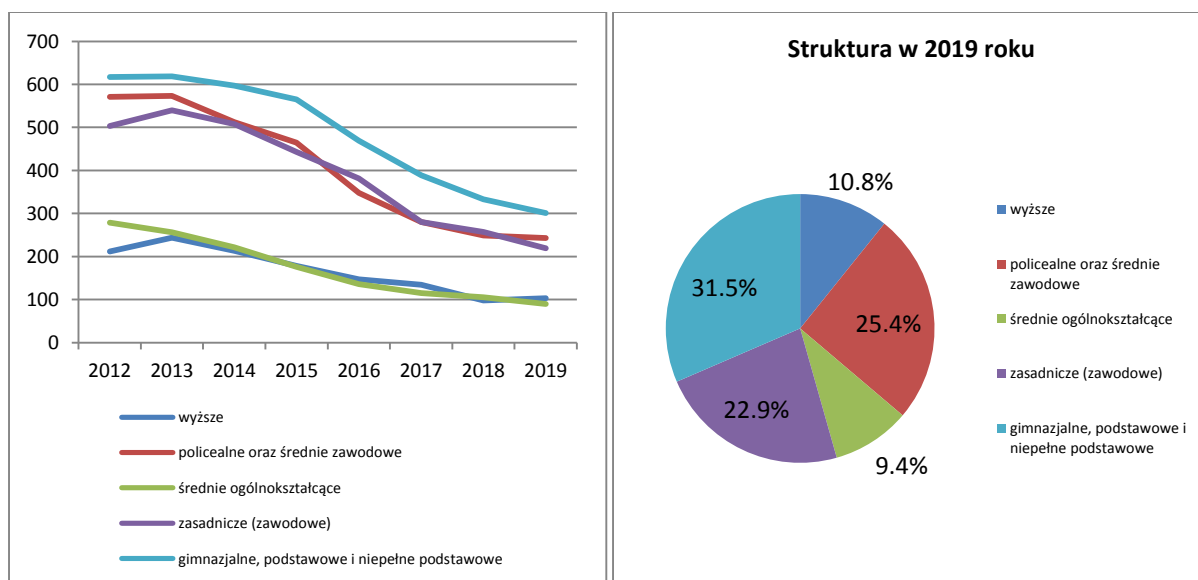
Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy. W latach 2012-2019 zmalała liczba osób produkcyjnych we wszystkich wyróżnionych grupach według czasu pozostawania bez pracy (rysunek 12), a najszybszy spadek dotyczył liczebności osób będących bezrobotnymi od 3 do 6 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 najmniej liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9,4%), a najliczniejszą z wykształceniem co najwyżej podstawowym (31,5%). Największy spadek liczebności w latach 2012-2019 nastąpił w gronie bezrobotnych osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym, wyniósł on 328 osób – rysunek 13.

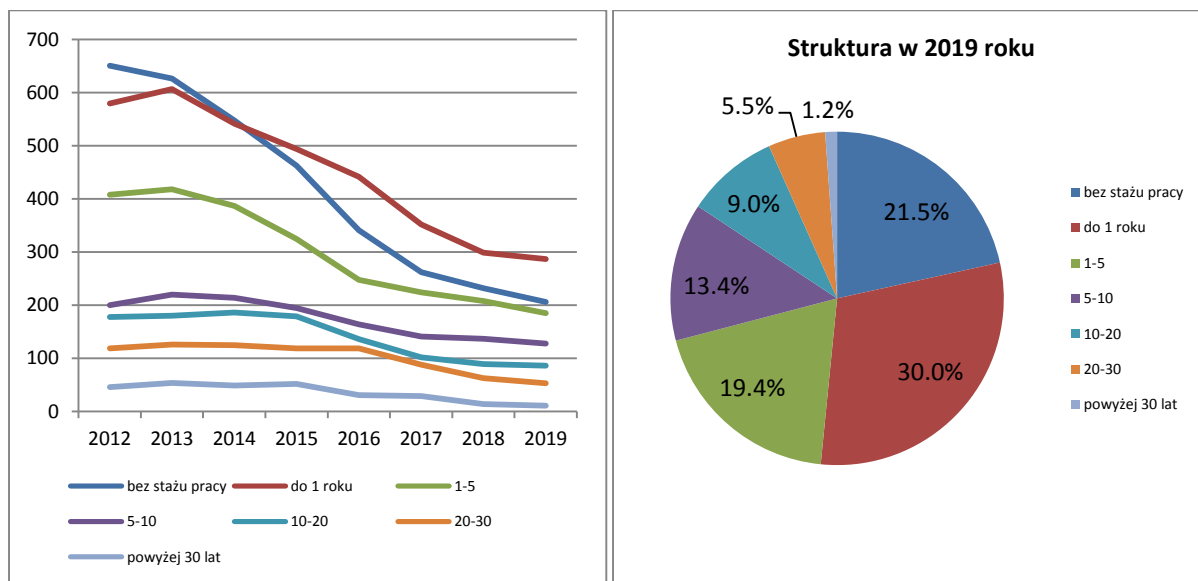


**Rysunek 13. Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza**

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

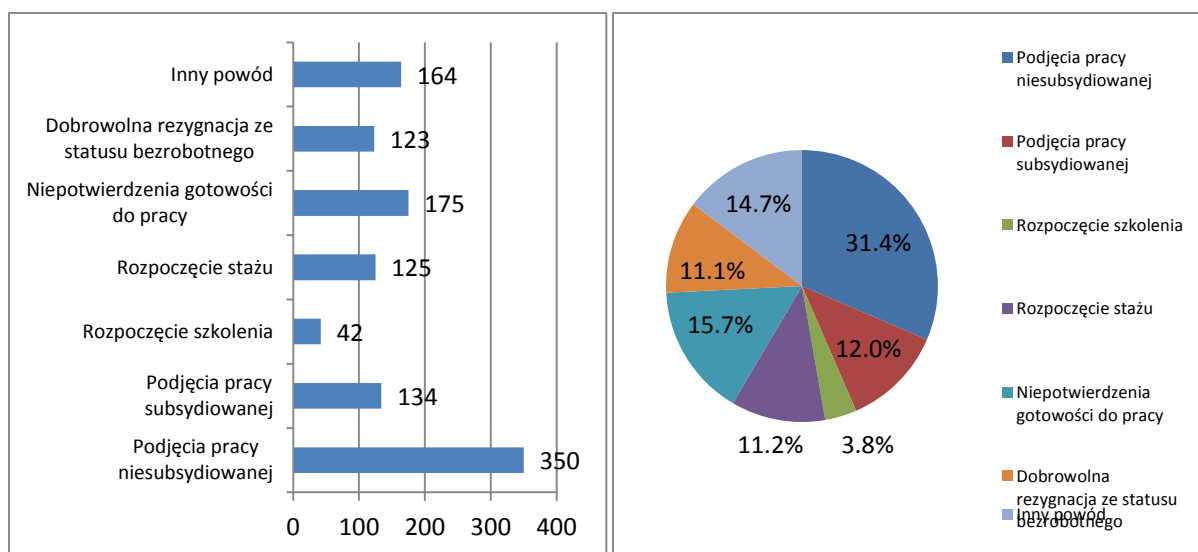
Analiza liczby osób bezrobotnych według doświadczenia zawodowego, ukazuje że coraz łatwiej znajdują pracę osoby bez stażu pracy. Obecnie największą grupę osób bezrobotnych stanowią w powiecie osoby mające krótkie doświadczenie zawodowe – do 1 roku.



**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 wyrejestrowanych zostało łącznie 1 113 bezrobotnych. Najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, było podjęcie pracy niesubsydiowanej – pracę taką podjęło w ciągu roku 350 bezrobotnych (tj. 31,4% przyczyn wykreśleń z rejestru). Drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było nie potwierdzenie gotowości do pracy – dokonało tego 175 osób (15,7% przyczyn wykreśleń), co ukazuje rysunek 15. Pracę subsydiowaną podjęły 134 osoby, czyli 12,0% wykreślonych z rejestru.



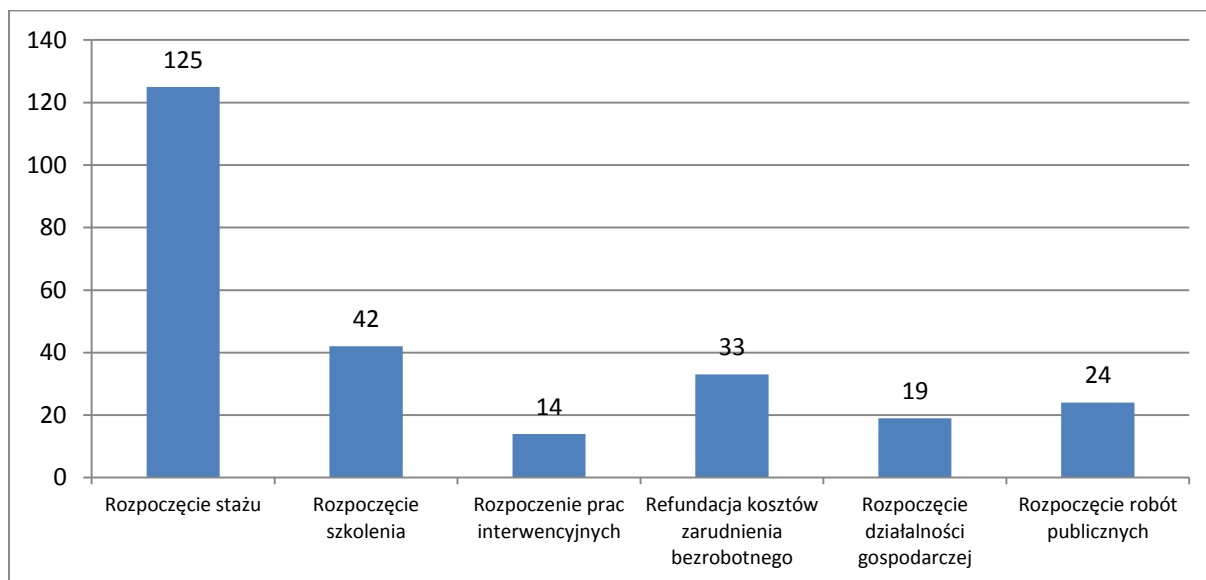
**Rysunek 15. Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w powiecie od stycznia do października 2019 roku.**

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 125 osób bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skuteczną aktywizacji był szkolenia, na które skierowano 42 osoby we wskazanych czasie. Refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego pozwoliła znaleźć pracę 33 osobom, dzięki czemu możliwe było ich wykreślenie z rejestru. Rozpoczęcie subsydiowanej działalności było skuteczną formą aktywizacji tylko dla 19 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
<b>Osoby wyłączone z ewidencji w miejscu sprawozdawczym</b>	76	103	129	138	162	106	137	123	139	1113
<b>podjęcia pracy w miesiącu sprawozdawczym</b>	34	36	59	59	63	49	65	52	67	484
niesubsydiowanej	29	31	42	38	34	38	49	40	49	350
podjęcia działalności gospodarczej	2	0	1	0	0	2	0	2	0	7
pracy sezonowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
subsydiowanej	5	5	17	21	29	11	16	12	18	134
prac interwencyjnych	1	1	3	1	4	1	2	0	1	14
robót publicznych	0	0	7	4	7	2	0	2	2	24
podjęcia działalności gospodarczej w tym w ramach bonu na zasiedlenie	0	0	0	10	1	0	0	2	6	19
podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	3	1	3	3	2	4	4	7	6	33
podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	2	3	2	0	0	4	1	1	13
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

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 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	1	1	1	1	15	3	6	0	2	30
<b>rozpoczęcia szkolenia</b>	0	4	10	0	19	0	1	8	0	42
w tym w ramach bonu szkoleniowego	0	4	0	0	3	0	0	0	0	7
<b>rozpoczęcia stażu</b>	10	13	16	21	16	5	17	7	20	125
w tym w ramach bonu stażowego	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
<b>rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>rozpoczęcia prac społecznie użytecznych</b>	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
<b>skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI</b>	5	0	2	8	14	12	6	9	7	63
<b>odmowy ustalenia profilu pomocy</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>niepotwierdzenia gotowości do pracy</b>	9	15	20	29	24	11	24	18	25	175
<b>dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	8	18	9	18	15	16	12	17	10	123
<b>podjęcia nauki</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>osiągnięcia wieku emerytalnego</b>	2	6	2	1	4	2	2	3	2	24
<b>nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	0	0	1	0	0	1	0	0	1	3
<b>nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>inne</b>	8	11	10	2	7	10	9	9	7	73

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

Według danych PUP w Parczewie w całym 2019 roku Urząd wsparł uruchomienie 23 działalności gospodarczych. Charakter tych działalności obejmował: wykonywanie pozostałych robót budowlanych, wykończeniowych; konserwację i naprawę pojazdów samochodowych z wyłączeniem motocykli; produkcję mebli kuchennych; pozostałe specjalistyczne roboty budowlane gdzie indziej niesklasyfikowane; naprawę i konserwację maszyn; naprawę i konserwację pojazdów samochodowych; roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych (2); wykonywanie robót wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych; działalność prawniczą; fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne (3); pozostałe specjalistyczne roboty budowlane; działalność fotograficzną; działalność związaną z oprogramowaniem; działalność wydawniczą w zakresie gier komputerowych; wykonywanie pozostałych robót budowlanych wykończeniowych.

W świetle uprzednio prezentowanych danych, nie ulega wątpliwości, że aktywizacja zawodowych przez urzędy pracy pełni ważną rolę w rozwiązywaniu problemów bezrobocia, jednak kluczową rolę na lokalnym rynku pracy odgrywają pracodawcy, którzy oferując miejsca pracy i zatrudniając pracowników, tworzą warunki do podejmowania przez pracowników pracy

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niesubsydiowanej, stanowiącej najczęstszy powód wykreślenia bezrobotnych z rejestru. W 2018 roku największą ilość ofert pracy dotyczyła pracowników usług i sprzedawców, pracowników wykonujących prace proste oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (tabela 17).

**Tabela 17. Liczba ofert pracy w danej grupie zawodów według wielkich grup zawodów**

Wyszczególnienie	Liczba ofert pracy w Centralnej Bazie Ofert Pracy	Liczba ofert pracy w Internecie	Razem
Pracownicy usług i sprzedawcy	184	5	189
Pracownicy wykonujący prace proste	160	1	161
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	124	3	127
Pracownicy biurowi	121	5	126
Specjaliści	64	23	87
Technicy i inny średni personel	52	15	67
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	50	5	55
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	10	0	10
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	6	9

Źródło: Opracowanie na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Parczewie, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie parczewskim w 2018 roku*, czerwiec 2019, s. 11.

Na terenie powiatu, w oparciu o dane za 2018 rok zidentyfikować można było aż 14 zawodów tzw. maksymalnie deficytowych, tj. takich które spełniają kryteria definicji zawodu deficytowego, a jednocześnie w mieście nie było nawet jednej osoby bezrobotnej posiadającej kwalifikacje odpowiadające temu zawodowi. Dla tych zawodów wskaźnik dostępności ofert pracy w zestawieniu prezentowanym w tabeli 18 wynosi 0. Wśród tych zawodów najwięcej „niezaspokojonych” ofert pracy było w zawodzie specjalisty do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych). Konfrontacja średniomiesięcznej liczby bezrobotnych i średniomiesięcznej liczby dostępnych ofert pracy ukazuje, że względnie najbardziej deficytowymi zawodami, spośród tych zawodów które były w kompetencjach niektórych bezrobotnych, na terenie powiatu parczewskiego byli przedstawiciele handlowi, elektrycy budowlani, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych oraz operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowanych, łącznie lista zawodów deficytowych objęła 9 zawodów, a razem z maksymalnie deficytowymi 23 - tabela 18.

**Tabela 18. Elementarne grupy zawodów najbardziej deficytowych w powiecie w 2018 roku**

Elementarne grupy zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych w danej gr. zawodów	Średniomiesięczna liczba ofert pracy w danej gr. zawodów	Wskaźnik dostępności ofert pracy
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	0	1	0
Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food	0	1	0
Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	0	1	0
Robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	0	1	0
Archiwiści i muzealnicy	0	0	0
Kierownicy do spraw budownictwa	0	0	0

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Elementarne grupy zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych w danej gr. zawodów	Średniomiesięczna liczba ofert pracy w danej gr. zawodów	Wskaźnik dostępności ofert pracy
Kierownicy do spraw logistyki i dziedzin pokrewnych	0	0	0
Nauczyciele szkół specjalnych	0	0	0
Kreślarze	0	0	0
Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	0	0	0
Agenci ubezpieczeniowi	0	0	0
Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0	0
Pomocnicy biblioteczni	0	0	0
Dekarze	0	0	0
Przedstawiciele handlowi	0,67	4,92	0,14
Elektrycy budowlani i pokrewni	1,08	2,5	0,43
Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	0,08	0,17	0,5
Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,17	0,33	0,5
Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	0,67	1,08	0,62
Hydraulicy i monterzy rurociągów	3,42	5,17	0,66
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	0,17	0,25	0,67
Ładowacze nieczystości	0,17	0,25	0,67
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	0,83	1,17	0,71

Źródło: Opracowanie na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Parczewie, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie parczewskim w 2018 roku*, czerwiec 2019, s. 13-14.

Wśród elementarnych nadwyżkowych zawodów w powiecie parczewskim pierwsze miejsce w 2018 roku przypadało grupie zawodów obejmującej techników rolnictwa i pokrewnych. Jest to zawód maksymalnie nadwyżkowy, przy jednocześnie największej liczbie osób bezrobotnych. Drugim zawodem maksymalnie deficytowym w 2018 roku byli operatorzy maszyn do szycia. Wśród zawodów nadwyżkowych, ale nie maksymalnie, tj. dla których była przynajmniej jedna oferta pracy, na szczycie rankingu znaleźli się monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych. Średniomiesięcznie było ponad 4 bezrobotnych w tym zawodzie, w czasie gdy średniomiesięczna liczba ofert pracy dla tego zawodu wyniosła zaledwie 0,08, w konsekwencji współczynnik dostępności ofert pracy wyniósł dla tego zawodu 48. Jeszcze 2 zawody osiągnęły wskaźnik dostępności ofert pracy na poziomie wyższym niż 10 i byli to specjaliści do spraw administracji i rozwoju oraz technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani, co ukazano w tabeli 19.

**Tabela 19. Elementarne grupy zawodów nadwyżkowych w powiecie w 2018 roku**

Elementarne grupy zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych w danej gr. zawodów	Średniomiesięczna liczba ofert pracy w danej gr. zawodów	Wskaźnik dostępności ofert pracy
Technicy rolnictwa i pokrewni	10	0	0
Operatorzy maszyn do szycia	2	0	0
Monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych	4	0,08	48

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Elementarne grupy zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych w danej gr. zawodów	Średniomiesięczna liczba ofert pracy w danej gr. zawodów	Wskaźnik dostępności ofert pracy
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	7,83	0,25	31,33
Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	4,25	0,42	10,2
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	17,67	2,08	8,48
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	5,5	1	5,5
Sekretarki (ogólne)	1,17	0,67	1,75

Źródło: Opracowanie na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Biłgoraju, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie biłgorajskim w 2018 roku*, czerwiec 2019, s. 18.

Badania ankietowe PUP prowadzone wśród pracodawców ukazują, że na koniec 2019 roku największe zapotrzebowanie było na magazynierów, operatorów koparkoładowarek oraz kierowców (tabela 20). Zgłaszana zapotrzebowania na kursy sprzedażowe sugeruje, że na rynku pracy może być w najbliższym okresie także zwiększona podaż ofert pracy dla sprzedawców.

**Tabela 20. Lista zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy na podstawie ankiet pozyskanych od pracodawców na koniec 2019**

Wyszczególnienie	Liczba
Magazynier	8
Operatorzy koparkoładowarki	8
Prawo jazdy kat. C, C+E, D, B+E	8
Kursy sprzedażowe	6
Przewóz rzeczy i osób	5
Mechanik diagnosta samochodowy	5
Księgowość	4
Szkolenia komputerowe	4
Kursy marketingowe zarządzanie	4
Kursy spawania,	4
Kursy elektroenergetyczne	4
Kursy branży budowlanej dekarzkiej	4
Stomatologia	3
Kursy administracyjno biurowe	2
Prace pod napięciem (ppn)	2
Kurs f-gazy +egz udt	2
Hydraulik/konserwator	2
Kucharz	1
Świadectwo charakterystyki energetycznej	1
Spedycja/logistyka	1

Źródło: Informacja z PUP w Parczewie

Według barometru zawodów w powiecie parczewskim najbardziej poszukiwanymi w 2020 roku pracownikami będą:<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Źródło: Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl/lubelskie/prognozy-w-tabelach/2020>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- diagnosty samochodowi
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- fizjoterapeuci i masażyści
- fryzjerzy
- geodeci i kartografowie
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kosmetyczki
- kucharze
- lekarze
- mechanicy maszyn i urządzeń
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy konstrukcji metalowych
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
- operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- piekarze
- pielęgniarki i położne
- pracownicy ds. budownictwa drogowego
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy ochrony fizycznej
- projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
- rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
- samodzielni księgowi
- spawacze
- specjaliści ds. finansowych
- 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:<sup>3</sup>

- specjaliści technologii żywności i żywienia
- ślusarze

---

<sup>3</sup> Tamże.



# Powiat parczewski

---

## CZĘŚĆ II

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ  
KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI



Lublin, styczeń 2021

## Spis treści

<b>Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw</b> .....	2
1. <b>Charakterystyka badanych przedsiębiorstw</b> .....	2
2. <b>Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia</b> .....	4
2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach .....	4
2.2 Planowane zmiany w zatrudnieniu .....	5
2.3 Metody rekrutacji pracowników .....	5
3. <b>Oczekiwania przedsiębiorców powiatu parczewskiego dotyczące kandydatów do pracy</b> .....	6
3.1 Wykształcenie .....	6
3.2 Doświadczenie zawodowe .....	8
3.3 Wiek .....	9
3.4 Znajomość języków obcych .....	9
3.5 Znajomość oprogramowania .....	10
3.6 Oczekiwane kompetencje .....	11
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe .....	12
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy .....	13
4. <b>Rozwój pracowników</b> .....	14
4.1 Kursy i szkolenia .....	14
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym .....	17
<b>Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych</b> .....	18
1. <b>Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych</b> .....	18
2. <b>Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów</b> .....	19
2.1 Analiza oferty edukacyjnej .....	19
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia .....	20
3. <b>Kompetencje a proces kształcenia</b> .....	21
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia .....	21
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach .....	23
4. <b>Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami</b> .....	25

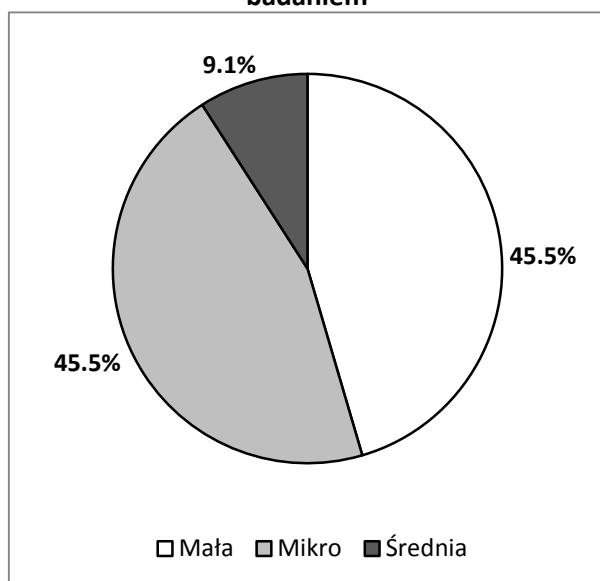
## Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw

### 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W powiecie parczewskim przebadano 11 przedsiębiorców.

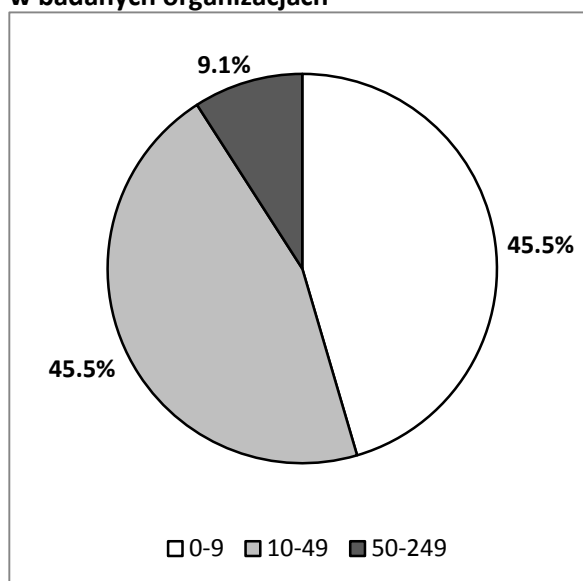
Patrząc na rozmiar badanych organizacji oraz liczbę pracowników (rysunki 1.1 oraz 1.2) można dostrzec, że w próbie badawczej występuje po tyle samo firm mikro oraz małych zatrudniających od 0 do 9 lub od 10 do 45 pracowników (po 45,5% przypadków). Ponadto w próbie występuje 9,1% przedsiębiorstw średnich zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

**Rysunek 1.1 Rozmiar organizacji objętych badaniem**



Źródło: opracowanie własne

**Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach**

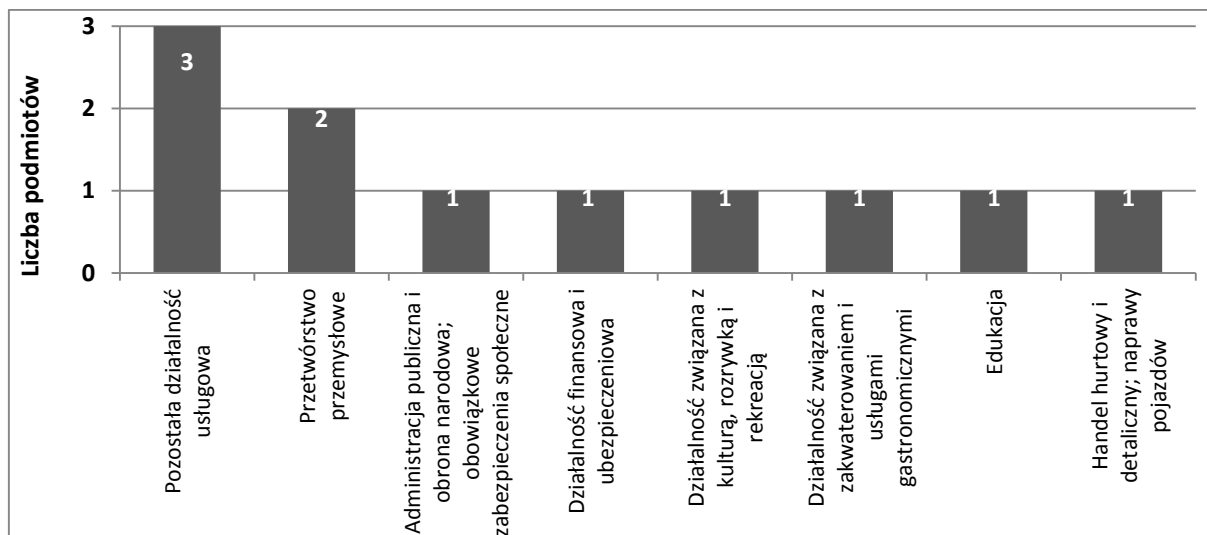


Źródło: opracowanie własne

Podział próby badawczej ze względu na reprezentowane przez respondentów branże został zilustrowany na rysunku 1.3.

**Rysunek 1.3 Branże w jakich działają badane podmioty**

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

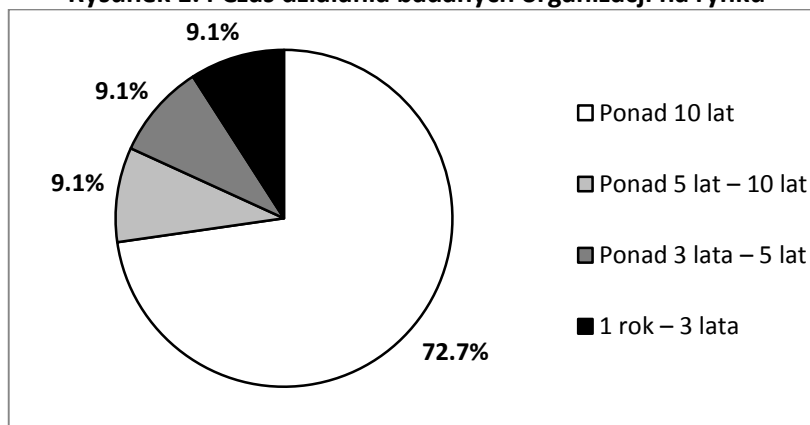


Źródło: opracowanie własne

W przypadku powiatu parczewskiego w próbie badawczej występują trzy podmioty funkcjonujące w ramach pozostałej działalności usługowej, dwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym oraz po jednym działającym w obszarach administracji publicznej; działalności finansowej i ubezpieczeniowej; działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją; działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, edukacji oraz handlu hurtowego i detalicznego lub naprawy samochodów.

W przypadku analizy czasu funkcjonowania firm na rynku (rysunek B5) można jednoznacznie zauważyć, iż większość badanych podmiotów działa od ponad 10 lat (72,7% wskazań).

**Rysunek 1.4 Czas działania badanych organizacji na rynku**

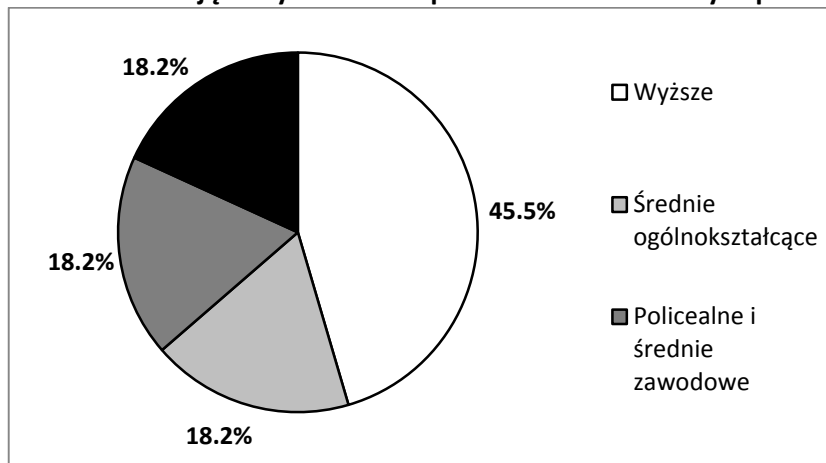


Źródło: opracowanie własne

Analiza dominującego wykształcenia pracowników badanych podmiotów (rysunek 1.5) pokazuje, iż wśród kadr pracowniczych badanych podmiotów dominuje wykształcenie wyższe (45,5% wskazań). Następne poziomy wykształcenia (średni ogólnokształcący, policealny i średni zawodowy oraz zasadniczy zawodowy) są najczęściej występujące wśród pracowników takiej samej liczby badanych podmiotów i stanowią każdorazowo po 18,2% próby.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**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

W obrębie jednostek z powiatu parczewskiego w perspektywie zmian poziomu zatrudnienia możliwa jest do zaobserwowania niezwykle interesująca i nietypowa sytuacja. Spośród wszystkich badanych przedsiębiorstw (11 podmiotów) żadne nie zadeklarowało zmiany poziomu zatrudnienia zarówno przed, jak i po wybuchu epidemii (tabela 2.1). Jest to oczywiście także widoczne przy rozbiciu jednostek według wielkości zatrudnienia (tabela 2.2, tabela 2.3).

**Tabela 2.1 Zmiany zatrudnienia przed i po wybuchu epidemii**

	Poziom zatrudnienia		
	Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
<b>Przed epidemią</b>			
powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
Próba ogółem	2,38%	82,90%	14,73%
<b>Po wybuchu epidemii</b>			
powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
Próba ogółem	13,54%	83,61%	2,85%

Źródło: badania własne

**Tabela 2.2 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu przed wybuchem epidemii**

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	0,85%	89,74%	9,40%
10-49	powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	3,31%	80,13%	16,56%
50-249	powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	9,09%	54,55%	36,36%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 2.3 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu po wybuchu epidemii**

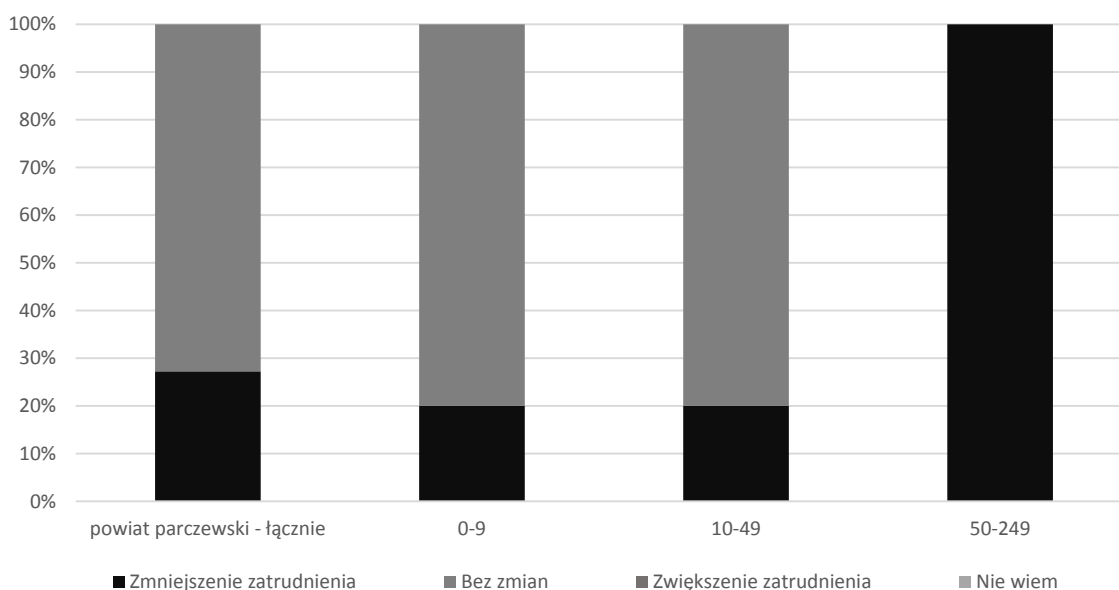
Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	10,26%	88,03%	1,71%
10-49	powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	17,22%	79,47%	3,31%
50-249	powiat parczewski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	18,18%	72,73%	9,09%

Źródło: badania własne

## 2.2 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Deklarowany przez przedsiębiorstwa brak zmian w przeszłości nie przekłada się na przewidywania odnośnie przyszłości, które, niestety, składają się na obraz niezmiernie pesymistyczny (rysunek 2.1). Wśród wszystkich badanych podmiotów z tego powiatu, żaden nie wskazuje bowiem na planowane zatrudnienie nowych pracowników, wśród respondentów zaobserwować można także niespotykaną pewność – w próbie nie pojawiały się odpowiedzi wskazujące na brak przypuszczeń odnośnie przyszłości.

**Rysunek 2.1 Planowane zmiany w zatrudnieniu**



Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę próbę łącznie, brak zmian deklaruje 72,73% przedsiębiorstw, w tym 80% podmiotów do 9 pracowników oraz od 10 do 49 pracowników. Spadek zatrudnienia przewiduje 27,27% podmiotów, w tym po 20% jednostek z obu wspomnianych grup oraz wszystkie badane podmioty powyżej 49 pracowników.

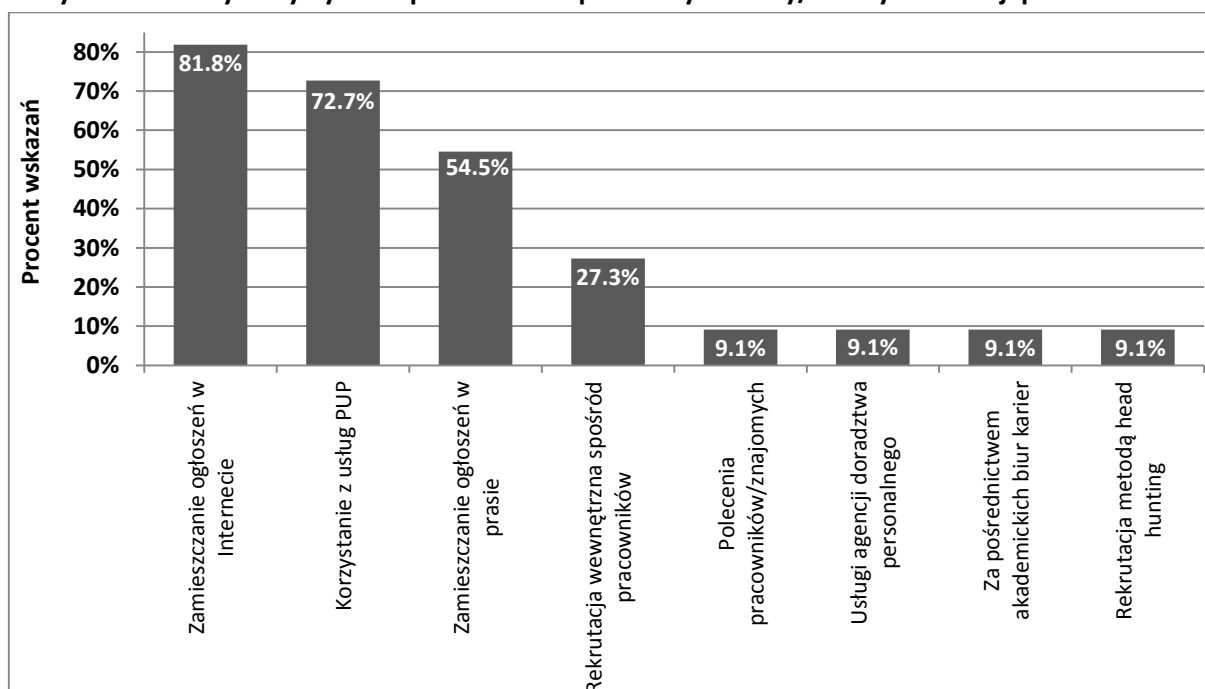
Podmioty przewidujące redukcję spodziewają się ograniczenia zatrudnienia średnio o 1,33 etatu, zaś kategorie zawodów w których planuje się zwalniać pracowników to specjaliści, pracownicy usług i sprzedawcy oraz pracownicy biurowi. Każda z tych kategorii wskazana została przez jedną trzecią podmiotów planujących zwolnienia.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 2.3 Metody rekrutacji pracowników

W procesach rekrutacyjnych badane podmioty wykazały (rysunek 2.2), iż w przeważającej mierze korzystają z zamieszczania ogłoszeń w Internecie (81,8% wskazań) lub korzystają z usług PUP (72,7% wskazań). Ponadto stosunkowo często badani wskazywali na zamieszczanie ogłoszeń w prasie (54,5%) oraz rzadziej rekrutację wewnętrzną spośród pracowników (27,3%). Pozostałe formy lub kanały współpracy były wskazywane każdorazowo przez mniej niż 10% respondentów.

Rysunek 2.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne

## 3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu parczewskiego dotyczące kandydatów do pracy

W obrębie powiatu parczewskiego wszystkie badane podmioty zatrudniające powyżej 49 osób zadeklarowały, iż w przyszłości przewidują zwolnienia, stąd też w poniższej analizie nie zostały wzięte pod uwagę – nie były pytane o oczekiwania odnośnie zatrudnianych pracowników.

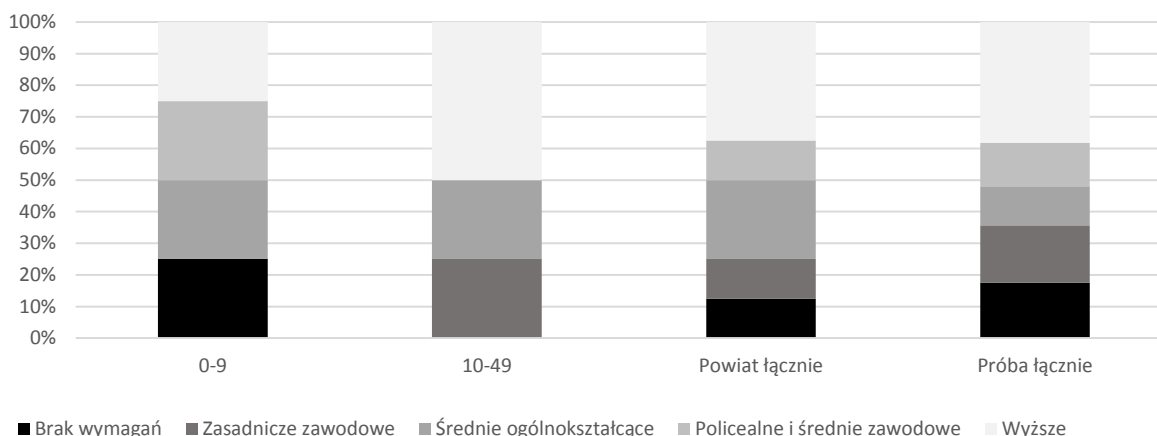
### 3.1 Wykształcenie

Pierwszym obszarem wymagań stawianych kandydatom do pracy, formułowanych przez podmioty analizowanego powiatu stał się oczekiwany poziom wykształcenia – przedstawiony on został na rysunku 3.1.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rysunek 3.1. Oczekiwany poziom wykształcenia**



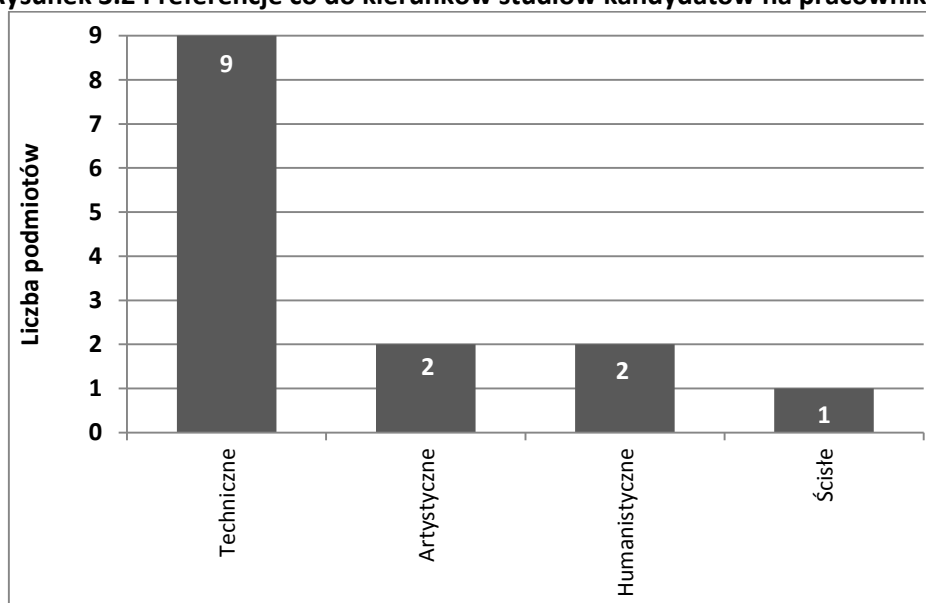
Źródło: badania własne

W skali wszystkich przedsiębiorstw z powiatu najczęściej jednostek oczekuje wykształcenia wyższego – odpowiedź taką wskazało 37,5% badanych podmiotów, zaś niewiele mniejsza frakcja (25%) – wykształcenia średniego ogólnokształcącego. Wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz policealne i średnie zawodowe oczekiwane jest przez po 12,5% firm, taki sam odsetek podmiotów wskazał, że nie ma wymagań w omawianym zakresie.

W grupie podmiotów najmniejszych (do 9 pracowników) identyczna liczba podmiotów – po 25% oczekuje kandydatów z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym i średnim zawodowym, jak również nie ma żadnych wymagań w zakresie wykształcenia rekrutowanych pracowników. Wśród przedsiębiorstw większych (od 10 do 49 zatrudnionych) najczęściej jednostek preferuje wykształcenie wyższe (50%), zaś jedna czwarta podmiotów odpowiednio zasadnicze zawodowe oraz średnie ogólnokształcące.

Badani przedsiębiorcy zdecydowania najchętniej zatrudniliby w swoich podmiotach absolwentów technicznych kierunków studiów (9 wskazań – patrz rysunek 3.2). Ponadto niektórzy badani zgłaszali również chęć zatrudnienia absolwentów kierunków humanistycznych i artystycznych (po 2 wskazania) oraz w marginalnym zakresie (jedno wskazanie) kierunków ścisłych.

**Rysunek 3.2 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników**

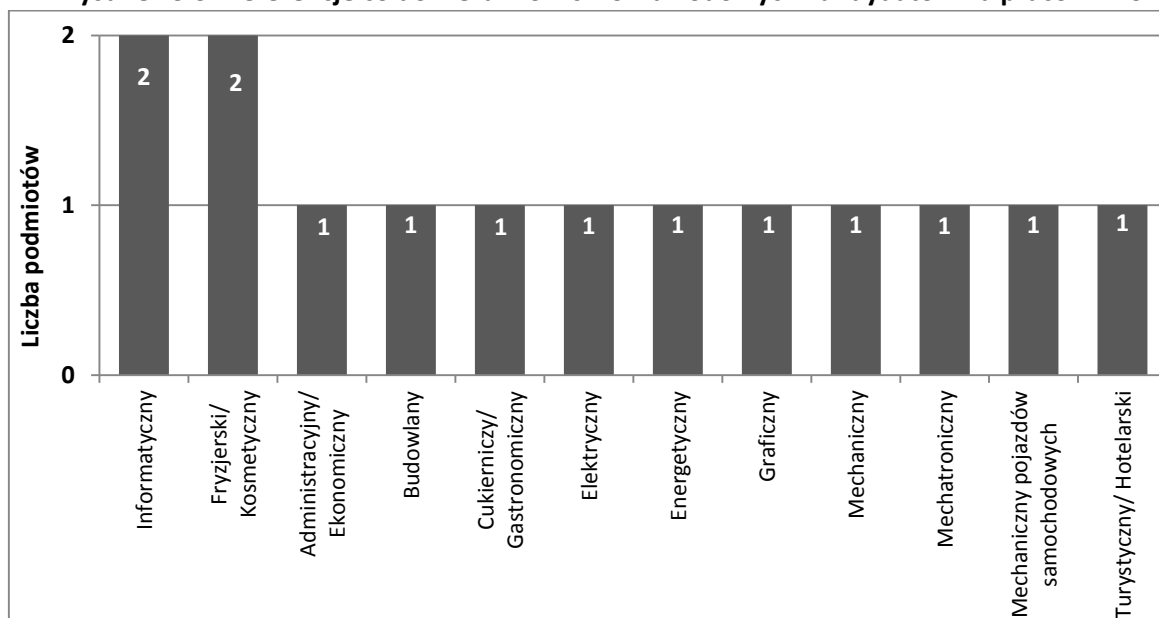


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku preferencji co do absolwentów kierunków szkół zawodowych można zaobserwować duże zróżnicowanie uzyskanych odpowiedzi (rysunek 3.3). Najwięcej (po dwa wskazania) uzyskały kierunki informatyczny oraz fryzjerski lub kosmetyczny. Pozostałe wytypowane przez respondentów kierunki uzyskały po jednym głosie.

Rysunek 3.3 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników

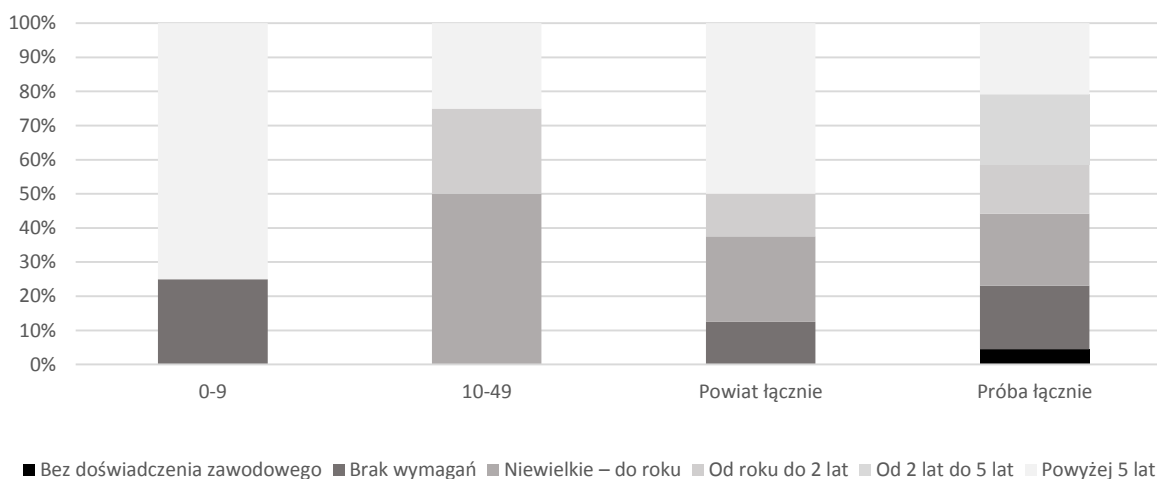


Źródło: opracowanie własne

### 3.2 Doświadczenie zawodowe

Oczekiwany przez badane przedsiębiorstwa z powiatu parczewskiego poziom doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy (rysunek 3.4) jest natomiast nieznacznie wyższy, niż obserwowany w całej próbie łącznie. W grupie wszystkich podmiotów z tego obszaru najczęściej jednostek oczekuje powyżej 5 lat doświadczenia (50% firm), w drugiej kolejności oczekiwane jest niewielkie doświadczenie – do jednego roku (25% jednostek), zaś po 12,5% badanych przedsiębiorstw oczekuje od roku do dwóch lat stażu pracy lub nie ma wymagań w tym zakresie.

Rysunek 3.4 Oczekiwany poziom doświadczenia zawodowego



Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

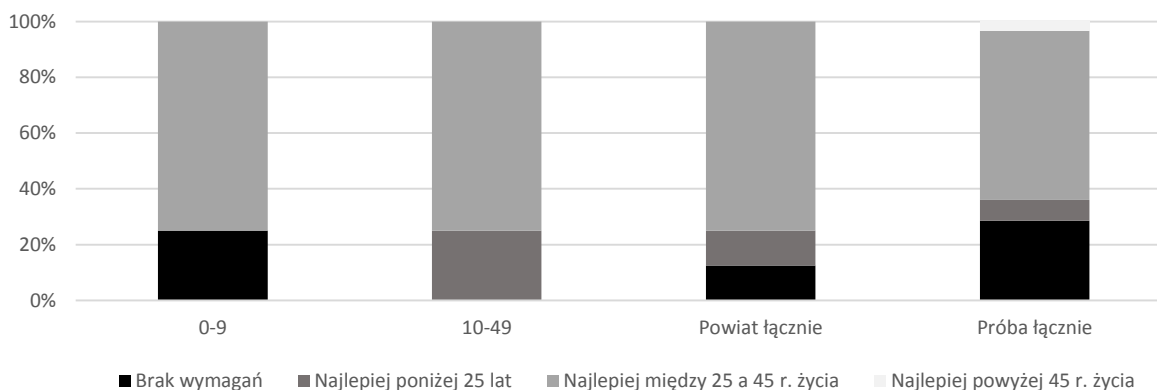
Wśród przedsiębiorstw najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników, trzy czwarte podmiotów oczekuje co najmniej pięcioletniego doświadczenia, zaś jedna czwarta nie wymaga od kandydatów doświadczenia w ogóle. W grupie jednostek większych, zatrudniających od 10 do 49 pracowników, połowa podmiotów oczekuje doświadczenia do jednego roku, zaś po 25% - od roku do dwóch oraz powyżej pięciu lat.

### 3.3 Wiek

Oczekiwany wiek kandydatów do pracy przedstawiony został na rysunku 3.5. W perspektywie wszystkich podmiotów z powiatu parczewskiego, najchętniej przyjmowane do pracy byłyby osoby w wieku od 25 do 45 lat – odpowiedź taką wskazało trzy czwarte jednostek, osoby młodsze preferuje 12,5% podmiotów, taka sama ilość wskazała też brak wymagań w zakresie wieku pracowników.

Wśród przedsiębiorstw rozdzielonych na grupy według kryterium wielkości zaobserwować można natomiast dość prostą strukturę preferencji w zakresie wieku kandydatów do zatrudnienia. Zarówno przedsiębiorstwa małe (do 9 pracowników), jak i większe (od 10 do 49 osób) najchętniej zatrudniłyby kandydatów w wieku od 25 do 45 lat – w obu przypadkach odpowiedź taką wskazało po trzy czwarte jednostek. Pozostałe przedsiębiorstwa z pierwszej grupy nie mają wymagań odnośnie wieku, z drugiej – zatrudniłyby najchętniej osobę młodszą niż 25 lat.

Rysunek 3.5 Oczekiwany wiek kandydata do pracy



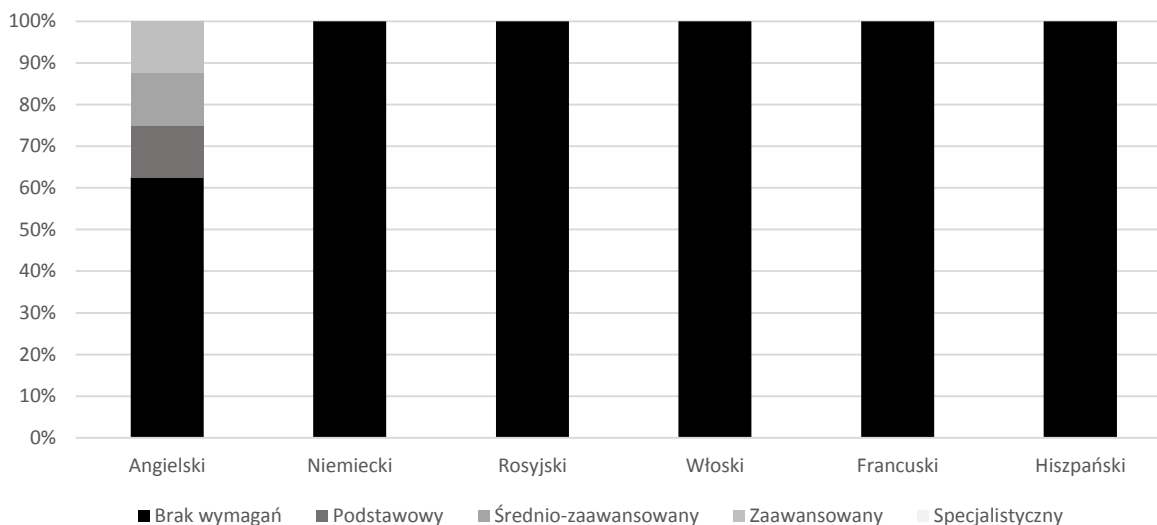
Źródło: badania własne

### 3.4 Znajomość języków obcych

Oczekiwania przedsiębiorstw z powiatu parczewskiego w zakresie znajomości języków (rysunek 3.6) są natomiast wyraźnie uproszczone – jedynym językiem wskazywanym przez podmioty jako oczekiwany był język angielski – równa ilość przedsiębiorstw (po 12,5%) zadeklarowała, iż preferowałyby kandydata ze znajomością podstawową, średnio zaawansowaną i zaawansowaną. łącznie, znajomości języka angielskiego oczekuje 37,5% podmiotów, brak wymagań w jego obrębie zgłosiło 62,5% jednostek.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rysunek 3.6** Oczekiwana znajomość języków obcych

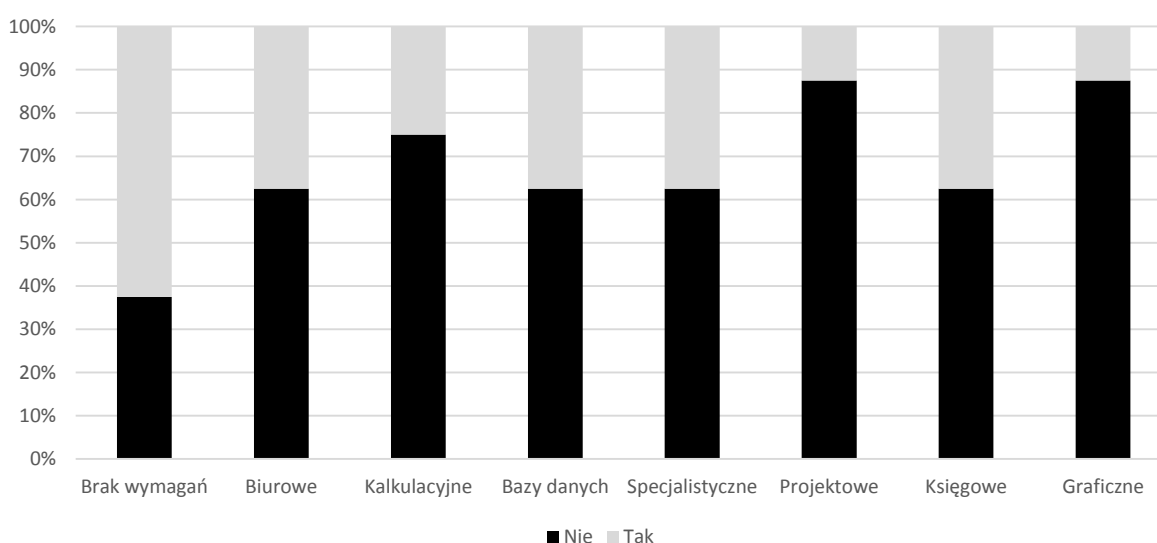


Źródło: badania własne

### 3.5 Znajomość oprogramowania

Nieznacznie wyższe wymagania zaobserwowano natomiast w pytaniu dotyczącym oczekiwanej od kandydatów do pracy znajomości wybranych kategorii oprogramowania komputerowego (rysunek 3.7). Najczęściej, badane jednostki zgłaszały preferencje dotyczące oprogramowania biurowego, baz danych, specjalistycznego i księgowego – każde wskazane zostało przez 37,5% podmiotów. Nieznacznie rzadziej wymagane były programy kalkulacyjne (25% firm), projektowe i graficzne (po 12,5% podmiotów). Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty łącznie, 62,5% nie zadeklarowało żadnych oczekiwań odnośnie znajomości programów komputerowych.

**Rysunek 3.7** Znajomość wybranych kategorii oprogramowania



Źródło: badania własne

### 3.6 Oczekiwane kompetencje

Kompetencje oczekiwane od kandydatów do pracy przez przedsiębiorstwa z powiatu parczewskiego zostały przedstawione, w perspektywie oceny średniej ich istotności i trudności pozyskania, w tabeli 3.1. Niestety, z uwagi na niewielką grupę podmiotów reprezentujących ten obszar, oceny wszystkich kompetencji w trzech z czterech grup są identyczne. Sytuacja ta dotyczy kompetencji społecznych, które uznane zostały za dość istotne (ocena średnia 4,17) oraz względnie łatwe do pozyskania (2,17), kompetencji osobistych, które są bardzo istotne (4,60) oraz relatywnie trudne do pozyskania (3,20) oraz kompetencji menedżerskich, które cechuje przeciętna istotność (średnia 3,00) i trudność pozyskania na rynku pracy (średnia 2,75).

Nieco większe zróżnicowanie zaobserwować można w obrębie kompetencji zawodowych. W ich przypadku za najważniejsze uznano 5 pozycji (zarządzanie procesami, wiedza zawodowa, umiejętności techniczne, znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP oraz ekologii i zrównoważonego rozwoju) – z których każda uzyskała średnią ocenę istotności równą 3,67, zaś za najmniej ważne – umiejętności IT (1,83). Wszystkie kompetencje zawodowe oceniono jako trudne do pozyskania na rynku – za najtrudniejsze – zarządzanie procesami, wiedzę zawodową, umiejętności techniczne, oraz znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP oraz ekologii i zrównoważonego rozwoju (oceny średnie każdej – 4,00), za najłatwiejsze – języki obce (3,20) oraz umiejętności IT (3,25).

Niestety, obserwowane podobieństwa wyników uniemożliwiają wnioskowanie o preferowanych kandydatach oraz formułowanie rekomendacji w zakresie procesów dydaktycznych.

**Tabela 3.1 Istotność i trudność pozyskania kompetencji kandydatów do pracy**

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>	Budowanie relacji	4,17	1,33	2,17	0,41
	Dzielenie się wiedzą	4,17	1,33	2,17	0,41
	Identyfikacja z firmą	4,17	1,33	2,17	0,41
	Komunikatywność	4,17	1,33	2,17	0,41
	Orientacja na klienta	4,17	1,33	2,17	0,41
	Praca zespołowa	4,17	1,33	2,17	0,41
	Rozwiązywanie konfliktów	4,17	1,33	2,17	0,41
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,17	1,33	2,17	0,41
	Wywieranie wpływu	4,17	1,33	2,17	0,41
<b>KOMPETENCJE OSOBISTE</b>	Dążenie do rezultatów	4,60	0,89	3,20	0,84
	Innowacyjność	4,60	0,89	3,20	0,84
	Myślenie analityczne	4,60	0,89	3,20	0,84
	Samodzielność	4,60	0,89	3,20	0,84
	Podejmowanie decyzji	4,60	0,89	3,20	0,84
	Rozwiązywanie problemów	4,60	0,89	3,20	0,84
	Sumienność	4,60	0,89	3,20	0,84
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,60	0,89	3,20	0,84
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,60	0,89	3,20	0,84

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Uprzejmość / życzliwość	4,60	0,89	3,20	0,84
	Zarządzanie zespołem	3,00	0,63	2,75	0,50
	Zarządzanie projektami	3,00	0,63	2,75	0,50
	Przywództwo	3,00	0,63	2,75	0,50
	Planowanie	3,00	0,63	2,75	0,50
	Myślenie strategiczne	3,00	0,63	2,75	0,50
	Motywowanie innych	3,00	0,63	2,75	0,50
	Delegowanie	3,00	0,63	2,75	0,50
	Budowanie zespołów	3,00	0,63	2,75	0,50
	Budowanie organizacji	3,00	0,63	2,75	0,50
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	3,00	1,10	3,20	0,84
	Zarządzanie procesami	3,67	0,82	4,00	0,89
	Wiedza zawodowa	3,67	0,82	4,00	0,89
	Umiejętności techniczne	3,67	0,82	4,00	0,89
	Umiejętności IT	1,83	0,75	3,25	0,96
	Znajomość i stosowanie procedur	3,33	1,03	4,00	0,89
	Orientacja w biznesie	2,67	1,03	3,80	0,84
	Negocjowanie	2,67	1,03	3,80	0,84
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,00	1,10	3,80	0,84
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,67	0,82	4,00	0,89
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,67	0,82	4,00	0,89

Źródło: badania własne

### 3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

Badane podmioty poproszone zostały także o wskazanie certyfikatów oraz uprawnień na które zwracają uwagę w trakcie procesu rekrutacyjnego (tabela 3.2). W perspektywie wszystkich przedsiębiorstw z powiatu parczewskiego rozpatrywanych łącznie, najważniejsze są uprawnienia do wykonywania zawodu (oczekuje ich 63,64% jednostek), prawo jazdy kategorii B (45,45%), certyfikaty językowe, certyfikaty potwierdzające znajomość programów komputerowych, uprawnienia elektryczne (każde wskazywane przez 27,27% podmiotów), prawo jazdy kategorii innej, niż B (18,18%) oraz uprawnienia do prac na wysokościach i obsługi wózka widłowego (9,09%). Równocześnie, 27,27% jednostek stwierdziło, iż nie zwraca uwagi na uprawnienia i certyfikaty kandydatów.

W grupie podmiotów najmniejszych (do 9 pracowników) najczęściej wskazywane był także uprawnienia do wykonywania zawodu (60% jednostek), ale także certyfikaty obsługi programów komputerowych, uprawnienia elektryczne i prawo jazdy kategorii B (po 20% wskazań), zaś 40% podmiotów nie formułuje oczekiwań w tym zakresie. Przedsiębiorstwa większe (10 do 49 zatrudnionych) najczęściej wskazują uprawnienia do wykonywania zawodu oraz prawo jazdy kategorii B (po 60% podmiotów), jak również uprawnienia elektryczne i certyfikaty językowe (40%). Pozostałe pozycje, z wyjątkiem uprawnień budowlanych oraz obsługi wózka widłowego uzyskały po 20% wskazań, tyle samo podmiotów zasygnalizowało, iż nie zwraca uwagi na posiadane przez kandydatów uprawnienia.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W grupie podmiotów największych wszystkie jednostki wskazywały preferencje w zakresie kolejnych, badanych pozycji, z wyjątkiem trzech: uprawnień do prac na wysokościach, uprawnień elektrycznych oraz uprawnień budowlanych.

**Tabela 3.2 Wymagane uprawnienia i certyfikaty**

	Wielkość jednostki			powiat łącznie
	do 9 os.	10-49	50-249	
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	40,00%	20,00%	0,00%	27,27%
Certyfikaty obsługi programów komputerowych	20,00%	20,00%	100,00%	27,27%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	20,00%	0,00%	9,09%
Uprawnienia elektryczne	20,00%	40,00%	0,00%	27,27%
Uprawnienia budowlane	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,00%	0,00%	100,00%	9,09%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	60,00%	60,00%	100,00%	63,64%
Prawo jazdy kategorii B	20,00%	60,00%	100,00%	45,45%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,00%	20,00%	100,00%	18,18%
Certyfikaty językowe	0,00%	40,00%	100,00%	27,27%
Inne	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

### 3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

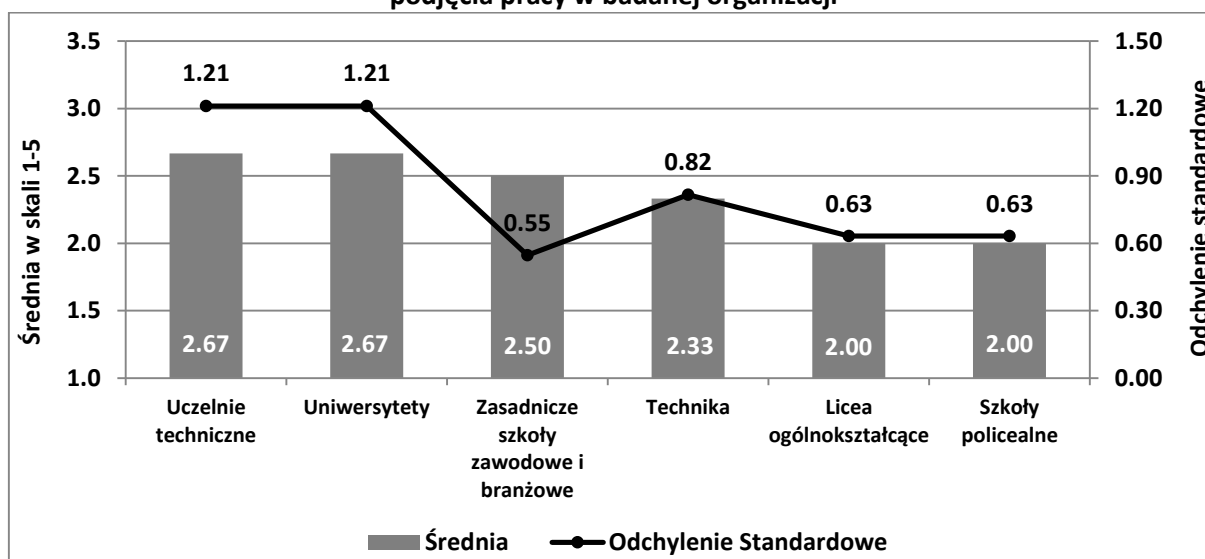
Na rysunku 3.8 przedstawiono ocenę poziomu przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy. Wyniki badania sugerują katastrofalną opinię respondentów na temat omawianego zagadnienia. Należy zauważyć, iż żadna z badanych instytucji edukacyjnych nie otrzymała średniej ocen na poziomie wyższym niż 2,67 w skali 1-5. Instytucjami, które zostały ocenione średnio na takim poziomie (2,67) były uniwersytety oraz uczelnie techniczne, które dodatkowo cechują się najwyższymi poziomami odchyień standardowych (1,21), co świadczy o bardzo wysokiej rozbieżności opinii respondentów na temat poziomu przygotowania absolwentów omawianych instytucji.

Pozostałe instytucje edukacyjne zostały ocenione średnio na poziomie 2,5 punktów lub mniej przy jednoczesnych bardzo niskich poziomach odchyień standardowych (poniżej poziomu ok 0,8), co świadczy o tym, iż wszyscy badani byli stosunkowo zgodni w sprawie przyznania bardzo niskich ocen absolwentom omawianych instytucji.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



Źródło: opracowanie własne

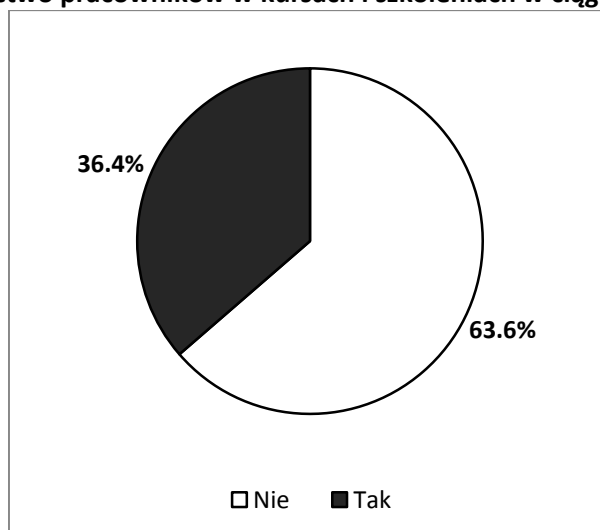
Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanej organizacji nie wykazała występowania żadnych istotnych różnic w oceniających aspektów edukacyjnych.

## 4. Rozwój pracowników

### 4.1 Kursy i szkolenia

Większość spośród badanych podmiotów (63,6%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie wysyłała swoich pracowników w celu odbycia kursów lub szkoleń podnoszących ich kompetencje zawodowe (rysunek 4.1). Jako główny powód takiego stanu rzeczy badani podawali posiadanie przez pracowników wymaganych umiejętności i kwalifikacji na danych stanowiskach pracy (63,6% wskazań).

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



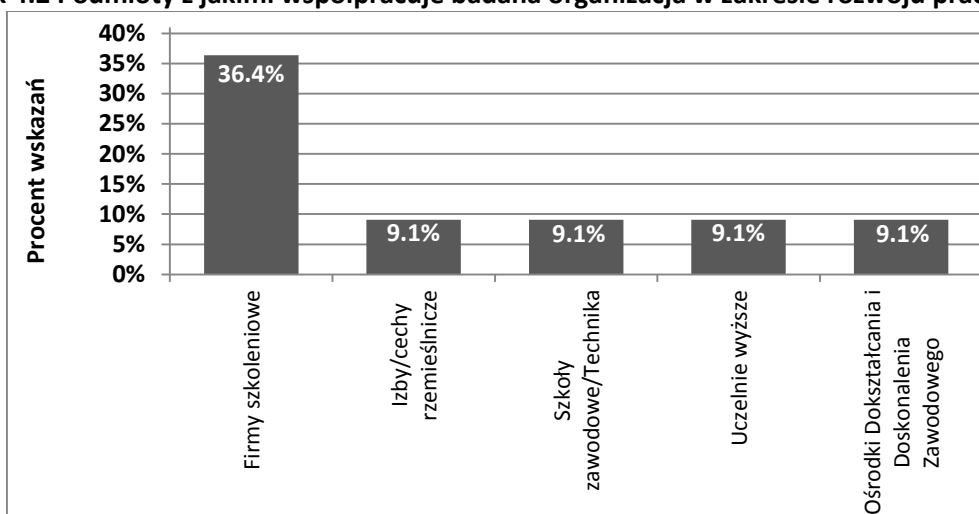
Źródło: opracowanie własne

Wśród podmiotów realizujących proces szkoleniowy jako główne powody podjęcia takich działań respondenci wskazywali na jeden z trzech aspektów: nie posiadanie przez pracowników wymaganych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

umiejętności i kwalifikacji na danych stanowiskach pracy (18,2% wskazań); dysponowanie środkami finansowymi umożliwiającymi przeprowadzenie szkoleń pracowniczych (9,1%) oraz atrakcyjną ceną interesujących organizację szkoleń (9,1%).

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

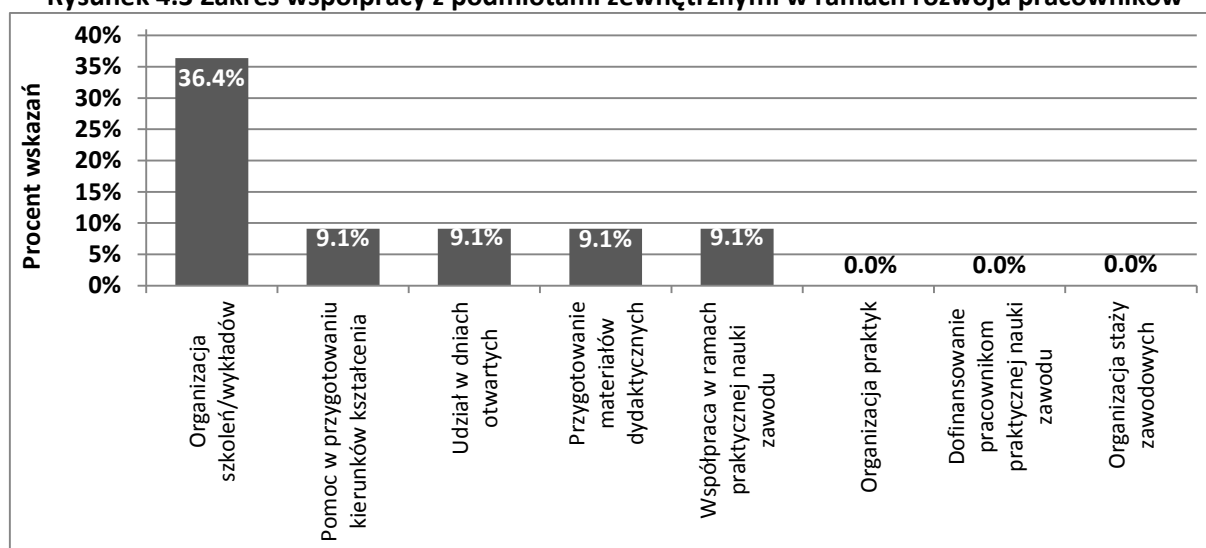


Źródło: opracowanie własne

W ramach realizacji szkoleń badane podmioty w głównej mierze współpracowały z wyspecjalizowanym firmami szkoleniowymi (36,4% - patrz rysunek 4.2). Oprócz tego w sporadycznych przypadkach respondenci deklarowali współpracę z izbami lub cechami rzemieślniczymi; szkołami zawodowymi lub technikami; uczelniami wyższymi oraz Ośrodkami Doskonalenia i Dookształcania Zawodowego.

Współpraca z podmiotami zewnętrznymi w głównej mierze dotyczyła organizacji szkoleń i wykładów (36,4% przypadków – patrz rysunek 4.3). Dodatkowo badani wskazali na pomoc w przygotowywaniu kierunków kształcenia, udział w dniach otwartych, przygotowywanie materiałów dydaktycznych oraz współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu.

**Rysunek 4.3 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników**



Źródło: opracowanie własne

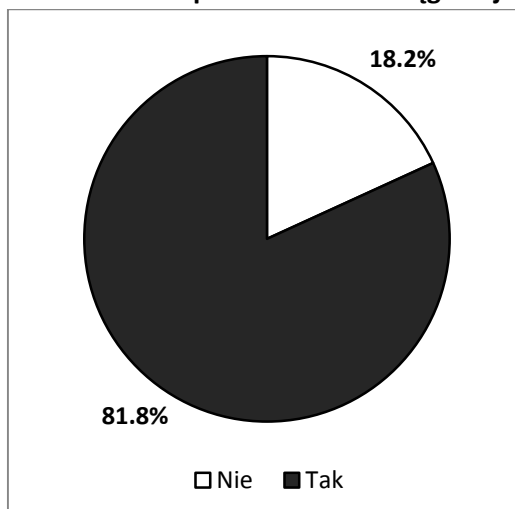
Badani zadeklarowali, że w 63,6% przypadków koszty szkoleń i kursów pracowniczych podmioty przez nich reprezentowane pokrywały z funduszy własnych (wewnętrznych) a w 36,4% z funduszy obcych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(zewnętrznych). Co ciekawo w przypadku analizowanego powiatu wszyscy badani przedsiębiorcy udzielili odpowiedzi na poruszany problem badawczy.

Dodatkowo zdecydowana większość badanych podmiotów (aż 81,8%) wskazała, iż w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje wysłać swoich pracowników na kursy lub szkolenia (rysunek 4.4). Jako obszary szkoleniowe o najwyższym poziomie istotności respondenci wskazywali na: badania diagnostyczne, fryzury nowoczesne i stylizacja paznokci, rachunkowość i kasy fiskalne, spawanie.

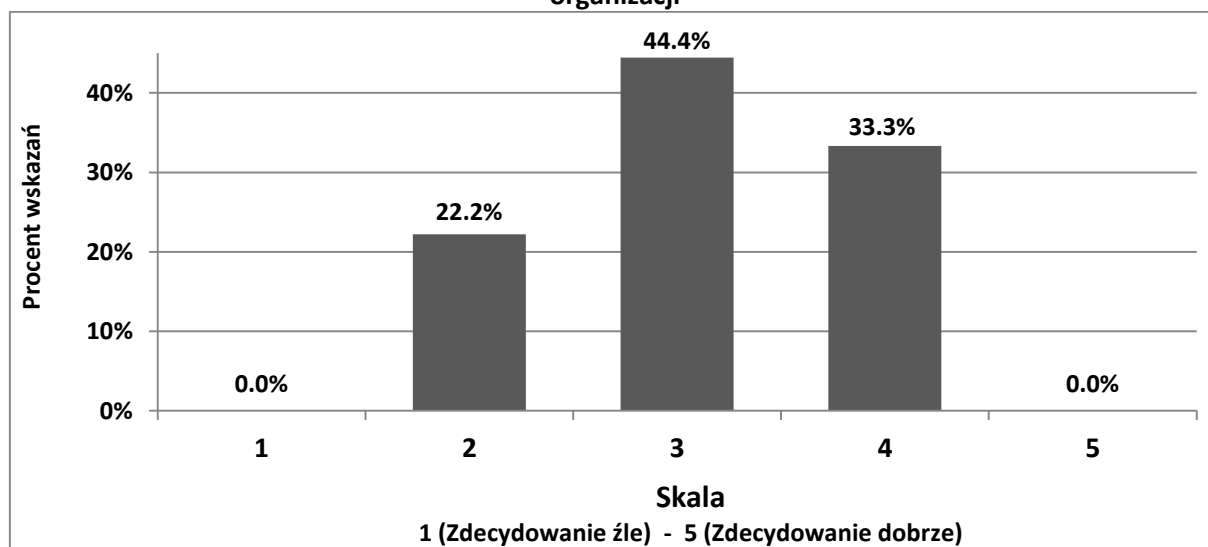
**Rysunek 4.4 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy**



Źródło: opracowanie własne

Ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji (rysunek 4.5) pokazała wysoki poziom zróżnicowania respondentów w wyrażanych na ten temat opiniach. Rozkład odpowiedzi na omawiane zagadnienie jest stosunkowo symetryczny (z lekkim wskazaniem ku ocenom pozytywnym). Ponadto należy zauważyć, iż żaden z respondentów oceniając poziom dostosowania oferty szkoleniowej nie dał noty skrajnej (brak ocen na 1 oraz 5).

**Rysunek 4.5 Ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji**



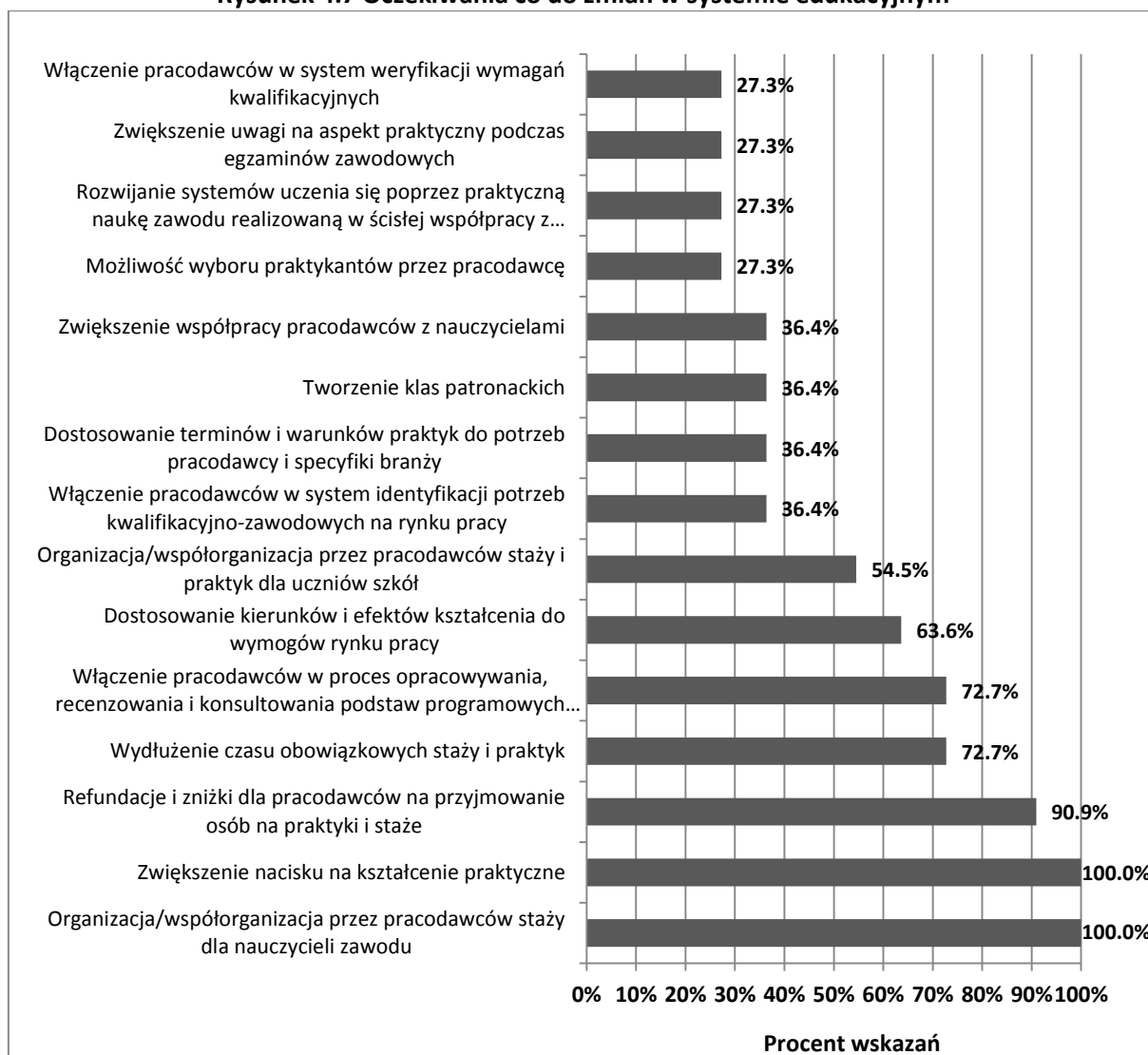
Źródło: opracowanie własne

## 4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku oceny oczekiwań respondentów co do zmian w systemie edukacyjnym (rysunek 4.6) widać, iż w opinii wszystkich badanych (100% wskazań) najważniejszymi obszarami wymagającymi pilnych zmian są: organizacja lub współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu oraz zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne. Ponadto bardzo często respondenci zwracali również uwagę na kwestie refundacji i zniżek dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (90,9% głosów). Oprócz zagadnień wymienionych powyżej badani wskazywali w ponad 50% przypadków dodatkowo na: wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk (72,7%); włączenie pracodawców w proces opracowywania, recenzowania i konsultowania podstaw programowych kształcenia w zawodach (72,7%); dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (63,6%) oraz organizację lub współorganizację przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów szkół (54,5%).

**Rysunek 4.7 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym**



Źródło: opracowanie własne

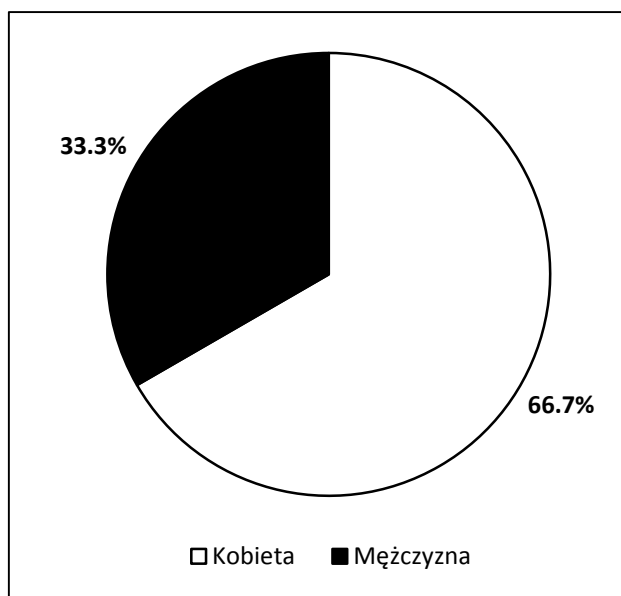
## Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

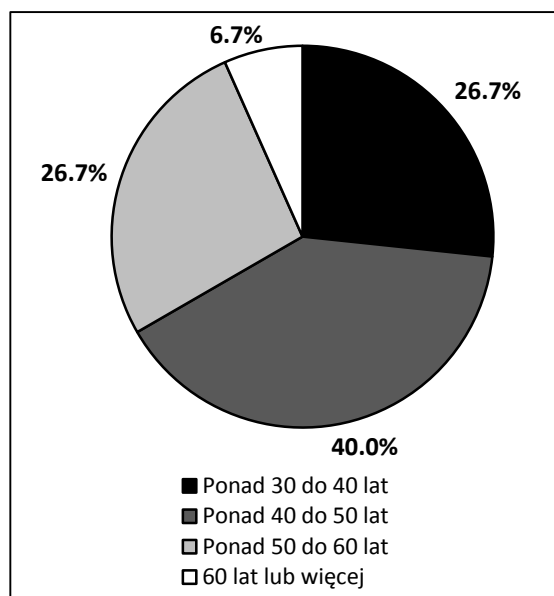
Badania wśród przedstawicieli instytucji edukacyjnych działających na terenie powiatu parczewskiego były realizowane na grupie piętnastu osób (zgodnie z przyjętą strukturą podziału próby). W próbie przeważały osoby płci żeńskiej (66,7% - rysunek 1.1) oraz będące w wieku pomiędzy 40 a 50 rokiem życia (40% - rysunek 1.2). Dodatkowo stosunkowo wysoki udział miały również osoby w wieku pomiędzy 30 a 40 lat lub 50 a 60 lat (po 26,7% udziałów).

Rysunek 1.1 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

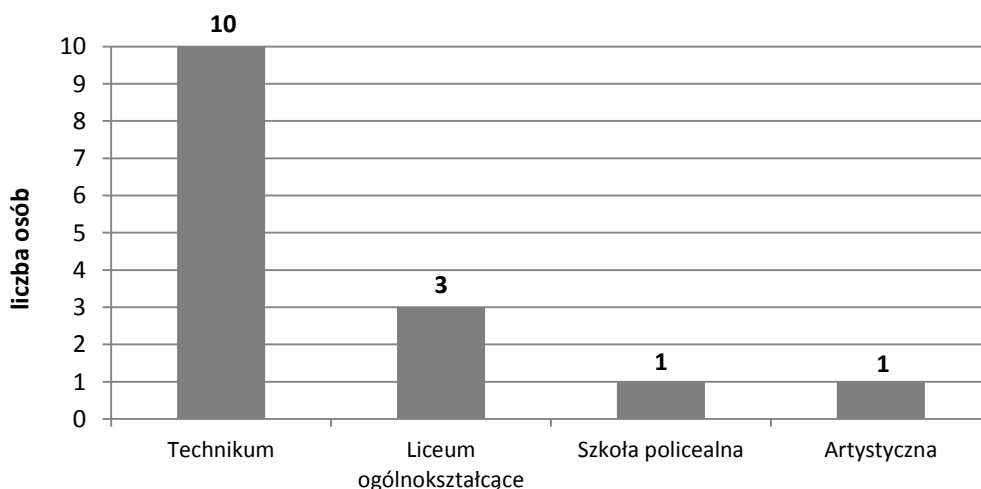
Rysunek 1.2 Wiek respondentów



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę staż pracy w sektorze edukacyjnym widać, iż osoby biorące udział w badaniu są związane z edukacją od wielu lat (13 odpowiedzi dla zakresu ponad 10 lat i 3 dla przedziału od 5 do 10 lat). Respondentami badania byli głównie przedstawiciele techników (10 osób) oraz liceów ogólnokształcących (3 osoby). Dodatkowo w próbie uwzględniono po jednym przedstawicielu szkoły policealnej oraz artystycznej (patrz rysunek 1.3).

Rysunek 1.3 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów



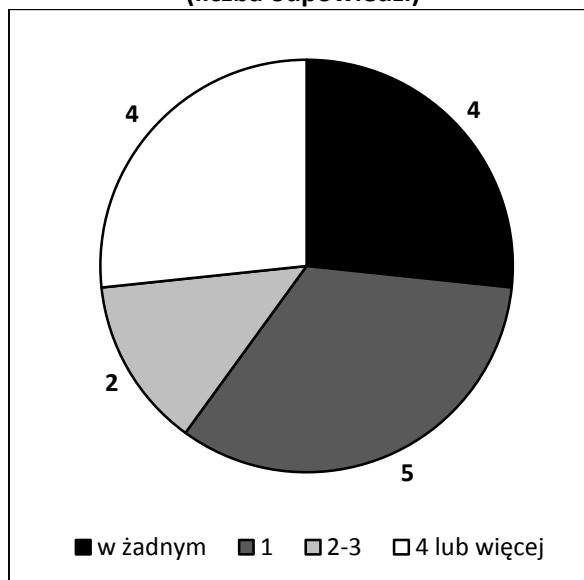
Źródło: opracowanie własne

Analiza liczby podmiotów z sektora edukacyjnego, w których pracowali wcześniej respondenci pokazała wysoki poziom różnicowania wśród badanych osób (rysunek 1.4). W próbie znajdują się

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zarówno 4 osoby, które wcześniej nie pracowały w żadnym innym podmiocie edukacyjnym jak również 4 osoby, które pracowały już w co najmniej 4 innych podmiotach. Ponadto badaniu poddano również osoby, które pracowały wcześniej w 1 (5 osób) oraz 2 lub 3 innych podmiotach edukacyjnych (2 osoby).

**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

Większość z badanych osób nie potrafiła wskazać zakresu częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty (8 osób nie przedstawiło swojego zdania na ten temat). Spośród respondentów, którzy udzielili odpowiedzi występują dwa zakresy czasu: „raz na trzy-cztery lata” (3 wskazania) oraz „raz na pięć lat lub rzadziej” (4 wskazania).

W przypadku oceny zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia (tabela 2.1) można zauważyć, że największy poziom jednomyślności wyrażanych opinii widać w przypadku potwierdzenia przez badanych, że reprezentowane przez nich instytucje edukacyjne badają losy swoich absolwentów oraz wykorzystują wyniki tych badań do wprowadzania zmian w programach kształcenia. Ponadto respondenci byli również stosunkowo zgodni (choć pojawiły się tu również głosy przeciwne), co do faktu współpracy ich instytucji edukacyjnych z podmiotami rynkowymi podczas procesu kształcenia. W badaniu okazało się również, że większość reprezentowanych instytucji edukacyjnych tworząc ofertę kształcenia nie pozyskuje informacji od przedsiębiorców na temat ich potrzeb ani w sposób aktywny ani oddolny (należy jednakże zauważyć, że w tych obszarach problemowych pojawiały się również opinie przeciwne). Zagadnieniem charakteryzującym się najwyższym poziomem rozbieżności wyrażanych przez respondentów opinii okazało się określenie czy reprezentowana instytucja edukacyjna podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego. Pomimo najwyższego poziomu rozbieżności

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

opinii należy jednak zwrócić uwagę, że większość badanych wyraziło się pozytywnie na temat opisanego powyżej problemu badawczego.

**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	0	4	9	2
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0	1	4	8	2
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	2	2	6	2	3
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	3	5	1	2	4
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	4	4	1	2	4
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	1	2	7	3	2

Źródło: opracowanie własne

## 2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

Oceny przygotowania instytucji do realizacji procesu kształcenia, jak również samego zakresu kształcenia w perspektywie przygotowania absolwenta do podjęcia aktywności zawodowej przedstawione zostały w tabeli 2.2.

Biorąc pod uwagę zmienne dotyczące samej instytucji najlepiej oceniony został sam personel, w szczególności jego umiejętność przekazywania wiedzy, która osiągnęła ocenę średnią równą 4,47 przy pięciostopniowej skali pomiaru, ale także wiedza i doświadczenie nauczycieli i wykładowców (4,27). Równie dobrze ocenione zostało dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku (4,33), przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy (4,27), wyposażenie bazy lokalowej (4,20) oraz jej dostępność (4,07). Najgorzej, podobnie jak miało to miejsce w innych analizowanych powiatach, przedstawiciele jednostek edukacyjnych ocenili możliwości prowadzenia przez swoje jednostki procesu edukacyjnego on-line, która to zmienna uzyskała ocenę średnią równą 3,67. W tym punkcie można także zauważyć, iż oceny te są względnie zbliżone do ocen obserwowanych w skali całej próby, z wyjątkiem umiejętności przekazywania wiedzy oraz dostosowania oferty do potrzeb rynku, które przez przedstawicieli powiatu parczewskiego ocenione zostały relatywnie lepiej.

**Tabela 2.2 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia - powiat parczewski**

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena instytucji		
Dostępność bazy lokalowej	4,07	0,59
Wyposażenie bazy lokalowej	4,20	0,77
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,67	0,98
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,27	0,70
Umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,47	0,52
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,33	0,90
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,27	0,88
Ocena zakresu kształcenia		
Wiedza teoretyczna	3,93	0,80
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,20	0,68
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,67	0,90
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	3,93	0,80
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	3,87	0,99

Źródło: badania własne

Ocena zakresu kształcenia w perspektywie przygotowania absolwenta do podjęcia pracy jest także relatywnie pozytywna. Najlepiej w tym aspekcie oceniono zapewniane umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą (4,20), nieco gorzej, ale nadal relatywnie dobrze – wiedzę teoretyczną absolwentów oraz ich umiejętności związane z pracą zespołową, obie te zmienne charakteryzuje średnia ocen równa 3,93. Niżej respondenci ocenili znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad (3,87), najniżej, ale nadal relatywnie pozytywnie – umiejętności obsługi programów komputerowych (3,67).

### 3. Kompetencje a proces kształcenia

#### 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Istotność kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji, w opinii przedstawicieli jednostek edukacyjnych z powiatu parczewskiego przedstawiona została w tabeli 3.1. Jej ogólny obraz jest nieznacznie inny, iż ma to miejsce w większości uwzględnionych w badaniu powiatów – po pierwsze, w tym przypadku kompetencje społeczne wydają się co najmniej tak samo, jeśli nie bardziej istotne od kompetencji osobistych, po drugie kompetencje menedżerskie, zwykle oceniane jako najmniej istotne, tutaj ocenione zostały jako ważniejsze od kompetencji zawodowych.

Za najważniejszą badani uznali innowacyjność, która uzyskała maksymalną ocenę średnią (5,00, przy pięciostopniowej skali pomiaru), nieznacznie mniej, ale nadal bardzo ważne okazało się rozwiązywanie konfliktów (ocena średnia 4,89), następnie zaś dzielenie się wiedzą (4,78), komunikatywność, praca zespołowa, myślenie analityczne, samodzielność i sumienność – ocena średnia każdej z nich wyniosła 4,67. Do ważnych kompetencji badani zakwalifikowali także orientację na klienta, współpracę wewnątrzfirmową, rozwiązywanie problemów, dążenie do rozwoju zawodowego oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem (oceny średnie wszystkich wyniosły 4,56). Omawiając najważniejsze kompetencje należy zwrócić uwagę na bardzo wysokie, a równocześnie względnie porównane oceny średnie wszystkich kompetencji z dwu pierwszych grup – spośród nich niższa ocena średnia wyniosła 4,22, co nadal uznać należy za ocenę relatywnie wysoką i dotyczyła wywierania wpływu oraz uprzejmości i życzliwości.

**Tabela 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – powiat parczewski**

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	ocena średnia	odch. std.
<b>kompetencje społeczne</b>		
Budowanie relacji	4,44	0,73
Dzielenie się wiedzą	4,78	0,44
Identyfikacja z firmą	4,44	0,53
Komunikatywność	4,67	0,71
Orientacja na klienta	4,56	0,73
Praca zespołowa	4,67	0,50
Rozwiązywanie konfliktów	4,89	0,33
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,56	0,73
Wywieranie wpływu	4,22	0,67
<b>kompetencje osobiste</b>		
Dążenie do rezultatów	4,44	0,73
Innowacyjność	5,00	0,00
Myślenie analityczne	4,67	0,50
Samodzielność	4,67	0,71
Podjęcie decyzji	4,44	0,73
Rozwiązywanie problemów	4,56	0,73
Sumienność	4,67	0,50
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,56	0,73
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,56	0,53
Uprzejmość / życzliwość	4,22	0,67
<b>kompetencje menedżerskie</b>		
Zarządzanie zespołem	3,88	0,35
Zarządzanie projektami	4,00	0,76
Przywództwo	3,50	0,53
Planowanie	3,88	1,13
Myślenie strategiczne	3,88	0,64
Motywowanie innych	3,13	0,99
Delegowanie	3,50	1,20
Budowanie zespołów	3,25	0,89
Budowanie organizacji	3,50	0,53
<b>kompetencje zawodowe</b>		
Języki obce	3,80	0,92
Zarządzanie procesami	3,40	0,84
Wiedza zawodowa	3,90	0,99
Umiejętności techniczne	3,80	0,63
Umiejętności IT	3,00	0,82
Znajomość i stosowanie procedur	3,20	0,79
Orientacja w biznesie	3,00	0,94
Negocjowanie	2,90	0,88
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,30	0,67
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,70	0,67
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,20	0,63

Źródło: badania własne

Kompetencje najmniej istotne, w opinii badanych, to negocjowanie (2,90), następnie zaś orientacja w biznesie i umiejętności IT (średnia ocen obu to 3,00), motywowanie innych (3,13), znajomość zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju oraz znajomość i stosowanie procedur (3,20), budowanie

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zespołów (3,25) oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji (3,30). Co ciekawe, w obrębie powiatu parczewskiego respondenci deklarowali dość wysokie znaczenie części kompetencji menedżerskich, jak na przykład zarządzania projektami (4,00), planowania czy myślenia strategicznego (3,80) obie.

### 3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach

W tabeli 3.2 przedstawione zostały odpowiedzi na pytanie o to, na które kompetencje kładziony jest nacisk w procesach edukacyjnych realizowanych przez jednostki z powiatu parczewskiego reprezentowane w prowadzonym badaniu. Ich ogólna ocena prowadzi do dwóch spostrzeżeń – po pierwsze, deklaracje odnośnie nacisku na konkretne kompetencje rozłożone są dość proporcjonalnie, po drugie – spora część kompetencji wskazywana była sporadycznie, zaś trzy – ani razu.

Do kompetencji na które, w opinii respondentów, kładziony jest największy nacisk, zaliczyć należy wiedzę zawodową, wskazaną przez 80% badanych oraz planowanie, które wskazało dwie trzecie respondentów. Do pozostałych, często wskazywanych kompetencji zaliczyć należy pracę zespołową i innowacyjność (po 53,3% wskazań), komunikatywność (40%), jak również rozwiązywanie konfliktów i myślenie strategiczne (po jednej trzeciej respondentów).

Spośród przedstawionego zbioru kompetencji najrzadziej deklarowany był nacisk na budowanie relacji, dzielenie się wiedzą, identyfikację z firmą, orientację na klienta, samodzielność, rozwiązywanie problemów, uprzejmość i życzliwość, motywowanie innych, delegowanie, budowanie zespołów i budowanie organizacji, zarządzanie procesami, znajomość i stosowanie procedur, negocjowanie oraz znajomość i stosowanie zasad zrównoważonego rozwoju – każda z tych kompetencji wskazana była tylko przez 6,7% badanych. Nikt nie zadeklarował nacisku na umiejętności IT, orientację w biznesie, ani na administrowanie i prowadzenie dokumentacji.

**Tabela 3.2. Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach - powiat parczewski**

	ilość wskazań	odsetek wskazań
<b>kompetencje społeczne</b>		
Budowanie relacji	1	6,67%
Dzielenie się wiedzą	1	6,67%
Identyfikacja z firmą	1	6,67%
Komunikatywność	6	40,00%
Orientacja na klienta	1	6,67%
Praca zespołowa	8	53,33%
Rozwiązywanie konfliktów	5	33,33%
Współpraca wewnątrzfirmowa	3	20,00%
Wywieranie wpływu	2	13,33%
<b>kompetencje osobiste</b>		
Dążenie do rezultatów	2	13,33%
Innowacyjność	8	53,33%
Myślenie analityczne	2	13,33%
Samodzielność	1	6,67%
Podjęcie decyzji	2	13,33%
Rozwiązywanie problemów	1	6,67%
Sumienność	4	26,67%
Dążenie do rozwoju zawodowego	4	26,67%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4	26,67%
Uprzejmość / życzliwość	1	6,67%
<b>kompetencje menedżerskie</b>		
Zarządzanie zespołem	4	26,67%
Zarządzanie projektami	4	26,67%
Przywództwo	2	13,33%
Planowanie	10	66,67%
Myślenie strategiczne	5	33,33%
Motywowanie innych	2	13,33%
Delegowanie	1	6,67%
Budowanie zespołów	1	6,67%
Budowanie organizacji	1	6,67%
<b>kompetencje zawodowe</b>		
Języki obce	4	26,67%
Zarządzanie procesami	1	6,67%
Wiedza zawodowa	12	80,00%
Umiejętności techniczne	3	20,00%
Umiejętności IT	0	0,00%
Znajomość i stosowanie procedur	1	6,67%
Orientacja w biznesie	0	0,00%
Negocjowanie	1	6,67%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	0	0,00%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	2	13,33%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	1	6,67%

Źródło: badania własne

W prowadzonym badaniu respondenci poproszeni także zostali o wskazanie, jakie uprawnienia i certyfikaty zapewnia reprezentowana przez nie jednostka edukacyjna – odpowiedzi przedstawicieli z powiatu parczewskiego przedstawione zostały w tabeli 3.3. W tym przypadku najczęściej deklarowane było zapewnianie uprawnień budowlanych, wskazane przez 26,7% respondentów, następnie zaś uprawnień elektrycznych (20%) oraz uprawnień do prac na wysokościach (6,7%). Dość wyraźny odsetek badanych (53,3%) zadeklarował, iż ich jednostki nie oferują uczniom lub słuchaczom osiągnięcia żadnych uprawnień ani certyfikatów.

**Tabela 3.3 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne - powiat parczewski**

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	8	53,33%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	0	0,00%
Uprawnienia do prac na wysokościach	1	6,67%
Uprawnienia elektryczne	3	20,00%
Uprawnienia budowlane	4	26,67%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0	0,00%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgnarskie, 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

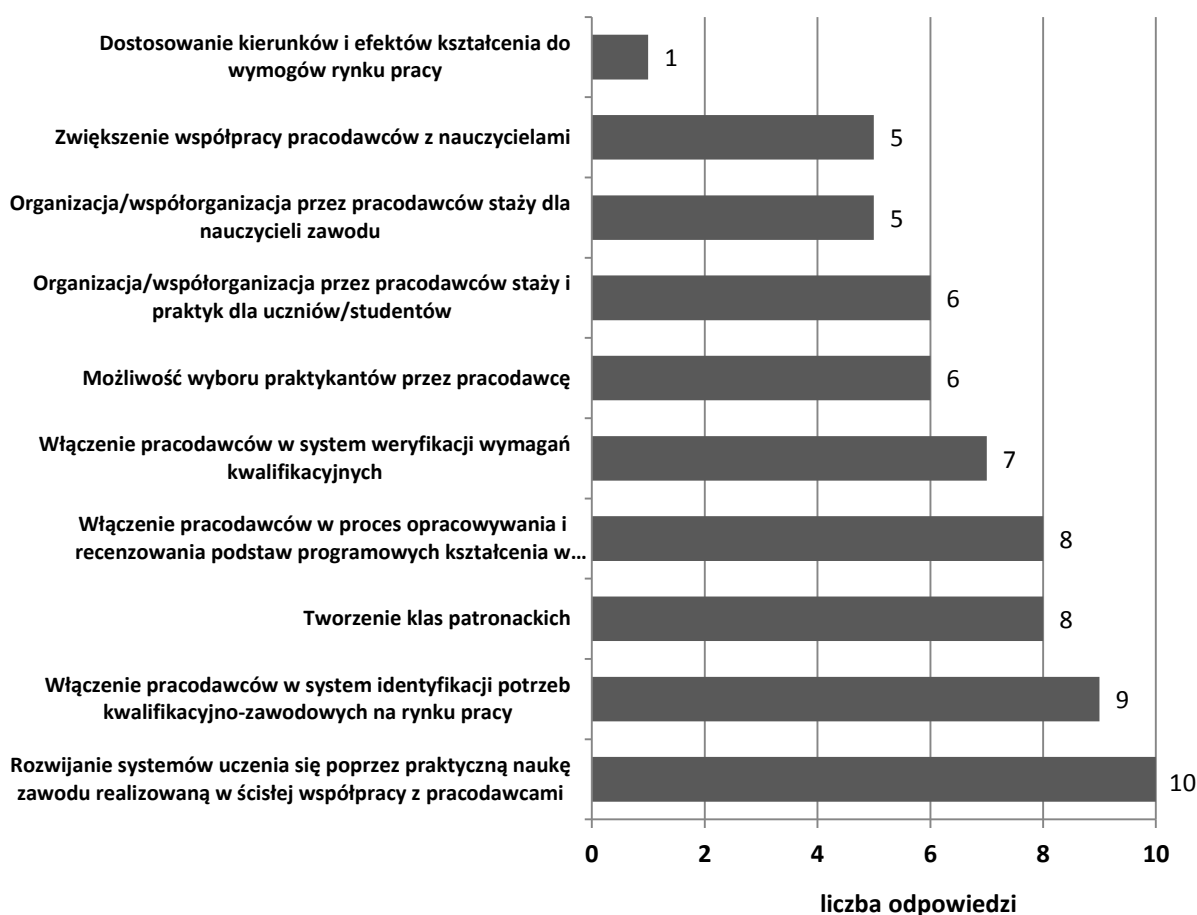
## 4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na szczególną uwagę zasługują bardzo dobre wyniki analizy aktywności omawianych podmiotów edukacyjnych w obszarze współpracy z przedsiębiorcami.

Do grona najczęściej wskazywanych form aktywności należą: organizacja staży i praktyk zawodowych (7 wskazań) lub szkoleń i wykładów (6 wskazań), współpraca w ramach praktycznej nauki zawodu (4 wskazania) oraz udział w dniach otwartych (3 głosy). Ponadto po dwóch spośród respondentów wskazało na przygotowanie materiałów dydaktycznych oraz zwiedzanie zakładów pracy, zaś jeden wskazał, że reprezentowana przez niego instytucja edukacyjna współpracuje z przedsiębiorcami przy organizacji targów branżowych, edukacyjnych 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 wiele 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

Analiza zakresu oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 4.1) pokazała, że najbardziej pożądanymi przez respondentów były następujące formy współpracy: rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami (10 wskazań), włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy (9 wskazań) oraz tworzenie klas patronackich i włączenie pracodawców w proces opracowywania i recenzowania podstaw programów kształcenia (po 8 głosów każdy). Zagadnieniem, które cieszyło się najmniejszym zainteresowaniem respondentów okazało się dostosowywanie kierunków i efektów kształcenia do

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wymogów rynku pracy (1 głos). Pozostałe poddane badaniu kwestie problemowe były wybierane przez od pięciu do siedmiu osób.

Analiza opinii respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 4.1) pokazała, że ponad 50% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na kwestie problemowe poruszane w ramach analizowanej sekcji. Badani, którzy udzielili odpowiedzi byli bardzo zgodni w swoich opiniach. W większości przypadków zdecydowanie nie zgadzali się oni ze stwierdzeniami, iż: dotychczasowy udział pracodawców w reprezentowanych przez nich instytucjach edukacyjnych jest zbyt duży; przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji. Ponadto respondenci byli również jednoznacznie zgodni (przewaga ocen na „zdecydowanie się zgadzam”) z tezami mówiącymi o tym, iż współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez ich instytucję edukacyjną oraz że poziom zaangażowania pracodawców w reprezentowanych przez badane osoby instytucjach edukacyjnych, jest „zbyt mały”.

**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	1	0	1	5	8
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	5	1	0	1	8
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	1	0	1	5	8
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	5	1	0	1	8
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	6	1	0	0	8

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 (dokładnie 33,3% wskazań). Ponadto badania na temat stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku i pracodawców prowadzi jeszcze mniej badanych instytucji bo zaledwie około 26,7%.

Spośród włączonych do badania przedstawicieli instytucji edukacyjnych tylko dwie osoby stwierdziły, że reprezentowane przez nie podmioty współpracują z instytucjami rynku pracy a formą tej współpracy był albo udział przedstawicieli tej instytucji edukacyjnej w Powiatowej lub Wojewódzkiej radzie Rynku Pracy albo uczestnictwo w targach pracy organizowanych przez PUP.