

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powiat puławski

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 puławski

CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA
ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

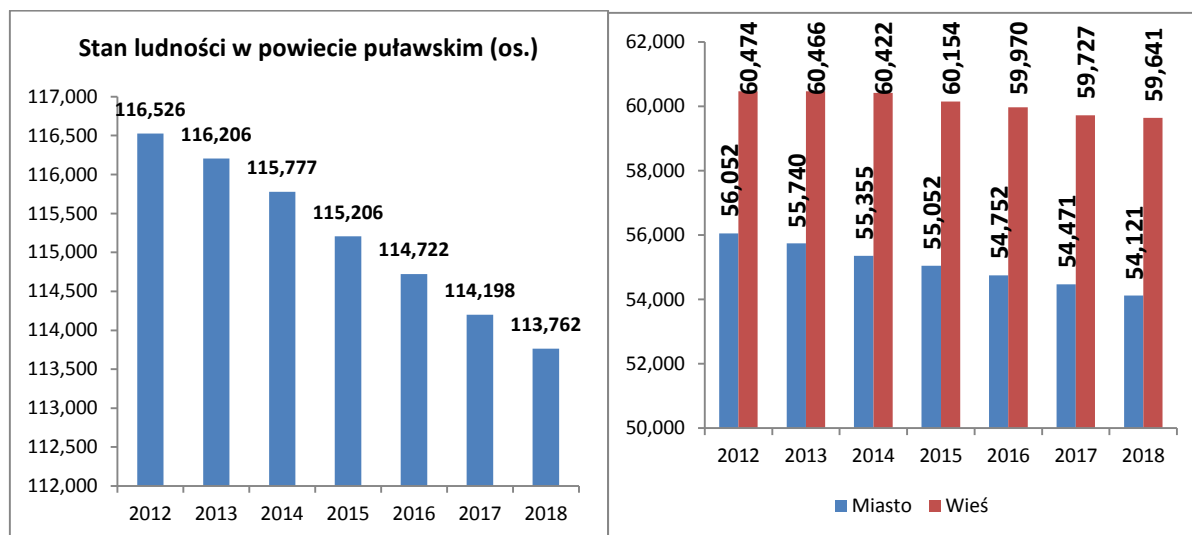
Lublin, luty 2020

Spis treści

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia	2
Rozdział II. Obszar przedsiębiorców	12

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia

Na terenie powiatu puławskiego na koniec 2018 roku mieszkało 113 762 osób, z czego mieszkańcy obszarów wiejskich stanowili 52,4% (tj. 59 641 osób), a obszarów miejskich 47,6% (tj. 54 121 osób). Od lat w badanym powiecie obserwuje się stały spadek stanu ludności zarówno na obszarach wiejskich jak i obszarach miejskich powiatu, choć warto podkreślić że na obszarach miejskich powiatu ubytek ludności jest szybszy i bardziej znaczący niż na obszarach wiejskich. W konsekwencji tych negatywnych tendencji, ilość zasobów ludzkich w powiecie puławskim systematycznie maleje (rysunek 1).



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

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

Spadek stanu ludności w analizowanym powiecie szczególnie dotyka liczbę osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, spada także udział tych kategorii w populacji zamieszkującej powiat (tabela 1). Na koniec 2018 roku ludność w wieku produkcyjnym stanowiła 58,8% ogółu mieszkańców powiatu, a jej liczba wyniosła 66 938 osób. Na przestrzeni ostatnich 7 lat liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszyła się, aż o 4 527. W tym samym okresie wzrosła liczba osób w wieku poprodukcyjnym o 3395, a jej udział w populacji zwiększył się z 20,8% do 24,3%. Opisane zmiany świadczą o starzeniu się społeczeństwa i ubytku zasobów siły roboczej. Oznacza to jednocześnie, że podaży pracy na rynku pracy już maleje i będzie maleć w najbliższych latach jeżeli brać pod uwagę malejącą liczbę osób w wieku przedprodukcyjnym.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	20799	20607	20277	19848	19581	19335	19167
Ludność w wieku produkcyjnym	71465	70772	70092	69432	68685	67826	66938
Ludność w wieku poprodukcyjnym	24262	24827	25408	25926	26456	27037	27657
Struktura							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	17,8%	17,7%	17,5%	17,2%	17,1%	16,9%	16,8%
Ludność w wieku produkcyjnym	61,3%	60,9%	60,5%	60,3%	59,9%	59,4%	58,8%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	20,8%	21,4%	21,9%	22,5%	23,1%	23,7%	24,3%

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na terenie powiatu, według danych GUS z 2019 roku, na koniec 2018 roku funkcjonowało 56 placówek edukacji podstawowej, w tym 50 były to szkoły podstawowe, a 6 gimnazja (tabela 2). Średnio na 11 placówek jedna była szkołą specjalną – w całym powiecie było 6 takich placówek. W powiecie nie działa żadna szkoła podstawowa dla dorosłych. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się z 73 w 2012 roku aż o 17 jednostek czyli o 36,5%.

Tabela 2. Szkoły gimnazjalne i podstawowe według typu

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	73	71	71	73	71	58	56
Szkoły podstawowe	44	42	42	43	42	49	50
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	42	40	40	41	40	45	45
specjalne	2	2	2	2	2	4	5
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	29	29	29	30	29	9	6
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	24	24	24	24	24	7	6
specjalne	5	5	5	5	5	2	0
dla dorosłych	0	0	0	1	0	0	0

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

Dostępność do placówek edukacji podstawowej w powiecie jest bardzo korzystna – znacznie większa od średniej krajowej i znacznie większa niż przeciętnie w województwie lubelskim¹. W analizowanej jednostce terytorialnej na 1000 km² przypadało 6,0 placówek w czasie gdy w województwie jest to średnio zaledwie 4,4, a w Polsce 5,2. Stosunkowo dobrze wypada powiat także na tle kraju pod względem liczby placówek w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat, w powiecie wskaźnik ten jest niemal taki sam jak przeciętny dla województwa i wynosi 5,7 wobec 4,6 dla Polski.

Tabela 3. Gęstość placówek edukacji podstawowej w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe lub gimnazja na 1000 km²	7,816	7,602	7,602	7,816	7,602	6,210	5,996
Benchmark Polska	6,757	6,735	6,768	6,795	6,787	5,281	5,206
Benchmark woj. lubelskie	5,891	5,812	5,796	5,780	5,732	4,490	4,430
Szkoły podstawowe/1000 mieszk. w wieku 6-14 lat	7,286	7,166	7,206	7,416	7,214	5,900	5,728
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/>

Szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie jest 34. Przeważają wśród nich licea ogólnokształcące, których jest łącznie 15. Drugą pod względem liczebności kategorią są szkoły zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia², jest ich 10 w powiecie. Dopętnienie analizowanej grupy

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

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szkół stanowią technika liczące w powiecie 9 placówek. Trzy ze szkół średnich są szkołami artystycznymi, przy czym tylko jedna z nich daje uprawnienia zawodowe (tabela 4). Liczba wszystkich typów placówek na przestrzeni ostatnich 10 lat zmniejszyła się. Dorośli mają na terenie powiatu możliwość edukacji w 5 dedykowanym im liceach, 6 szkołach policealnych, a ponadto w powiecie puławskim znajduje się jednostka zamiejscowa uczelni wyższej - Wydział Zamiejscowy w Puławach UMCS.

Tabela 4. Szkoły ponadgimnazjalne i policealne w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	42	41	38	37	38	36	34
ogólnokształcące (licea) razem	18	17	16	17	17	16	15
średnie zawodowe (technika) razem	13	13	11	10	10	10	9
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	11	11	11	10	11	10	10
Policealne ogółem	13	13	11	9	10	7	6
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	55	54	49	46	48	43	40
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	15	16	16	17	17	16	15
dla młodzieży bez specjalnych	11	11	11	11	11	10	10
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	4	5	5	6	6	6	5
Szkoły średnie zawodowe (technika)	13	13	11	10	10	10	9
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	1	1	1	1	1	1	1
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	2	2	3	2	2	2	2
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	11	11	11	10	11	10	10
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	1	1	1	1	2	2	2
zawodowe dla młodzieży specjalne	3	3	3	3	3	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	7	7	7	6	6	0	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	5	5
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	3	3
Szkoły policealne razem	13	13	11	9	10	7	6
dla młodzieży bez specjalnych	2	1	1	1	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	11	12	10	8	10	7	6

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

W roku szkolnym 2018/2019, na terenie powiatu puławskiego edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podejmowało 9 622 uczniów, z czego 2,1% stanowili uczniowie szkół specjalnych, których było 200 osób. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje silną tendencję spadkową, na przestrzeni 7 lat zmniejszyła się ona o 614 uczniów co oznaczało spadek o 6% (tabela 5).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

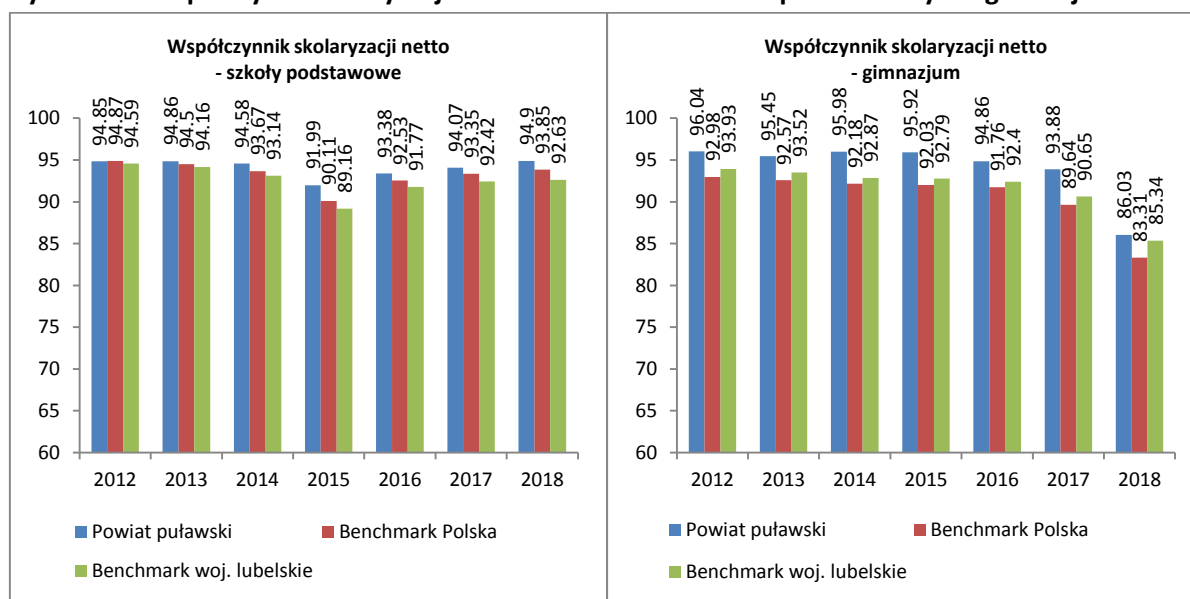
Tabela 5. Liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	10225	9972	10241	10547	9712	9616	9611
Szkoły podstawowe	6428	6345	6684	7084	6292	7346	8447
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	6360	6276	6627	7023	6227	7253	8315
specjalne	68	69	57	61	65	93	132
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	3797	3627	3557	3463	3420	2270	1164
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	3626	3468	3402	3297	3284	2164	1096
specjalne	171	159	155	150	136	106	68
dla dorosłych	0	0	0	16	0	0	0

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

Współczynnik solaryzacji netto w powiecie jest bardzo wysoki - wynosi zaledwie 94,9 dla szkół podstawowych oraz 86,0 dla gimnazjum – w obu przypadkach są to wartości większe niż średnio w kraju, czy w woj. lubelskim o 1-2 punkty. Wyższy niż przeciętnie wskaźnik solaryzacji powiatu oznacza, że mieszkańcy powiatu nie poszukują możliwości edukacyjnych poza jego granicami, co pozwala konstatować, że dostępność do placówek oświatowych w powiecie jest wysoka, a jednocześnie poziom edukacji na terenie powiatu mieszkańcy oceniają wysoko.

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 puławskim są większe niż przeciętnie w regionie, ale jednocześnie mniejsze w porównaniu do przeciętnej krajowej (tabela 6). W 2018 roku na jedną placówkę przypadało średnio 172 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209, a w województwie lubelskim 164.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6. Przeciętna liczba uczniów przypadających na placówkę szkolną

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	140	140	144	144	137	166	172
Benchmark Polska	158	156	161	168	159	204	209
Benchmark woj. lubelskie	130	129	132	136	128	162	164
Szkoły podstawowe	146	151	159	165	150	150	169
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Benchmark woj. lubelskie	123	123	131	139	128	145	166
Gimnazja	131	125	123	115	118	252	194
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 5 251 mieszkańców badanego powiatu, w tym 2 458 było uczniami liceów ogólnokształcących, 2 213 techników, a 580 zasadniczych zawodowych szkół lub branżowych szkół I stopnia. Ponadto w szkołach policealnych edukowało się 1 001 osób dorosłych (tabela 7). Niepokojącym jest trend spadkowy osób kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych ogółem – zjawisko to, na przestrzeni lat 2012-2018 nie dotyczy jednak każdego typu szkół. Spadła liczba uczniów liceów ogólnokształcących, wzrosła natomiast liczba uczniów w technikach oraz w szkołach policealnych. W krótkoterminowej perspektywie można zatem spodziewać się wzrostu podaży siły roboczej na rynku pracy, ale w ujęciu długoterminowym, podaż wyedukowanej siły roboczej na lokalnym rynku pracy może być ograniczona.³ Mając na uwadze liczbę uczniów w technikach lub średnich szkołach zawodowych, można zauważyć, że 5 na 10 obecnych uczniów szkół średnich powiatu puławskiego może w najbliższych latach zasilić powiatowy rynek pracy, gdyż już nabywa kompetencje zawodowe – w roku 2018/2019 jak uprzednio zauważono było ich 2 213 w technikach i 580 w szkołach zasadniczych zawodowych a obecnie także branżowych szkołach I stopnia.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	5990	5790	5586	5524	5504	5387	5251
ogólnokształcące (licea) razem	3082	2994	2848	2731	2610	2547	2458
średnie zawodowe (technika) razem	2110	2077	2025	2081	2182	2179	2213
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	798	719	713	712	712	661	580
Policealne ogółem	934	867	703	936	999	975	1001
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	6924	6657	6289	6460	6503	6362	6252
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	2965	2986	2848	2731	2610	2547	2458
dla młodzieży bez specjalnych	2644	2475	2357	2254	2121	2072	2037
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	321	511	491	477	489	475	421

³ 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

Szkoły średnie zawodowe (technika)	2110	2077	2025	2081	2182	2179	2213
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	113	118	111	118	133	134	145
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	153	142	143	114	115	203	178
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	798	719	713	712	712	661	580
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	59	64	65	59	60	63	66
zawodowe dla młodzieży specjalne	114	101	102	100	101	44	18
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	625	554	546	553	551	334	158
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	174	284
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	46	54
Szkoły policealne razem	934	867	703	936	999	975	1001
dla młodzieży bez specjalnych	211	175	143	107	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	723	692	560	829	999	975	1001

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

W roku szkolnym 2018/2019 w szkołach ponadpodstawowych powiatu puławskiego najwięcej uczniów tj. 889 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunku inżynierjno-technicznym. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowały usługi dla ludności – na tym kierunku uczyło się 541 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmuje kierunek technologii teleinformacyjnych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 520. Czwarte miejsce zajęły kierunki związane z architekturą i budownictwem z liczbą 160 uczniów. Obecność szkół artystycznych na terenie powiatu, sprawia że aż 145 uczniów podejmowało naukę na kierunkach artystycznych. W powiecie także zidentyfikować można szkoły ze specjalizacjami społecznymi (141 uczniów), usług transportowych (101 uczniów). Pozostałe kierunki nie „przyciągnęły” więcej niż 100 uczniów i były to kierunki specjalizacji weterynaryjnej, biznesu i administracji, produkcji i przetwórstwa oraz rolnicze – tabela 8.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 8. Uczniowie według podgrup kierunków kształcenia

Specjalizacja szkoły	Ogółem	zasadnicze szkoły zawodowe bez specjalnych	branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	technika bez specjalnych	szkoły policealne bez specjalnych	zasadnicze szkoły zawodowe specjalne	branżowe szkoły I stopnia specjalne	specjalne technika	szkoły policealne specjalne
pedagogiczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
artystyczna	145	0	0	145	0	0	0	0	0
społeczna	141	0	0	141	0	0	0	0	0
dziennikarstwa i informacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0
biznesu i administracji	42	1	9	32	0	0	0	0	0
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformacyjnych	520	0	0	520	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	889	75	127	687	0	0	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	23	12	11	0	0	0	0	0	0
architektury i budownictwa	160	23	56	81	0	0	0	0	0
rolnicze	18	1	0	17	0	0	0	0	0
leśne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rybactwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weterynaryjna	70	0	0	70	0	0	0	0	0
medyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
opieki społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	541	46	81	414	0	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usług transportowych	106	0	0	106	0	0	0	0	0
pozostałe	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Na terenie powiatu 8 placówek edukacji średniego szczebla ma status szkoły niepublicznej. Są to 4 licea ogólnokształcące, 2 szkoły policealne dla dorosłych oraz 2 technika. Pozostałe szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe oraz policealne zlokalizowane w powiecie puławskim mają status szkół publicznych, ich gestorem jest w 13 przypadkach powiat ziemski, 2 jednostka samorządu terytorialnego, 1 jednostka samorządu wojewódzkiego, 1 organizacja wyznaniowa, w pozostałych przypadkach są to organizacje społeczne lub stowarzyszenia lub inne podmioty (tabela 9).

Dwa technika są liceami niepublicznymi – Technikum Wielozawodowe w Puławach oraz Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Lublinie-Filia w Puławach. Pierwsze z nich ma w ofercie takie kierunki zawodowe jak:⁴

- fototechnik

⁴ Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- technik technologii odzieży
- technik technologii żywności
- technik żywienia i usług gastronomicznych

Drugie wymienione uprzednio technikum niepubliczne oferuje następujące kierunki zawodowe:

- technik usług fryzjerskich
- technik hotelarstwa
- technik przemysłu mody
- technik informatyk
- technik ekonomista
- technik obsługi turystycznej
- technik handlowiec
- technik fotografii i multimediiów

Warto, dodać że na terenie powiatu puławskiego działają 4 niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego: Centrum Tańca Wasilewski-Felksa, Ośrodek Szkoleniowy Centrum Nauki i Biznesu „Żak” w Puławach, The Bambury School oraz Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Centrum Kształcenia w Puławach.

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
Szkoły ogólnokształcące (licea)	2	7	0	0	0	5	0	1
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	0	5	0	0	0	1	1	0
Szkoły policealne	0	1	0	1	0	1	0	3

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

Liczba etatów nauczycieli w szkołach powiatu puławskiego zmniejszyła się na przestrzeni ostatnich 7 lat. Przyczyną tego jest głównie spadek liczby etatów w szkołach ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. W szkołach ponadpodstawowych liczba etatów podlegała w ostatnich latach pewnej fluktuacji, ale jednak w horyzoncie ostatnich 7 lat nie zmieniła się istotnie. Natomiast liczba etatów w szkołach średnich wyraźnie spadła (tabela 10). W roku 2018/2019 liczba nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w szkołach szczebla podstawowego wyniosła 888,9 natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych łącznie osiągnęła poziom 427,5 etatu co razem odpowiadało liczbie 1316,4 etatów. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w powiecie umiarkowana. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 8,2 i była wyższa o 0,2 od średniej dla Polski, ale jednocześnie niższa o 0,4 względem

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

średniej woj. lubelskiego, co oznacza, że uczniowie mogą liczyć w powiecie na nieznacznie większy dostęp do nauczyciela niż przeciętnie w kraju, ale jednocześnie dostęp ten jest słabszy niż na innych obszarach województwa.

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

Typ szkoły	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
liczba etatów							
Podstawowa	530,12	524,74	547,74	569,18	528,22	666,82	769,06
Gimnazjum	357,82	344,48	350,35	340,02	340,58	219,88	119,88
Ogólnokształcąca (liceum)	191,1	174,14	182,24	170,19	162,81	166,79	163,81
Średnia zawodowa (technikum)	148,7	135,51	146,3	150,75	158,64	163,05	159,37
Szkoły artystyczne	52,77	48,44	50,58	48,54	49,92	49,83	47,33
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	68,3	58,89	62,4	60,27	63,43	41,47	33,17
Policealna	52,73	44,28	34,67	35,81	33,99	32,76	23,82
Podstawowe i gimnazja razem	887,94	869,22	898,09	909,2	868,8	886,7	888,94
Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem	513,6	461,26	476,19	465,56	468,79	453,9	427,5
Ogółem	1401,5	1330,5	1374,3	1374,8	1337,6	1340,6	1316,4
Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów							
Powiat	8,1	7,9	8,2	8,0	8,2	8,3	8,2
Benchmark Polska	7,4	7,6	7,8	7,8	8,0	8,1	8,0
Benchmark woj. lubelskie	7,8	7,9	8,2	8,2	8,5	8,6	8,6

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

Na terenie powiatu ofertę edukacyjną kieruje jedna jednostka zamiejscowa uczelni wyższej - Wydział Zamiejscowy w Puławach UMCS. W ofercie tej jednostki są następujące kierunki:⁵

- Administracja publiczna; studia I stopnia; studia stacjonarne
- Administracja publiczna; studia I stopnia; studia niestacjonarne (zaoczne)
- Chemia techniczna; studia I stopnia; studia stacjonarne
- Chemia techniczna; studia I stopnia; studia niestacjonarne (zaoczne)
- Wychowanie fizyczne; studia I stopnia; studia stacjonarne
- Wychowanie fizyczne; studia I stopnia; studia niestacjonarne (zaoczne)
- Fizjoterapia; studia jednolite magisterskie; studia stacjonarne
- Fizjoterapia; studia jednolite magisterskie; studia niestacjonarne (zaoczne)

Według danych GUS w badanym powiecie studiowało 278 studentów, w tym 188 kobiet, oraz 90 mężczyzn.

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ zarejestrowanych było 355 szkoleń, zogniskowanych w 21 obszarach tematycznych. Szkolenia te oferowało 27 różnych podmiotów, co oznacza że liczba potencjalnych podmiotów szkoleniowych działających na terenie powiatu jest stosunkowo duża (tabela 11). Najczęściej oferta szkoleń dotyczyła szkolenia nauczycieli i nauki o kształceniu (161 ofert), usług transportowych

⁵ <https://www.umcs.pl/pl/kierunki,7521.htm>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(42 oferty), rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (24 oferty) oraz usług fryzjerskich, kosmetycznych (22 oferty). 18 ofert dotyczyło obszaru rolnictwa, leśnictwa, rybołówstwa, 14 sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami. W pozostałych obszarach szkoleniowych liczba ofert nie przekroczyła 10 (tabela 11).

Tabela 11. Oferty szkoleń w STOR w styczniu 2020 roku

Obszar Szkolenia	Liczba oferowanych szkoleń	Liczba podmiotów oferujących szkolenia w danym obszarze
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	24	6
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	161	4
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	8	2
Języki obce	9	3
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	14	3
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	6	4
Zarządzanie i administrowanie	9	3
Prace sekretarskie i biurowe	1	1
Prawo	2	1
Informatyka i wykorzystanie komputerów	7	4
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	6	2
Architektura i budownictwo	2	1
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	4	1
Weterynaria	18	1
Opieka zdrowotna	8	1
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	1	1
Ochrona własności i osób	1	1
Usługi gastronomiczne	8	3
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	22	5
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	42	3
BHP	2	2
Ogółem	355	27

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

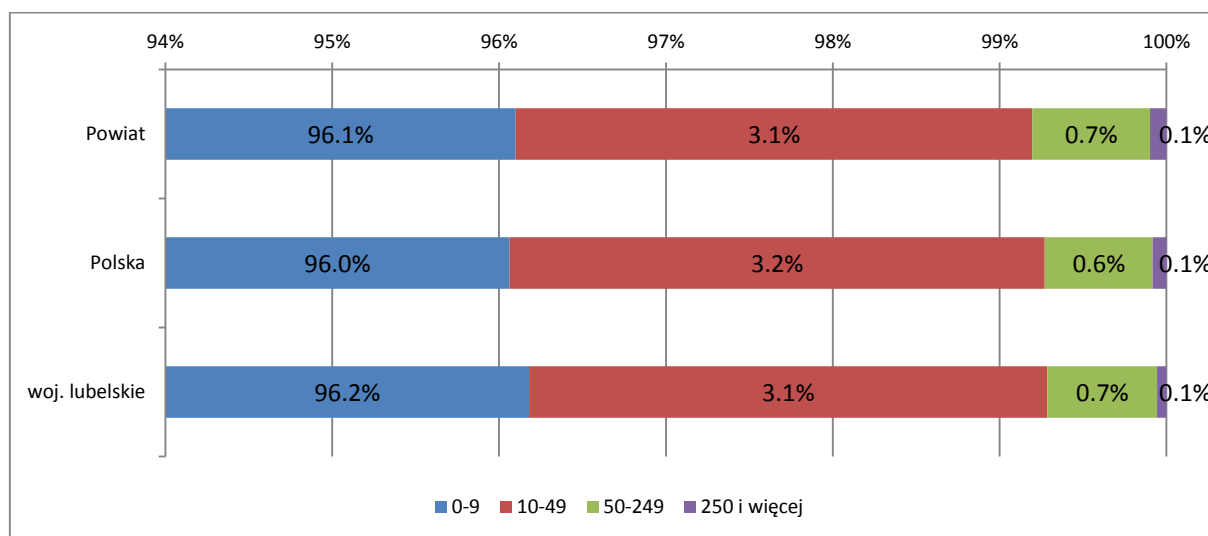
Rozdział II. Obszar przedsiębiorców

Na terenie powiatu na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowane było 10 076 podmiotów. Najmniejsze podmioty zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników stanowią tj. 96,1% całkowitej populacji podmiotów w regionie. Ekspozycja mikropodmiotów w populacji ogółu podmiotów jest nie odbiega istotnie od średniej krajowej i średnich charakterystycznej dla województwa. Od 2014 roku widać trend przyrostu mikroprzedsiębiorstw przy jednoczesnym spadku podmiotów małych oraz stabilnej na przestrzeni lat liczbie podmiotów średnich i dużych. Na terenie powiatu działa 8 podmiotów zatrudniających ponad 249 pracowników w tym dwie zatrudniające ponad 999 pracowników (tabela 12, rysunek3).

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
0-9	9325	9434	9358	9361	9368	9457	9683
10-49	315	319	317	310	306	319	312
50-249	76	76	74	71	73	71	71
250-999	8	8	8	8	8	8	8
1000 i więcej	2	2	2	2	2	2	2
Razem	9726	9839	9759	9752	9757	9857	10076
Struktura (razem = 100%)							
0-9	95,9%	95,9%	95,9%	96,0%	96,0%	95,9%	96,1%
10-49	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%	3,1%	3,2%	3,1%
50-249	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
250-999	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
1000 i więcej	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

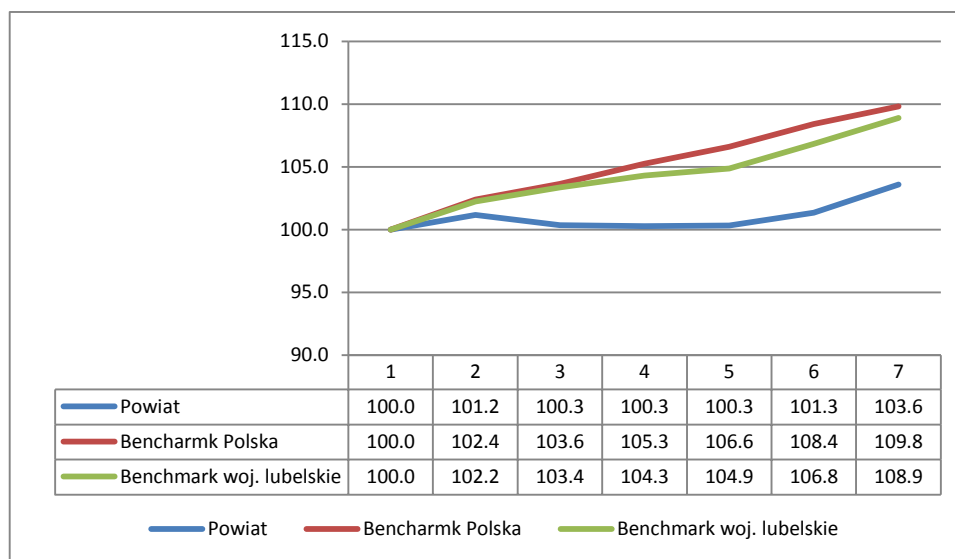


Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, powiat na tle Polski i województwa

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

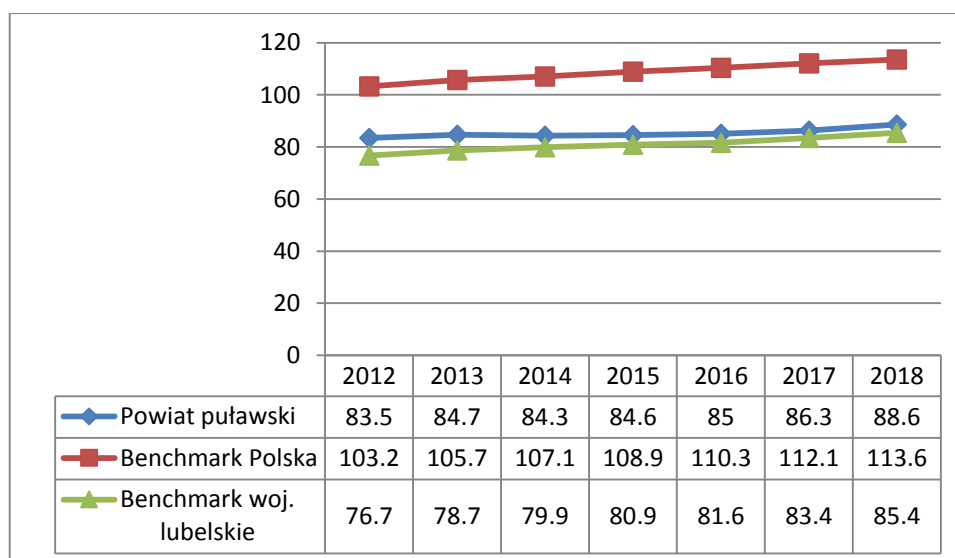
Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach jest niska, znacznie niższa niż przeciętnie w Polsce i regionie (rysunek 4). Preferencja do uruchomienia własnej działalności są zatem w społeczności lokalnej powiatu stosunkowo nieduże w porównaniu do regionu i średniej w 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/>

Warto podkreślić, że przedsiębiorczość i związana z tym gotowość do samo zatrudnienia jest jednak niska na tle kraju, ale wysoka na tle regionu. Wskaźnik nasycenia powiatu przedsiębiorczością mierzony liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców rośnie jednak zbyt wolno, aby dogonić wartości referencyjne dla kraju, a wartość referencyjna województwa zaczyna zbliżać się od dołu do wskaźnika skalkulowanego dla powiatu. Oznacza to, że choć jest potencjał do wzrostu przedsiębiorczości w powiecie nie jest on wykorzystywany, może to wynikać z większej dostępności do miejsc pracy i będzie przedmiotem dalszej analizy w niniejszym opracowaniu.

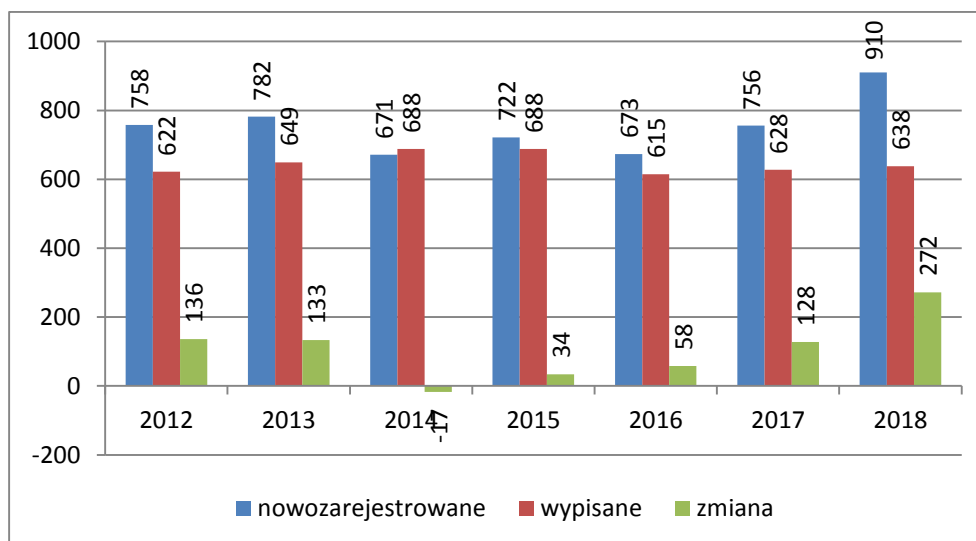


Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców, powiat na tle kraju i województwa w latach 2012-2018.

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

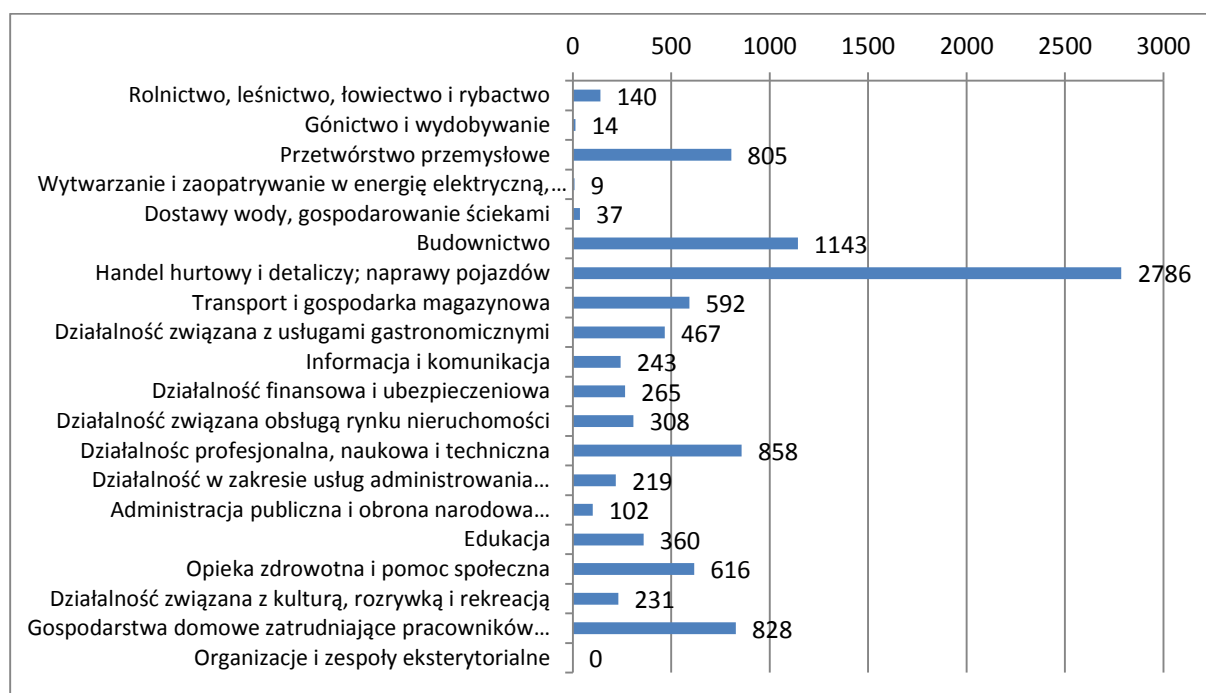
W ostatnich 3 latach można dostrzec przejawy wzrostu przedsiębiorczości obserwując zmianę liczby podmiotów nowozarejestrowanych, których z roku na rok jest coraz więcej, jednocześnie jednak rośnie liczba podmiotów wyrejestrowywanych, co ogranicza potencjał akceleracji poziomu przedsiębiorczości w analizowanym powiecie.



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

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

W populacji podmiotów gospodarczych powiatu najsilniej reprezentowana jest sekcja handlu i napraw licząca 2 786 podmiotów (rysunek 7). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowanych było zarejestrowanych 1143 podmiotów, trzecie miejsce przypada 858 podmiotom związanym z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną. Czwarte miejsce pod względem częstości występowania zajęły gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników liczące 828 zarejestrowanych podmiotów. Pierwszą piątkę dopełniają podmioty przetwórstwa przemysłowego w ilości 805 wpisanych od rejestru jednostek.

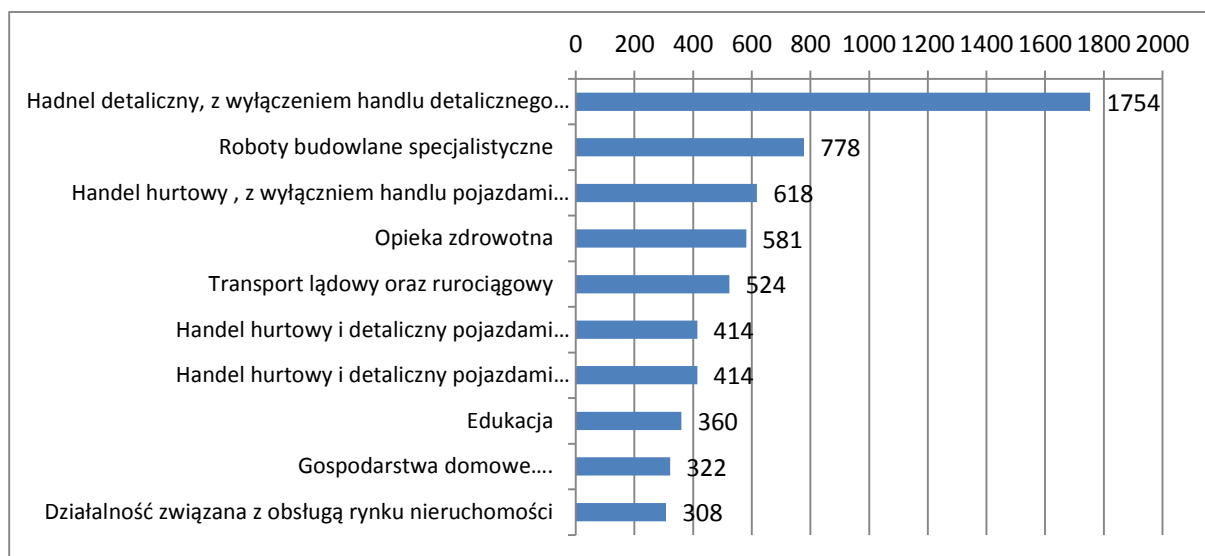


Rysunek 7. Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w powiecie w roku 2018

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 handlu hurtowego (bez pojazdów samochodowych), a czwarte i piąte miejsce zajmują odpowiednio opieka zdrowotna i transport lądowy (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 sektorze rolnictwa w 2018 roku pracowało 13 943 osób tj. 36,8% pracujących wykazywanych przez GUS – jest to mniej niż średnio w regionie (43,6% w woj. lubelskim). W sektorze przemysłu i budownictwa natomiast zatrudnionych było 26,1% pracujących, co przybliży powiat do średniej krajowej (27,3% dla Polski) i jednocześnie jest znacznie powyżej wartości dla całego województwa (w lubelskim 16,8%). Sektor handlu i napraw, mimo znaczącej ekspozycji w populacji podmiotów gospodarczych nie tworzy tak wielu miejsc pracy jak opisane sektory – znajduje w nim pracę 10,7% pracujących. W sektorze pozostałych usług zatrudnienie znajdowało 24,4% pracujących w powiecie. (tabela 13). Analiza zmian w czasie pozwala twierdzić, że sektorem, który w ostatnich latach najbardziej zyskał na znaczeniu dla powiatowego rynku pracy jest sektor przetwórstwa i budownictwa, stracił natomiast nieco na znaczeniu sektor rolnictwa.

Tabela 13. Pracujący w powiecie według grup sekcji

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	13949	13950	13944	13948	13947	13945	13934
przemysł i budownictwo	9392	9432	9370	9738	10016	10489	9860
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	4040	4293	4162	4066	4433	4211	4066
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	774	789	772	772	767	727	722
pozostałe usługi	8859	9045	9084	9153	9093	9270	9249
Ogółem	37014	37509	37332	37677	38256	38642	37831

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Struktura							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	37,7%	37,2%	37,4%	37,0%	36,5%	36,1%	36,8%
przemysł i budownictwo	25,4%	25,1%	25,1%	25,8%	26,2%	27,1%	26,1%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	10,9%	11,4%	11,1%	10,8%	11,6%	10,9%	10,7%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2,1%	2,1%	2,1%	2,0%	2,0%	1,9%	1,9%
pozostałe usługi	23,9%	24,1%	24,3%	24,3%	23,8%	24,0%	24,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Analiza liczby ofert pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w ujęciu miesięcznym pozwala dostrzec, że całkowita liczba ofert na koniec miesiąca zmalała ze 135 do 83, jednocześnie wzrosła liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę z 22 do 29, co oznacza niewielkie pogorszenie na rynku pracy w skali ostatniego roku – nieznacznie większą liczbę osób bezrobotnych (tabela 14) i jednocześnie potencjalne większe trudności ze znalezieniem pracy dla osób pozostających bez pracy. Warto zauważyć, że oferty zgłoszone z sektora prywatnego w ciągu ostatniego miesiąca ujętego w poniższym zestawieniu stanowiły 83%, ogółu ofert tego miesiąca.

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

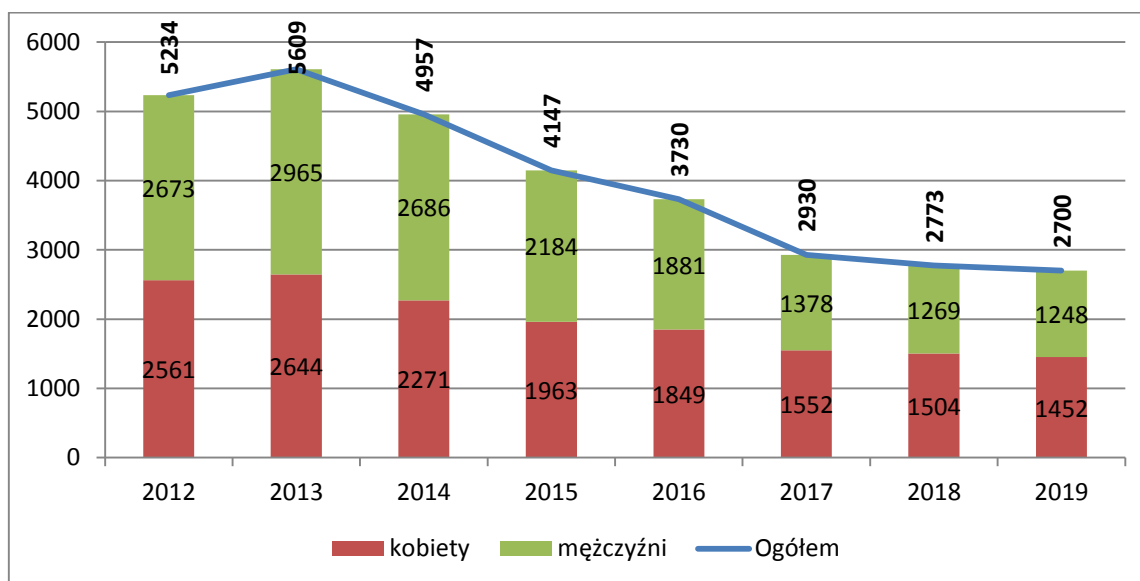
Miesiąc	Oferty pracy:			bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę
	zgłoszone w ciągu miesiąca	zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	stan na końcu miesiąca	
listopad (2018)	113	98	135	22
grudzień	100	91	90	34
styczeń	95	82	93	36
luty	239	156	202	16
marzec	167	138	166	19
kwiecień	151	136	144	21
maj	170	149	158	18
czerwiec	196	166	162	17
lipiec	184	147	156	16
sierpień	126	112	135	18
wrzesień	194	167	142	16
październik	183	155	113	21
listopad (2019)	84	70	83	29

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

Liczba osób bezrobotnych spada nieprzerwanie od 6 lat. Od 2013 roku do 2019 roku, według danych na koniec czerwca, spadek ten wyniósł 2909 co oznacza zmianę o 51,9% (rysunek 9). W ślad za spadkiem bezrobocia rejestrowanego spadła także stopa bezrobocia – we wskazanych latach zmniejszyła się ona z 11,2% do 5,5% (rysunek 10), tempo spadku tego wskaźnika wyniosło zatem 50,9% i nie było tak duże jak bezrobocia, czyli zmalała także liczba osób aktywnych zawodowo – to z kolei

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

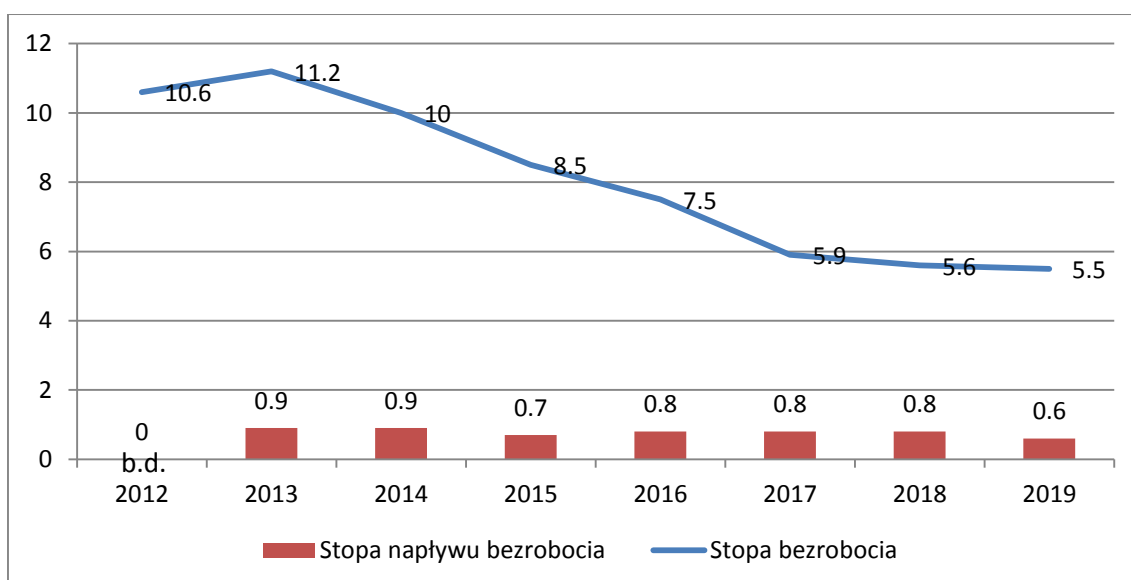
konsekwencja wcześniej stwierdzonej depopulacji powiatu i ubytku osób w wieku produkcyjnym. Bez pracy częściej pozostawały kobiety, co oznacza, że pracodawcy w powiecie preferują zatrudniać mężczyzn.



Rysunek 9. Bezzrobocie rejestrowane w powiecie 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/>

Spadkowi stopy bezrobocia sprzyja malejąca stopa napływu bezrobocia, przy czym roczne różnice stopy bezrobocia i stopy napływu bezrobocia w poszczególnych latach pozwalają konstatować, że istotną rolę w poprawie na rynku pracy powiatu lubelskiego w latach 2014-2018 odgrywali pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy, w 2019 roku natomiast bezrobocie spadło za sprawą mniejszego napływu bezrobotnych (rysunek 10).

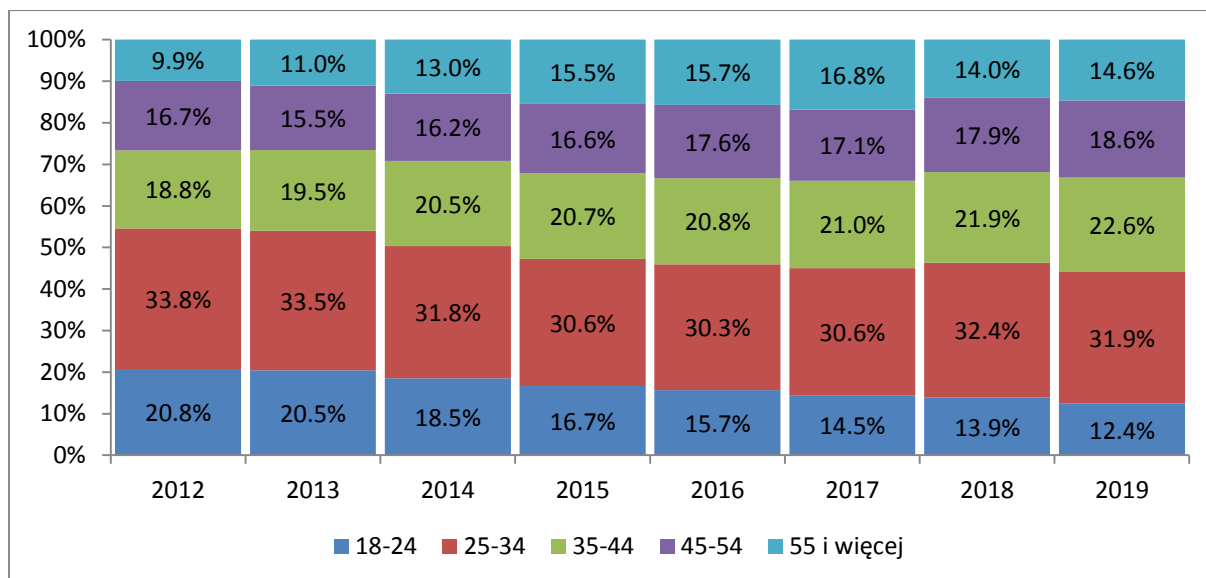


Rysunek 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego i napływu bezrobocia w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród bezrobotnych coraz mniejszą część stanowią osoby poniżej 35 roku życia. Zmniejsza się zarówno najliczniejsza grupa wiekowa osób bezrobotnych – między 25 a 34 rokiem życia, jak i osób najmłodszych – do 24 roku życia. W przypadku wszystkich starszych grup wiekowych (powyżej 35 roku życia) nastąpił wzrost ich udziałów w strukturze bezrobocia według wieku. Widoczne zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych pozwalają stwierdzić, że wśród pracodawców rosną preferencje zatrudniania osób młodych (rysunek 11).



Rysunek 11. Struktura bezrobotnych w powiecie według wieku w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych, są spójne z trendami zmian osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – liczba osób w wieku do 30 roku życia wyraźnie spada, zmniejsza się również jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych. Rośnie natomiast udział w bezrobociu osób w wieku powyżej 50 roku życia i to pomimo spadku liczebności tej frakcji bezrobotnych. 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. W skali całego okresu wzrósł o 4,9 pkt. proc. i wyniósł w I półroczu 2019 roku 53,9%. Zauważyć należy, że liczba osób tej kategorii, z uwagi na malejącą ogólną liczbę osób bezrobotnych w powiecie, spadła o 43,3% czyli o 1 112 bezrobotnych, co wskazuje na wyraźną poprawę na analizowanym rynku pracy.

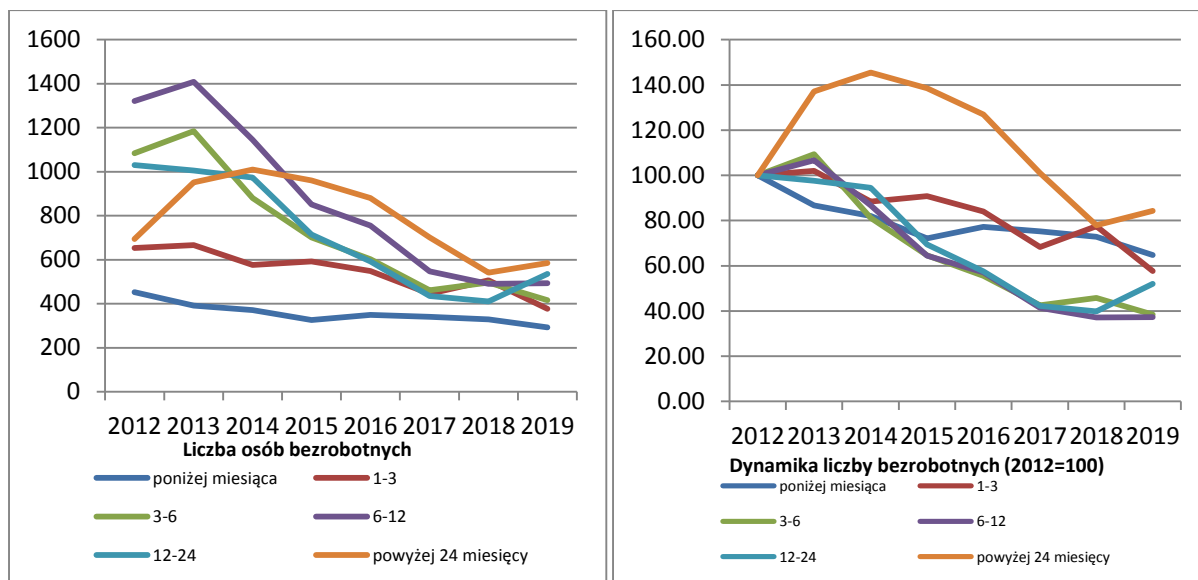
Tabela 15. Wybrane grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba osób								
do 30 roku życia	-	-	-	1386	1167	919	862	803
powyżej 50 roku życia	952	1020	1002	965	911	734	648	658
długotrwale bezrobotne	2568	2822	2802	2401	2095	1558	1434	1456
Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych								
do 30 roku życia	-	-	-	33,4%	31,3%	31,4%	31,1%	29,7%
powyżej 50 roku życia	18,2%	18,2%	20,2%	23,3%	24,4%	25,1%	23,4%	24,4%
długotrwale bezrobotne	49,1%	50,3%	56,5%	57,9%	56,2%	53,2%	51,7%	53,9%

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

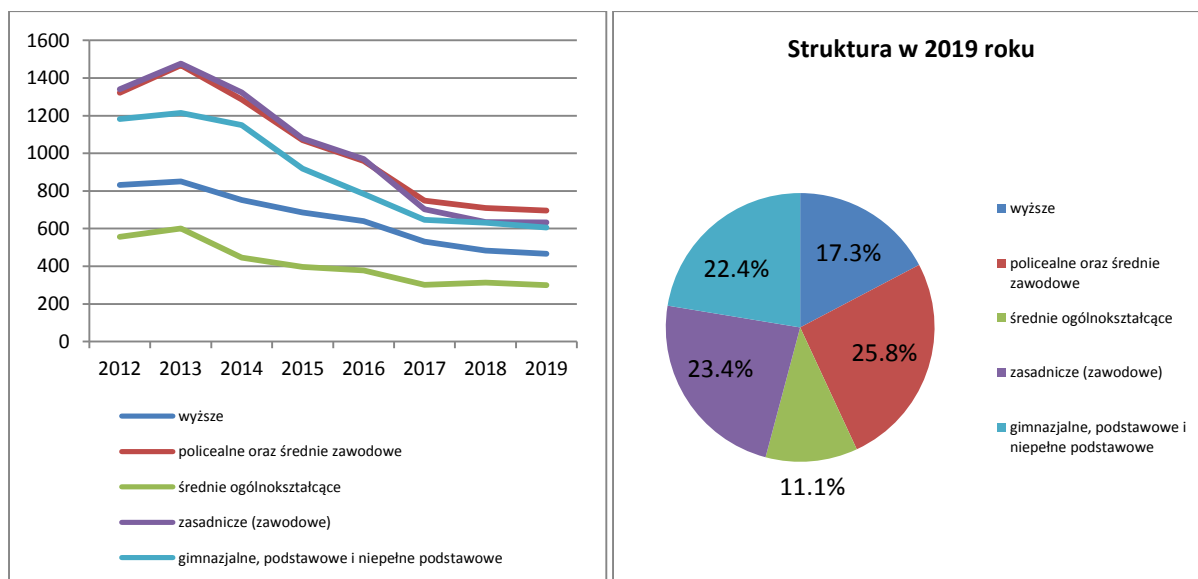
Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych w latach 2013-2019 ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu grup pozostawania bez pracy, niepokoić może jednak odwrócenie trendu spadkowego liczebności frakcji długotrwale bezrobotnych w ostatnim roku. W horyzoncie lat 2012-2019 zmalała liczba osób bezrobotnych we wszystkich wyróżnionych grupach według czasu pozostawania bez pracy. (rysunek 12), w tym najszybszy spadek dotyczył osób będących bezrobotnymi od 6 do 12 miesięcy.



Rysunek 12. Bezrobocie i jego dynamika w latach 2012-2019 według czasu pozostawania bez pracy, według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Wśród bezrobotnych powiatu najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (16,1%), a największą z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (26,7%) – w tej grupie jednak spadło ono w ostatnich latach najbardziej (o 800 od 2012 roku). Znaczny spadek miał miejsce także w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (zmniejszenie liczby bezrobotny 793 bezrobotnych) – rysunek13.

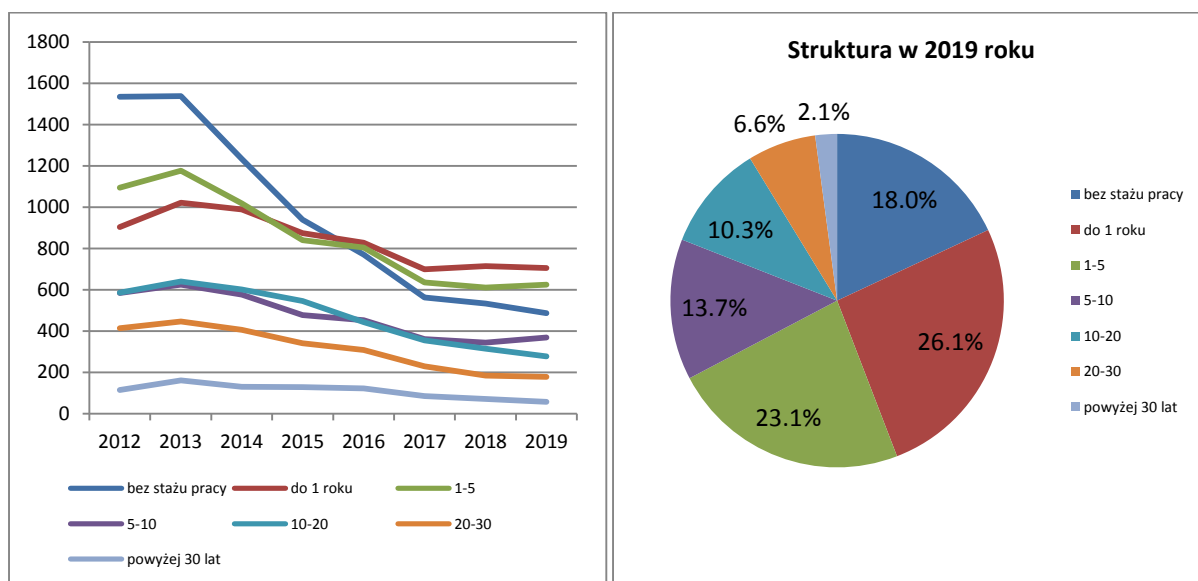


Rysunek 13. Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

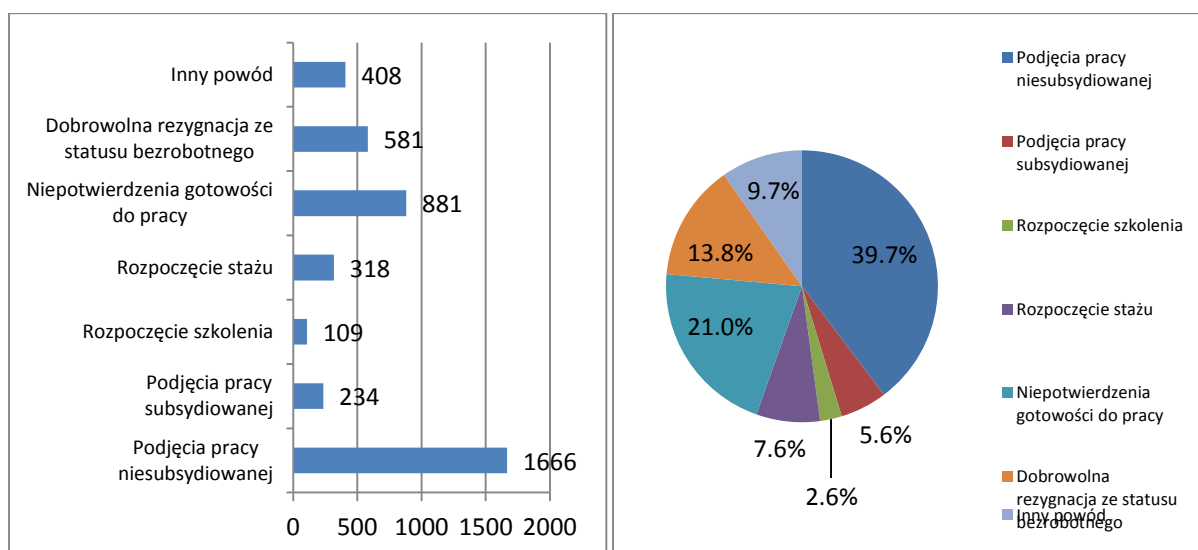
Analiza liczby osób bezrobotnych według doświadczenia zawodowego, ukazuje że coraz łatwiej znajdują pracę osoby takiego doświadczenia. Obecnie największą grupę osób bezrobotnych stanowią w powiecie osoby mające doświadczenie zawodowe, ale krótkie tj. do 1 roku.



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://bd.l.stat.gov.pl/>

W okresie od stycznia do października 2019 roku w powiatowym urzędzie pracy wyrejestrowanych zostało łącznie 4 197 bezrobotnych. Najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, było podjęcie pracy niesubsydiowanej – pracę taką podjęło w ciągu roku 1 666 bezrobotnych (tj. 39,7% przyczyn wykreśleń z rejestru). Drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było nie potwierdzenie gotowości do pracy – dokonało tego 881 osób (21,0% przyczyn wykreśleń), co ukazuje rysunek 15. Pracę subsydiowaną podjęły 234 osoby, co było przyczyną 5,6% wykreśleń z rejestru bezrobotnych.

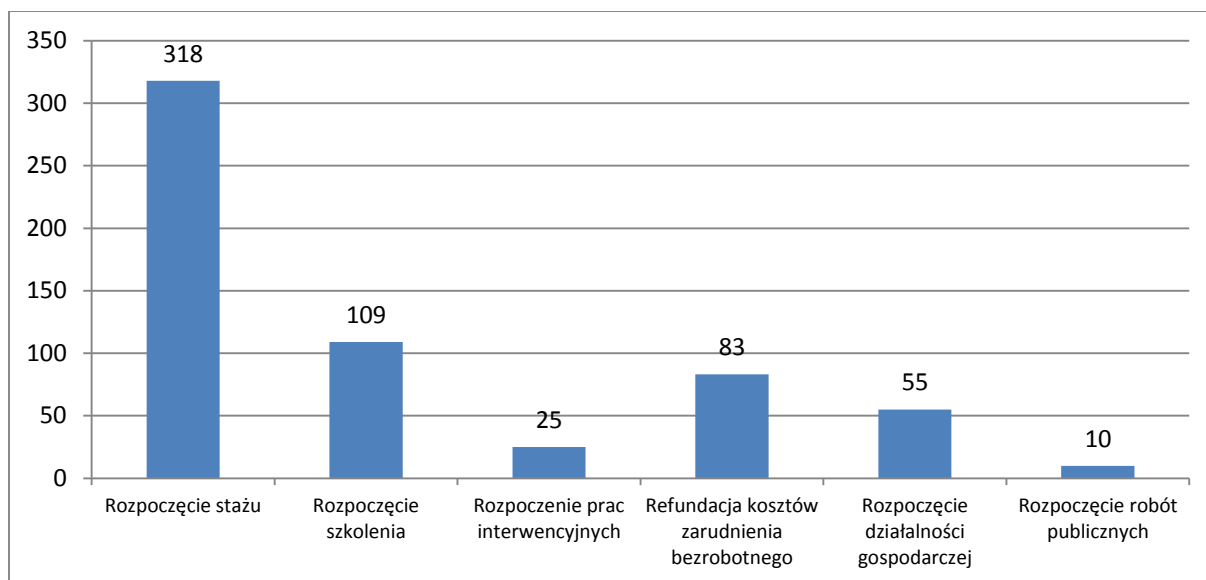


Rysunek 15. Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w powiecie od stycznia do października 2019 roku.

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W badanym powiecie, podobnie jak w całym województwie, najskuteczniejszą formą aktywizacji są staże. W okresie od stycznia do końca września 2019 roku pozwoliły one wyrejestrować 318 osób bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skutecznych aktywizacji był szkolenia, na które skierowano 109 osób we wskazanych czasie. Refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego umożliwiła zmniejszyć liczbę zarejestrowanych bezrobotnych o 83 osoby. Rozpoczęcie subsydiowanej działalności było natomiast skuteczną formą aktywizacji 55 osób (rysunek 15, tabela 16).



Rysunek 15. Najliczniejsze formy aktywizacji

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

Tabela 16. Osoby wyłączone z ewidencji w powiecie

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
Osoby wyłączone z ewidencji w miejscu sprawozdawczym	345	364	498	473	531	412	664	426	484	4197
podjęcia pracy w miesiącu sprawozdawczym	185	158	199	243	257	185	253	183	237	1900
niesubsydiowanej	164	150	182	207	229	151	215	154	214	1666
podjęcia działalności gospodarczej	9	6	4	8	6	12	6	6	7	64
pracy sezonowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
subsydiowanej	21	8	17	36	28	34	38	29	23	234
prac interwencyjnych	0	0	2	6	3	5	6	2	1	25
robót publicznych	0	0	0	0	0	0	10	0	0	10
podjęcia działalności gospodarczej	2	0	2	14	12	8	2	14	1	55
w tym w ramach bonu na zasiedlenie	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	7	5	6	5	9	16	14	10	11	83
podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	6	2	6	8	2	4	3	3	1	35
podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia	1	0	0	0	0	1	1	0	2	5
inne	5	1	1	3	2	0	2	0	7	21
rozpoczęcia szkolenia	0	7	13	12	40	14	12	5	6	109
w tym w ramach bonu szkoleniowego	0	3	1	3	2	1	2	0	2	14
rozpoczęcia stażu	3	38	68	60	37	29	40	6	37	318
w tym w ramach bonu stażowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	0	0	28	0	0	2	5	0	1	36
w tym w ramach PAI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI	2	8	4	7	6	12	21	17	13	90
odmowy ustalenia profilu pomocy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
niepotwierdzenia gotowości do pracy	72	58	109	66	108	81	175	123	89	881
dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	43	69	39	45	54	65	125	66	75	581
podjęcia nauki	2	0	1	0	1	0	0	0	3	7
osiągnięcia wieku emerytalnego	2	2	6	9	4	3	1	2	6	35
nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2	0	3	4	3	1	1	2	0	16
nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	3	2	0	4	3	0	0	3	3	18
inne	31	22	28	23	18	20	31	19	14	206

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

W świetle uprzednio prezentowanych danych, nie ulega wątpliwości, że aktywizacja zawodowych przez urzędy pracy pełni ważną rolę w rozwiązywaniu problemów bezrobocia, jednak kluczową rolę na lokalnym rynku pracy odgrywają pracodawcy, którzy oferując miejsca pracy i zatrudniając pracowników, tworzą warunki do podejmowania przez pracowników pracy niesubsydiowanej, stanowiącej najczęstszy powód wykreślenia bezrobotnych z rejestru. Najczęściej poszukiwanymi pracownikami w 2018 roku w powiecie puławskim byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Drugie miejsce pod względem liczby ofert pracy przypada grupie zawodów obejmującej pracowników usług i sprzedawców, a trzecie miejsce piastują zawody pracowników wykonujących prace proste (tabela 17). Porównując oferty pracy zgłaszane do CBOP z ofertami pozyskanymi przez Internet można stwierdzić, że ich zróżnicowanie jest dość duże. Najwięcej ofert zgłaszanych do CBOP można wyróżnić w grupie zawodów obejmującej robotników przemysłowych i rzemieślników - 500, równie wysoki wskaźnik ofert pracy zajmuje grupa zawodów pracowników wykonujących prace proste - 475 za to najniższe wskaźniki kształtują się w zawodach należących do grupy „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” - 17 oraz do grupy 6 - „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” - 19. Wśród ofert pracy pozyskanych przez Internet największa

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ich ilość znajdują się w grupie wielkich zawodów obejmującej specjalistów - 140 na kolejnym miejscu są „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” - 80 . Grupy, w których nie zgłoszono ofert pracy przez Internet to : „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”.⁶

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
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	500	3	503
Pracownicy usług i sprzedawcy	410	73	483
Pracownicy wykonujący prace proste	475	1	476
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	306	80	386
Specjaliści	161	140	301
Pracownicy biurowi	227	36	263
Technicy i inny średni personel	164	73	237
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	17	25	42
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	19	0	19
Siły zbrojne	0	0	0

Źródło: Opracowanie na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Puławach, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie puławskim. Raport roczny 2018*, Puławy, czerwiec 2019, s. 6.

Na terenie powiatu, w oparciu o dane za 2018 rok zidentyfikować można było aż 4 zawody 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 monterów linii elektryczny. 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 puławskiego byli rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby, projektanci aplikacji sieciowych i multimediiów oraz specjaliści do spraw sieci komputerowych (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
Monterzy linii elektrycznych	0	5	0
Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	0	2	0
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	0	1	0

⁶ Por. Powiatowy Urząd Pracy w Puławach, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie puławskim. Raport roczny 2018*, Puławy, czerwiec 2019, s. 6.

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
Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny	0	0	0
Rybaczy i zbieracze pracujący na własne potrzeby	0,17	0,83	0,2
Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych	0,25	1,17	0,21
Specjaliści do spraw sieci komputerowych	0,33	1	0,33
Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	4,42	10,58	0,42
Technicy analityki medycznej	0,17	0,25	0,67
Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	0,25	0,33	0,75
Nauczyciele szkół specjalnych	0,92	1,17	0,79

Źródło: Opracowanie na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Puławach, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie puławskim. Raport roczny 2018*, Puławy, czerwiec 2019, s. 16-17.

Wśród elementarnych nadwyżkowych zawodów w powiecie puławskim pierwsze miejsce przypada grupie zawodów obejmującej krawców, kuźnierzy, kapeluszników i pokrewnych. Jest to zawód maksymalnie nadwyżkowy, przy jednocześnie największej liczbie osób bezrobotnych. Drugie miejsce zajęli pracownicy domowej opieki osobistej, a trzecie filozofowie, historycy i politolodzy. Zawodów maksymalnie nadwyżkowych, na podstawie danych za cały 2018 rok zidentyfikowano w powiecie 11. Wśród zawodów nadwyżkowych, ale nie maksymalnie, tj. dla których była przynajmniej jedna oferta pracy, na szczycie rankingu znalazł się zawód szwaczek, hafciarek i pokrewnych. Średniomiesięcznie było ponad 14,8 bezrobotnych w tym zawodzie, w czasie gdy średniomiesięczna liczba ofert pracy w tym zawodzie wyniosła zaledwie 0,08, w konsekwencji współczynnik dostępności ofert pracy wyniósł dla tego zawodu 178. Jeszcze 3 zawody osiągnęły wskaźnik dostępności ofert pracy na poziomie wyższym niż 30 i byli to robotnicy pracujący przy przeładunku towarów, średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp oraz stolarze meblowi i pokrewni, 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
Krawcy, kuźnierze, kapelusznicy i pokrewni	34	0	0
Pracownicy domowej opieki osobistej	14	0	0
Filozofowie, historycy i politolodzy	8	0	0
Wyprawiacze skór, garbarze i pokrewni	5	0	0
Kartografowie i geodeci	5	0	0
Specjaliści nauk o Ziemi	2	0	0
Tapicerzy i pokrewni	1	0	0
Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	1	0	0
Technicy urządzeń ruchu lotniczego	1	0	0
Monterzy budownictwa wodnego	1	0	0
Urbaniści i inżynierowie ruchu drogowego	1	0	0
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	14,83	0,08	178

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
Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	16,25	0,25	65
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	5	0,17	30
Stolarze meblowi i pokrewni	23,25	0,83	27,9
Pracznki ręczne i prasowacze	6,33	0,33	19
Technicy fizjoterapii i masażyści	10,33	0,67	15,5
Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	16,92	1,25	13,53
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	10,83	0,92	11,82
Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie	4,92	0,42	11,8
Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	57,08	4,92	11,61
Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	10,08	0,92	11
Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	11,92	1,17	10,21
Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	2,5	0,25	10
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	22,5	2,5	9
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	60,92	8,17	7,46
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	5,17	0,75	6,89
Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	25,25	3,67	6,89
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	8,67	1,33	6,5
Nauczyciele szkół podstawowych	6,75	1,25	5,4
Kucharze	101,33	19,5	5,2
Pracownicy obsługi biurowej	55,33	11,25	4,92
Lakiernicy	3,75	0,83	4,5
Sekretarki (ogólne)	8,25	1,83	4,5
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	28,25	6,58	4,29
Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	6	1,58	3,79
Pracownicy ochrony osób i mienia	29,08	8,5	3,42
Specjaliści do spraw public relations	2,42	1	2,42

Źródło: Opracowanie na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Puławach, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie puławskim. Raport roczny 2018*, Puławy, czerwiec 2019, s. 17-18.

Według barometru zawodów w powiecie puławskim najbardziej poszukiwanymi w 2020 roku pracownikami będą:⁷

⁷ Źródło: Barometr zawodów: <https://barometrzwadodow.pl/lubelskie/prognozy-w-tabelach/2020>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- blacharze i lakiernicy samochodowi
- brukarze
- cieśle i stolarze budowlani
- cukiernicy
- diagnosty samochodowi
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- fryzjerzy
- geodeci i kartografowie
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kierownicy budowy
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- lekarze
- logopedzi i audiofonolodzy
- masarze i przetwórcy ryb
- nauczyciele języków obcych i lektorzy
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- piekarze
- pracownicy obsługi ruchu szynowego
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- pracownicy socjalni
- psycholodzy i psychoterapeuci
- spawacze

Największy problem ze znalezieniem w powiecie pracy z uwagi na nadwyżkę poszukujących pracy mogą mieć:⁸

- biologowie, biotechnolodzy, biochemicy
- ekonomiści
- farmaceuci
- filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- inżynierowie chemicy i chemicy
- pedagodzy
- plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
- pracownicy administracyjni i biurowi
- pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
- pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
- pracownicy ds. techniki dentystycznej
- socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- specjaliści administracji publicznej
- specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- specjaliści technologii żywności i żywienia
- technicy informatycy

⁸ Tamże.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powiat puławski

CZĘŚĆ II.

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ
KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

Lublin, styczeń 2021

Spis treści

Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw	2
1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	2
2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia	4
2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach	4
2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu	6
2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu	8
2.4 Metody rekrutacji pracowników	9
3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu puławskiego dotyczące kandydatów do pracy	9
3.1 Wykształcenie	9
3.2 Doświadczenie zawodowe	11
3.3 Wiek	12
3.4 Znajomość języków obcych	13
3.5 Znajomość oprogramowania	14
3.6 Oczekiwane kompetencje	14
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe	16
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy	17
4. Rozwój pracowników	19
4.1 Kursy i szkolenia	19
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym	22
Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych	24
1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych	24
2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów	26
2.1 Analiza oferty edukacyjnej	26
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia	27
3. Kompetencje a proces kształcenia	28
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia	28
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach	29
4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami	31

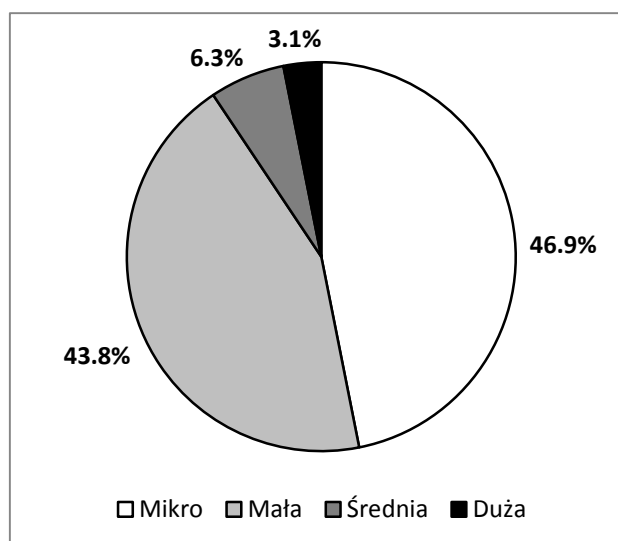
Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw

Rozdział 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W powiecie puławskim przebadano 32 przedsiębiorców.

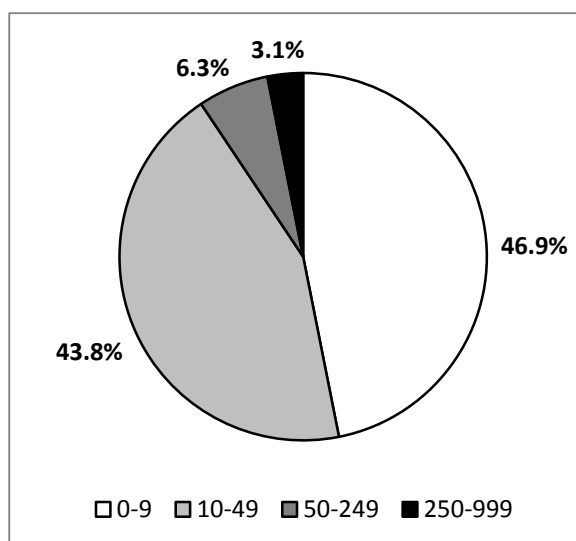
Ocena wielkości przedsiębiorstw oraz liczby pracowników (odpowiednio rysunki 1.1 oraz 1.2) pokazuje, że w próbie badawczej przeważają dwie porównywalne liczebnie grupy przedsiębiorstw, czyli organizacje mikro zatrudniające od 0 do 9 pracowników (46,9% podmiotów) oraz małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (43,8% wskazań). Ponadto w badanej grupie przedsiębiorstw występował tylko jeden podmiot duży zatrudniający ponad 250 osób (3,1% badanych) oraz dwa podmioty średnie zatrudniające od 50 do 249 pracowników, które odpowiadają za 6,3% próby.

Rysunek 1.1 Rozmiar organizacji objętych badaniem



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach

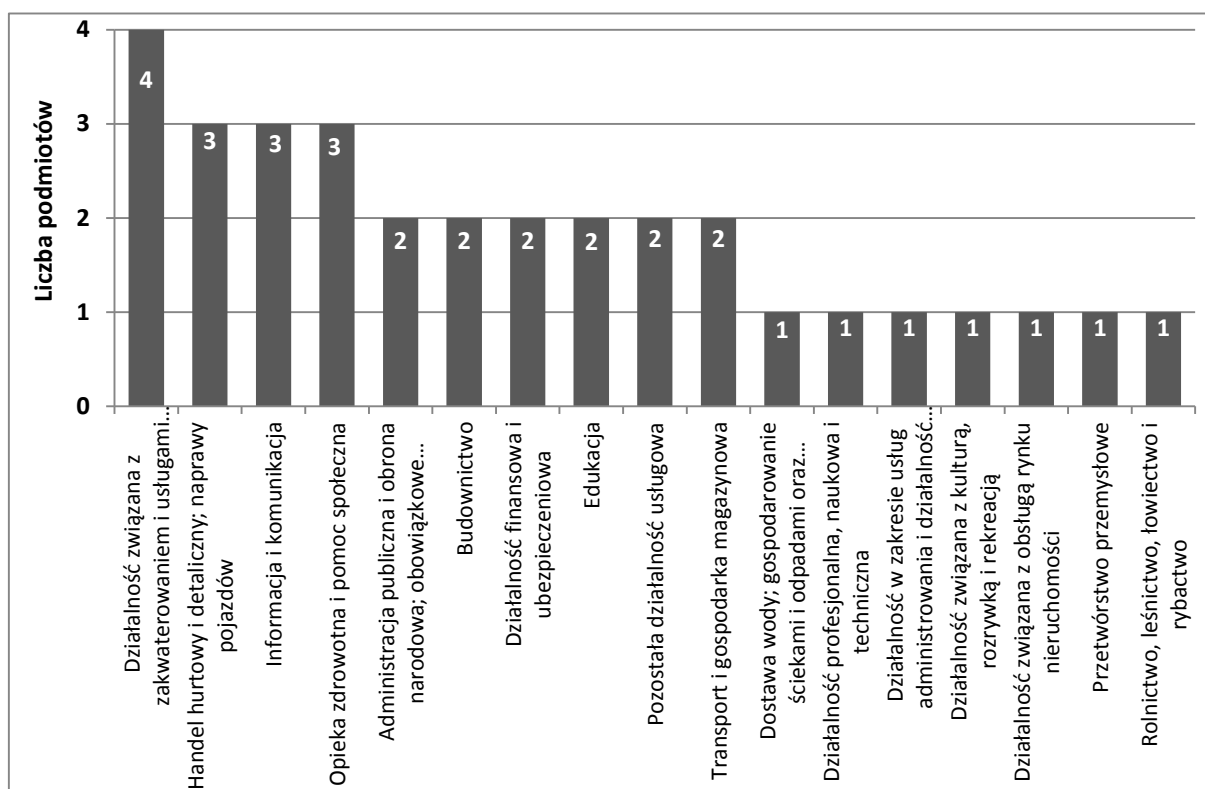


Źródło: opracowanie własne

Analizując podział próby badawczej dla powiatu puławskiego z uwzględnieniem reprezentowanych przez respondentów branż (rysunek 1.3) można zauważyć, iż największą reprezentację w omawianej próbie podmiotów stanowią przedsiębiorstwa wykonujące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (4 wskazania). Natomiast po trzech reprezentantów w próbie dla powiatu puławskiego mają przedstawiciele handlu hurtowego i detalicznego i naprawy samochodów; informacji i komunikacji oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Do grupy branż reprezentowanych przez dwa podmioty należą: administracja publiczna; budownictwo; działalność finansowa i ubezpieczeniowa; edukacja; transport i gospodarka magazynowa oraz pozostała działalność usługowa. Reszta wytypowanych przez respondentów branż jest reprezentowana przez pojedyncze podmioty.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

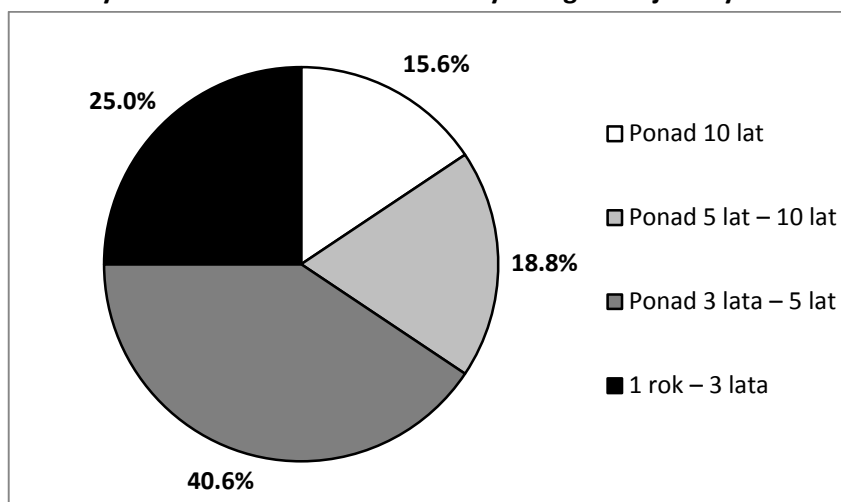
Rysunek 1.3 Branże w jakich działają badane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Analiza czasu działania badanych organizacji na rynku pokazuje (rysunek 1.4), że większość z respondentów wskazała, iż ich podmioty działają na rynku w przedziale od 3 do 5 lat (40,6%). Drugą pod względem liczebności grupę stanowią organizacje, które funkcjonują ponad 1 rok lecz mniej niż 3 lata (25%). Natomiast podmioty, które zadeklarowały działanie na rynku od 5 do 10 lat odpowiadają za 18,8% próby a te, które działają od ponad 10 lat za 15,6% próby. W badanej zbiorowości nie występują organizacje, których czas działania na rynku jest krótszy niż jeden rok.

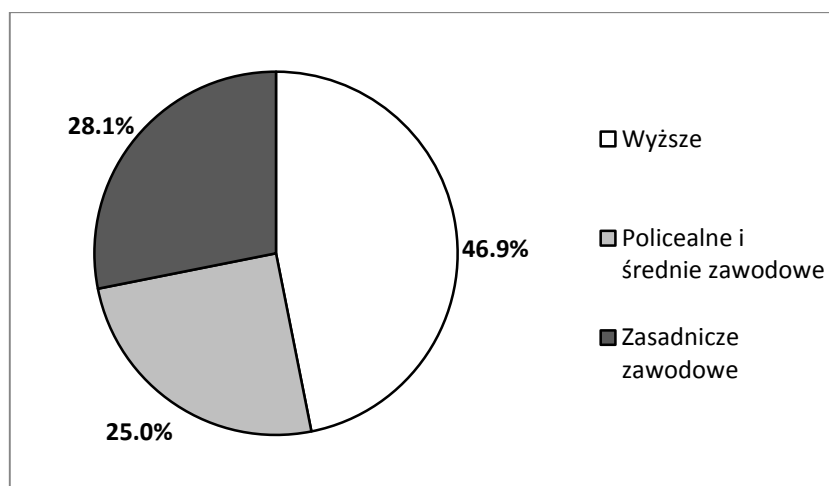
Rysunek 1.4 Czas działania badanych organizacji na rynku



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę dominujące wykształcenie pracowników badanych podmiotów (rysunek 1.5) można zauważyć, iż wśród analizowanych przedsiębiorstw dominują 3 główne poziomy wykształcenia kadr pracowniczych. Najliczniejszą grupę podmiotów stanowią te, w których dominują pracownicy o wykształceniu wyższym (46,9%). W dalszej kolejności plasują się podmioty z dominującym wykształceniem zasadniczym zawodowych (28,1%) oraz policealnym i średnim zawodowym (25%).

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 podmiotów funkcjonujących na terenie powiatu puławskiego zaobserwować można nieprzeciętnie wysokie zmiany w poziomie zatrudnienia, zarówno przed, jak i po wybuchu epidemii (tabela 2.1). W pierwszym z przytoczonych okresów zwiększenie zatrudnienia zadeklarowało 53,13% jednostek, co jest wartością największą spośród wszystkich objętych analizą powiatów, zaś żaden podmiot nie zadeklarował zmniejszenia zatrudnienia. W drugim z badanych okresów zmniejszenie liczby etatów deklarowało 28,13% przedsiębiorstw, co jest wartością dwukrotnie przekraczającą średnią dla całej próby, równocześnie zaś 3,13% badanych firm wskazało na zwiększenie zatrudnienia, co także przekracza wartość średnią dla wszystkich ujętych w analizie jednostek.

Tabela 2.1 Zmiany zatrudnienia przed i po wybuchu epidemii

	Poziom zatrudnienia		
	Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
Przed epidemią			
powiat puławski	0,00%	46,88%	53,13%
Próba ogółem	2,38%	82,90%	14,73%
Po wybuchu epidemii			
powiat puławski	28,13%	68,75%	3,13%
Próba ogółem	13,54%	83,61%	2,85%

Źródło: badania własne

Analizując przedsiębiorstwa podzielone na grupy według wielkości zatrudnienia, w okresie przed epidemią wskazać należy na relatywnie porównywalną ilość deklaracji odnośnie jego zwiększenia w każdej kategorii jednostek (tabela 2.2). Wśród przedsiębiorstw najmniejszych, do 9 pracowników wzrost zadeklarowało 46,67% badanych, wśród podmiotów do 49 pracowników – 57,15%, do 249 – 50%, jak również jedyne ujęte przedsiębiorstwo liczące ponad 250 osób. Jak było wspomniane wcześniej, żaden podmiot nie zadeklarował redukcji zatrudnienia w tym okresie.

Tabela 2.2 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu przed wybuchem epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat puławski	0,00%	53,33%	46,67%
	próba łącznie	0,85%	89,74%	9,40%
10-49	powiat puławski	0,00%	42,86%	57,14%
	próba łącznie	3,31%	80,13%	16,56%
50-249	powiat puławski	0,00%	50,00%	50,00%
	próba łącznie	9,09%	54,55%	36,36%
250-999	powiat puławski	0,00%	0,00%	100,00%
	próba łącznie	0,00%	0,00%	100,00%

Źródło: badania własne

Po wybuchu epidemii w każdej grupie jednostek, z wyjątkiem podmiotu z grupy powyżej 249 pracowników, wskazać można przekraczający średnią dla próby łącznie odsetek deklaracji wskazujących na zmniejszenie zatrudnienia. Stan taki raportuje odpowiednio 26,67% jednostek do 9 pracowników, 28,57% podmiotów do 49 pracowników oraz połowa podmiotów do 249 zatrudnionych (tabela 2.3). Równocześnie, największy badany podmiot utrzymał zatrudnienie, zaś 6,67% spośród jednostek najmniejszych zadeklarowało jego zwiększenie.

Tabela 2.3 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu po wybuchu epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat puławski	26,67%	66,67%	6,67%
	próba łącznie	10,26%	88,03%	1,71%
10-49	powiat puławski	28,57%	71,43%	0,00%
	próba łącznie	17,22%	79,47%	3,31%
50-249	powiat puławski	50,00%	50,00%	0,00%
	próba łącznie	18,18%	72,73%	9,09%
250-999	powiat puławski	0,00%	100,00%	0,00%
	próba łącznie	33,33%	66,67%	0,00%

Źródło: badania własne

Podsumowując przeprowadzone rozważania, trudno jest jednoznacznie ocenić kierunek zmian w zatrudnieniu obserwowany w powiecie puławskim. Niemniej jednak, ocena ta jest raczej pozytywna – pomimo, iż po wybuchu epidemii zaobserwowano spory i ponadprzeciętny odsetek podmiotów redukujących zatrudnienie, poprzedzone było to imponującym wzrostem etatów – wskazywało na niego ponad 50% badanych firm. Przed wybuchem epidemii średnie zwiększenie zatrudnienia przypadające na podmiot w próbie deklarujący ten kierunek zmian wyniosło 7,47 etatu, po wybuchu epidemii – zwiększenie wyniosło średnio 2,00 etatu, zmniejszenie – 4,33.

2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu

Do najważniejszych przyczyn wzrostu zatrudnienia przed wybuchem epidemii przedsiębiorstwa zaliczyły w pierwszej kolejności wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych przez firmę usług – odpowiedź taką wskazało 62,5% spośród wszystkich jednostek z powiatu puławskiego, które zanotowały wzrost zatrudnienia w tym okresie (tabela 2.4). Kolejne, chociaż mniej istotne czynniki to brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach oraz potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienia lub nie przedłużenie umowy – każdy wskazany przez 18,75% podmiotów, oraz potrzeba uzupełnienia etatów ze względu na odejścia pracowników z pracy oraz odejście pracowników na rentę lub emeryturę – każdy wskazany przez 6,25% podmiotów.

Tabela 2.4 Przyczyny wzrostu zatrudnienia przed epidemią

Przyczyna	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	62,50%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	6,25%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	18,75%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	18,75%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	6,25%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Tabela 2.5 Przyczyny redukcji zatrudnienia po epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	66,67%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0,00%
Za duża liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	22,22%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	22,22%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	11,11%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	11,11%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	0,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Zmiana – w tym przypadku spadek, sprzedaży produktów lub usług jest także najważniejszą przyczyną redukcji zatrudnienia po wybuchu epidemii (tabela 2.5) – wskazało ją 66,7% podmiotów, które zwalniały pracowników w tym okresie. Do kolejnych przyczyn zaliczono także nieprzedłużenie pracownikom umowy oraz odejścia pracowników na emeryturę (każde wskazane przez 22,2% podmiotów), ograniczenie asortymentu produktów lub świadczonych usług, a także reorganizację działalności organizacji – każdy z tych czynników wskazało po 11,1% badanych przedsiębiorstw.

W próbie jednostek z powiatu puławskiego znalazły się również jednostki, które zwiększały zatrudnienie także po wybuchu epidemii – jako jedyna przyczyna wskazany został w tym przypadku wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych usług (tabela 2.6).

Tabela 2.6 Przyczyny wzrostu zatrudnienia po epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	100,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0,00%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	0,00%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	100,00%

Źródło: badania własne

W prowadzonej analizie oceniono także grupy zawodów w których, według deklaracji przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu puławskiego, miały miejsce zatrudnienia i zwolnienia (tabela 2.7). Biorąc pod uwagę podmioty redukujące etaty, najwięcej z nich wskazało na grupę specjalistów – zwolnienia w jej obrębie zadeklarowało 44,44% jednostek. Kolejne wskazywane kategorie to pracownicy usług i sprzedawcy, a także pracownicy przy pracach prostych (każda - 33,33% podmiotów), oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz kadra menedżerska – obie grupy wskazane przez 11,11% przedsiębiorstw.

Tabela 2.7 Grupy zawodów w których miały miejsce zatrudnienia i zwolnienia

Kategoria zawodów	Podmioty redukujące etaty	Podmioty zatrudniające
Specjaliści	44,44%	52,94%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,11%	0,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	33,33%	23,53%
Technicy i inny średni personel	0,00%	5,88%
Pracownicy biurowi	0,00%	0,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,00%	0,00%
Pracownicy przy pracach prostych	33,33%	29,41%
Kadra menedżerska	11,11%	11,76%
Inne	0,00%	0,00%

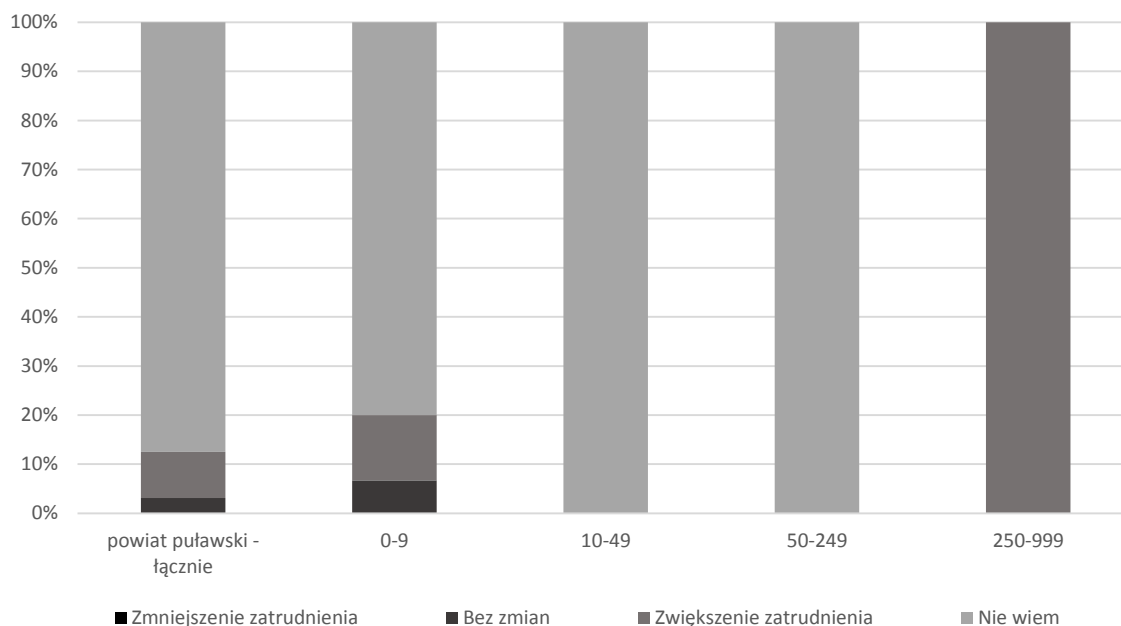
Źródło: badania własne

Wśród podmiotów deklarujących wzrost zatrudnienia, najczęściej przedsiębiorstw deklarowało przyjęcia specjalistów (52,94%), ale także pracowników przy pracach prostych (29,41%), pracowników usług i sprzedawców (23,53%), kadry menedżerskiej (11,76%) oraz techników i średniego personelu (5,88%).

2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Biorąc pod uwagę odpowiedzi na pytanie dotyczące zmian w zatrudnieniu przewidywanych w przyszłości (rysunek 2.1) zauważyć można wynikającą z deklaracji przedsiębiorstw nieprzeciętną niepewność – brak wiedzy w tym zakresie deklaruje 87,5% przedsiębiorstw w skali całej próby z tego powiatu, w tym 80% podmiotów do 9 pracowników oraz wszystkie podmioty od 10 do 49 oraz od 50 do 249 zatrudnionych. Wzrost zatrudnienia przewidują natomiast wszystkie jednostki największe (250-999 pracowników) oraz 13,33% podmiotów do 9 zatrudnionych. W tej ostatniej grupie pozostałe 6,67% przedsiębiorstw nie spodziewa się zmian.

Rysunek 2.1 Planowane zmiany w zatrudnieniu



Źródło: badania własne

Analiza odpowiedzi na pytanie o wyrażony ilościowo, przewidywany wzrost zatrudnienia umożliwia oszacowanie skali zmian – podmioty deklarujące jego zwiększenie planują średnio wzrost etatów o 7,66 – wysoka wartość średniej wiąże się z obecnością w próbie także przedsiębiorstw bardzo dużych.

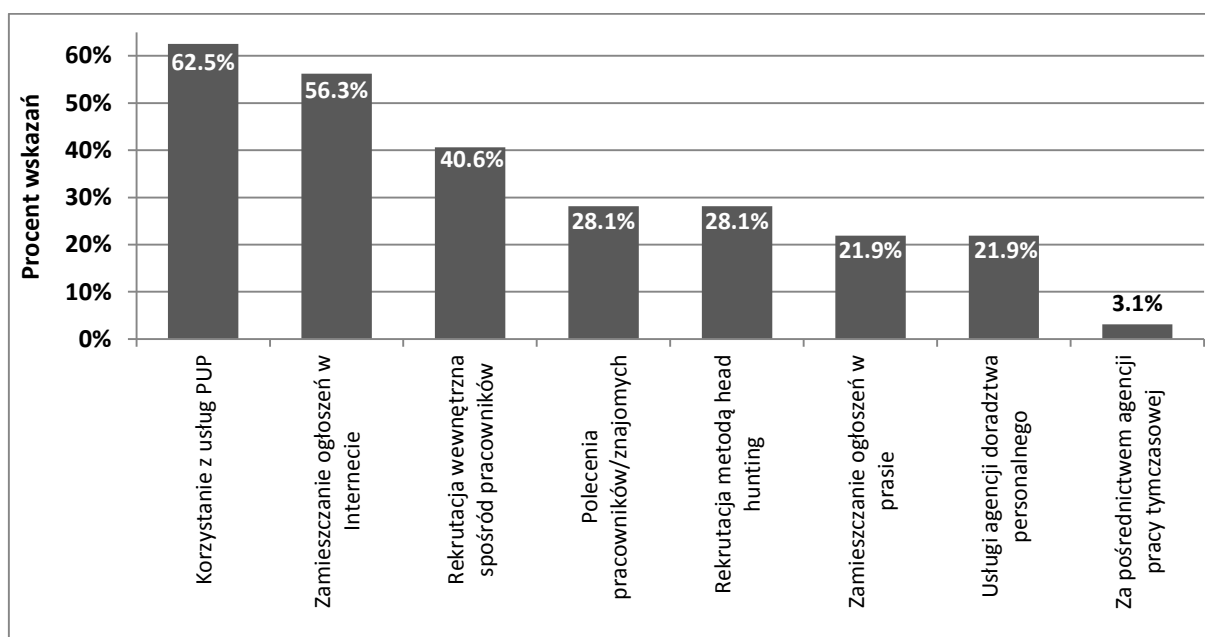
Kategorie zawodów w których planowane są zatrudnienia to przede wszystkim pracownicy usług i sprzedawcy – wszystkie podmioty spodziewające się tego kierunku zmian wskazały na tą grupę zawodów. Dodatkowo, wskazywani byli specjaliści (33,3% podmiotów) oraz pracownicy przy pracach prostych – także przez 33,3% jednostek.



2.4 Metody rekrutacji pracowników

W procesie rekrutacyjnym badane podmioty wskazywały głównie na wykorzystywanie następujących metod lub kanałów (rysunek 2.2): korzystanie z usług PUP (62,5%); zamieszczanie ogłoszeń w Internecie (56,3%) oraz rekrutacja wewnętrzna spośród pracowników (40,6%). Ponadto w przypadku ponad 20% badanych mamy do czynienia również z: poleceniami pracowników, rodziny i znajomych (28,1%); rekrutacją metodą head huntingu (28,1%); zamieszczaniem ogłoszeń w prasie (21,9%) oraz korzystaniem z usług agencji doradztwa personalnego (21,9%) oraz 3,1% korzystało z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej.

Rysunek 2.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne

3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu puławskiego dotyczące kandydatów do pracy

3.1 Wykształcenie

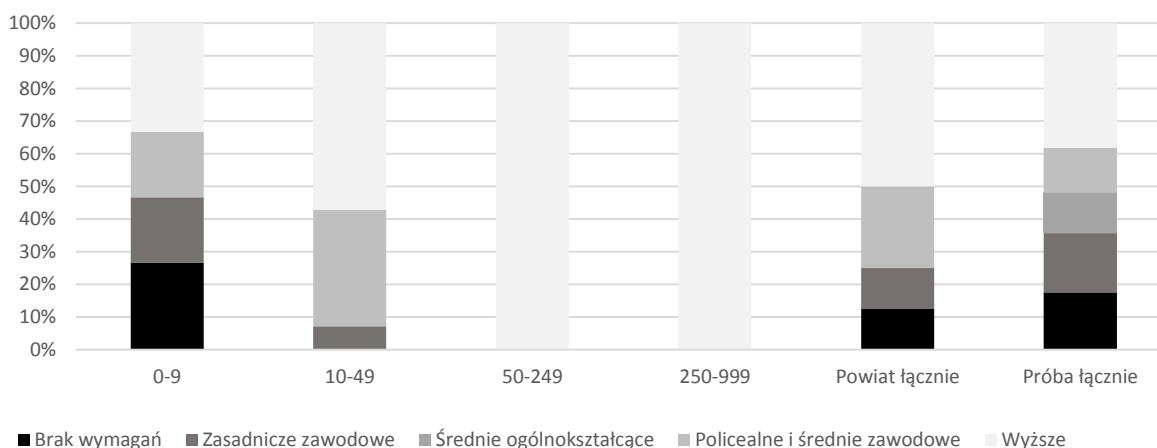
Pierwszym, poddanym analizie obszarem wymagań stawianych przez przedsiębiorstwa z powiatu puławskiego kandydatom do pracy stały się wymagania w zakresie posiadanego wykształcenia – przedstawione one zostały na rysunku 3.1.

W skali całej próby rozpatrywanej łącznie, najwięcej jednostek (50%) oczekuje od kandydatów do zatrudnienia posiadania wykształcenia wyższego, w nieco mniejszym zakresie – policealnego i średniego zawodowego (25%) oraz zasadniczego zawodowego (12,5%) – tyle samo jednostek zadeklarowało także, iż nie posiada żadnych wymagań. W grupie przedsiębiorstw najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników, także najbardziej preferowane jest wykształcenie wyższe – oczekuje go jedna trzecia jednostek, w dalszej kolejności przedsiębiorstwa wskazywały także na wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz policealne i średnie zawodowe (po 20% jednostek).

Ponadto, w tej grupie 26,7% podmiotów nie ma wymagań w zakresie wykształcenia kandydatów do pracy.

Wśród podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników także dominuje wykształcenie wyższe – oczekuje go 57,14% jednostek, wśród pozostałych, preferowane jest wykształcenie policealne i średnie zawodowe (35,71%) oraz zasadnicze zawodowe (7,14% podmiotów). Przedsiębiorstwa z dwóch grup obejmujących największe jednostki (od 50 do 249 pracowników oraz powyżej 249 pracowników) oczekują od kandydatów wyłącznie wykształcenia wyższego.

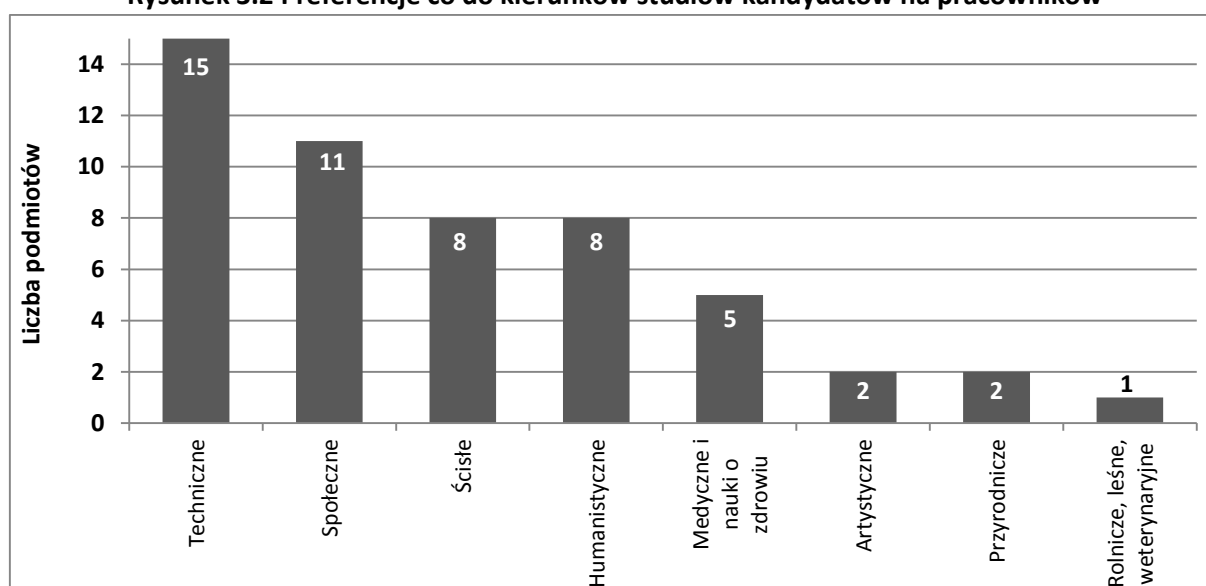
Rysunek 3.1. Oczekiwany poziom wykształcenia



Źródło: badania własne

Ocena preferencji badanych, co do kierunku studiów kandydatów do pracy (rysunek 3.2) pokazuje przewagę liczby wskazań dla kierunków technicznych (15 osób). Następnym pod względem kolejności wskazań są kierunki społeczne. Trzecią grupę preferowanych przez potencjalnych pracodawców kierunków studiów stanowią obszary ścisłe oraz humanistyczne (po 8 wskazań każdy). Ponadto respondenci w zauważalnym stopniu wskazywali również na absolwentów kierunków medycznych i nauk o zdrowiu.

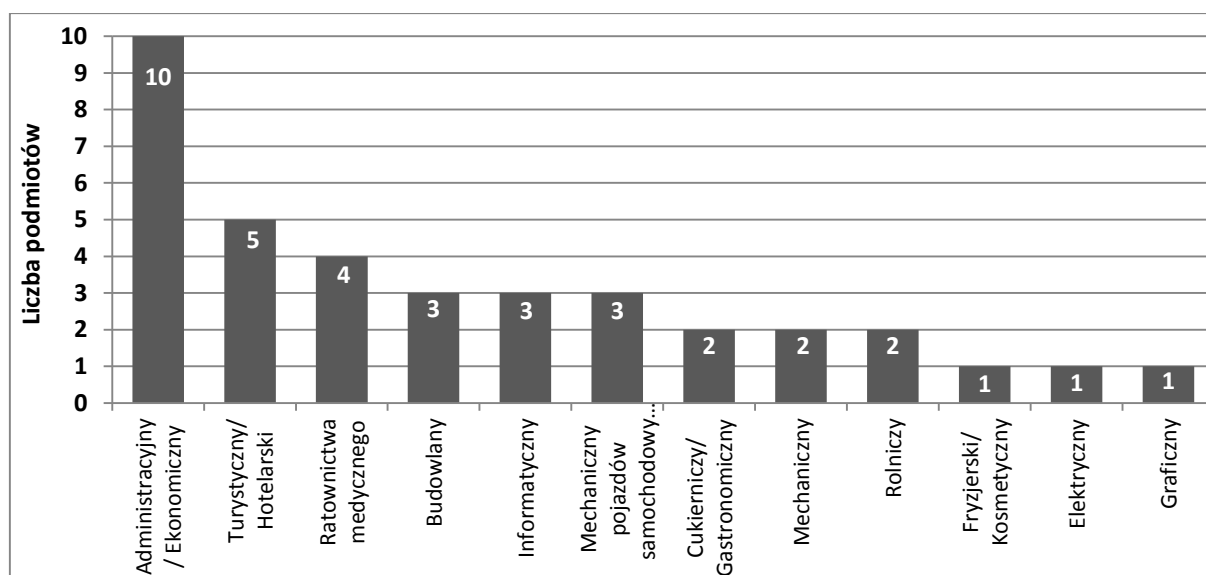
Rysunek 3.2 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników



Źródło: opracowanie własne

Najmniejszym zainteresowaniem według respondentów w powiecie puławskim cieszą się absolwenci kierunków artystycznych; przyrodniczych (po 2 wskazania) oraz rolniczych, leśnych lub weterynaryjnych (jedno wskazanie).

W przypadku oceny preferencji respondentów w stosunku do absolwentów poszczególnych kierunków szkół zawodowych (rysunek 3.3) można jednoznacznie wskazać na supremację obszarów administracyjnych i ekonomicznych (10 wskazań). Oprócz wymienionych powyżej kierunków respondenci wykazywali również zainteresowanie absolwentami kierunków turystycznych i hotelarskich (5 wskazań); ratownictwa medycznego (4 wskazania) oraz budownictwa; informatyki i mechaniki pojazdów samochodowych (po 3 wskazania). Pozostałe kierunki szkół zawodowych były wskazywane przez maksymalnie dwóch respondentów.



Rysunek 3.3 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników

Źródło: opracowanie własne

3.2 Doświadczenie zawodowe

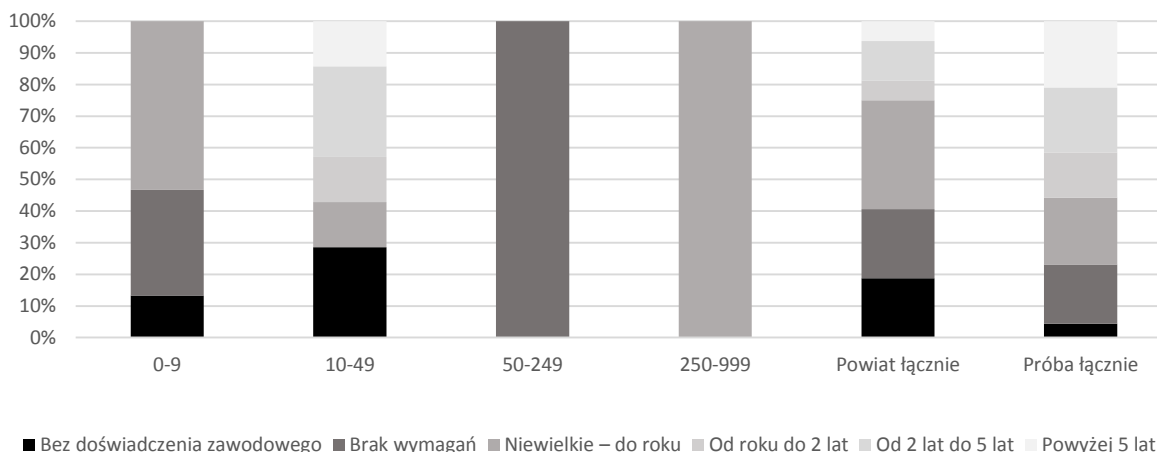
Oczekiwania w zakresie poziomu doświadczenia zawodowego (rysunek 3.4) wydają się być nieznacznie niższe, niż te obserwowane w całej próbie łącznie. W grupie wszystkich przedsiębiorstw z powiatu puławskiego, najdłuższego stażu pracy – powyżej 5 lat oczekuje tylko 6,25% jednostek, doświadczenia od 2 do 5 lat – 12,5%, od roku do dwóch lat – 6,25% podmiotów. Niewielkie doświadczenie, obejmujące do roku stażu pracy jest preferowane przez 34,38% przedsiębiorstw, kolejne 21,88% nie ma wymagań, zaś 18,75% jest gotowe przyjąć do pracy osobę bez doświadczenia zawodowego.

Niewielkie wymagania obserwowane są także w grupie podmiotów zatrudniających do 9 pracowników – doświadczenia do roku oczekuje 53,3% tych przedsiębiorstw, jedna trzecia nie formułuje wymagań w zakresie doświadczenia, zaś 13,3% jest w stanie zatrudnić osobę bez stażu pracy. Wśród przedsiębiorstw od 10 do 49 pracowników wymagania te są nieco bardziej rozbudowane – doświadczenia powyżej pięciu lat oczekuje 14,29%, od dwóch do pięciu lat – 28,57% jednostek, stażu pracy do roku, oraz od roku do dwóch lat – po 14,29% przedsiębiorstw, zaś osobę bez doświadczenia zatrudniłoby 28,57% jednostek. W grupach podmiotów największych, to jest od

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

50 do 249 pracowników oraz ponad 249 pracowników, wszystkie podmioty zadeklarowały odpowiednio brak wymagań odnośnie stażu pracy oraz preferowanie pracowników z niewielkim, maksymalnie rocznym doświadczeniem.

Rysunek 3.4 Oczekiwany poziom doświadczenia zawodowego



Źródło: badania własne

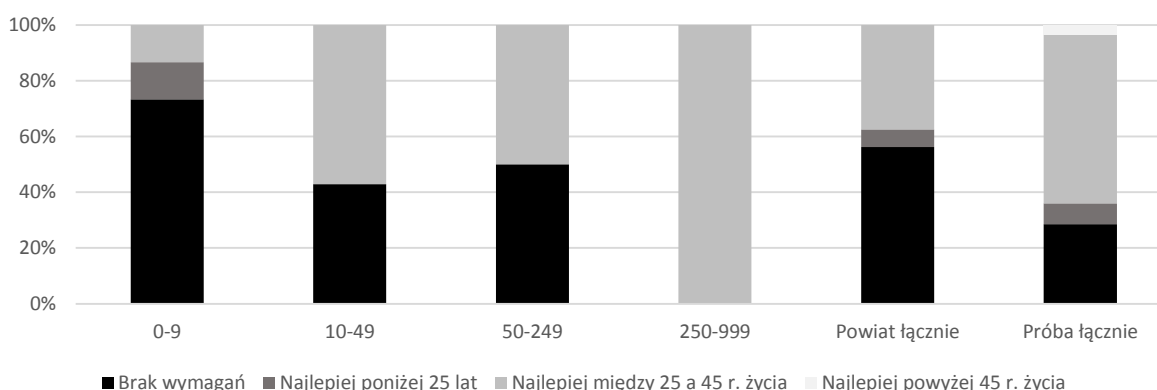
3.3 Wiek

W prowadzonym badaniu oceniony został także oczekiwany wiek kandydata do pracy (rysunek 3.5). W grupie przedsiębiorstw z powiatu puławskiego rozpatrywanych łącznie najwięcej jednostek zadeklarowało, iż nie posiada wymagań w zakresie wieku kandydata (56,25% podmiotów), osobę w wieku od 25 do 45 lat preferuje 37,5% podmiotów, zaś 6,25% jednostek najchętniej zatrudniłoby pracownika poniżej 25 roku życia. Żadne przedsiębiorstwo nie wskazało, iż preferuje osoby starsze, niż 45 lat.

Brak wymagań dominuje także w grupie podmiotów najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników – postawę taką zadeklarowało 73,3% jednostek, pozostałe w równej proporcji preferują osoby od 25 do 45 roku życia (13,3%) oraz poniżej 25 lat (13,3%). Wśród podmiotów większych (od 10 do 49 pracowników) najchętniej zatrudniane byłyby osoby z przedziału 25-45 lat (57,14%), podczas gdy pozostałe jednostki z tej grupy nie posiadają wymagań w tym zakresie (42,86%). Przedział ten także preferowany jest przez podmioty zatrudniające powyżej 249 osób, oraz od 50 do 249 pracowników – wśród których wybrała go połowa, zaś reszta zadeklarowała brak wymagań w zakresie wieku.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3.5 Oczekiwany wiek kandydata do pracy



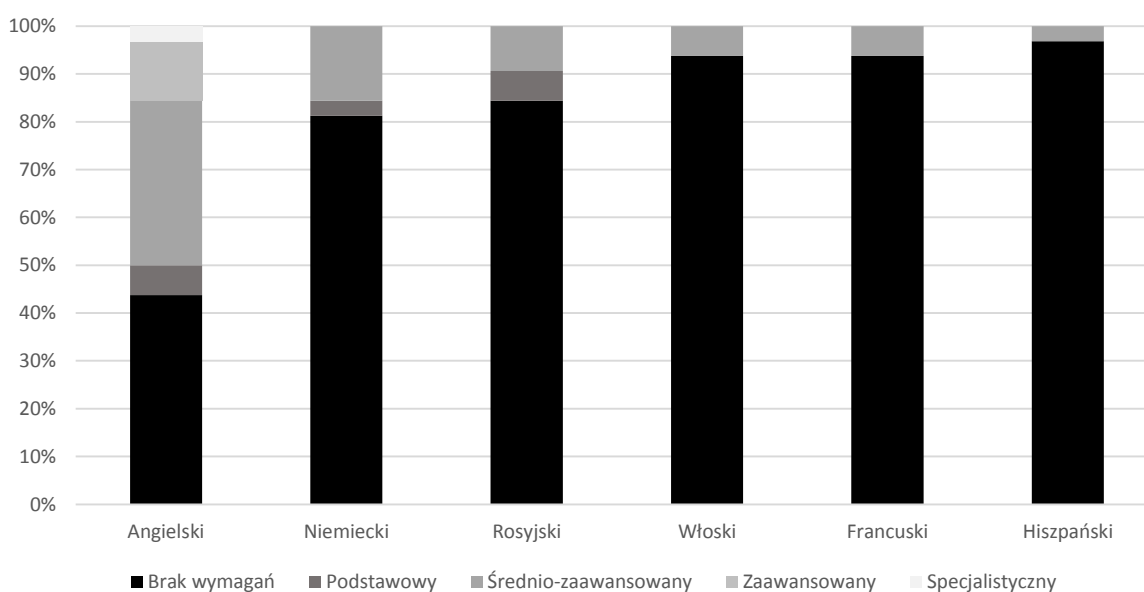
Źródło: badania własne

3.4 Znajomość języków obcych

Oczekiwania przedsiębiorstw odnośnie znajomości języków obcych (rysunek 3.6), podobnie, jak w większości pozostałych badanych powiatów skoncentrowane są wokół języka angielskiego – jego znajomość jest pożądana przez 56,25% jednostek, w tym 6,25% podmiotów oczekuje znajomości podstawowej, 34,38% - średnio zaawansowanej, 12,5% - zaawansowanej, zaś 3,13% specjalistycznej.

Pozostałe języki były wskazywane wyraźnie rzadziej, mimo to jednak nadal można mówić o widocznej frakcji jednostek, która oczekuje ich znajomości. Najczęściej deklarowany tutaj był język niemiecki – 18,75% przedsiębiorstw chętnie widziałyby u kandydatów jego znajomość, w tym 3,13% podmiotów na poziomie podstawowym, 15,63% średnio zaawansowanym. Język rosyjski wskazało 15,63% jednostek, w tym 6,25% na poziomie podstawowym, 9,38% - na średnio zaawansowanym. Języki: włoski, francuski i hiszpański oczekiwane są przez odpowiednio po 6,25% oraz 3,13% jednostek, wszystkie one oczekują znajomości średnio zaawansowanej.

Rysunek 3.6 Oczekiwana znajomość języków obcych

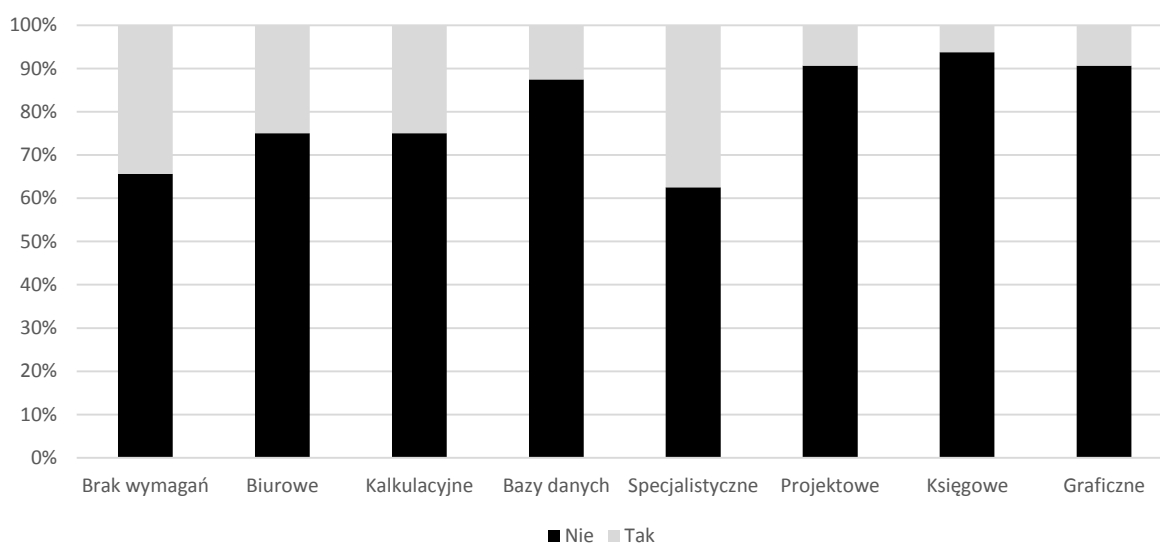


Źródło: badania własne

3.5 Znajomość oprogramowania

Wyraźne są także wymagania w zakresie znajomości różnych kategorii oprogramowania (rysunek 3.7). W pytaniu tym przedstawiciele podmiotów najczęściej wskazywali na oprogramowanie specjalistyczne (37,5% podmiotów), kalkulacyjne i biurowe (po 25% jednostek). W mniejszym zakresie oczekiwane są także bazy danych (12,5% firm), oprogramowanie projektowe i graficzne (po 9,38% jednostek) oraz księgowo (6,25% podmiotów). Wśród wszystkich przedsiębiorstw 34,38% zadeklarowało, iż nie oczekuje znajomości żadnego oprogramowania – jest to liczba względnie niewielka na tle innych powiatów.

Rysunek 3.7 Znajomość wybranych kategorii oprogramowania



Źródło: badania własne

3.6 Oczekiwane kompetencje

Oczekiwane od kandydatów do zatrudnienia kompetencje, ocenione w perspektywie ich istotności oraz trudności pozyskania przedstawione zostały w tabeli 3.1. Ich obraz ogólny ukazuje, iż najbardziej istotne są wybrane cztery kompetencje osobiste, pozostałe zaś mają porównywalny, przeciętny stopień postrzeganego znaczenia, co stanowi pewną zmianę względem innych powiatów, w obrębie których zwykle wszystkie kompetencje osobiste i społeczne traktowane były jako bardzo istotne. Równocześnie warto zwrócić uwagę na przeciętne znaczenie wiedzy zawodowej, oraz na zbliżony, umiarkowany poziom ocen średnich trudności pozyskania kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji pracowników.

Kompetencje z pierwszego analizowanego bloku, obejmującego zbiór kompetencji społecznych uznane zostały za w pewnym stopniu ważne, chociaż ich średnie oceny istotności zwykle nieznacznie przekraczają połowę przyjętej skali pomiarowej. Wśród nich za najważniejszą uznana została komunikatywność (3,97), duże znaczenie ma także praca zespołowa (3,94), orientacja na klienta i współpraca wewnątrzfirmowa (3,91). Najmniej, chociaż nadal relatywnie istotne jest budowanie relacji (3,34) oraz dzielenie się wiedzą (3,41). Kompetencje te są także umiarkowanie trudne do pozyskania – za najgorzej dostępne podmioty uznały współpracę wewnątrzfirmową, orientację na klienta oraz wywieranie wpływu (średnia ocena trudności pozyskania 3,65), najłatwiej – dzielenie się wiedzą (3,13).

Kompetencje osobiste mają porównywalne, nieznacznie wyższe oceny poziomu istotności, z wyjątkiem czterech, które uznane zostały za niezwykle istotne – były to uprzejmość i życzliwość oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem (obie 4,66), sumienność (4,63) oraz dążenie do rozwoju zawodowego (4,59). W grupie tej najmniej, chociaż nadal wyraźnie istotna jest innowacyjność oraz myślenie analityczne – oba uzyskały średnią ocenę istotności równą 3,47. Biorąc natomiast pod uwagę trudność ich pozyskania, za najtrudniejsze uznane zostały cztery najistotniejsze kompetencje, uzyskując oceny średnie odpowiednio 4,03, 3,97 oraz dwukrotnie 3,69. Za najłatwiejsze do osiągnięcia w tej grupie uznano natomiast dążenie do rezultatów, a także innowacyjność (w obu przypadkach średnia 3,31).

Kompetencje menedżerskie uzyskały nieco niższe oceny średnie istotności, za najbardziej istotne uznano motywowanie innych (3,45) oraz budowanie zespołów (3,39), za najmniej – delegowanie (3,16), myślenie strategiczne (3,16) oraz zarządzanie projektami (3,19). Poziom trudności pozyskania wszystkich kompetencji z tego obszaru jest porównywalny i zawiera się w przedziale od 3,29 (planowanie) do 3,50 (motywowanie innych oraz budowanie organizacji).

Ostatnia z badanych grup, kompetencje zawodowe, nie wykazuje w przypadku powiatu puławskiego tak istotnego stopnia zróżnicowania, jak możliwe jest to do zaobserwowania w obrębie innych analizowanych obszarów. Wszystkie kompetencje są względnie istotne, za najważniejsze uznane zostały: znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp (4,19), administrowanie i prowadzenie dokumentacji (3,78) oraz, w nieznacznie mniejszym zakresie, wiedza zawodowa (3,44). Najmniej istotne są umiejętności IT (3,00) oraz zarządzanie procesami (3,06). Z punktu widzenia trudności pozyskania, najwyższą średnią ocen także uzyskała znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp (3,72), a także administrowanie i prowadzenie dokumentacji (3,56), najniższą – języki obce (3,16).

Tabela 3.1 Istotność i trudność pozyskania kompetencji kandydatów do pracy

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	3,34	1,23	3,29	0,74
	Dzielenie się wiedzą	3,41	1,24	3,13	0,76
	Identyfikacja z firmą	3,75	1,19	3,29	0,78
	Komunikatywność	3,97	0,93	3,45	0,77
	Orientacja na klienta	3,91	1,12	3,65	0,88
	Praca zespołowa	3,94	0,95	3,61	0,84
	Rozwiązywanie konfliktów	3,72	1,08	3,45	0,85
	Współpraca wewnątrzfirmowa	3,91	1,06	3,65	0,80
	Wywieranie wpływu	3,78	1,18	3,65	0,80
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	3,66	1,15	3,31	0,90
	Innowacyjność	3,47	1,16	3,31	0,86
	Myślenie analityczne	3,47	1,19	3,34	0,87
	Samodzielność	3,75	1,14	3,41	0,87
	Podjęcie decyzji	3,69	1,18	3,47	0,95
	Rozwiązywanie problemów	3,91	1,06	3,56	0,80
	Sumienność	4,63	0,55	3,69	0,78
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,59	0,56	3,69	0,93
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,66	0,48	3,97	0,78
	Uprzejmość / życzliwość	4,66	0,48	4,03	0,82

KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	3,23	1,28	3,32	0,94
	Zarządzanie projektami	3,19	1,28	3,32	0,86
	Przywództwo	3,23	1,28	3,36	0,95
	Planowanie	3,32	1,25	3,29	0,81
	Myślenie strategiczne	3,16	1,27	3,36	0,95
	Motywowanie innych	3,45	1,21	3,50	0,92
	Delegowanie	3,16	1,21	3,46	0,88
	Budowanie zespołów	3,39	1,17	3,54	0,92
	Budowanie organizacji	3,26	1,24	3,50	0,92
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	3,13	1,36	3,16	0,82
	Zarządzanie procesami	3,06	1,32	3,32	0,75
	Wiedza zawodowa	3,44	1,11	3,42	0,67
	Umiejętności techniczne	3,13	1,31	3,44	0,84
	Umiejętności IT	3,00	1,27	3,28	0,85
	Znajomość i stosowanie procedur	3,19	1,20	3,38	0,98
	Orientacja w biznesie	3,19	1,28	3,44	1,05
	Negocjowanie	3,31	1,38	3,34	1,04
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,78	1,31	3,56	1,05
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	4,19	1,06	3,72	1,05
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,19	1,20	3,47	1,05

Źródło: badania własne

Podsumowując przedstawione kompetencje można wskazać, iż podmioty z powiatu puławskiego przede wszystkim oczekują pracownika zorganizowanego, sumiennego i zorientowanego na rozwój. Nieco mniejsze znaczenie mają tutaj pozostałe kompetencje społeczne, niewielka istotność przypisywana jest także wiedzy zawodowej. Z punktu widzenia procesów dydaktycznych szczególnej uwagi wymagają wszystkie kompetencje uznane za najistotniejsze, to jest uprzejmość i życzliwość, umiejętność zarządzania czasem i sobą, sumiennosc, dążenie do rozwoju zawodowego oraz znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp. Konkluzja taka dyktowana jest faktem, iż uzyskały one nie tylko najwyższe oceny istotności, ale także właśnie te kompetencje oceniono jako najtrudniejsze do pozyskania na rynku pracy.

3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

Badane podmioty poproszone zostały także o wskazanie certyfikatów i uprawnień na które zwracają uwagę w trakcie prowadzenia rekrutacji (tabela 3.2). Biorąc pod uwagę próbę łącznie najczęściej wskazywane były uprawnienia do wykonywania zawodu (34,38% przedsiębiorstw), certyfikaty obsługi programów komputerowych (12,50%), prawo jazdy kategorii innej, niż B oraz certyfikaty językowe (po 6,25% jednostek). Pozostałe badane pozycje wskazało poniżej 5% podmiotów, zaś 25% nie formułuje żadnych oczekiwań w tym zakresie. Należy także zauważyć, iż część jednostek wskazała na preferowanie innych certyfikatów i uprawnień (12,5%) – dotyczyły one obsługi kas fiskalnych, rynku ubezpieczeniowego oraz certyfikatów sanitarnych.

Przechodząc do podmiotów najmniejszych (do 9 pracowników) należy wskazać, iż aż 40% z nich nie zwraca uwagi na certyfikaty i uprawnienia. Najbardziej pożądane są natomiast certyfikaty obsługi

programów komputerowych oraz inne, nie wymienione na liście (obie grupy wskazane przez 20% podmiotów), pewne znaczenie mają także uprawnienia budowlane, na obsługę wózka widłowego, certyfikaty językowe oraz uprawnienia do wykonywania zawodu – każdą kategorię wskazało po 6,67% podmiotów.

Tabela 3.2 Wymagane uprawnienia i certyfikaty

	Wielkość jednostki				powiat łącznie
	do 9 os.	10-49	50-249	pow. 249	
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	40,00%	14,29%	0,00%	0,00%	25,00%
Certyfikaty obsługi programów komputerowych	20,00%	0,00%	100,00%	0,00%	12,50%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	3,13%
Uprawnienia elektryczne	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	3,13%
Uprawnienia budowlane	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	3,13%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	6,67%	0,00%	0,00%	0,00%	3,13%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	6,67%	57,14%	0,00%	100,00%	34,38%
Prawo jazdy kategorii B	0,00%	7,14%	0,00%	0,00%	3,13%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	6,25%
Certyfikaty językowe	6,67%	7,14%	0,00%	0,00%	6,25%
Inne	20,00%	7,14%	0,00%	0,00%	12,50%

Źródło: badania własne

W grupie przedsiębiorstw większych (od 10 do 49 pracowników) najwięcej podmiotów oczekuje posiadania przez kandydatów uprawnień zawodowych (57,14% jednostek) oraz prawo jazdy kategorii innej, niż B (14,29%). W pewnym stopniu oczekiwane są też prawo jazdy kategorii B, certyfikaty językowe oraz inne uprawnienia (każda kategoria wskazana przez 7,14% podmiotów), zaś 14,29% wszystkich jednostek z tej grupy deklaruje, że nie zwraca uwagi na uprawnienia i certyfikaty.

W grupie podmiotów większych (50 do 249 pracowników) oraz największych (powyżej 249) wszystkie badane jednostki oczekują odpowiednio certyfikatów obsługi programów komputerowych, uprawnień do prac na wysokościach, jak również uprawnień elektrycznych (pierwsza grupa) oraz uprawnień do wykonywania zawodu (druga grupa).

3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

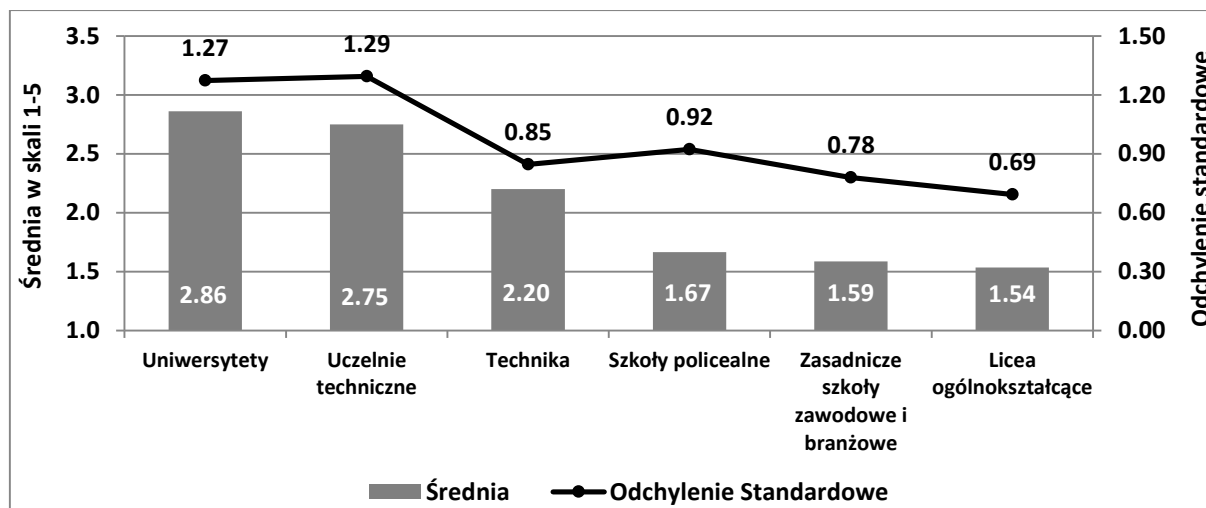
Rysunek 3.8 przedstawia średnią wyników uzyskanych dla oceny poziomu przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy na rynku. Prezentowane zestawienie wyników świadczy o bardzo krytycznej opinii respondentów na temat omawianego zagadnienia. Należy zauważyć, iż żadna z badanych instytucji edukacyjnych nie otrzymała średniej ocen na poziomie 3 lub wyższym w skali 1-5. Instytucjami, które zostały ocenione średnio na najwyższym poziomie były uniwersytety (średnia 2,86) oraz uczelnie techniczne (średnia 2,75), które dodatkowo cechują się najwyższymi poziomami odchyżeń standardowych (odpowiednio 1,27 oraz 1,29), co świadczy o bardzo wysokiej rozbieżności opinii respondentów na temat absolwentów omawianych instytucji.

Pozostałe instytucje edukacyjne zostały ocenione średnio na poziomie 2,2 punktów lub mniej przy jednoczesnych bardzo niskich poziomach odchyżeń standardowych (zdecydowanie poniżej wartości granicznej 1,0), co świadczy o tym, iż wszyscy badani byli bardzo zgodni w sprawie przyznania krytycznych opinii absolwentom ocenianych instytucji. W tym miejscu należy dodatkowo podkreślić,

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

iz szkoły policealne, zasadnicze szkoły zawodowe i branżowe oraz licea ogólnokształcące zostały ocenione przez respondentów średnio na poziomie poniżej 2, co świadczy o wręcz dramatycznie niskiej postrzeganej jakości przygotowania absolwentów tych instytucji do podjęcia pracy na rynku.

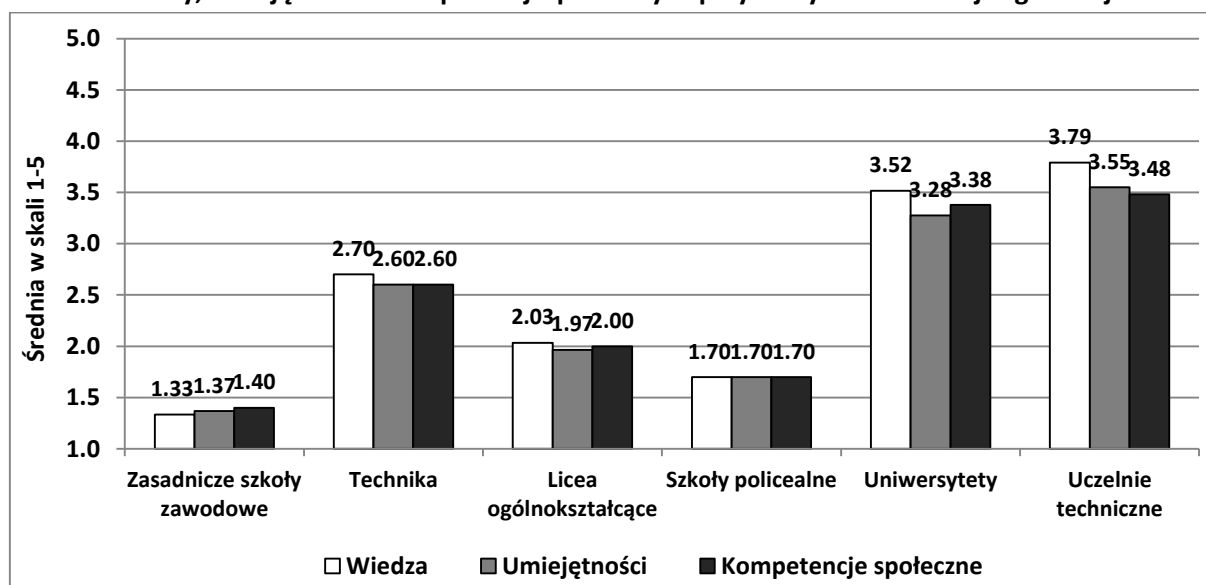
Rysunek 3.8 Ocena przygotowania absolwentów następujących instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji



Źródło: opracowanie własne

Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanej organizacji (rysunek 3.9) pokazała, że respondenci w większości przypadków oceniają omawiane kategorie na bardzo zbliżonym poziomie. Największe różnice ocen zaobserwowano dla uniwersytetów i uczelni technicznych (oraz w mniejszym stopniu również techników), gdzie w opinii badanych osób absolwenci zdobywają więcej wiedzy teoretycznej niż umiejętności praktycznych czy kompetencji społecznych.

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



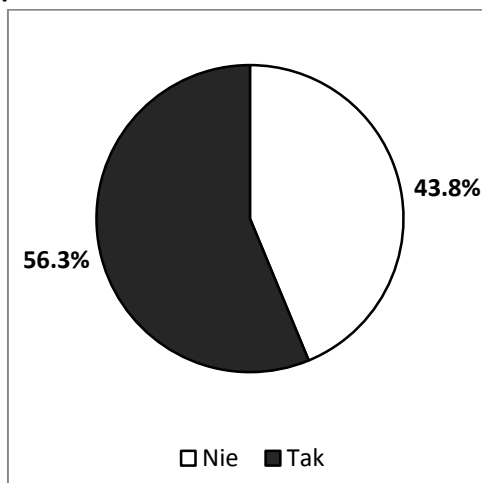
Źródło: opracowanie własne

4. Rozwój pracowników

4.1 Kursy i szkolenia

Wśród badanych osób ponad połowa (56,3%) zadeklarowała, że w reprezentowanych przez nich podmiotach w okresie ostatnich 12 miesięcy były organizowane różne kursy i szkolenia pracownicze (rysunek 4.1).

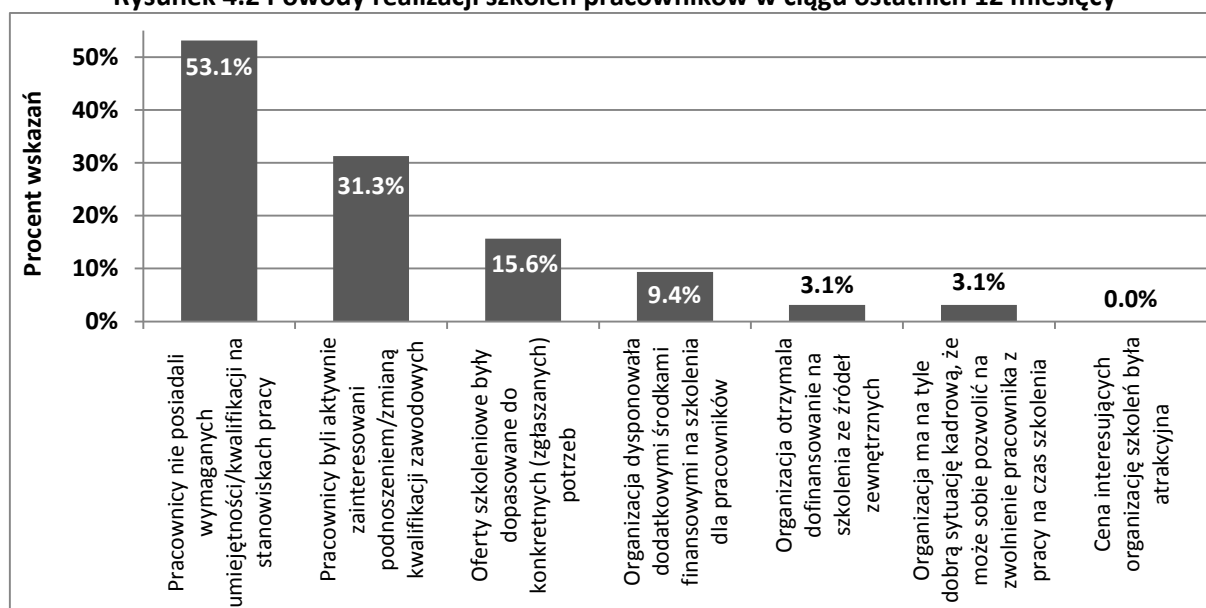
Rysunek 4.1 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Jako główny powód realizacji szkoleń pracowniczych badani podawali fakt, iż pracownicy ich organizacji nie posiadali wymaganych umiejętności i kwalifikacje na dane stanowiska pracy (53,1% wskazań – patrz rysunek 4.2). Drugi w kolejności powód realizacji szkoleń dotyczył aktywnego zainteresowania pracowników podnoszeniem lub zmianą kwalifikacji zawodowych (31,3%). Ponadto niektóre z badanych osób wskazywały również na dopasowanie ofert szkoleniowych do konkretnych potrzeb organizacji (15,6%) oraz dysponowaniem przez organizację dodatkowymi środkami finansowymi na szkolenia pracowników.

Rysunek 4.2 Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy

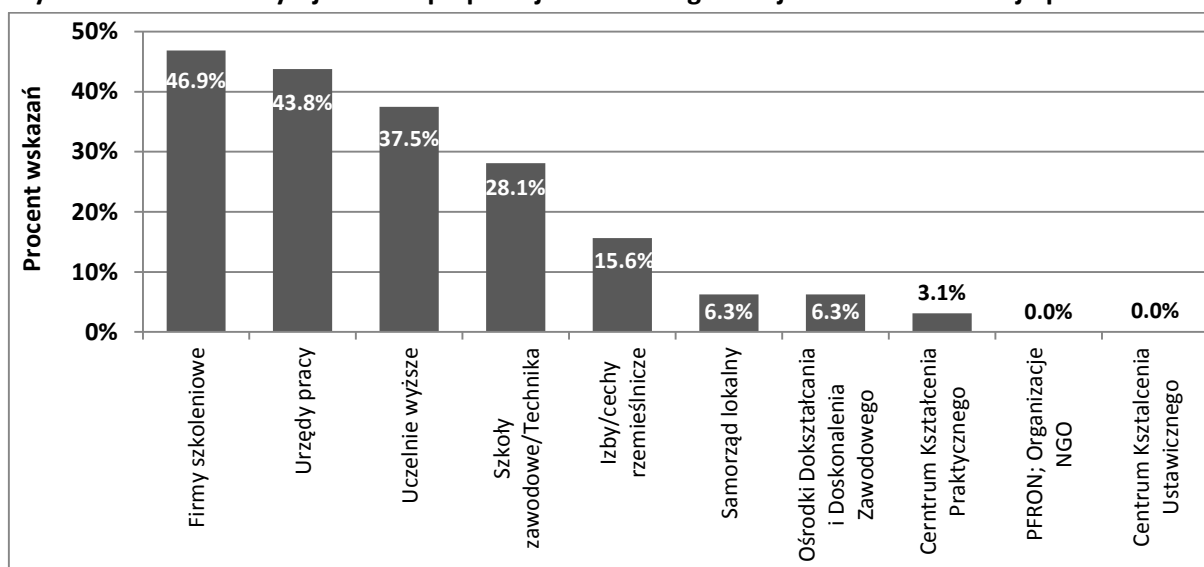


Źródło: opracowanie własne

W przypadku braku realizacji procesu szkoleniowego, jako główny powód respondenci podawali posiadanie przez pracowników ich organizacji wymaganych umiejętności i kwalifikacje niezbędnych do pracy na danym stanowisku (43,8% wskazań).

W ramach realizacji procesu szkoleniowego badane podmioty współpracowały w głównej mierze z firmami szkoleniowymi oraz urzędami pracy (odpowiednio 46,9% i 43,8% wskazań – patrz rysunek 4.3). Ponadto respondenci stosunkowo często wykazywali na współpracę w omawianym obszarze z uczelniami wyższymi (37,5%) oraz szkołami zawodowymi i technikami. Ostatnimi podmiotami zewnętrznymi, z którymi badane organizacje współpracowały w ramach działalności szkoleniowej w wymiarze więcej niż marginalnym są izby lub cechy rzemieślnicze (15,6% wskazań).

Rysunek 4.3 Podmioty z jakimi współpracuje badana organizacja w zakresie rozwoju pracowników



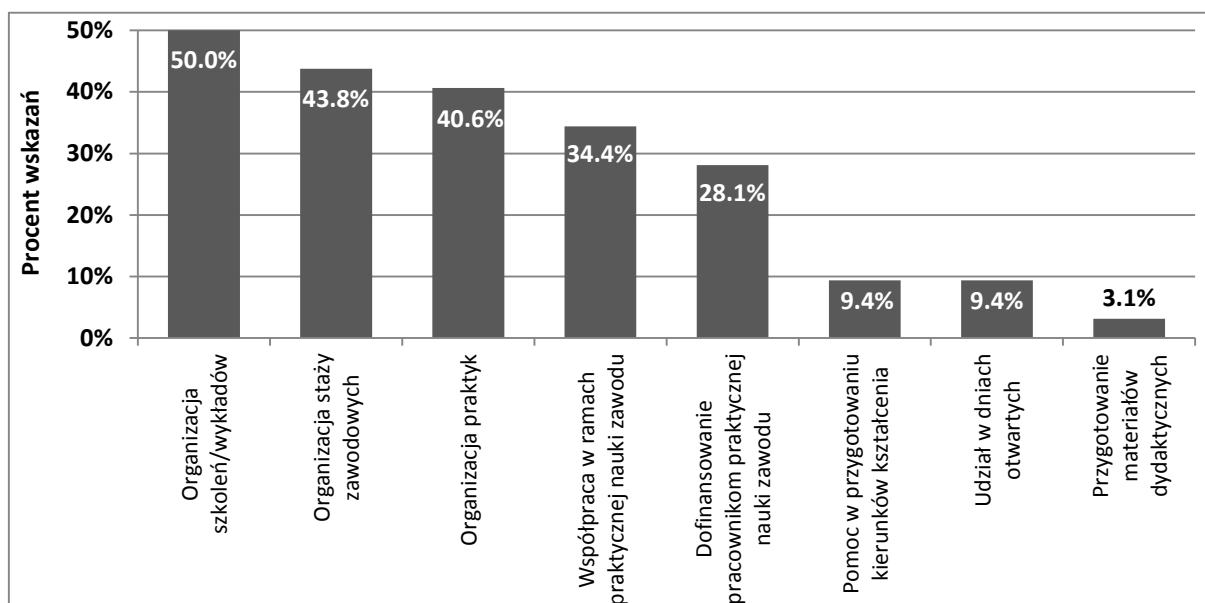
Źródło: opracowanie własne

Współpraca z podmiotami zewnętrznymi w ramach realizacji procesu szkoleniowego (rysunek 4.4) polegała w głównej mierze na organizacji szkoleń lub wykładów (50%); organizacji staży zawodowych (43,8%) oraz praktyk (40,6%). Oprócz wymienionych powyżej aktywności szkoleniowych badane podmioty w ponad 25% przypadków realizowały również współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu (34,4%) oraz dofinansowania pracownikom praktycznej nauki zawodu (28,1%).

W 56,3% realizowane w badanych podmiotach kursy i szkolenia pracownicze były finansowane ze źródeł obcych (zewnętrznych). W badanej próbie żaden z respondentów nie zadeklarował, iż jego organizacja sama pokrywa koszty szkoleń pracowniczych, zaś 43,8% badanych nie udzieliło odpowiedzi na analizowane pytanie.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

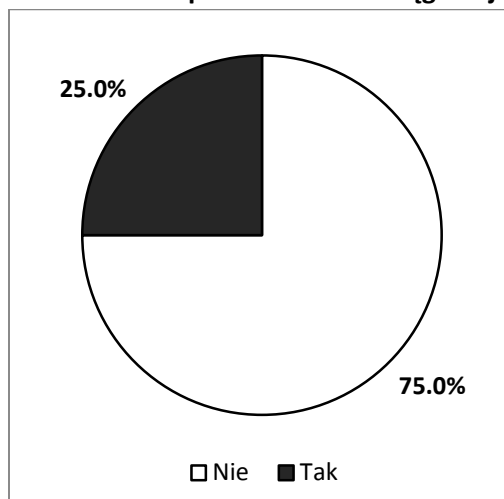
Rysunek 4.4 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników



Źródło: opracowanie własne

Dość niepokojąco wygląda opinia badanych podmiotów na temat planowanych do realizacji szkoleń pracowniczych w ciągu najbliższych 12 miesięcy (rysunek 4.5). Średnio 3 na 4 respondentów (75% próby) stwierdziło, iż w okresie najbliższego roku w ich organizacjach nie przewiduje się realizacji jakichkolwiek kursów lub szkoleń pracowniczych mających na celu podniesienie kompetencji zawodowych kadry.

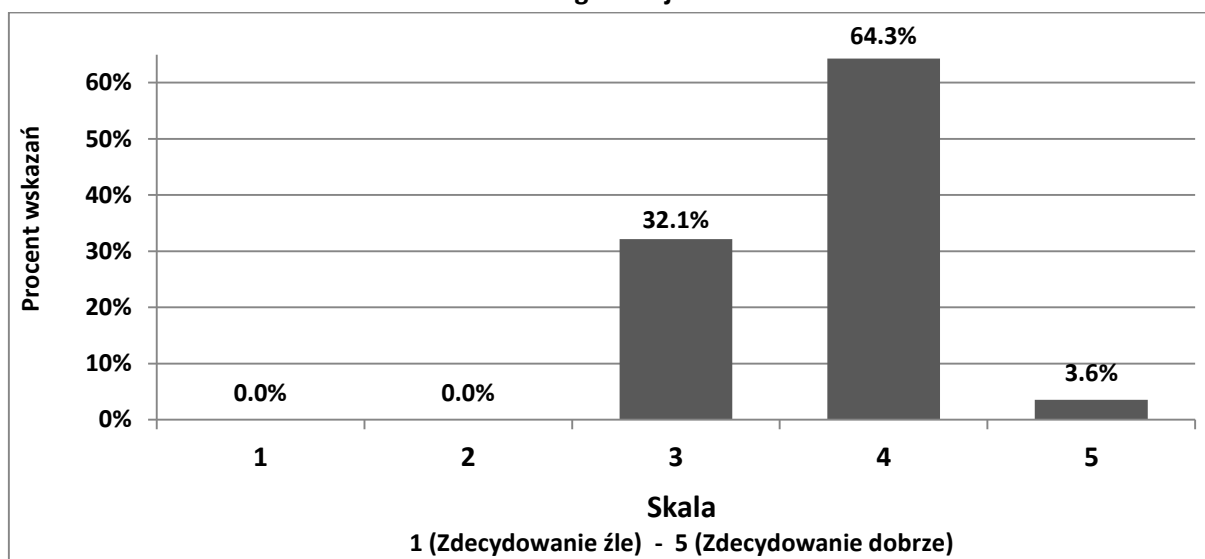
Rysunek 4.5 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Respondenci byli stosunkowo zadowoleni z jakości usług szkoleniowych realizowanych przez podmioty zewnętrzne gdyż jak pokazują wyniki badania (rysunek 4.6) aż 64,3% osób, które odpowiedziały na omawiane pytanie oceniło analizowaną kwestię problemową na poziomie 4 w skali 1-5. Ponadto w przypadku omawianej kwestii problemowej nie odnotowano żadnych ocen negatywnych (brak ocen na poziomach 1 oraz 2 na skali 1-5).

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



Źródło: opracowanie własne

4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Obszarem systemu edukacyjnego, który wymaga zdaniem respondentów największych zmian są refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (90,6% wskazań – patrz rysunek 4.7). Dodatkowo duża część badanych zwracała również uwagę na: rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami (53,1%); możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę (46,9%); dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (43,8%); organizację lub współorganizację przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów szkół (40,6%) oraz włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy (37,5%). Pozostałe obszary zmian w systemie edukacyjnym były każdorazowo wskazywane przez mniej niż 15% badanych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 4.7 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym



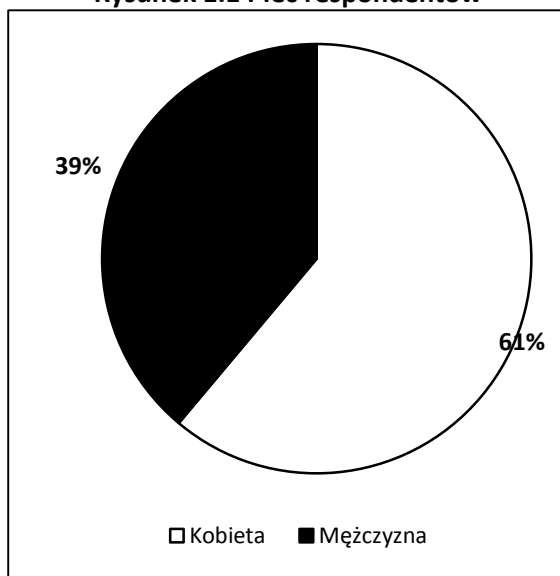
Źródło: opracowanie własne

Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych

1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

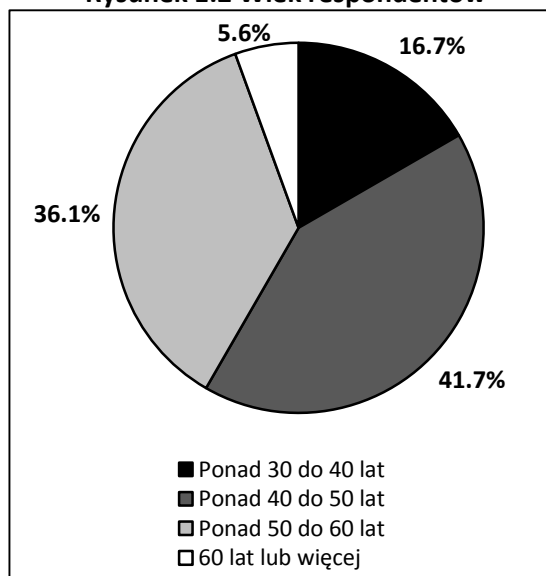
W przypadku powiatu puławskiego, zgodnie z przyjętymi zasadami, skład próby badawczej stanowiło 36. przedstawicieli instytucji z sektora edukacyjnego prowadzących edukację na omawianym terenie. W próbie przeważały kobiety (60% badanych – rysunek 1.1) oraz osoby w przedziale wiekowym od ponad 40 do 60 lat (dwa przedziały ujęte w skali, odpowiadające w sumie za prawie 80% badanych – rysunek 1.2).

Rysunek 1.1 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

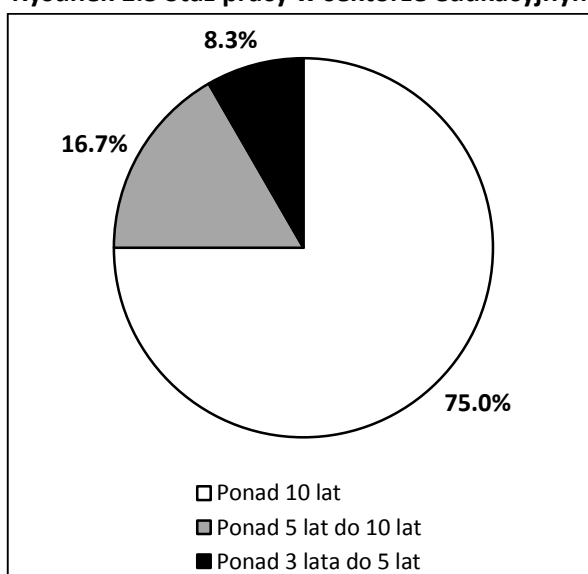
Rysunek 1.2 Wiek respondentów



Źródło: opracowanie własne

Respondentami badania były przeważnie osoby posiadające znaczny staż pracy w sektorze edukacyjnym o czym świadczy fakt, iż $\frac{3}{4}$ próby to nauczyciele z ponad 10-letnim stażem pracy, zaś kolejne 16,7% stanowiły osoby, które przepracowały w omawianym sektorze od 5 do 10 lat (rys. 1.3).

Rysunek 1.3 Staż pracy w sektorze edukacyjnym

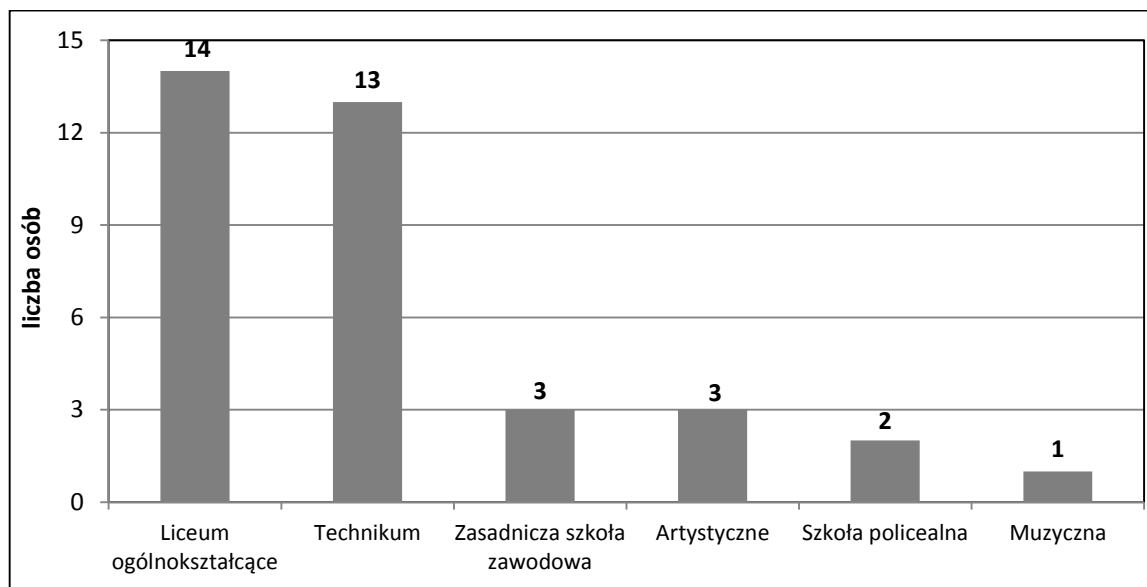


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dane zaprezentowane na rysunku 1.4 pokazują, że w badaniu brali głównie udział przedstawiciele liceów ogólnokształcących (14 osób) i techników (13 osób). Pozostałe instytucje edukacyjne były reprezentowane w próbie przez co najwyżej 3 osoby.

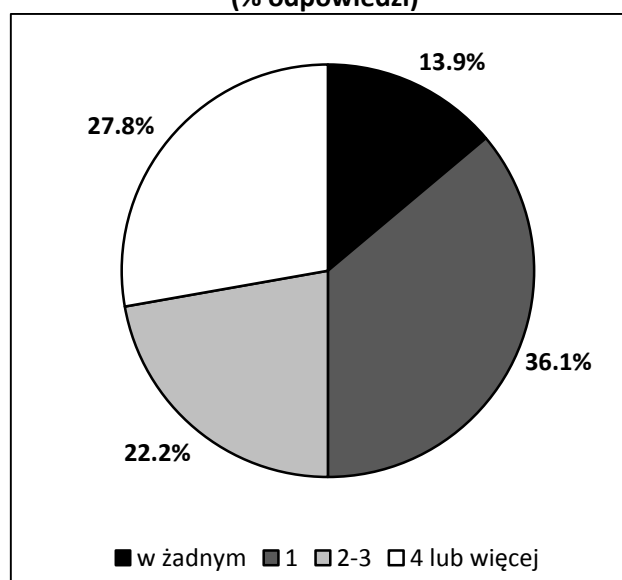
Rysunek 1.4 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów



Źródło: opracowanie własne

Badani to osoby, które w większości miały w swojej karierze zawodowej kontakt z innymi instytucjami edukacyjnymi o czym świadczy fakt, iż zaledwie 13,9% respondentów odpowiedziało, że nie pracowało wcześniej w żadnej innej instytucji edukacyjnej. Wśród pozostałych aż 27,8% badanych wskazało, że pracowało w co najmniej 4 takich podmiotach (rysunek 1.5).

Rysunek 1.5 Liczba podmiotów z sektora edukacyjnego w których pracowali wcześniej respondenci (% odpowiedzi)



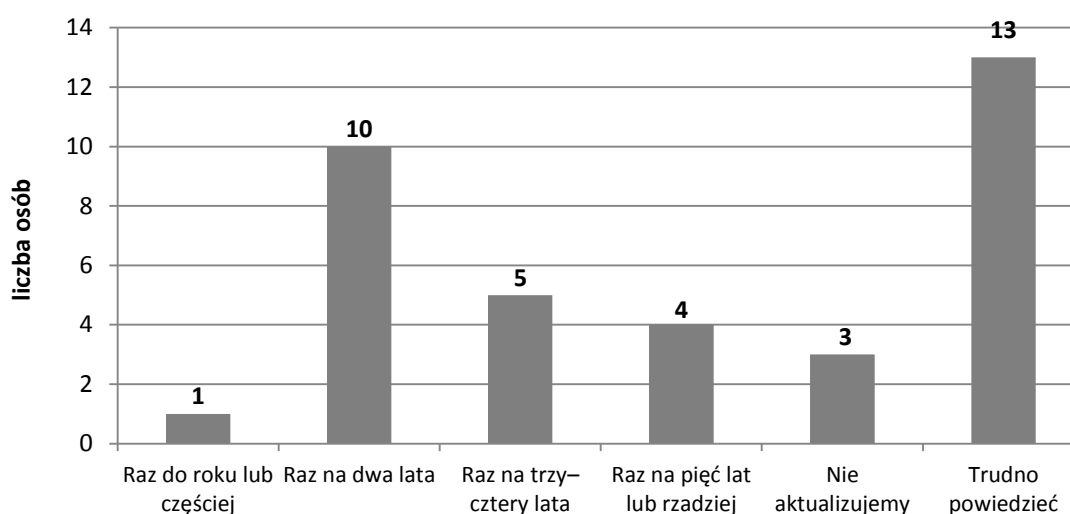
Źródło: opracowanie własne

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

2.1 Analiza oferty edukacyjnej

Ocena częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane przez badanych podmioty edukacyjne (rysunek 2.1) pokazała po pierwsze, że większość osób nie potrafiła odpowiedzieć na takie pytanie, zaś po drugie, że osoby, które udzieliły odpowiedzi przeważnie wybierały zakres „raz na dwa lata”. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że w badaniu pojawiło się również sporo głosów wskazujących na dłuższe okresy zmian.

Rysunek 2.1 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Analiza zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia została ujęta w tabeli 2.1.

Tabela 2.1. Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia (procent odpowiedzi)

Czy reprezentowana instytucja edukacyjna	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie wiem
bada losy swoich absolwentów	2,8	8,3	38,9	16,7	33,3
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia		5,6	30,6	16,7	47,2
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	2,8	25,0	19,4	8,3	44,4
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	2,8	19,4	19,4	8,3	50,0
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców nt. ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	2,8	25,0	8,3	8,3	55,6
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	2,8	13,9	19,4	11,1	52,8

Źródło: opracowanie własne

Analiza ta wykazała, że opinia przedstawicieli instytucji edukacyjnych jest najbardziej spójna w przypadku oceny prowadzenia przez reprezentowane podmioty badania losów swoich absolwentów oraz wykorzystywania uzyskanych wyników do wprowadzania zmian w programach kształcenia. Respondenci byli natomiast najbardziej podzieleni, co do kwestii pozyskiwania informacji od przedsiębiorców zarówno w sposób aktywny jak i pasywny, o ich potrzebach związanych z procesem i formą kształcenia oraz prowadzenia przez reprezentowane przez nich instytucje analiz potrzeb otoczenia gospodarczego przed opracowywaniem programów kształcenia.

2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

Kolejnym obszarem analizy stała się ocena instytucji pod kątem przygotowania do realizacji procesu dydaktycznego, jak również ocena zapewnianego zakresu kształcenia z perspektywy przygotowania absolwentów do podjęcia pracy na lokalnym rynku. Oceny średnie odpowiedzi respondentów reprezentujących instytucje z powiatu puławskiego przedstawione została w tabeli 2.2.

Biorąc pod uwagę same instytucje, ocenione one zostały na poziomie porównywalnym do instytucji z innych powiatów, chociaż należy zaznaczyć, iż w części obszarów obserwowane są pewne rozbieżności od oceny średniej. Najlepiej w obszarze tym ocenione zostało wyposażenie bazy lokalowej (ocena średnia 4,17), przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy (4,14), a także wiedza i doświadczenie personelu (4,11). Nieco niżej, ale nadal dobrze badani ocenili dostępność bazy lokalowej oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku – obie zmienne uzyskały średnią ocen równą 4,00. Niżej oceniono także możliwość prowadzenia procesu edukacji on-line, który to aspekt uzyskał ocenę średnią 4,03, co także należy uznać, za ocenę dobrą, ponadto trzeba też zauważyć, iż ocena ta wyraźnie przekracza średnią dla całej próby (3,66). Najniżej oceniono umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli (3,97), która to ocena także odbiega od średniej dla wszystkich jednostek łącznie (4,23).

Tabela 2.2 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia - powiat puławski

	ocena średnia	odchylenie std.
Ocena instytucji		
Dostępność bazy lokalowej	4,00	0,76
Wyposażenie bazy lokalowej	4,17	0,56
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	4,03	0,88
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,11	0,82
Umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli/wykładowców/trenerów	3,97	0,88
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,00	0,93
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,14	0,83
Ocena zakresu kształcenia		
Wiedza teoretyczna	3,75	0,77
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,00	0,86
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,69	0,86
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	3,94	0,75
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	3,78	0,93

Źródło: badania własne

Przygotowanie absolwenta do podjęcia pracy także należy uznać za dobre, chociaż w omawianym powiecie oceny średnie kolejnych badanych wymiarów były nieco niższe, niż średnie dla próby łącznie. Najlepiej przygotowanie absolwenta oceniono w perspektywie umiejętności praktycznych związanych z wykonywaną pracą (4,00), nieco gorzej, ale nadal dobrze – w obszarze umiejętności

związanych z pracą zespołową (3,94), znajomości rynku i obowiązujących na nim zasad (3,78), wiedzy teoretycznej (3,75) oraz umiejętności obsługi programów komputerowych (3,69).

3. Kompetencje a proces kształcenia

3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Istotność kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji możliwych do nabycia w procesie kształcenia, w perspektywie przedstawicieli instytucji edukacyjnych z powiatu puławskiego przedstawiona została w tabeli 3.1. W obrębie tego powiatu zauważyć można, iż kompetencje osobiste i społeczne ponownie uważane są za najważniejsze, kompetencje zawodowe – co do zasady za umiarkowanie istotne, zaś kompetencjom menedżerskim przypisywane jest mniejsze znaczenie.

Do kompetencji najważniejszych w opinii badanych zaliczyć można po pierwsze umiejętność zarządzania sobą i czasem, która uzyskała bardzo wysoką średnią ocen, równą 4,65 w pięciostopniowej skali pomiaru. Nieznacznie mniej istotna okazała się innowacyjność (4,52), budowanie relacji i orientacja na klienta (obie – 4,45), znajomość języków obcych (4,41), współpraca wewnątrzfirmowa, rozwiązywanie problemów, sumienność i dążenie do rozwoju zawodowego (4,39). Nieco niższe oceny średnie uzyskała między innymi umiejętność podejmowania decyzji (4,35), uprzejmość i życzliwość (4,35), praca zespołowa (4,32), wywieranie wpływu (4,32) oraz dążenie do rezultatów (4,32). Należy zauważyć, iż nadal są to oceny wysokie, sugerujące przypisywanie wspomnianym kompetencjom znaczącej istotności.

Tabela 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – powiat puławski

	ocena średnia	odch. std.
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	4,45	0,72
Dzielenie się wiedzą	4,32	0,75
Identyfikacja z firmą	4,29	0,78
Komunikatywność	4,26	0,89
Orientacja na klienta	4,45	0,72
Praca zespołowa	4,32	0,75
Rozwiązywanie konfliktów	4,19	0,91
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,39	0,67
Wywieranie wpływu	4,32	0,65
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	4,32	0,70
Innowacyjność	4,52	0,57
Myślenie analityczne	4,29	0,82
Samodzielność	4,26	0,86
Podejmowanie decyzji	4,35	0,84
Rozwiązywanie problemów	4,39	0,80
Sumienność	4,39	0,67
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,39	0,62
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,65	0,61
Uprzejmość / życzliwość	4,35	0,75

Źródło: badania własne

Tabela 3.1 - c.d. Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – powiat puławski

	ocena średnia	odch. std.
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	2,83	1,23
Zarządzanie projektami	2,67	1,30
Przywództwo	2,97	1,19
Planowanie	2,93	1,20
Myślenie strategiczne	2,70	1,21
Motywowanie innych	2,80	1,19
Delegowanie	2,67	1,09
Budowanie zespołów	2,80	1,19
Budowanie organizacji	2,80	1,19
kompetencje zawodowe		
Języki obce	4,41	0,67
Zarządzanie procesami	3,59	1,21
Wiedza zawodowa	3,90	1,16
Umiejętności techniczne	4,03	1,00
Umiejętności IT	4,06	0,76
Znajomość i stosowanie procedur	3,61	1,15
Orientacja w biznesie	3,00	1,17
Negocjowanie	3,10	0,94
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,43	1,01
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	4,06	0,81
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,30	1,06

Źródło: badania własne

Do kompetencji najmniej ważnych zaliczono wszystkie kompetencje z grupy kompetencji menedżerskich – w kategorii tej wszystkie pozycje uzyskały oceny średnie poniżej połowy skali, co sugeruje przypisywanie im przeciętnego, bądź małego znaczenia. W grupie tej najniższą wartość średnią uzyskało zarządzanie projektami oraz delegowanie (w obu przypadkach ocena średnia wyniosła 2,67), następnie zaś myślenie strategiczne (2,70), budowanie zespołów, budowanie organizacji i motywowanie innych (2,80 każde) oraz zarządzanie zespołem (2,83). Wśród pozostałych grup kompetencji najniższe oceny obserwowano w grupie kompetencji zawodowych i dotyczyły one orientacji w biznesie (średnia 3,00) oraz negocjowania (3,10).

3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach

Deklarowane znaczenie w procesie kształcenia, przypisywane kolejnym, badanym kompetencjom przedstawione zostało w tabeli 3.2. Biorąc pod uwagę ilość wskazań wśród respondentów z omawianego powiatu, za kompetencje cieszące się największą uwagą w procesach dydaktycznych uznać należy w pierwszej kolejności myślenie strategiczne, które wskazane zostało przez 58,3% respondentów, następnie zaś wiedzę zawodową (50%), planowanie (47,2%), komunikatywność (44,4%) oraz pracę zespołową (41,7%).

Do kompetencji najrzadziej wskazywanych zaliczyć natomiast należy zarządzanie projektami oraz wywieranie wpływu, wskazane zaledwie przez 2,8% badanych, rozwiązywanie konfliktów, delegowanie, budowanie organizacji, zarządzanie procesami, znajomości i stosowanie procedur, orientacje w biznesie i negocjowanie (5,6% wskazań każde), jak również współpracę

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wewnątrzfirmową oraz znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (obie wskazane przez 8,3% respondentów).

Tabela 3.2 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach - powiat puławski

	ilość wskazań	odsetek wskazań
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	13	36,11%
Dzielenie się wiedzą	8	22,22%
Identyfikacja z firmą	4	11,11%
Komunikatywność	16	44,44%
Orientacja na klienta	6	16,67%
Praca zespołowa	15	41,67%
Rozwiązywanie konfliktów	2	5,56%
Współpraca wewnątrzfirmowa	3	8,33%
Wywieranie wpływu	1	2,78%
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	6	16,67%
Innowacyjność	12	33,33%
Myślenie analityczne	11	30,56%
Samodzielność	11	30,56%
Podejmowanie decyzji	7	19,44%
Rozwiązywanie problemów	4	11,11%
Sumienność	8	22,22%
Dążenie do rozwoju zawodowego	6	16,67%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	15	41,67%
Uprzejmość / życzliwość	4	11,11%
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	10	27,78%
Zarządzanie projektami	1	2,78%
Przywództwo	4	11,11%
Planowanie	17	47,22%
Myślenie strategiczne	21	58,33%
Motywowanie innych	5	13,89%
Delegowanie	2	5,56%
Budowanie zespołów	11	30,56%
Budowanie organizacji	2	5,56%
kompetencje zawodowe		
Języki obce	13	36,11%
Zarządzanie procesami	2	5,56%
Wiedza zawodowa	18	50,00%
Umiejętności techniczne	14	38,89%
Umiejętności IT	13	36,11%
Znajomość i stosowanie procedur	2	5,56%
Orientacja w biznesie	2	5,56%
Negocjowanie	2	5,56%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	6	16,67%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	5	13,89%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	3	8,33%

Źródło: badania własne

Analizując badane kompetencje zestawiono także deklaracje w zakresie ich istotności z tymi, dotyczącymi nacisku w procesie edukacyjnym. Porównanie takie prowadzi do zaobserwowania pewnych niespójności, które dotyczą w pierwszej kolejności kompetencji, które są w opinii respondentów istotne, ale której to istotności nie towarzyszą deklaracje w zakresie szczególnego uwzględnienia w procesach dydaktycznych. Do kompetencji tych zaliczyć należy przede wszystkim wybrane kompetencje społeczne, w tym rozwiązywanie konfliktów, współpracę wewnątrzfirmową i wywieranie wpływu, ale także rozwiązywanie problemów oraz uprzejmość i życzliwość.

Z drugiej strony w zbiorze odpowiedzi zaobserwować można kompetencje na które kładziony jest nacisk, ale równocześnie nie są one oceniane jako szczególnie znaczące – jako przykład podać można planowanie i myślenie strategiczne ale także, w pewnym zakresie, wiedzę zawodową.

W badaniu ocenie poddane zostały także uprawnienia i certyfikaty, jakie jednostki edukacyjne funkcjonujące w powiecie puławskim zapewniają swoim słuchaczom i absolwentom (tabela 3.3). W ich obrębie najczęściej wskazywane były uprawnienia budowlane (22,2% respondentów) następnie uprawnienia elektryczne (13,9% badanych) oraz certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych oraz uprawnienia do prac na wysokościach - obie kategorie wskazane zostały przez 2,78% badanych.

Tabela 3.3 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne - powiat puławski

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	24	66,67%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	1	2,78%
Uprawnienia do prac na wysokościach	1	2,78%
Uprawnienia elektryczne	5	13,89%
Uprawnienia budowlane	8	22,22%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0	0,00%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarские, 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

Równocześnie należy wskazać, iż dwie trzecie respondentów zasygnalizowało, iż reprezentowana przez nich jednostka nie zapewnia żadnych uprawnień ani certyfikatów.

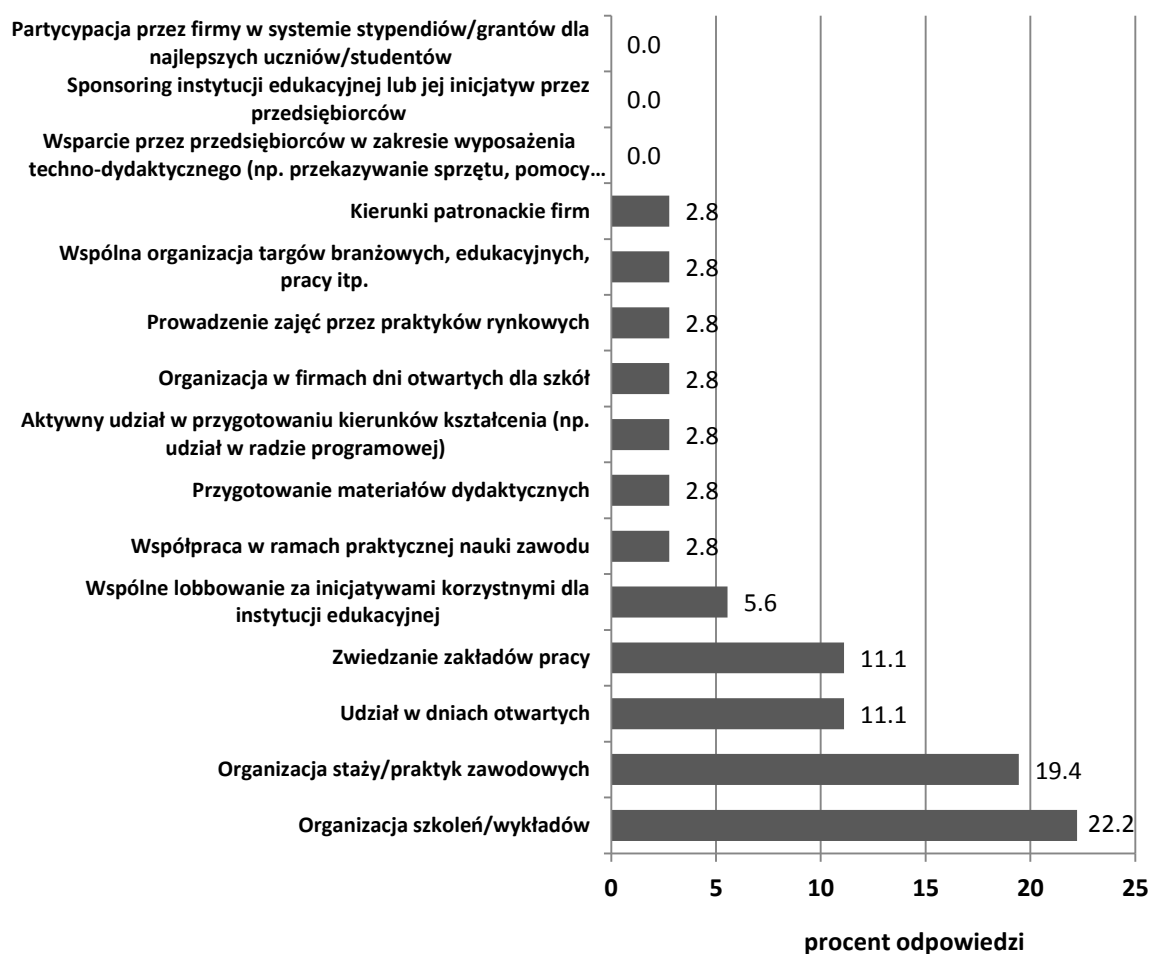
4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

W ramach współpracy z przedsiębiorcami badani w głównej mierze wskazywali (rysunek 4.1), że reprezentowane przez nich instytucje edukacyjne wykonują wspólnie działania w zakresie organizacji lub współorganizacji szkoleń i wykładów (22,2% wskazań) oraz staży i praktyk zawodowych (19,4% wskazań). Pozostałe formy współpracy były wskazywane przez maksymalnie około 10% badanych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 4.1 Zakres współpracy reprezentowanej instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami

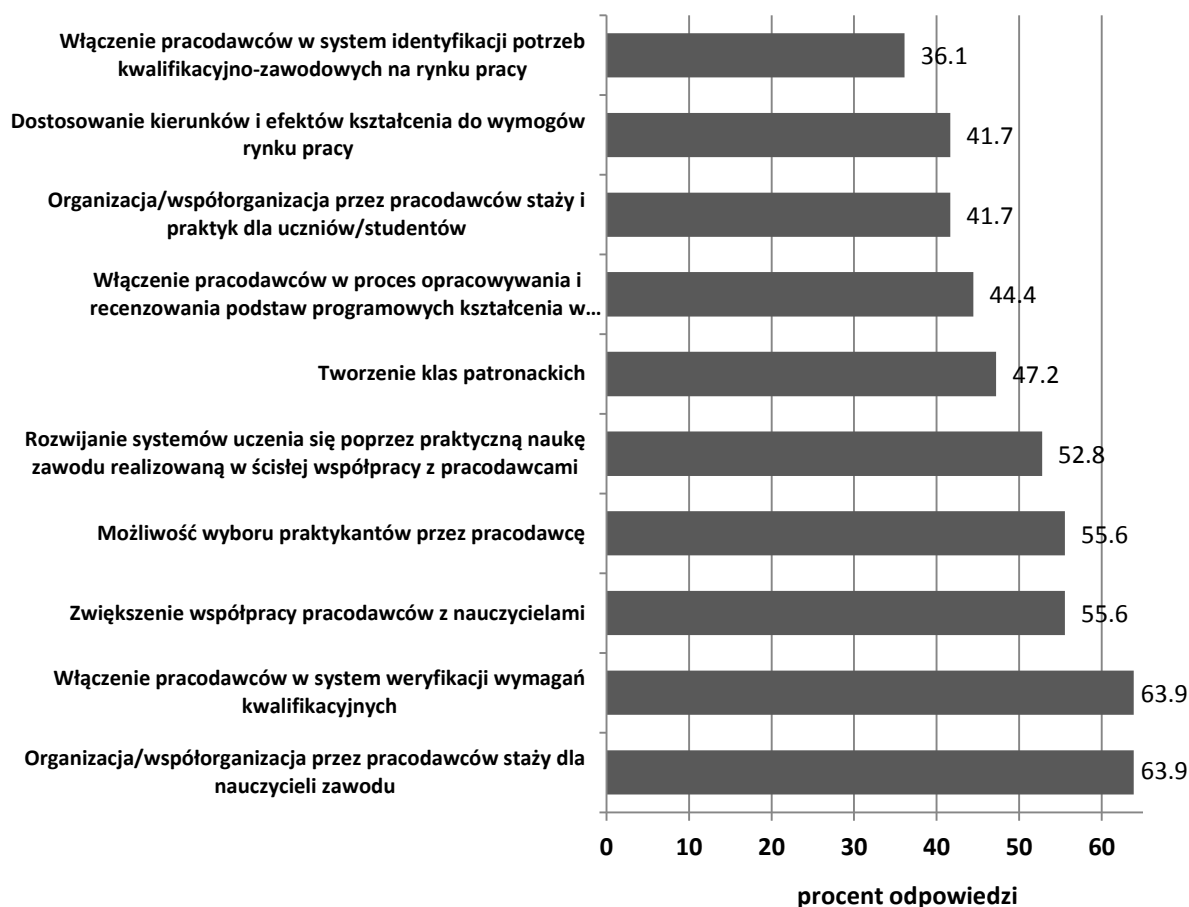


Źródło: opracowanie własne

Badanie zakresu oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 4.2) pokazuje, że wszystkie poddane analizie kwestie poza jedną (włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy) cieszą się uznaniem przynajmniej 40% badanych, z największą liczbą wskazań udzielonych działaniom związanym z włączaniem pracodawców w system weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych oraz organizacją lub współorganizacją przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu (po 63,9% głosów każde z działań).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 4.2 Zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia

Źródło: opracowanie własne

Jak pokazują wyniki prowadzonych analiz ponad połowa badanych nie potrafiła lub nie chciała udzielić odpowiedzi na pytania dotyczące poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 4.1). Pozostałe osoby, które udzieliły odpowiedzi na poszczególne poruszane w badaniu kwestie problemowe w większości przypadków zdecydowanie nie zgadzały się z tezami głoszącymi, że: dotychczasowy udział pracodawców w reprezentowanych przez nich instytucjach edukacyjnych jest zbyt duży (próbują oni wywierać wpływ na program kształcenia); przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji. Ponadto respondenci byli zgodni z tezą mówiącą o tym, iż współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez ich instytucję edukacyjną. Natomiast zagadnienie oceny poziomu zaangażowania pracodawców w reprezentowanych przez badane osoby instytucjach edukacyjnych uzyskało najwyższy poziom rozbieżności wyrażanych opinii przy jednoczesnej zauważalnej przewadze głosów mówiących o tym, że ta forma współpracy jest „raczej zbyt mała”.

Z badań wynika, że prawie 50% reprezentowanych instytucji edukacyjnych (dokładnie 47,2%) dokonuje oceny oferty kształcenia i jej jakości, zaś mniej niż 40% (dokładnie 36,1%) w sposób cykliczny bada dodatkowo stopień jej dopasowania do potrzeb pracodawców.

Dwóch spośród badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych stwierdziło, że reprezentowane przez nich podmioty współpracują z instytucjami rynku pracy a formą tej współpracy był albo udział przedstawicieli tej instytucji edukacyjnej w Powiatowej lub Wojewódzkiej radzie Rynku Pracy (dwa

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wskazania) albo organizacja kursów dla osób bezrobotnych skierowanych przez PUP (jeden taki przypadek).

Tabela 4.1 Opinie respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (procent 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	8,3	8,3	13,9	11,1	58,3
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	13,9	13,9	2,8	8,3	61,1
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	5,6	16,7	8,3	8,3	61,1
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	16,7	16,7	2,8	5,6	58,3
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	16,7	13,9	2,8	2,8	63,9

Źródło: opracowanie własne