



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Powiat świdnicki

---

## CZEŚĆ I

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

## CZEŚĆ II

### ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

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

**Nazwa Beneficjenta:**

REGION ŚRODKOWO-WSCHODNI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

20-109 Lublin, ul. Królewska 3

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

**Tytuł projektu:** Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim

**Program Operacyjny:** Wiedza Edukacja Rozwój

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

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

**Instytucja Pośrednicząca:** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

**Wykonawca badań:**

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

**20-027 LUBLIN, ul. SĄDOWA 8/1,**

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

Badania i analizy przeprowadził zespół ekspercki w składzie:

**PROF. DR HAB. STANISŁAW SKOWRON**

**DR HAB. BARBARA SZYMONIUK**

**DR HAB. ŁUKASZ SKOWRON**

**DR MONIKA SAK-SKOWRON**

**DR MARCIN GAŚSIOR**

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Powiat świdnicki

---

## CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA  
ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Lublin, luty 2020

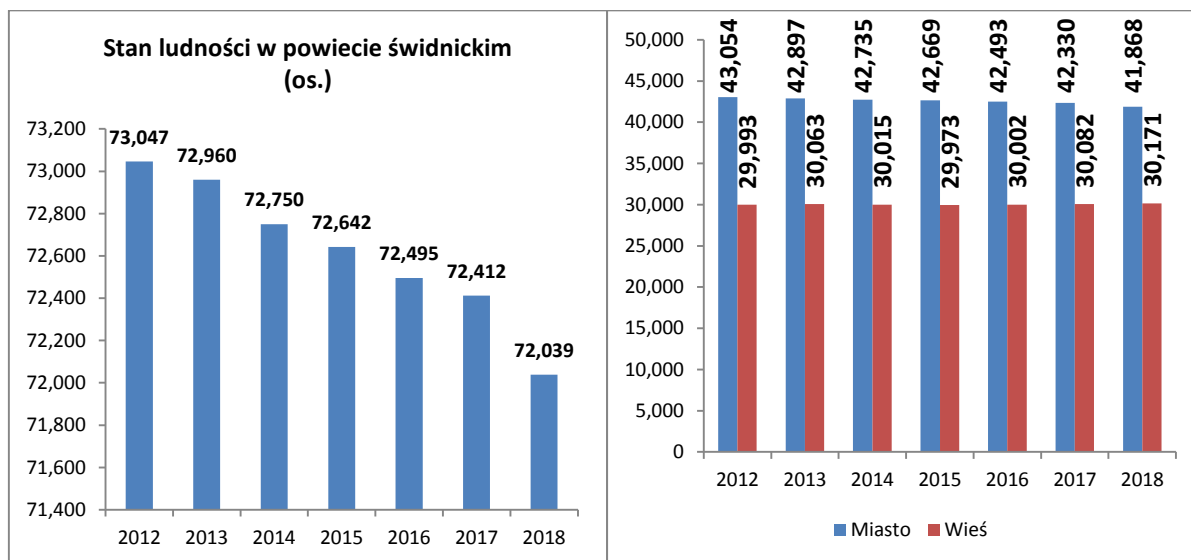
## Spis treści

<b>Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia .....</b>	<b>2</b>
<b>Rozdział II. Obszar przedsiębiorców .....</b>	<b>11</b>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia

Na terenie powiatu świdnickiego na koniec 2018 roku mieszkało 72 039 osób, z czego mieszkańcy obszarów wiejskich stanowili 41,9% (tj. 30 171 osób), a obszarów miejskich 58,1% (tj. 41 868 osób). Od lat w badanym powiecie obserwuje się stały spadek stanu ludności i wynika on z rokrocznie ubywającej liczby mieszkańców obszaru miejskiego, której nie jest w stanie niwelować stabilizacja z lekką tendencją do wzrostu liczba mieszkańców obszarów wiejskich powiatu. W konsekwencji ilość zasobów ludzkich zamieszkujących powiat świdnicki systematycznie maleje (rysunek 1).



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

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

Wraz ze spadkiem stanu ludności w analizowanym powiecie maleje liczba ludności w wieku produkcyjnym, spada także udział tej kategorii w populacji zamieszkującej powiat (tabela 1). Na koniec 2018 roku ludność w wieku produkcyjnym stanowiła 59,3% ogółu mieszkańców powiatu i jej liczba wyniosła 42 746 osób. Trendowi spadku liczby osób w wieku produkcyjnym towarzyszy także negatywny trend spadku liczby i udziału w populacji powiatu osób w wieku przedprodukcyjnym, przy jednoczesnym szybkim wzroście udziału w populacji osób w wieku poprodukcyjnym. Jest to naturalny konsekwencja, a jednocześnie objaw starzenia się polskiego społeczeństwa - zjawisko to w przypadku powiatu świdnickiego jest bardzo wyraźne, w długiej perspektywie będzie skutkowało zmniejszeniem podaży pracy na rynku pracy.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Liczba</b>							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	12881	12797	12620	12509	12427	12472	12416
Ludność w wieku produkcyjnym	46014	45565	45046	44553	44003	43414	42746
Ludność w wieku poprodukcyjnym	14152	14598	15084	15580	16065	16526	16877
<b>Struktura</b>							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	17,6%	17,5%	17,3%	17,2%	17,1%	17,2%	17,2%
Ludność w wieku produkcyjnym	63,0%	62,5%	61,9%	61,3%	60,7%	60,0%	59,3%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	19,4%	20,0%	20,7%	21,4%	22,2%	22,8%	23,4%

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

Na terenie powiatu, według danych GUS z 2019 roku, na koniec 2018 roku, funkcjonowały 24 placówki edukacji podstawowej, w tym były to 23 szkoły podstawowe i 1 gimnazjum (tabela 2). Średnio na 8 placówek jedna była szkołą specjalną – w całym powiecie były 3 takie placówki. W powiecie nie działa żadna szkoła podstawowa dla dorosłych. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się z 34 w 2012 roku aż o 10 jednostek czyli niemal o 30,0%.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>24</b>
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	20	20	20	21	21	21	21
specjalne	2	2	2	2	2	2	2
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gimnazja</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	10	10	10	10	10	2	1
specjalne	2	2	2	2	2	2	0
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

Dostępność do placówek edukacji podstawowej w powiecie jest stosunkowo korzystna – zbliżona do średniej krajowej i znacznie większa niż przeciętnie w województwie lubelskim<sup>1</sup>. W analizowanej jednostce terytorialnej na 1000 km<sup>2</sup> przypadało 5,1 placówki w czasie gdy w województwie jest to średnio zaledwie 4,4, a w Polsce 5,2. Znacznie gorzej w powiecie wypada jednak liczba placówek w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat, jest względnie niska – wyniosła 3,7 wobec 4,6 dla Polski i 5,7 dla województwa.

**Tabela 3. Gęstość placówek edukacji podstawowej w powiecie**

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe lub gimnazja na 1000 km<sup>2</sup></b>	<b>7,265</b>	<b>7,265</b>	<b>7,265</b>	<b>7,479</b>	<b>7,479</b>	<b>5,769</b>	<b>5,128</b>
Benchmark Polska	6,757	6,735	6,768	6,795	6,787	5,281	5,206
Benchmark woj. lubelskie	5,891	5,812	5,796	5,780	5,732	4,490	4,430
<b>Szkoły podstawowe/1000 mieszk. w wieku 6-14 lat</b>	<b>5,519</b>	<b>5,488</b>	<b>5,366</b>	<b>5,459</b>	<b>5,406</b>	<b>4,169</b>	<b>3,724</b>
Benchmark Polska	6,333	6,295	6,235	6,161	6,071	4,666	4,550
Benchmark woj. lubelskie	7,663	7,624	7,592	7,549	7,481	5,833	5,749

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

Szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie jest 15. Przeważają wśród nich szkoły zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia<sup>2</sup>, których jest łącznie 6. Drugą pod względem liczebności kategorią są licea, których jest 5. Dopelnienie analizowanej grupy szkół stanowią technika liczące w powiecie 4 podmioty. Jedną ze szkół średnich jest szkołą artystyczną, nie dającą jednak

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

uprawnień zawodowych (tabela 4). Bezpośrednio w powiecie świdnickim nie ma żadnej szkoły wyższej, dorośli mają jedynie na terenie powiatu możliwość edukacji w dwóch liceach ogólnokształcących oraz jednej szkole policealnych dla dorosłych. Liczba wszystkich typów placówek na przestrzeni ostatnich 10 lat zmniejszyła się.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Ponadgimnazjalne ogółem</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>15</b>
ogólnokształcące (licea) razem	11	9	9	8	8	7	5
średnie zawodowe (technika) razem	8	8	5	4	4	4	4
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	7	7	6	6	6	6	6
<b>Policealne ogółem</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Ponadgimnazjalne i policealne ogółem</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>16</b>
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
dla młodzieży bez specjalnych	5	5	5	4	3	3	3
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	4	4	4	4	5	4	2
<b>Szkoły średnie zawodowe (technika)</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	1	1	1	1	1	1	1
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	2	2	2	2	2	2	2
zawodowe dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	4	4	4	4	4	0	0
zawodowe dla dorosłych	1	1	0	0	0	0	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	4	4
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
<b>Szkoły policealne razem</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
dla młodzieży bez specjalnych	1	1	1	1	1	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	2	3	4	2	2	1	1

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

W roku szkolnym 2018/2019, na terenie powiatu świdnickiego edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podejmowało 5 915 uczniów, z czego 1,1% stanowili uczniowie szkół specjalnych, których było 54 osoby. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje tendencję spadkową, jednak na przestrzeni 7 lat zmiana ta wyniosła zaledwie 47 uczniów (tabela 5).



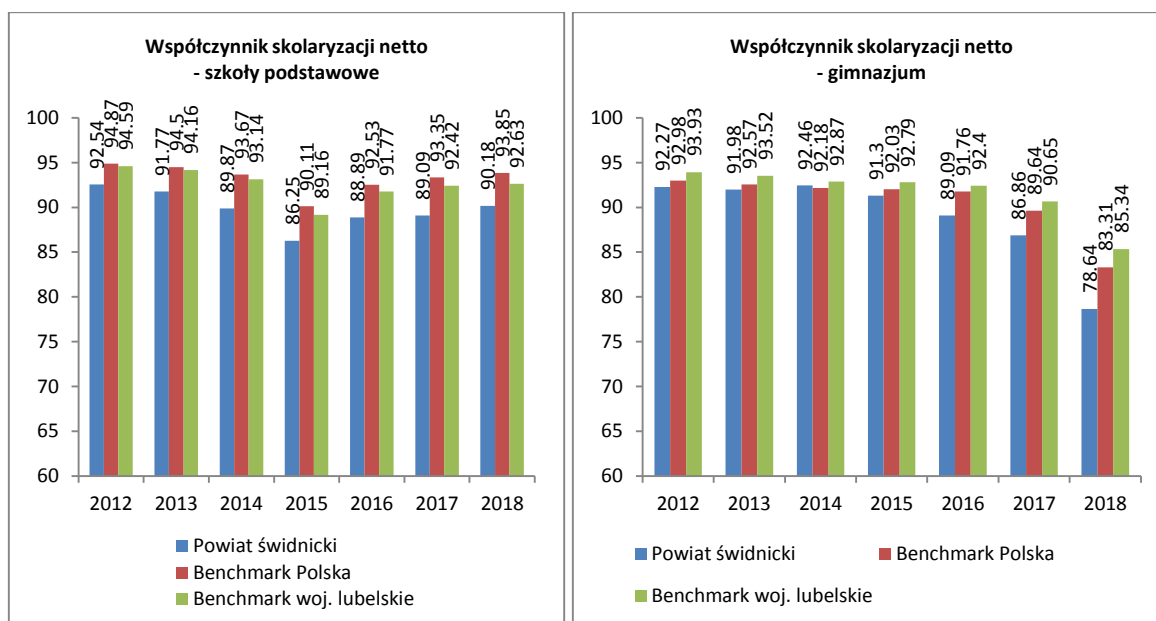
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>5962</b>	<b>5913</b>	<b>6092</b>	<b>6337</b>	<b>5971</b>	<b>5926</b>	<b>5915</b>
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>3885</b>	<b>3930</b>	<b>4134</b>	<b>4379</b>	<b>4009</b>	<b>4605</b>	<b>5271</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	3854	3898	4101	4345	3978	4566	5217
specjalne	31	32	33	34	31	39	54
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gimnazja</b>	<b>2077</b>	<b>1983</b>	<b>1958</b>	<b>1958</b>	<b>1962</b>	<b>1321</b>	<b>644</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	2035	1943	1919	1919	1923	1294	634
specjalne	42	40	39	39	39	27	10
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

Współczynnik solaryzacji netto w powiecie jest niski – wynosi zaledwie 90,2 dla szkół podstawowych oraz 78,6 dla gimnazjum – w obu przypadkach są to wartości mniejsze niż średnio w kraju, czy w woj. lubelskim o 2-4 punkty. Niższy niż przeciętnie wskaźnik solaryzacji powiatu sugeruje, że mieszkańcy powiatu poszukują możliwości edukacyjnych poza jego granicami, bądź częściej niż przeciętnie nie podejmują edukacji wcale, co każde jednak konstatować, że dostępny poziom edukacji na terenie powiatu oceniają nisko.



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

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

Szkoły nauczania podstawowego zlokalizowane w powiecie świdnickim są stosunkowo duże w porównaniu do przeciętnej krajowej, a tym bardziej w porównaniu do woj. lubelskiego (tabela 6). W 2018 roku na jedną placówkę przypadało średnio 246 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209, a w woj. lubelskim 164.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>175</b>	<b>174</b>	<b>179</b>	<b>181</b>	<b>171</b>	<b>219</b>	<b>246</b>
Benchmark Polska	158	156	161	168	159	204	209
Benchmark woj. lubelskie	130	129	132	136	128	162	164
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>177</b>	<b>179</b>	<b>188</b>	<b>190</b>	<b>174</b>	<b>200</b>	<b>229</b>
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Benchmark woj. lubelskie	123	123	131	139	128	145	166
<b>Gimnazja</b>	<b>173</b>	<b>165</b>	<b>163</b>	<b>163</b>	<b>164</b>	<b>330</b>	<b>644</b>
Benchmark Polska	155	150	145	141	139	367	209
Benchmark woj. lubelskie	145	139	134	130	127	273	149

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

W szkołach średnich w roku szkolnym 2018/2019 naukę podejmowało 1 519 mieszkańców badanego powiatu, w tym 665 było uczniami szkół średnich zawodowych, 632 liceów ogólnokształcących i 222 zasadniczych zawodowych szkół lub branżowych szkół I stopnia. Ponadto w szkołach policealnych edukowało się 55 osób dorosłych (tabela 7). Niepokojącym jest wyraźny trend spadkowy osób kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych – zjawisko to, na przestrzeni lat 2012-2018 dotyczy każdego typu szkół. W perspektywie długoterminowej, bez względu na przyczynę analizowanego zjawiska, będzie to przekładać się na niższą podaż wyedukowanej siły roboczej na lokalnym rynku pracy.<sup>3</sup> Warto zauważyć, że 4 na 10 uczniów szkół średnich kształciło się w liceach ogólnokształcących, a 6 na 10 uczyło się w technikum lub średnich szkołach zawodowych. Zatem 60% uczniów szkół średniego szczebla edukacji w powiecie może szybko zasilić lokalny rynek pracy, gdyż już nabywa kompetencje zawodowe – w roku 2018/2019, jak uprzednio zauważono, było ich 665 w technikum i 222 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
<b>Ponadgimnazjalne ogółem</b>	<b>2107</b>	<b>2035</b>	<b>1841</b>	<b>1698</b>	<b>1566</b>	<b>1466</b>	<b>1519</b>
<b>ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>1028</b>	<b>978</b>	<b>882</b>	<b>835</b>	<b>742</b>	<b>695</b>	<b>632</b>
<b>średnie zawodowe (technika) razem</b>	<b>759</b>	<b>737</b>	<b>715</b>	<b>647</b>	<b>612</b>	<b>547</b>	<b>665</b>
<b>zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>320</b>	<b>320</b>	<b>244</b>	<b>216</b>	<b>212</b>	<b>224</b>	<b>222</b>
<b>Policealne ogółem</b>	<b>113</b>	<b>112</b>	<b>101</b>	<b>54</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>55</b>
<b>Ponadgimnazjalne i policealne ogółem</b>	<b>2220</b>	<b>2147</b>	<b>1942</b>	<b>1752</b>	<b>1642</b>	<b>1533</b>	<b>1574</b>
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>994</b>	<b>978</b>	<b>882</b>	<b>835</b>	<b>742</b>	<b>695</b>	<b>632</b>
dla młodzieży bez specjalnych	780	719	648	616	585	562	520
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	214	259	234	219	157	133	112

<sup>3</sup> W sytuacji, gdy obserwowany trend wynika z podejmowania edukacji przez mieszkańców powiatu poza granicami tego powiatu, należy spodziewać się, że część uczniów podejmujących kształcenie poza powiatem nigdy już nie wróci na lokalny rynek pracy, gdyż będzie gotowa migrować za pracą – skoro gotowa jest migrować za edukacją.





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<b>Wyszczególnienie</b>	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły średnie zawodowe (technika)</b>	<b>759</b>	<b>737</b>	<b>715</b>	<b>647</b>	<b>612</b>	<b>547</b>	<b>665</b>
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	122	112	109	119	115	159	164
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>273</b>	<b>269</b>	<b>244</b>	<b>216</b>	<b>212</b>	<b>224</b>	<b>222</b>
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	29	35	30	26	25	29	36
zawodowe dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	244	234	214	190	187	149	81
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	46	105
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
<b>Szkoły policealne razem</b>	<b>113</b>	<b>112</b>	<b>101</b>	<b>54</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>55</b>
dla młodzieży bez specjalnych	40	24	9	16	13	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	73	88	92	38	63	67	55

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

W roku szkolnym 2018/2019 w szkołach ponadpodstawowych powiatu świdnickiego najwięcej uczniów tj. 254 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunku inżynieryjno-technicznym. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowały usługi dla ludności – na tym kierunku uczyło się 251 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmuje kierunek technologii teleinformatycznych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 135. Czwarte miejsce zajęły kierunki związane z usługami transportowymi z liczbą 84 uczniów. W powiecie można także zidentyfikować szkoły ze specjalizacjami: biznesu i administracji (67 uczniów), społecznymi (34 uczniów), produkcji przetwórstwa (14 uczniów), architektury i budownictwa (7 uczniów) oraz ochrony i bezpieczeństwa (5 uczniów) – tabela 8.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Specjalizacja szkoły	Ogółem	zasadnicze szkoły zawodowe bez specjalnych	branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	technika bez specjalnych	szkoły policealne bez specjalnych	zasadnicze szkoły zawodowe specjalne	branżowe szkoły I stopnia specjalne	specjalne technika	szkoły policealne specjalne
pedagogiczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
artystyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
społeczna	34	0	0	34	0	0	0	0	0
dziennikarstwa i informacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0
biznesu i administracji	67	6	4	57	0	0	0	0	0
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformacyjnych	135	0	0	135	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	254	44	69	141	0	0	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	14	4	6	4	0	0	0	0	0
architektury i budownictwa	7	4	3	0	0	0	0	0	0
rolnicze	0	0	0	0	0	0	0	0	0
leśne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rybactwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weterynaryjna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
medyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
opieki społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	251	23	23	205	0	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	5	0	0	5	0	0	0	0	0
usług transportowych	84	0	0	84	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 tylko jedna placówka edukacji średniego szczebla ma status szkoły niepublicznej. Jest to Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych „Eduktor” zlokalizowane w Świdniku. Pozostałe szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe oraz policealne zlokalizowane w powiecie świdnickim mają status szkół publicznych i niemal w każdym przypadku ich gestorem jest powiat ziemski (tabela 9), przy czym gestorem jednego liceum jest jednostka samorządu terytorialnego. Według rejestru placówek oświatowych na terenie powiatu, w styczniu 2020 roku zlokalizowane były 4 technika, wszystkie miały status szkół publicznych.

Warto, dodać że w powiecie świdnickim brak jest niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego. Nie ma także szkół wyższych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 9. Szkoły ogólnokształcące, branżowe I stopnia oraz policealne według gestora**

Wyszczególnienie	Jednostka samorządu gminnego	Samorząd powiatowy - powiat ziemski	Miasto na prawach powiatu	Jednostka samorządu wojewódzkiego	Jednostka administracji rządowej (centralnej)	Organizacja społeczna lub stowarzyszenie	Organizacja wyznaniowa	Pozostałe
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea)</b>	1	3	0	0	0	0	0	1
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	0	6	0	0	0	0	0	0
<b>Szkoły policealne</b>	0	0	0	0	0	0	0	1

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

Liczba etatów nauczycieli w szkołach powiatu świdnickiego od 2012 roku nieznacznie spadła, zaobserwować można niewielkie wahania liczby etatów dla nauczycieli szkół szczebla podstawowego przy jednoczesnym wyraźnym spadku liczby etatów w szkołach średniego szczebla edukacji (tabela 10). W roku 2018/2019 liczba nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w szkołach szczebla podstawowego wyniosła 499,8, natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych łącznie osiągnęła poziom 146,2 etatu co razem odpowiadało liczbie 646,0 etatów. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w powiecie umiarkowana. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 8,4 i była wyższa o 0,4 od średniej dla Polski, ale jednocześnie niższa o 0,2 względem 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
<b>liczba etatów</b>							
Podstawowa	307,79	315,26	325,14	334,17	317,57	374,3	444,63
Gimnazjum	177,24	170,08	171,56	170,54	173,06	122,83	55,16
Ogólnokształcąca (liceum)	60,19	57,69	59,05	52,16	48,45	47,48	39,77
Średnia zawodowa (technikum)	60,01	63,07	62,86	61,94	59,76	56,32	64,18
Szkoły artystyczne	20,94	20,78	20,68	20,71	19,56	19,68	19,34
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	23,54	28,31	26,58	24,91	22,5	20,35	21,34
Policealna	5,58	6,27	5,16	2,25	2,44	1,09	1,6
<b>Podstawowe i gimnazja razem</b>	<b>485,03</b>	<b>485,34</b>	<b>496,7</b>	<b>504,71</b>	<b>490,63</b>	<b>497,13</b>	<b>499,79</b>
<b>Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem</b>	<b>170,26</b>	<b>176,12</b>	<b>174,33</b>	<b>161,97</b>	<b>152,71</b>	<b>144,92</b>	<b>146,23</b>
<b>Ogółem</b>	<b>655,29</b>	<b>661,46</b>	<b>671,03</b>	<b>666,68</b>	<b>643,34</b>	<b>642,05</b>	<b>646,02</b>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów							
Powiat	7,9	8,1	8,2	8,1	8,3	8,4	8,4
Benchmark Polska	7,4	7,6	7,8	7,8	8,0	8,1	8,0
Benchmark woj. lubelskie	7,8	7,9	8,2	8,2	8,5	8,6	8,6

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

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ zarejestrowane były 173 szkolenia, zogniskowane w 15 obszarach tematycznych. Szkolenia te oferowało 18 różnych podmiotów co oznacza, że liczba potencjalnych podmiotów szkoleniowych działających na terenie powiatu jest stosunkowo duża (tabela 11). Najczęściej oferta szkoleń dotyczyła obszaru rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (29 ofert), zarządzania i administrowania (28 ofert), sprzedaży, marketingu, public relations lub handlu nieruchomościami (22 oferty) oraz usług transportowych (19 ofert). 9 ofert szkoleniowych dotyczyło obszaru informatyki i wykorzystania komputerów, w pozostałych obszarach szkoleniowych liczba ofert nie przekroczyła 5.

**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	29	7
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	2	1
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	1	1
Nauki humanistyczne (bez j. obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	1	1
Języki obce	1	1
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	22	6
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	6	4
Zarządzanie i administrowanie	28	9
Prace sekretarskie i biurowe	3	2
Prawo	2	2
Informatyka i wykorzystanie komputerów	9	3
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	13	2
Architektura i budownictwo	5	2
Opieka zdrowotna	7	3
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	2	2
Ochrona własności i osób	4	2
Ochrona środowiska	1	1
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	1	1
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	2	1
Usługi krawieckie, obuwnicze	1	1
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	19	6
BHP	1	1
Nauka aktywnego poszukiwania pracy	3	1
Inne obszary szkoleń	10	4
<b>Ogółem</b>	<b>173</b>	<b>18</b>

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

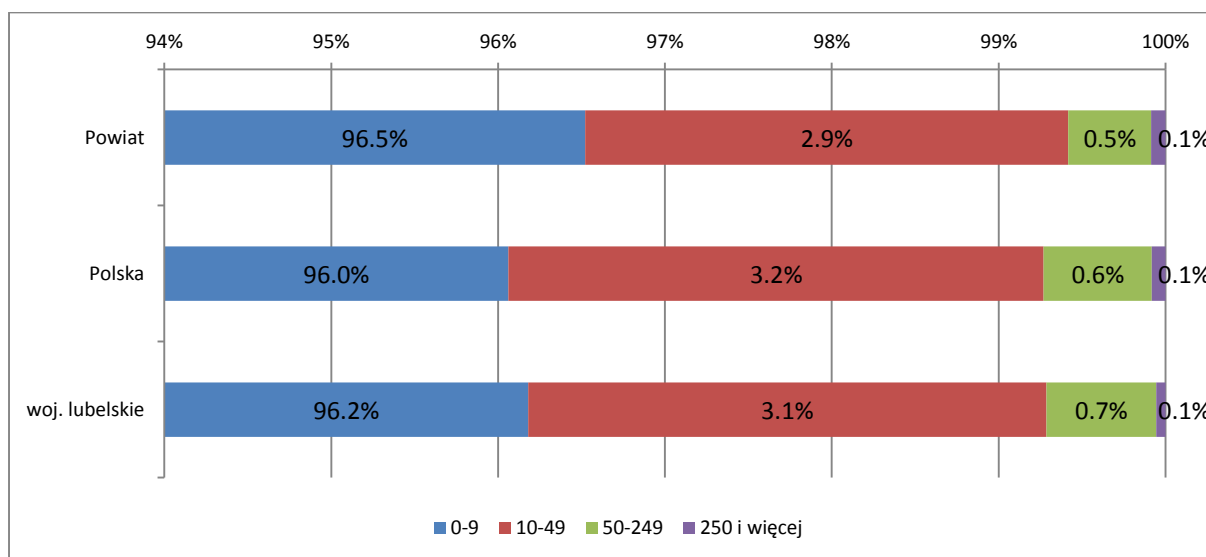
## Rozdział II. Obszar przedsiębiorców

Na terenie powiatu na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowanych było 5 836 podmiotów. Zdecydowaną większość z nich tj. 96,5% stanowiły najmniejsze podmioty zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników. Ekspozycja mikropodmiotów w populacji ogółu podmiotów jest znacznie większa w analizowanym powiecie niż przeciętnie w kraju, a nawet województwie. Od 2012 roku widać wyraźny trend przyrostu mikroprzedsiębiorstw przy jednoczesnym spadku podmiotów małych oraz względnie stabilnej na przestrzeni lat liczbie podmiotów średnich. Na terenie powiatu działa 5 podmiotów zatrudniających ponad 249 pracowników w tym jeden zatrudniający 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
<b>Liczba</b>							
0-9	5130	5258	5340	5430	5431	5542	5633
10-49	174	171	172	169	166	168	169
50-249	31	30	28	28	30	29	29
250-999	4	4	4	4	4	4	4
1000 i więcej	1	1	1	1	1	1	1
Razem	5340	5464	5545	5632	5632	5744	5836
<b>Struktura (razem = 100%)</b>							
0-9	96,1%	96,2%	96,3%	96,4%	96,4%	96,5%	96,5%
10-49	3,3%	3,1%	3,1%	3,0%	2,9%	2,9%	2,9%
50-249	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
250-999	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
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/>

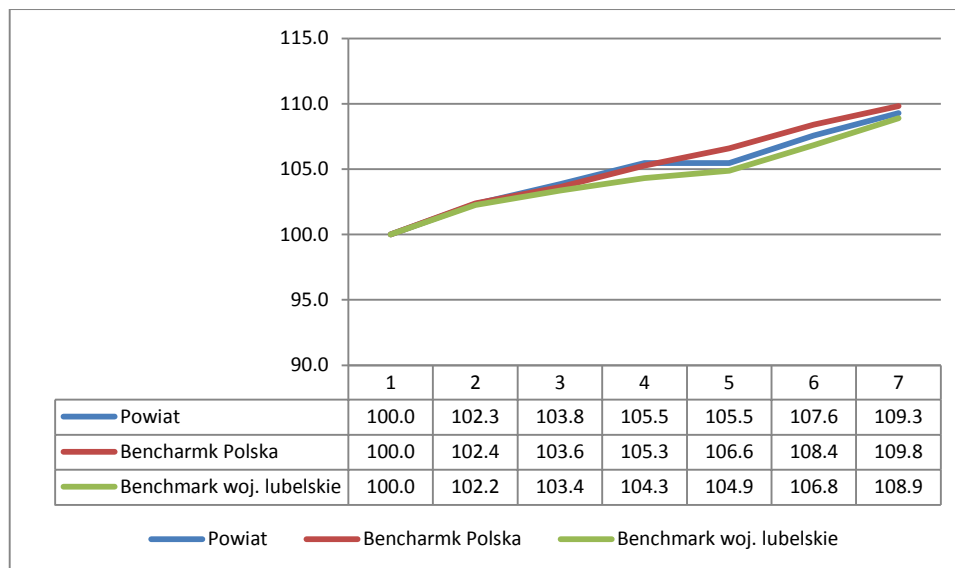


Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, powiat na tle Polski i województwa

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

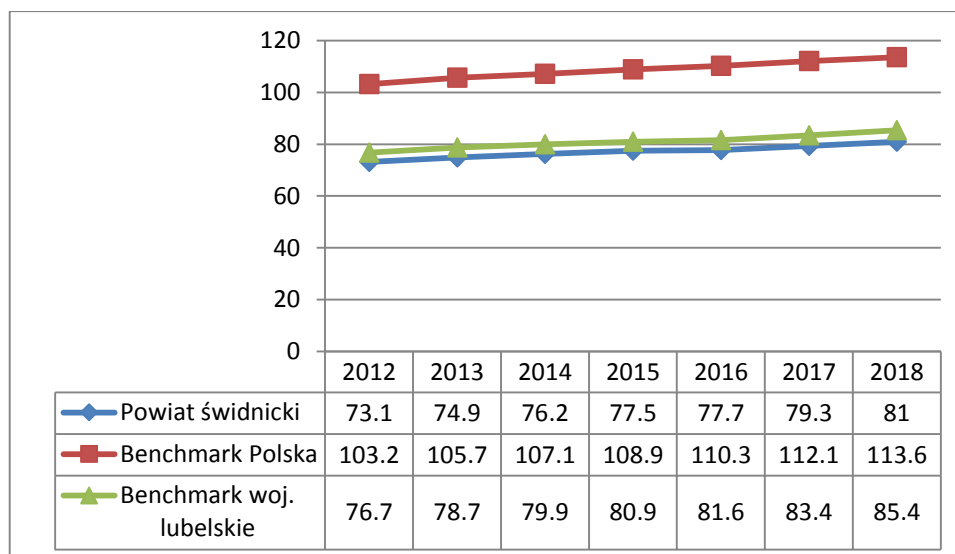
Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach jest umiarkowana (rysunek 4). W powiecie liczba podmiotów przyrasta znacznie szybciej niż przeciętnie w województwie, ale wolniej niż średnio w Polsce. Preferencje do uruchomienia własnej działalności są w społeczności lokalnej analizowanego powiatu są zatem większe niż przeciętnie w regionie, ale mniejsze niż średnio 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/>

Rosnącą przedsiębiorczość i związaną z tym gotowość do samo zatrudnienia jest jednak wciąż niska na tle kraju i regionu. Wskaźnik nasycenia powiatu przedsiębiorczością mierzony liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców rośnie zbyt wolno, aby dogonić wartości referencyjne dla kraju i województwa, wciąż zatem pozostaje na względnie niskim poziomie na tle benchmarków. Pozwala to twierdzić, że w najbliższych latach dynamika przyrostu podmiotów w powiecie może wzrosnąć, jeżeli społeczność lokalna zacznie przejawiać aktywność przedsiębiorczą zbliżoną do średniej krajowej.



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

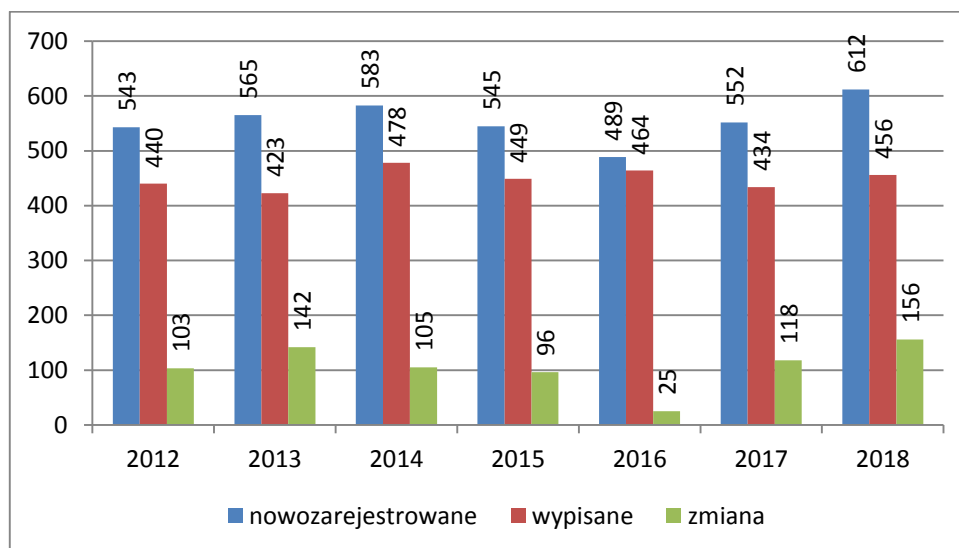
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

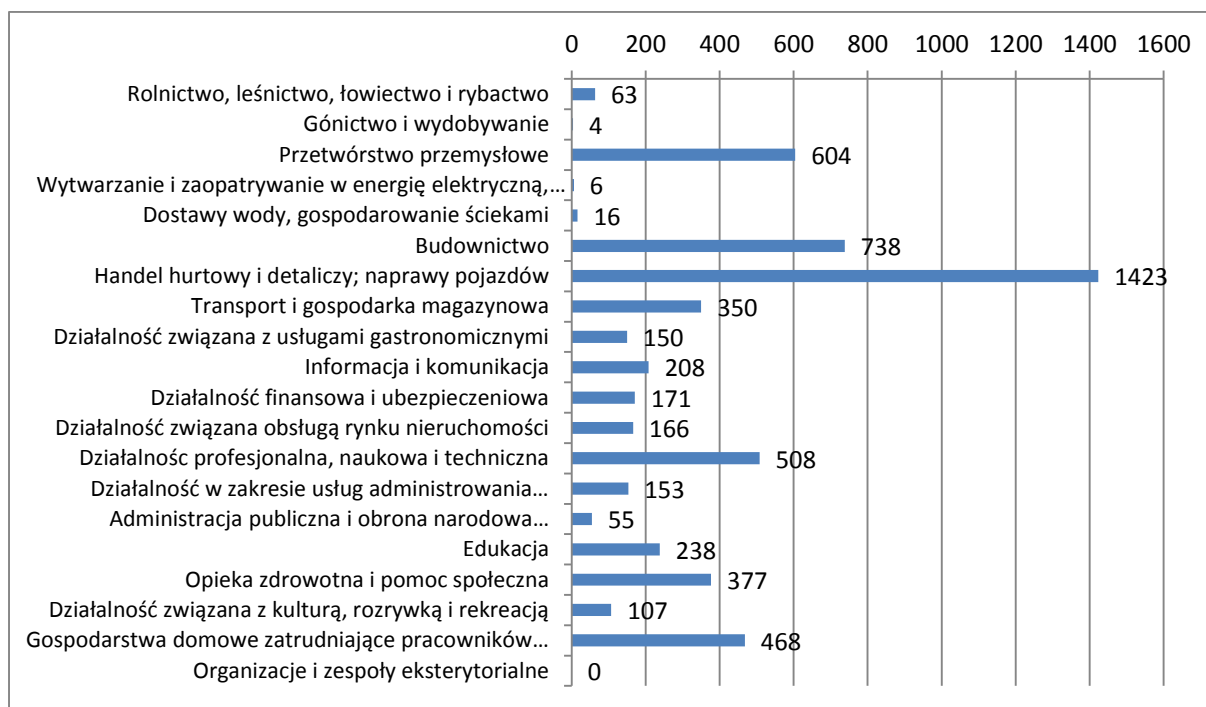
Rosnącą przedsiębiorczość w powiecie widać w ostatnich 3 latach – obserwując zmianę liczby podmiotów nowozarejestrowanych, których z roku na rok jest coraz więcej, jednocześnie warto zauważyć, że w tych samych latach nieznacznie zmalała liczba podmiotów wyrejestrowywanych, co w konsekwencji przyczyniło się do akceleracji poziomu przedsiębiorczości w analizowanym powiecie.



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

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

W populacji podmiotów gospodarczych powiatu najsilniej reprezentowana jest sekcja handlu i napraw licząca 1423 podmioty (rysunek 7). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowanych było 738 podmiotów, trzecie miejsce przypada 604 podmiotom przetwórstwa przemysłowego. Czwarte miejsce pod względem częstości występowania zajęły podmioty związane działalnością profesjonalną lub naukową liczące 508 jednostek. Pierwszą piątkę dopełniają gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników.

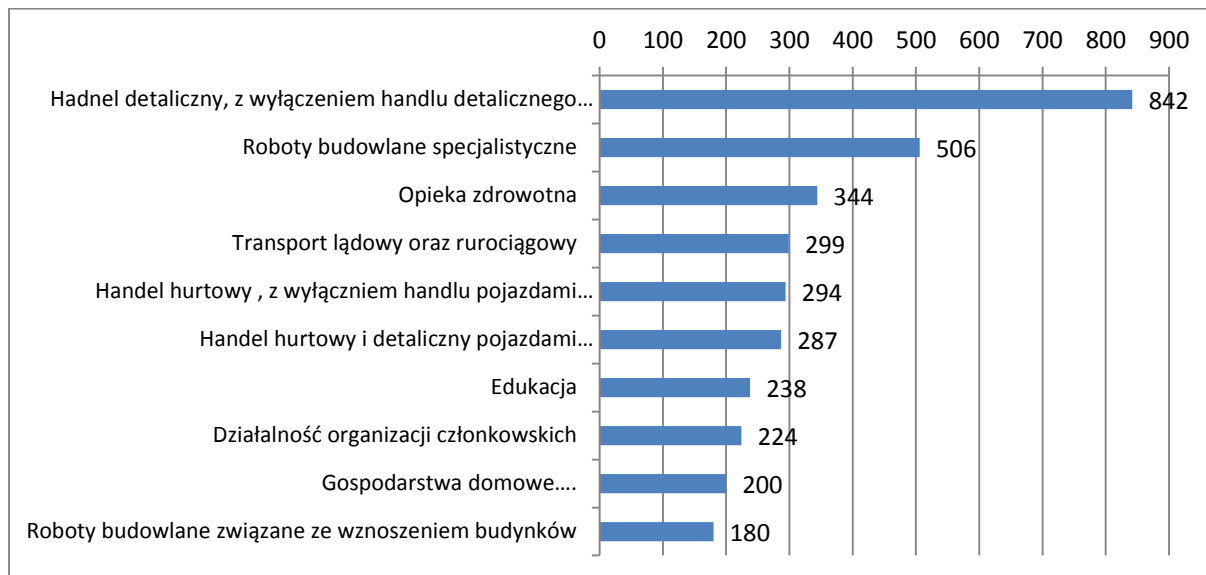


**Rysunek 7. Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w powiecie w roku 2018**

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 opieki zdrowotnej, a czwarte i piąte miejsce zajmują odpowiednio transport lądowy oraz rurociągowy oraz branża handlu hurtowego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi (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://bd.l.stat.gov.pl/>

Silna ekspozycja podmiotów przetwórstwa przemysłowego i budownictwa w podmiotach gospodarczych powiatu znajduje odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia według grup sekcji, ujawniającej duże znaczenie sektora przemysłu i budownictwa dla powiatowego rynku pracy. W sektorze tym znajduje zatrudnienie 5 681 osób tj. 30,1% pracujących wykazywanych przez GUS. W analizowanym powiecie najwięcej, bo 35,6% ogółu, zatrudnionych jest w sektorze rolnictwa, jest to jednak znacznie mniej niż przeciętnie w województwie (43,6% w lubelskim). W sektorze handlu i naprawach w 2018 roku pracowało 13,6% ogółu, w sektorze usług finansowych 1,6%, a w sektorze pozostałych usług 19,2% pracujących (tabela 13). Analiza zmian w czasie pozwala twierdzić, że sektorami, które w ostatnich latach najbardziej zyskały na znaczeniu dla powiatowego rynku pracy są sektory handlu i napraw oraz pozostałych usług.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Liczba</b>							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6747	6739	6744	6763	6748	6728	6733
przemysł i budownictwo	5701	5712	5668	5590	5735	5583	5681
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	2001	2181	2228	2316	2377	2476	2562
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	303	312	310	295	290	290	301
pozostałe usługi	3352	3429	3437	3440	3559	3545	3626



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ogółem	18104	18373	18387	18404	18709	18622	18903
<b>Struktura</b>							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	37,3%	36,7%	36,7%	36,7%	36,1%	36,1%	35,6%
przemysł i budownictwo	31,5%	31,1%	30,8%	30,4%	30,7%	30,0%	30,1%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	11,1%	11,9%	12,1%	12,6%	12,7%	13,3%	13,6%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1,7%	1,7%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
pozostałe usługi	18,5%	18,7%	18,7%	18,7%	19,0%	19,0%	19,2%
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 103 do 58, jednocześnie znacząco wzrosła liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę z 23 do 38, co oznacza poprawę na rynku pracy w skali ostatniego roku – mniejszą liczbę osób bezrobotnych (tabela 14), ale jednocześnie potencjalne większe trudności ze znalezieniem pracy dla osób pozostających bez pracy. 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**

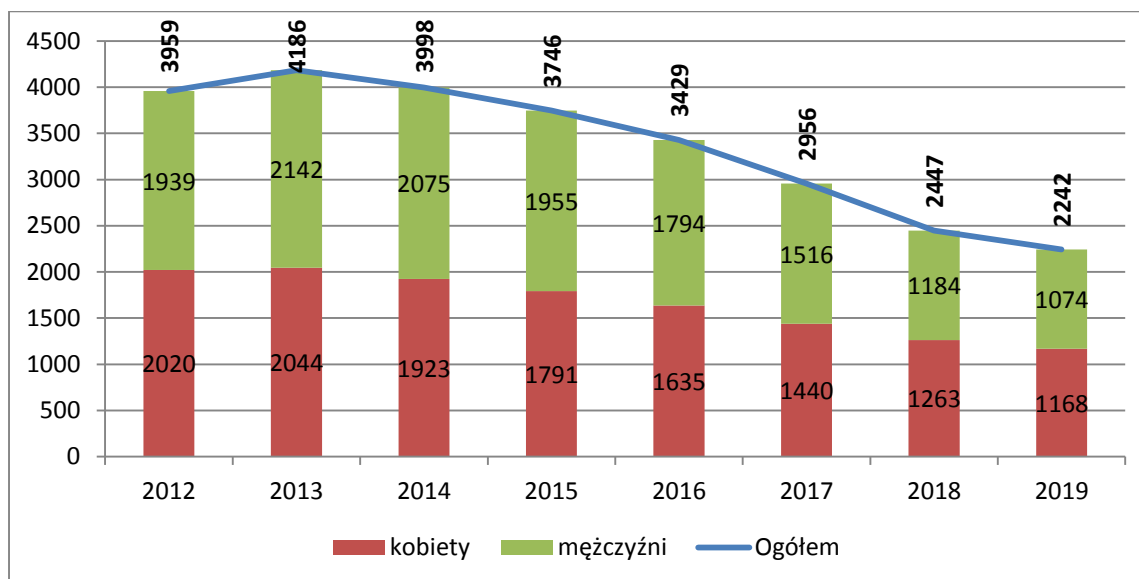
Miesiąc	Oferty pracy:			bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę
	zgłoszone w ciągu miesiąca	zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	stan na końcu miesiąca	
listopad (2018)	79	64	103	23
grudzień	280	259	78	31
styczeń	88	80	89	28
luty	149	107	169	15
marzec	129	88	188	13
kwiecień	88	78	82	29
maj	102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

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

Od 2013 roku w powiecie, z roku na roku, spada liczba osób bezrobotnych. W latach 2013-2019, według danych na koniec czerwca zmniejszyła się ona o 1 944 osób, co oznacza spadek o 46,4% (rysunek 9). Jednocześnie znacząco zmniejszyła się stopa bezrobocia – w ostatnich 6 latach zmieniła się z 15,8% na 8,5% (rysunek 10). Tempo spadku tego wskaźnika było zatem większe niż tempo spadku bezrobocia, co oznacza, że bezrobocie spadało szybciej niż liczba osób aktywnych zawodowo

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

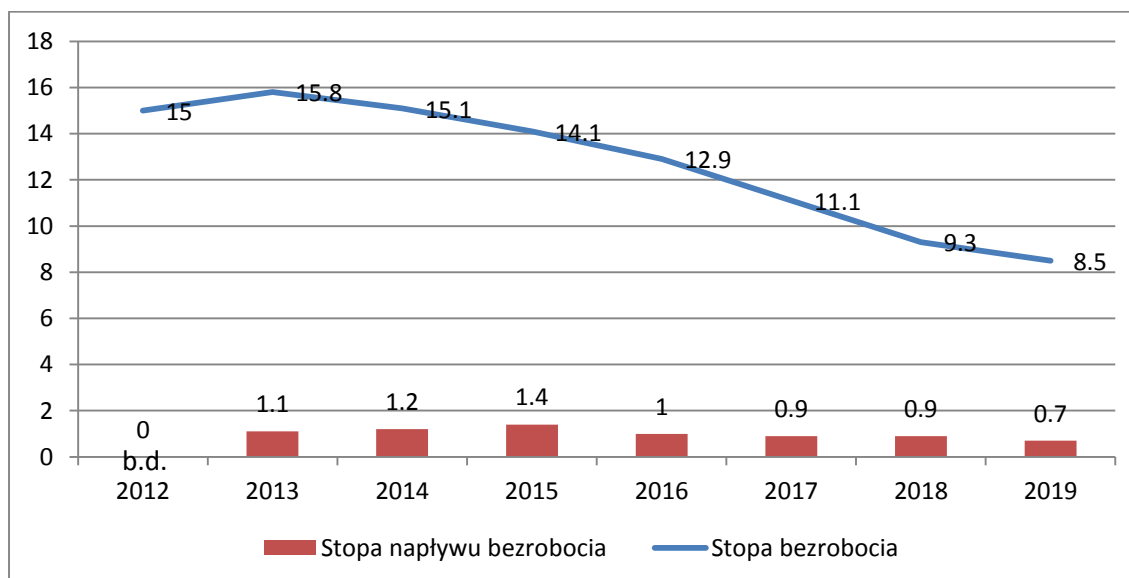
w powiecie. W 2019 roku bez pracy pozostawało więcej kobiet niż mężczyzn, czyli pracodawcy w powiecie preferują zatrudniać pracowników płci męskiej – zjawisko to jednak nie ma charakteru permanentnego – w latach 2013-2017 liczba bezrobotnych mężczyzn była wyższa niż bezrobotnych kobiet, co ukazuje poniższy rysunek.



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

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

Spadkowi stopy bezrobocia sprzyja malejąca od 2015 roku stopa napływu bezrobocia, przy czym roczne różnice stopy bezrobocia i stopy napływu bezrobocia w poszczególnych latach pozwalają konstatować, że od 2015 roku istotną rolę w poprawie na rynku pracy powiatu świdnickiego odgrywają także pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy – stopa bezrobocia spadała bowiem szybciej niż wynika to ze spadku stopy napływu bezrobocia (rysunek 10).

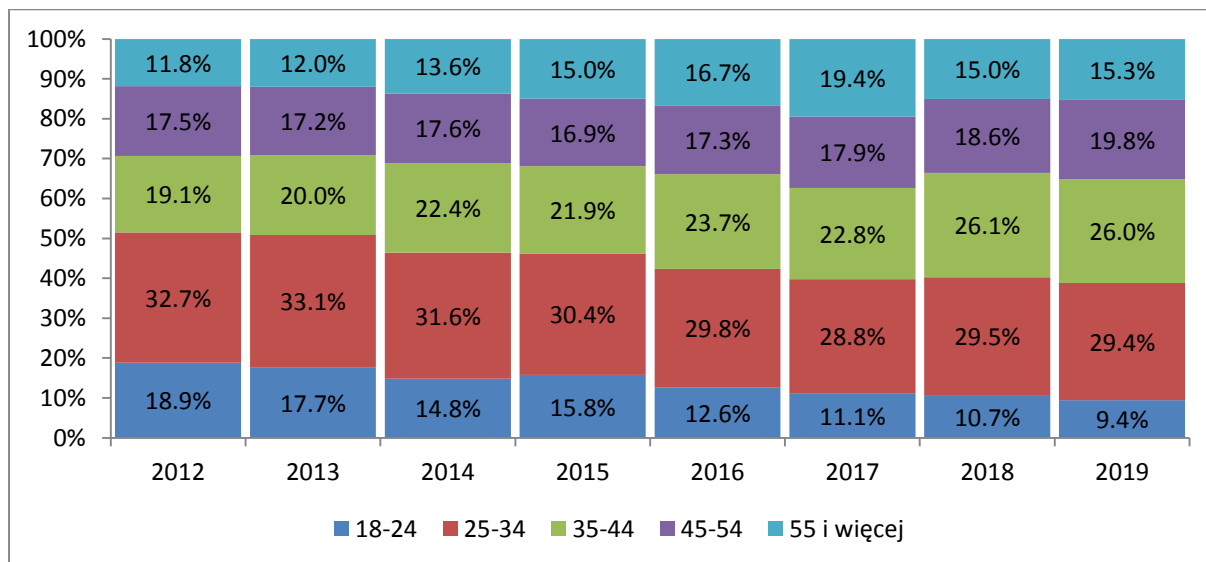


**Rysunek 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego i napływu bezrobocia w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza**

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 do 35 roku życia – zmniejsza się udział w ogóle bezrobotnych osób najliczniejszej frakcji bezrobotnych tj. osób między 25, a 34 rokiem życia, jak również frakcji osób najmłodszych tj. do 24 roku życia. Wyraźnie jednak wzrasta udział w bezrobociu osób starszych grup wiekowych, w tym najstarszej wyróżnionej kategorii wiekowej – powyżej 55 roku życia (rysunek 11). Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych pozwalają stwierdzić, że wśród pracodawców rosną preferencje zatrudniania osób młodych, w tym tych dopiero wchodzących na rynek pracy.



**Rysunek 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, tylko częściowo są spójne z trendami zmian osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – liczba osób w wieku do 30 roku życia wyraźnie spada, zmniejsza się także udział tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych. Udział osób w wieku powyżej 50 roku życia w bezrobociu rósł do roku 2017, lecz w ostatnich 2 latach trend ten odwrócił się – warto także zauważyć, że liczebność tej grupy wiekowej rokrocznie zmniejsza się już od 2014 roku. Do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się także osoby długotrwale bezrobotne. Ich udział w ogólnej populacji bezrobotnych w powiecie na przestrzeni lat podlegał wahaniom, ale od roku 2015 systematycznie spada. W I półroczu 2019 roku wyniósł 57,5%. Zauważyć należy, że znacząco zmieniła się w ostatnich 7 latach liczba osób tej kategorii (ubycie ich 930 tj. 41,9%) – co wskazuje na wyraźną poprawę na analizowanym rynku pracy.

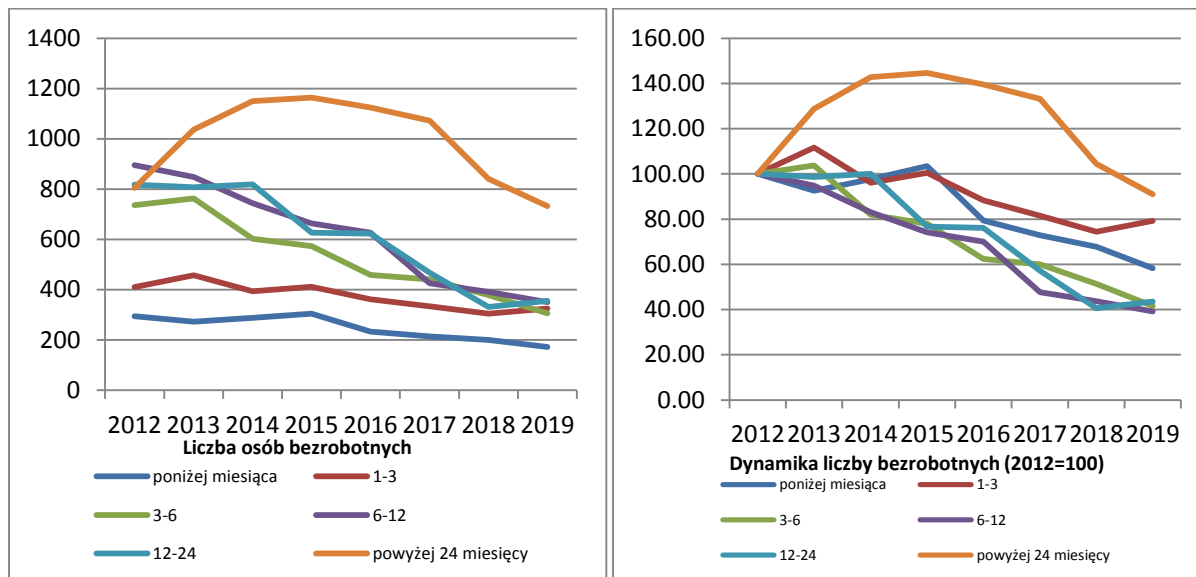
**Tabela 15. Wybrane grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Liczba osób</b>								
do 30 roku życia	-	-	-	1208	949	740	587	522
powyżej 50 roku życia	843	875	921	898	889	839	599	531
długotrwale bezrobotne	2220	2397	2472	2271	2177	1855	1468	1290
<b>Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych</b>								
do 30 roku życia	-	-	-	32,2%	27,7%	25,0%	24,0%	23,3%
powyżej 50 roku życia	21,3%	20,9%	23,0%	24,0%	25,9%	28,4%	24,5%	23,7%
długotrwale bezrobotne	56,1%	57,3%	61,8%	60,6%	63,5%	62,8%	60,0%	57,5%

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

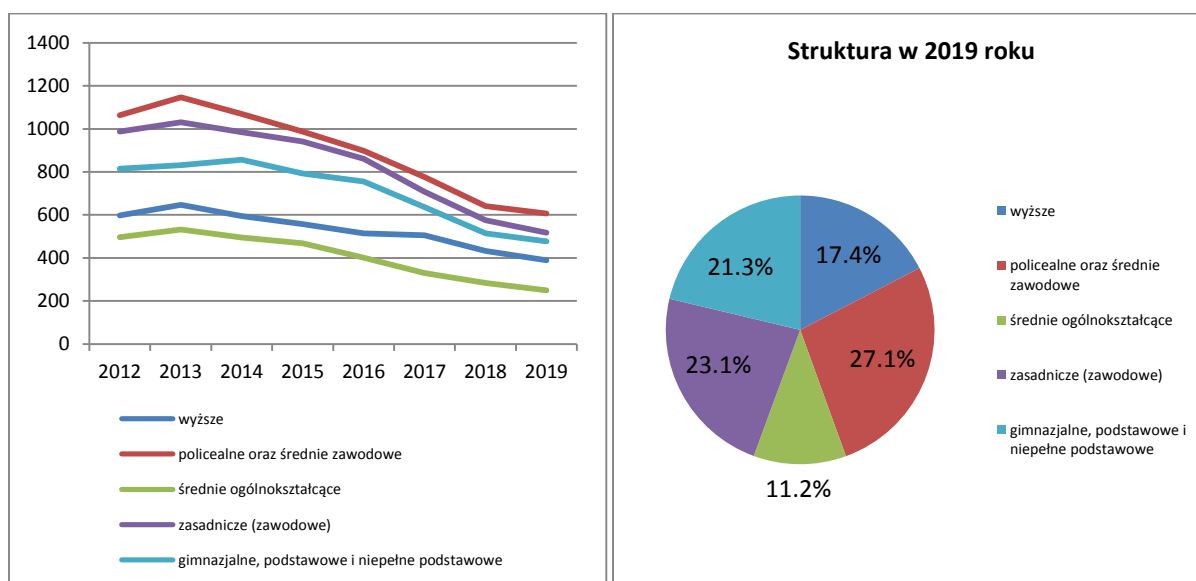
Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy. W latach 2012-2019 zmalała liczba osób bezrobotnych we wszystkich wyróżnionych grupach według czasu pozostawania bez pracy, ale ostatni rok zawrócił trend spadku osób pozostających bez pracy od 1 do 3 miesięcy oraz od 12 do 24 miesięcy (rysunek 12). Najszybszy spadek dotyczył osób bezrobotnych krócej niż miesiąc.



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

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

Wśród bezrobotnych powiatu najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (11,2%), a największą z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (27,1%). Największy spadek bezrobocia miał miejsce w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i oznaczał zmniejszenie liczby bezrobotnych o 469 osób – rysunek 13.



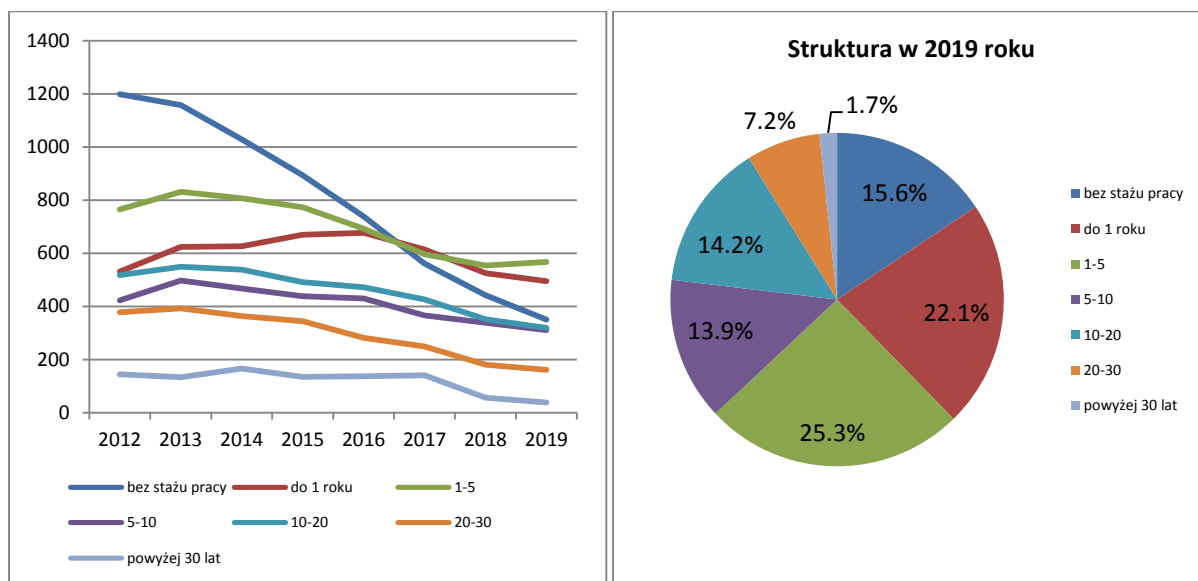
**Rysunek 13. Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza**

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

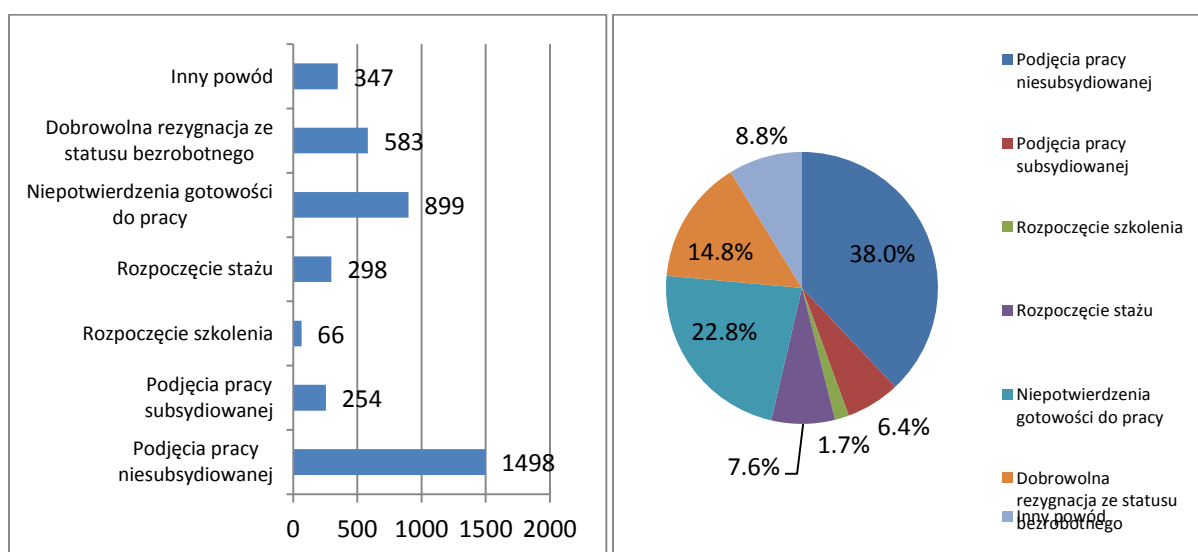
Analiza liczby osób bezrobotnych według doświadczenia zawodowego, ukazuje że coraz łatwiej znajdują pracę osoby bez stażu pracy. Obecnie największą grupę osób bezrobotnych stanowią w powiecie osoby mające doświadczenie zawodowe od 1 do 5 lat – jest to jedyna grupa, której liczebność zwiększyła się w ostatnim roku.



**Rysunek 14. Liczba osób bezrobotnych według ich stażu pracy w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza**

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

W okresie od stycznia do października 2019 roku w powiatowym urzędzie pracy wyrejestrowanych zostało łącznie 3 945 bezrobotnych. Najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, było podjęcie pracy niesubsydiowanej – pracę taką podjęło w ciągu roku 1 498 bezrobotnych (tj. 38,0% przyczyn wykreśleń z rejestru). Drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych było nie potwierdzenie gotowości do pracy – dokonało tego 899 osób (22,8% przyczyn wykreśleń), co ukazuje rysunek 15. Pracę subsydiowaną podjęło 254 osoby (6,4% wyrejestrowanych).

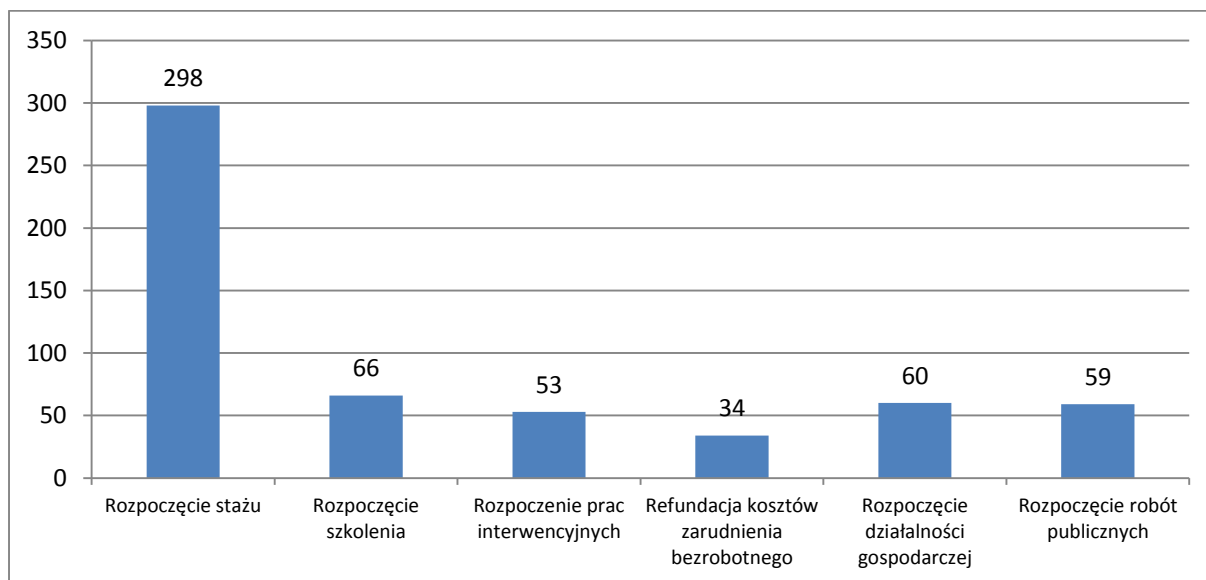


**Rysunek 15. Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w powiecie od stycznia do października 2019 roku**

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Skuteczną formą aktywizacji bezrobotnych w powiecie są staże. W okresie od stycznia do końca września 2019 roku pozwoliły one wyrejestrować 298 osób bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skuteczną aktywizacją były szkolenia, na które skierowano 66 osób we wskazanych czasie. Rozpoczęcie subsydiowanej działalności było skuteczną formą aktywizacji 60 osób. Prace przy robotach publicznych podjęło 53 bezrobotnych, zaś prace interwencyjne podjęło 53 bezrobotnych, dzięki czemu możliwe było ich wykreślenie z rejestru (rysunek 15, tabela 16). Refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego okazała się skuteczną formą aktywizacji 34 osób.



Rysunek 15. Najliczniejsze formy aktywizacji

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

Tabela 16. Osoby wyłączone z ewidencji w powiecie

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
<b>Osoby wyłączone z ewidencji w miejscu sprawozdawczym</b>	273	389	427	502	408	446	599	429	472	3945
<b>podjęcia pracy w miesiącu sprawozdawczym</b>	142	176	199	248	183	170	234	165	235	1752
niesubsydiowanej	132	160	179	153	154	157	194	148	221	1498
podjęcia działalności gospodarczej	3	4	4	9	7	10	7	4	6	54
pracy sezonowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
subsydiowanej	10	16	20	95	29	13	40	17	14	254
prac interwencyjnych	1	7	11	13	4	6	4	3	4	53
robót publicznych	0	0	0	56	2	1	0	0	0	59
podjęcia działalności gospodarczej	0	0	1	14	14	0	28	2	1	60
w tym w ramach bonu na zasiedlenie	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	2	5	3	2	1	4	3	7	7	34
podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	0	0	3	3	2	0	1	0	0	9

## Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia	0	0	0	3	0	1	0	2	0	6
inne	7	4	2	4	6	1	4	3	2	33
<b>rozpoczęcia szkolenia</b>	0	8	4	28	0	13	12	0	1	66
w tym w ramach bonu szkoleniowego	0	2	1	1	0	0	1	0	1	6
<b>rozpoczęcia stażu</b>	7	31	29	42	46	31	41	39	32	298
w tym w ramach bonu stażowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>rozpoczęcia prac społecznie użytecznych</b>	0	0	15	20	3	3	1	6	4	52
w tym w ramach PAI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI</b>	8	3	6	2	13	13	17	11	13	86
<b>odmowy ustalenia profilu pomocy</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>niepotwierdzenia gotowości do pracy</b>	61	98	108	101	89	104	140	107	91	899
<b>dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	40	54	42	41	48	95	131	74	58	583
<b>podjęcia nauki</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>osiągnięcia wieku emerytalnego</b>	4	4	9	1	5	4	4	7	7	45
<b>nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	4	4	2	1	4	0	1	4	2	22
<b>nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego</b>	2	3	3	3	4	3	2	0	3	23
<b>inne</b>	5	8	10	15	13	10	16	16	25	118

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 II półroczu 2018 roku w powiecie świdnickim byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – liczba bezrobotnych z kwalifikacjami właściwymi dla zawodów tej grupy także jest stosunkowo duża w powiecie, niemal siedmiokrotnie przekracza liczbę ofert pracy. Drugie miejsce pod względem średniomiesięcznej liczby ofert pracy przypada grupie zawodów obejmującej operatorów i monterów maszyn i urządzeń – w tym przypadku liczba osób bezrobotnych już nie przekracza tak znacząco liczby ofert, nieznacznie rzadziej poszukiwani są pracownicy wykonujący prace proste (tabela 17).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 17. Średniomiesięczna liczba ofert pracy i średniomiesięczna liczba bezrobotnych w danej grupie zawodów według wielkich grup zawodów**

Wyszczególnienie	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych w danej gr. zawodów	Średniomiesięczna liczba ofert pracy w danej gr. zawodów
Robotnicy Przemysłowi i rzemieślnicy	544,1665	84,8336
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	76,8335	70,0002
Pracownicy wykonujący prace proste	122,3334	69,0002
Pracownicy biurowi	79,3335	53,0002
Pracownicy usług i sprzedawcy	358,0002	42,8333
Technicy i inny średni personel	378,667	28,3339
Specjaliści	401,4998	21,5001
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	5,3333	1,6669
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	12	0,5
Siły zbrojne	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku, Monitoring zawodów, Informacja sygnałowa – półroczne dane szczegółowe elementarnych grup 2018: <https://swidnik.praca>.

Na terenie powiatu świdnickiego, w oparciu o dane za drugie półrocze 2018 roku zidentyfikować można było aż 16 zawodów zaliczanych do grup tzw. maksymalnie deficytowych tj. takich które spełniają kryteria definicji zawodu deficytowego, a jednocześnie w powiecie 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 takich zawodach jak pracownicy wykonujący dorywcze prace proste, specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi oraz opiekunowie dziecięcy. 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 świdnickiego byli monterzy tzw. niesklasyfikowani gdzie indziej oraz monterzy sprzętu elektronicznego (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
Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	0	9,6667	0
Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0	3,1667	0
Opiekunowie dziecięcy	0	2,6667	0
Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0	2,0000	0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	0	1,8333	0
Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami	0	1,1667	0
Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie	0	0,6667	0

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Elementarne grupy zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych w danej gr. zawodów	Średniomiesięczna liczba ofert pracy w danej gr. zawodów	Wskaźnik dostępności ofert pracy
Kierownicy do spraw finansowych	0	0,5000	0
Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	0	0,5000	0
Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0,5000	0
Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	0	0,3333	0
Agenci ubezpieczeniowi	0	0,3333	0
Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny	0	0,3333	0
Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0,3333	0
Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami	0	0,3333	0
Układacze towarów na półkach	0	0,3333	0
Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	0,6667	9	0,0741
Monterzy sprzętu elektronicznego	0,1667	2	0,0833
Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	0,1667	1,5	0,1111
Spawacze i pokrewni	2,5	13,1667	0,1899
Operatorzy maszyn do szycia	0,8333	2,8333	0,2941
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1,6667	4,3333	0,3846
Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	0,6667	1,5	0,4444
Sortowacze odpadów	0,1667	0,3333	0,5
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	0,6667	0,8333	0,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku, Monitoring zawodów, Informacja sygnałna – półroczne dane szczegółowe elementarnych grup 2018: <https://swidnik.praca>.

Wśród elementarnych nadwyżkowych zawodów w powiecie pierwsze miejsce przypada grupie zawodów obejmujących szwaczki, hafciarki i pokrewnie. Jest to zawód maksymalnie nadwyżkowy, przy jednocześnie największej liczbie osób bezrobotnych. Drugie miejsce zajmują Murarze i pokrewni, a trzecie kelnerzy. Zawodów maksymalnie nadwyżkowych na podstawie danych za II półrocze 2018 roku zidentyfikowano w powiecie świdnickim 9. Wśród zawodów nadwyżkowych, ale nie maksymalnie, tj. dla których była przynajmniej jedna oferta pracy, na szczycie rankingu znalazł się zawód kucharza. Średniomiesięcznie było ponad 53 bezrobotnych w tym zawodzie, w czasie gdy średniomiesięczna liczba ofert pracy w tym zawodzie wyniosła zaledwie 0,33, w konsekwencji współczynnik dostępności ofert pracy wyniósł dla tego zawodu 161. Jeszcze 3 zawody osiągnęły wskaźnik dostępności ofert pracy na poziomie wyższym niż 50 i byli to specjaliści nauczania, malarze budowlani i pokrewni, betoniarze, co ukazano w tabeli 19.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**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
Szwaczkarki, hafciarki i pokrewni	43,8333	0	0
Murarze i pokrewni	31,8333	0	0
Kelnerzy	16,1667	0	0
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	14,6667	0	0
Technicy technologii żywności	13,8333	0	0
Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	10,5	0	0
Inżynierowie elektrycy	3,8333	0	0
Sztylciarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni	1,3333	0	0
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	3,1667	0	0
Kucharze	53,6667	0,3333	161
Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	46,5	0,3333	139,5
Malarze budowlani i pokrewni	9,8333	0,1667	59
Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	8,8333	0,1667	53
Cieśle i stolarze budowlani	5	0,1667	30
Ogrodnicy	8,1667	0,5	16,3333
Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	2,5	0,1667	15
Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	28,5	2	14,25
Dyrektorzy generalni i zarządzający	2,3333	0,1667	14
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	175	15,3333	11,413
Stolarze meblowi i pokrewni	22,5	2,8333	7,9412
Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	20,5	4,8333	4,2414
Pracownicy ochrony osób i mienia	8,3333	2	4,1667
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	8,3333	2,1667	3,8462
Pracownicy obsługi biurowej	23,6667	10,3333	2,2903
Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	20,5	9,6667	2,1207

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku, Monitoring zawodów, Informacja sygnałowa – półroczne dane szczegółowe elementarnych grup 2018: <https://swidnik.praca>.

Według barometru zawodów w powiecie świdnickim najbardziej poszukiwanymi w 2020 roku pracownikami będą:<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Źródło: Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl/lubelskie/prognozy-w-tabelach/2020>



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- betoniarze i zbrojarze
- blacharze i lakiernicy samochodowi
- brukarze
- cieśle i stolarze budowlani
- cukiernicy
- dekarze i blacharze budowlani
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- fizjoterapeuci i masażyści
- fryzjerzy
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kosmetyczki
- kucharze
- lakiernicy
- magazynierzy
- masarze i przetwórcy ryb
- mechanicy maszyn i urządzeń
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy instalacji budowlanych
- monterzy maszyn i urządzeń
- murarze i tynkarze
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- nauczyciele przedszkoli
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- opiekunki dziecięce
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- piekarze
- pielęgniarki i położne
- pracownicy ds. budownictwa drogowego
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy ds. techniki dentystycznej
- pracownicy przetwórstwa spożywczego
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- projektanci i administratorzy baz danych, programiści
- robotnicy budowlani
- robotnicy obróbki drewna i stolarze
- samodzielni księgowi
- spawacze
- sprzedawcy i kasjerzy
- ślusarze

Największy problem ze znalezieniem w powiecie pracy z uwagi na nadwyżkę poszukujących pracy mogą mieć:<sup>5</sup>

- ekonomiści
- filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- floryści
- inżynierowie chemicy i chemicy
- pedagodzy
- pracownicy administracyjni i biurowi
- specjaliści administracji publicznej
- specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- specjaliści technologii żywności i żywienia
- technicy informatycy
- technicy mechanicy

---

<sup>5</sup> Tamże.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Powiat świdnicki

---

## CZĘŚĆ II

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ  
KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

Lublin, styczeń 2021

## Spis treści

<b>Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw</b> .....	2
1. <b>Charakterystyka badanych przedsiębiorstw</b> .....	2
2. <b>Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia</b> .....	4
2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach .....	4
2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu .....	5
2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu .....	7
2.4 Metody rekrutacji pracowników .....	8
3. <b>Oczekiwania przedsiębiorców powiatu świdnickiego dotyczące kandydatów do pracy</b> .....	9
3.1 Wykształcenie .....	9
3.2 Doświadczenie zawodowe .....	11
3.3 Wiek .....	11
3.4 Znajomość języków obcych .....	12
3.5 Znajomość oprogramowania .....	13
3.6 Oczekiwane kompetencje .....	13
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe .....	15
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy .....	16
4. <b>Rozwój pracowników</b> .....	18
4.1 Kursy i szkolenia .....	18
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym .....	20
<b>Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych</b> .....	22
1. <b>Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych</b> .....	22
2. <b>Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów</b> .....	23
2.1 Analiza oferty edukacyjnej .....	23
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego .....	24
3. <b>Kompetencje a proces kształcenia</b> .....	25
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia .....	25
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach .....	27
4. <b>Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami</b> .....	29

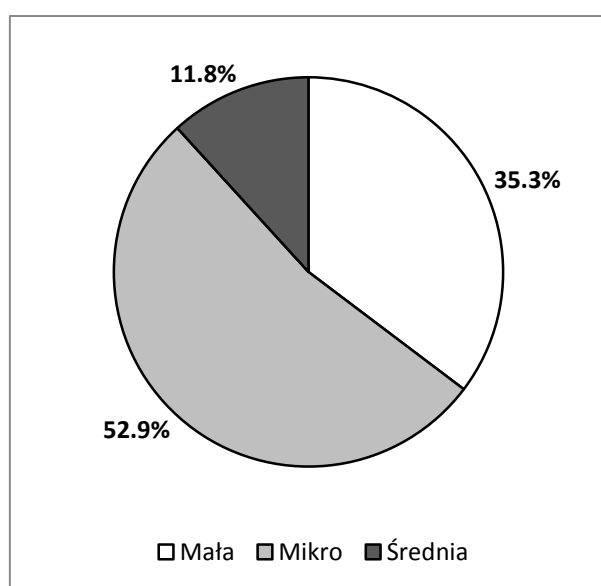
## Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw

### 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W powiecie świdnickim przebadano 17 przedsiębiorców.

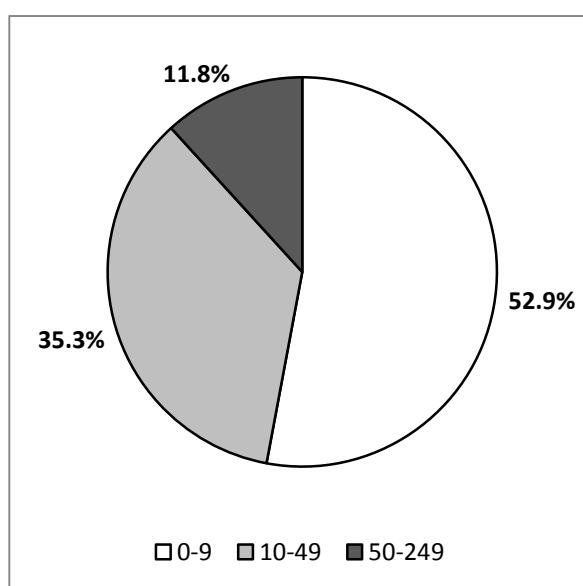
Zdecydowana większość spośród badanych przedsiębiorstw to organizacje mikro (zatrudniające od 0 do 9 osób – 62,9% próby badawczej) lub małe (zatrudniające od 10 do 49 osób – 35,3% próby badawczej). Resztę próby badawczej (11,8%) stanowią organizacje średnie zatrudniające od 50 do 249 pracowników (patrz rysunki 1.1 i 1.2).

Rysunek 1.1 Rozmiar organizacji objętych badaniem



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach

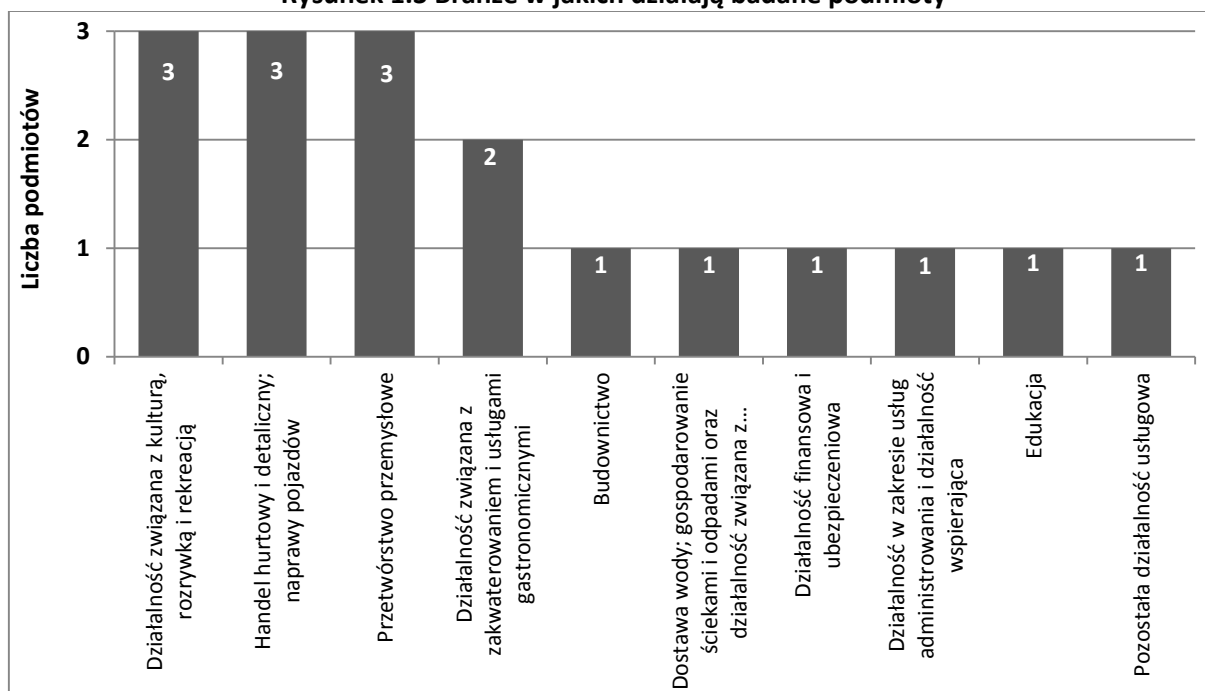


Źródło: opracowanie własne

W przypadku powiatu świdnickiego w grupie badanych podmiotów znalazły się w największym stopniu organizacje reprezentujące branże związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją; handlem hurtowym i naprawą samochodów oraz przetwórstwem przemysłowym (po 3 podmioty – patrz rysunek 1.3). Ponadto w próbie znalazły się dwa przedsiębiorstwa wykonujące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz po jednym działającym w obrębie obszarów: budownictwa; dostawy wody lub gospodarowania ściekami i odpadami; finansów i ubezpieczeń; administrowania i usług wspierających; edukacji oraz pozostałej działalności usługowej.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

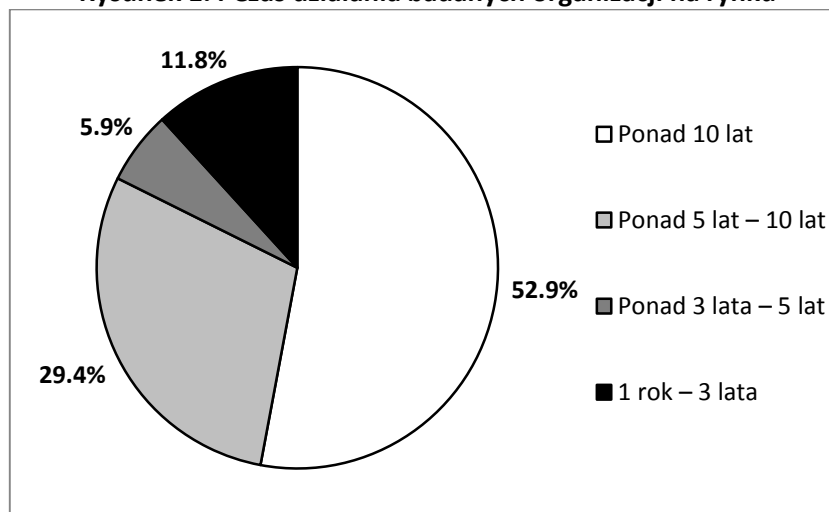
**Rysunek 1.3 Branże w jakich działają badane podmioty**



Źródło: opracowanie własne

Jak pokazują wyniki badań ponad połowa analizowanych organizacji działa na rynku od ponad 10 lat (52,9% próby – patrz rysunek 1.4). Drugie miejsce pod względem liczebności zajmują podmioty, które funkcjonują ponad 5 ale mniej niż 10 lat (29,4%). W próbie znajdują się również organizacje działające na rynku od roku do 3 lat (11,8%) oraz ponad 3 lata do 5 lat (5,9%).

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



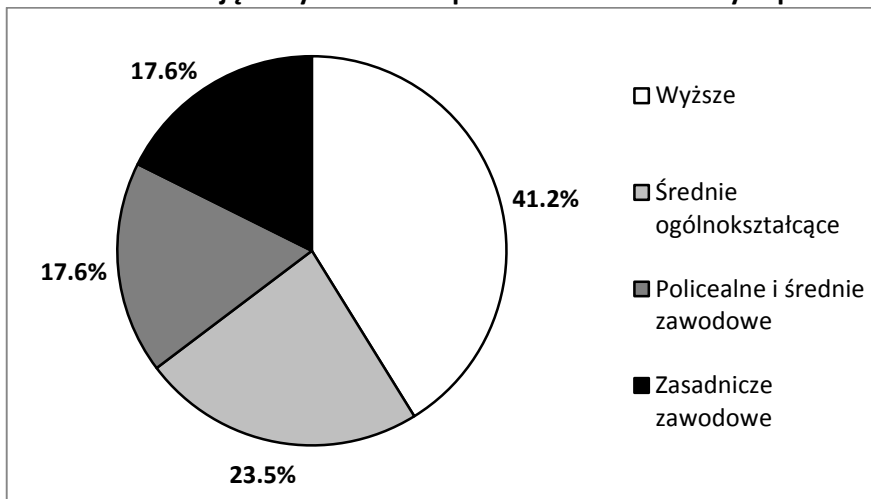
Źródło: opracowanie własne

Wśród większości przedstawicieli próby badawczej dominującym wykształceniem pracowników jest poziom wyższy (41,2% - patrz rysunek 1.5). Następne w kolejności poziomy dominującego wykształcenia pracowników były wskazywane przez porównywalny odsetek respondentów, to jest: 23,5% dla poziomu średniego ogólnokształcącego oraz po 17,6% dla policealnego i średniego zawodowego oraz zasadniczego zawodowego.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rysunek 1.5 Dominujące wykształcenie pracowników w badanych podmiotach**



Źródło: opracowanie własne

## 2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia

### 2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach

Zmiany w poziomie zatrudnienia w przedsiębiorstwach z powiatu świdnickiego przedstawione zostały w tabeli 2.1. Biorąc pod uwagę okres przed wybuchem epidemii, zarówno zmniejszenie, jak i zwiększenie poziomu zatrudnienia zadeklarowało po 5,88% badanych podmiotów. Po jej rozpoczęciu zmniejszenie zatrudnienia wskazało 17,65% jednostek, podczas gdy pozostałe deklarowały brak zmian – nie było w próbie jednostek zwiększających poziom zatrudnienia.

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

	Poziom zatrudnienia		
	Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
<b>Przed epidemią</b>			
powiat świdnicki	5,88%	88,24%	5,88%
Próba ogółem	2,38%	82,90%	14,73%
<b>Po wybuchu epidemii</b>			
powiat świdnicki	17,65%	82,35%	0,00%
Próba ogółem	13,54%	83,61%	2,85%

Źródło: badania własne

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

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

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat świdnicki	11,11%	88,89%	0,00%
	próba łącznie	10,26%	88,03%	1,71%
10-49	powiat świdnicki	16,67%	83,33%	0,00%
	próba łącznie	17,22%	79,47%	3,31%
50-249	powiat świdnicki	50,00%	50,00%	0,00%
	próba łącznie	18,18%	72,73%	9,09%

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę rozmiar podmiotów, zmiany w zatrudnieniu w okresie przed pojawieniem się epidemii (tabela 2.2) obserwowane są wyłącznie w obrębie grupy przedsiębiorstw o największym zatrudnieniu – od 50 do 249 osób. W tym zbiorze połowa badanych jednostek zadeklarowała wzrost, połowa – spadek zatrudnienia. Analizując natomiast okres po wybuchu epidemii (tabela 2.3) zauważyć można, iż skala zwolnień rośnie wraz ze wzrostem rozmiaru jednostki – redukcję zatrudnienia zadeklarowało 11,11% podmiotów do 9 pracowników, 16,67% podmiotów od 10 do 49 pracowników oraz 50% podmiotów do 249 zatrudnionych. Przed wybuchem epidemii średnie zwiększenie zatrudnienia przypadające na podmiot w próbie deklarujący ten kierunek zmian wyniosło 2,00 etatu, zaś zmniejszenie – 5,00 etatu; po wybuchu epidemii średnia redukcja zatrudnienia wyniosła 3,00 etatu.

## 2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu

Podmioty funkcjonujące na terenie powiatu świdnickiego, które przed wybuchem epidemii zmniejszyły zatrudnienie wskazały w zasadzie wyłącznie jedną przyczynę (tabela 2.4) – był to spadek wartości sprzedaży produktów lub świadczonych przez przedsiębiorstwo usług.

**Tabela 2.4 Przyczyny redukcji zatrudnienia przed epidemią**

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

Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 2.5 Przyczyny wzrostu zatrudnienia przed epidemią**

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

Źródło: badania własne

Nieznacznie więcej przyczyn zostało wskazanych w przypadku podmiotów rekrutujących nowych pracowników przed wybuchem epidemii (tabela 2.5) – każdy z podmiotów deklarujących ten kierunek zmian wskazał trzy główne przyczyny zatrudniania – był to wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych przez firmę usług, potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienia lub nieprzedłużenie umowy, a także z uwagi na odejście pracowników na emeryturę, rentę lub inne świadczenia społeczne.

**Tabela 2.6 Przyczyny redukcji zatrudnienia po wybuchu 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	0,00%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	0,00%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	33,33%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	33,33%

Źródło: badania własne

Po wybuchu epidemii (tabela 2.6) miały miejsce wyłącznie redukcje zatrudnienia, zaś do ich głównych przyczyn należał spadek sprzedaży produktów lub świadczonych usług – wskazywany przez 66,67% przedsiębiorstw, które zwalniały pracowników, a także polityka zatrudnieniowa – ciecie kosztów oraz inne przyczyny (koronawirus) – każde wskazywane przez 33,3% podmiotów.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 2.7 Grupy zawodów w których miały miejsce zatrudnienia i zwolnienia**

Kategoria zawodów	Podmioty redukujące etaty	Podmioty zatrudniające
Specjaliści	25,00%	0,00%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	50,00%	0,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	75,00%	100,00%
Technicy i inny średni personel	0,00%	0,00%
Pracownicy biurowi	0,00%	0,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	25,00%	100,00%
Pracownicy przy pracach prostych	0,00%	0,00%
Kadra menedżerska	0,00%	0,00%
Inne	0,00%	0,00%

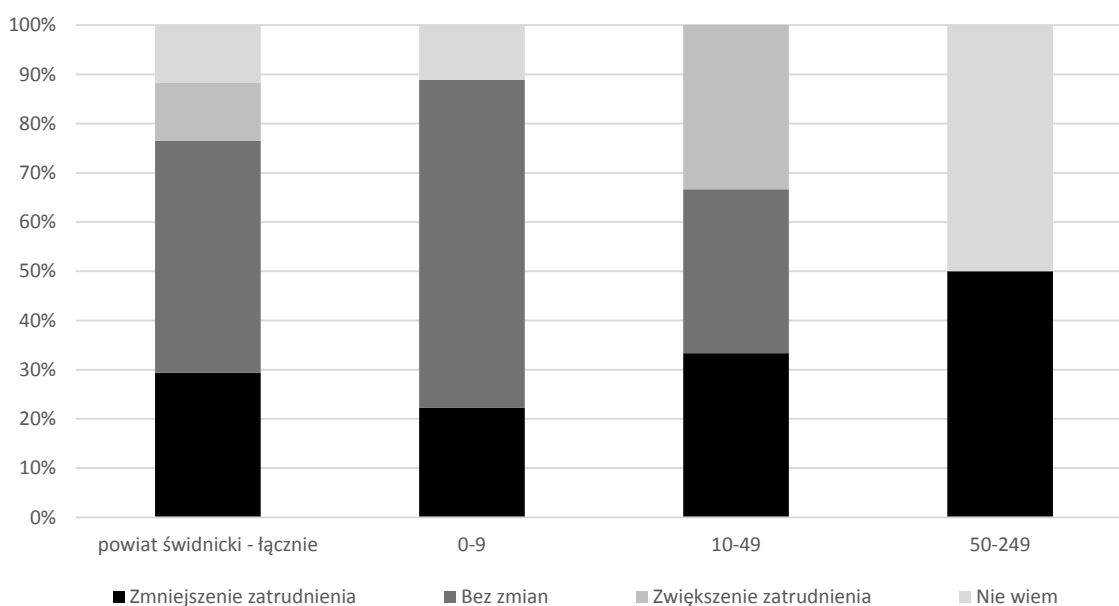
Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę grupy zawodów (tabela 2.7), redukcje etatów miały miejsce głównie wśród pracowników usług i sprzedawców (75% jednostek deklarujących zwolnienia w przeszłości wskazało na tą kategorię), a także wśród robotników przemysłowych i rzemieślników (50% podmiotów), specjalistów oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (po 25% jednostek). Zwiększenie zatrudnienia dotyczyło natomiast wyłącznie dwóch grup pracowników – byli to pracownicy usług i sprzedawcy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Każda jednostka deklarująca wzrost zatrudnienia wskazywała obie kategorie zawodów.

### 2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Przedstawiciele przedsiębiorstw z powiatu świdnickiego wykazują dość pesymistyczne przepuszczenia odnośnie przyszłych zmian w zatrudnieniu (rysunek 2.1). W skali całej próby 47,06% podmiotów nie spodziewa się zmian, zaś 29,41% - przewiduje redukcję etatów. Wzrostu zatrudnienia spodziewa się 11,76% jednostek, tyle samo nie jest pewnych odnośnie przyszłych zmian.

**Rysunek 2.1 Planowane zmiany w zatrudnieniu**



Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

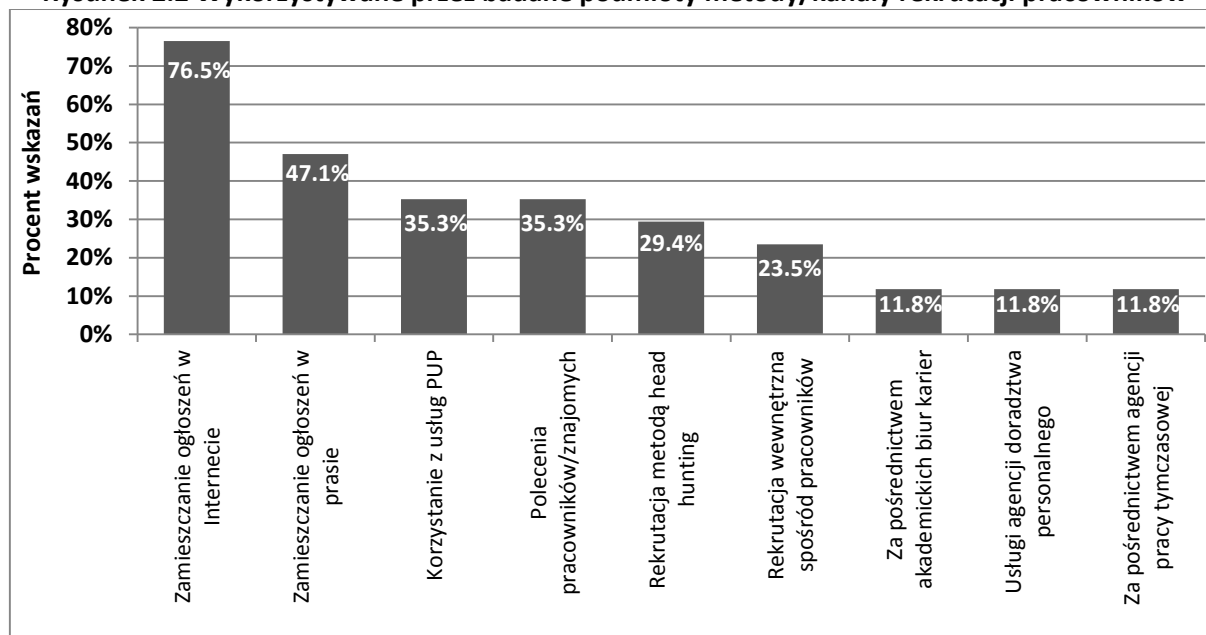
Pesymistyczne przypuszczenia wydają się rosnąć wraz ze wzrostem rozmiaru jednostki. Wśród przedsiębiorstw najmniejszych (do 9 pracowników) brak zmian przewiduje dwie trzecie jednostek, zmniejszenie zatrudnienia – 22,22%, zaś zdania nie ma 11,11% podmiotów. W grupie podmiotów większych (od 10 do 49 pracowników) odpowiedzi rozłożyły się równomiernie – jedna trzecia przedsiębiorstw spodziewa się kolejno spadków, braku zmian i wzrostu zatrudnienia. W grupie jednostek powyżej 49 pracowników, połowa nie ma zdania odnośnie przyszłości, połowa planuje, niestety, spadek zatrudnienia.

Analiza odpowiedzi na pytanie o przewidywany wzrost i spadek zatrudnienia umożliwia oszacowanie skali zmian – podmioty deklarujące jego zwiększenie planują średnio wzrost etatów o 4, zaś podmioty przewidujące redukcję – spodziewają się ograniczenia zatrudnienia średnio o 3 etaty. Kategorie zawodów w których planowane są zwolnienia to głównie specjaliści oraz pracownicy biurowi – w obu przypadkach po 40% podmiotów planujących redukcje zatrudnienia wskazało na te grupy. W mniejszym stopniu, ale także obecni w odpowiedziach przedsiębiorstw byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy oraz technicy i średni personel – 20% podmiotów planujących zwolnienia wskazało każdą z przytoczonych kategorii. Zatrudnienia planowane są zarówno w kategorii stanowisk szeregowych (50% podmiotów) jak i specjalistycznych (50% jednostek).

## 2.4 Metody rekrutacji pracowników

Najczęściej wykorzystywanym przez badane podmioty kanałem służącym do rekrutacji pracowników było umieszczanie ogłoszeń w Internecie (76,5% wskazań – rysunek 2.2). Oprócz wymienionego powyżej kanału respondenci wskazywali również na wykorzystywanie stosunkowo często (w ponad 20% przypadków) następujących metod lub kanałów rekrutacyjnych: zamieszczanie ogłoszeń w prasie (47,1% wskazań); korzystanie z usług PUP i poleceń pracowników, rodziny lub znajomych (po 35,3% wskazań); rekrutację metodą head huntingu (29,4%) oraz rekrutację wewnętrzną spośród pracowników (23,5%).

Rysunek 2.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



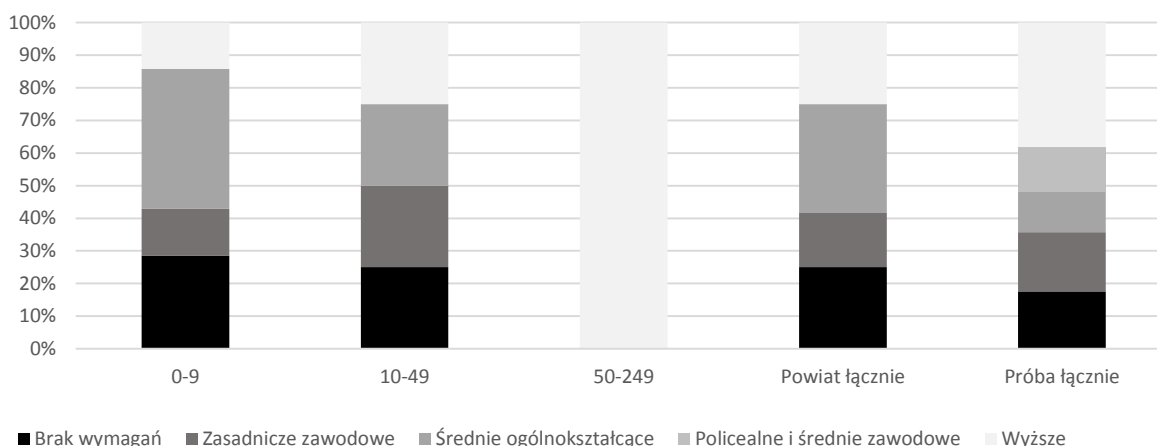
Źródło: opracowanie własne

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

#### 3.1 Wykształcenie

Pierwszym aspektem oceny wymagań przedsiębiorstw stawianych kandydatom do pracy stała się perspektywa wymaganego poziomu wykształcenia – przedstawiona została ona na rysunku 3.1.

Rysunek 3.1. Oczekiwany poziom wykształcenia



Źródło: badania własne

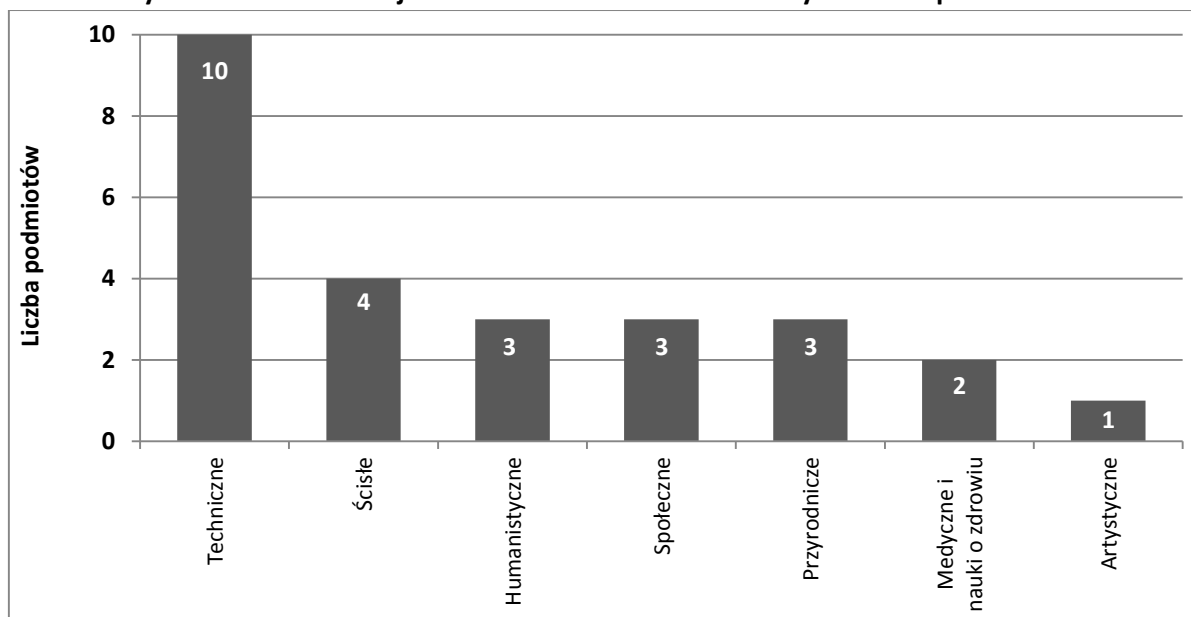
W skali wszystkich podmiotów z powiatu świdnickiego najczęściej – jedna trzecia jednostek, oczekuje wykształcenia średniego ogólnokształcącego. Wykształcenie wyższe preferowane jest przez 25% podmiotów, zaś zasadnicze zawodowe – przez 16,67% przedsiębiorstw. Ponadto, jedna czwarta jednostek z powiatu nie ma wymagań w zakresie wykształcenia rekrutowanych pracowników.

W grupie przedsiębiorstw najmniejszych, zatrudniających do 9 osób, najczęściej jednostek (42,86%) także oczekuje wykształcenia średniego ogólnokształcącego, po 14,29% - wyższego i zasadniczego zawodowego, zaś 28,57% nie formułuje żadnych wymagań odnośnie wykształcenia kandydatów do pracy. Wśród podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników oczekiwania rozłożyły się proporcjonalnie – po jednej czwartej jednostek chciałoby zatrudnić osobę z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym oraz zasadniczym zawodowym, jedna czwarta zaś nie ma wymagań odnośnie wykształcenia. Przedsiębiorstwa największe (zatrudniające powyżej 49 pracowników) oczekują od kandydatów wyłącznie wykształcenia wyższego.

Badani respondenci w sposób jednoznaczny wyrazili swoje preferencje co do chęci zatrudniania absolwentów różnych kierunków studiów (rysunek 3.2), wskazując w zdecydowanej większości na kierunki techniczne (10 wskazań - 2,5 razy więcej niż dla kolejnego kierunku). Następne wskazywane przez respondentów kierunki nie różniły się znacząco między sobą liczbą oddanych głosów. Czterech respondentów wytypowało kierunki ścisłe, po trzech kierunki humanistyczne, społeczne oraz przyrodnicze, dwóch kierunki medyczne i nauki o zdrowiu oraz jeden kierunki artystyczne.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

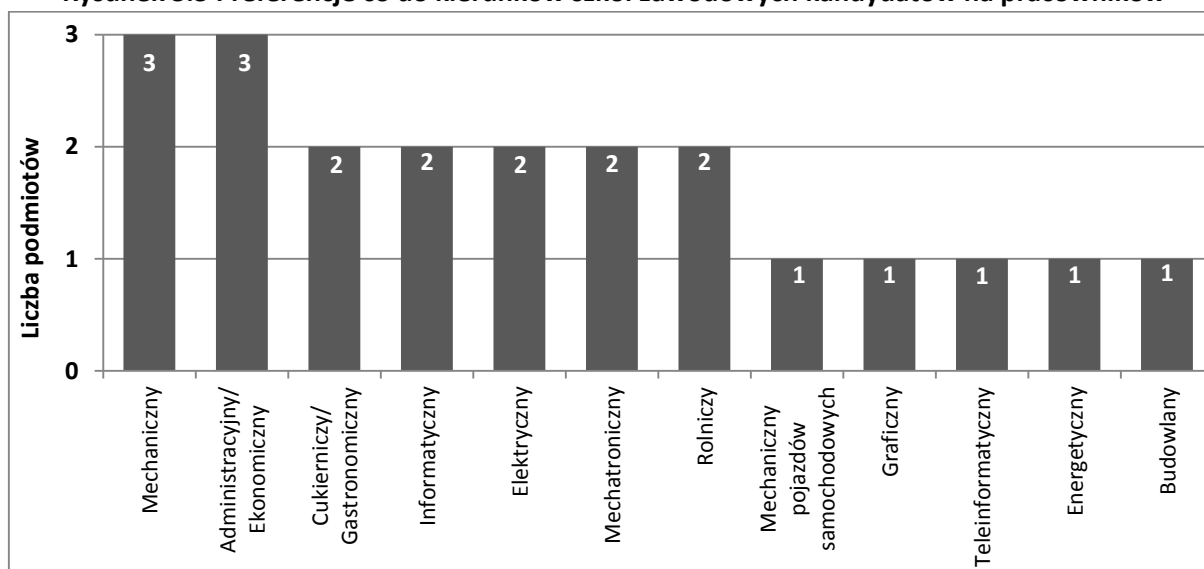
**Rysunek 3.2 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników**



Źródło: opracowanie własne

W przypadku oceny preferencji co do absolwentów kierunków szkół zawodowych można zauważyć, iż opinie respondentów były zróżnicowane (rysunek 3.3). Najwięcej głosów zdobyły kierunki: mechaniczny i administracyjny lub ekonomiczny (po 3 wskazania). Kolejną grupę kierunków wskazanych przez po 2 osoby tworzą: cukierniczy lub gastronomiczny; informatyczny; elektryczny; mechatroniczny oraz rolniczy. Ponadto po jednym respondencie wskazało na kierunki: mechaniczny pojazdów samochodowych; graficzny; teleinformatyczny; energetyczny oraz budowlany. Dodatkowo niektórzy respondenci wskazywali na zainteresowanie absolwentami innych kierunków szkół zawodowych nie wykazanych w zestawieniu takich jak (uzyskały po jednym głosie): językowe; sportowe oraz włókiennicze.

**Rysunek 3.3 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników**



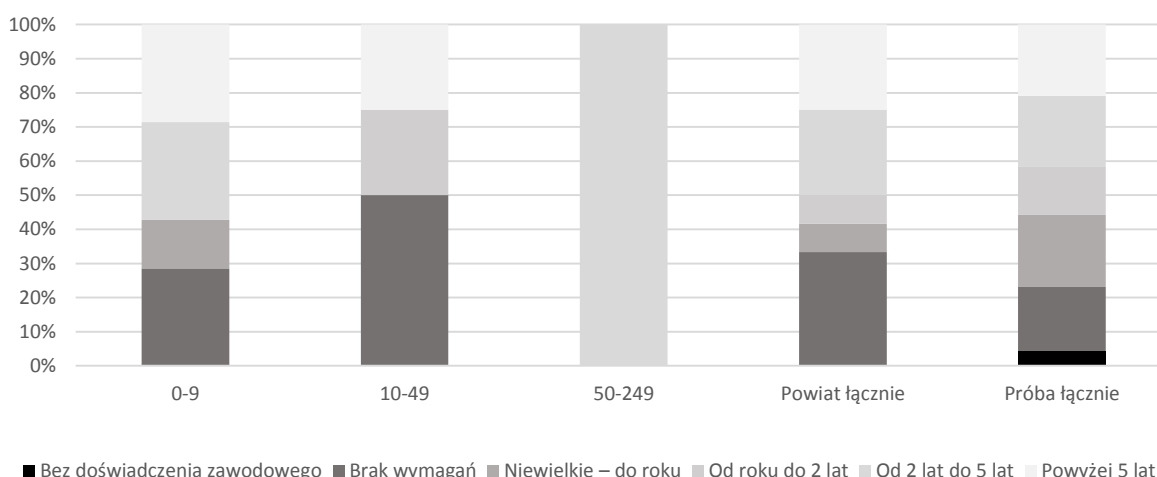
Źródło: opracowanie własne

### 3.2 Doświadczenie zawodowe

Zróżnicowane są także oczekiwania w zakresie posiadanego przez potencjalnych kandydatów do pracy doświadczenia zawodowego (rysunek 3.4). W skali całego powiatu najczęściej jednostek (33,3%) zadeklarowało, iż nie ma wymagań odnośnie stażu pracy, po jednej czwartej przedsiębiorstw oczekuje odpowiednio od dwóch do pięciu oraz powyżej pięciu lat, zaś po 8,33% - do roku, oraz od roku do dwóch lat doświadczenia.

Przedsiębiorstwa największe, zatrudniające ponad 49 pracowników wskazywały, iż oczekują wyłącznie od dwóch do pięciu lat doświadczenia. Podmioty mniejsze, obejmujące od 10 do 49 pracowników w połowie nie formułowały wymagań, zaś jedna czwarta wymagała odpowiednio od roku do dwóch lat oraz powyżej pięciu lat stażu pracy. W grupie podmiotów najmniejszych powyżej pięciu lat doświadczenia wymagało 28,57% jednostek, tyle samo chciałoby zatrudnić pracownika z doświadczeniem od dwóch do pięciu lat pracy, zaś doświadczenia niewielkiego – do roku wymaga 14,29% podmiotów. W tej grupie przedsiębiorstw kolejne 28,57% badanych wskazało brak wymagań w zakresie stażu przyjmowanych do pracy kandydatów.

Rysunek 3.4 Oczekiwany poziom doświadczenia zawodowego



Źródło: badania własne

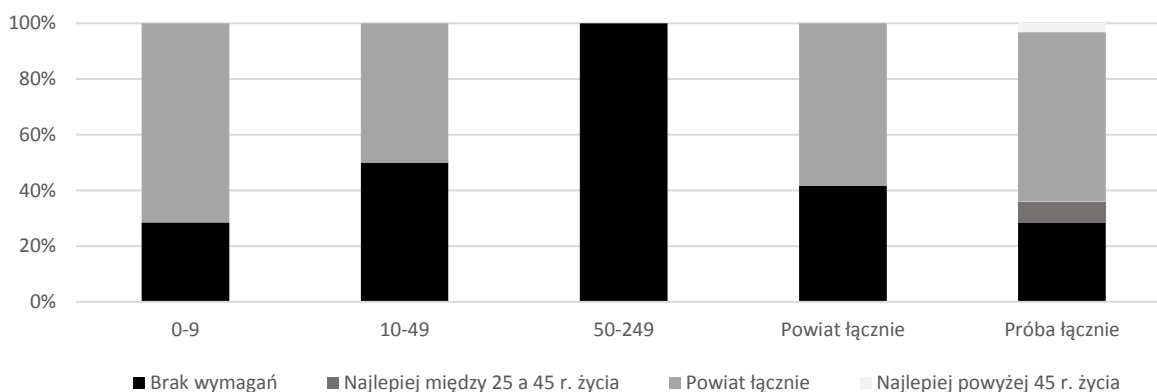
### 3.3 Wiek

Dość prostą strukturę mają wymagania w zakresie wieku rekrutowanego kandydata (rysunek 3.5). W perspektywie wszystkich badanych jednostek z powiatu na brak wymagań wskazało 41,67% przedsiębiorstw, zaś kandydata w wieku od 25 do 45 lat preferuje 58,33% jednostek. Proporcje te ulegają nieznacznym zmianom w podgrupach przedsiębiorstw wyodrębnionych według kryterium wielkości podmiotu. W grupie przedsiębiorstw najmniejszych (do 9 pracowników) brak wymagań deklaruje 28,57% przedsiębiorstw, zaś kandydata w przedziale od 25 do 45 lat oczekuje 71,43% podmiotów. Wraz ze wzrostem wielkości organizacji rośnie natomiast odsetek deklaracji braku wymagań – w grupie podmiotów od 10 do 49 pracowników brak wymagań deklaruje 50% jednostek, zaś druga połowa oczekuje kandydata w wieku 25-45 lat, zaś wśród jednostek największych (od 50

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracowników) wszystkie badane podmioty nie formułują oczekiwań w zakresie wieku rekrutowanego kandydata.

**Rysunek 3.5 Oczekiwany wiek kandydata do pracy**



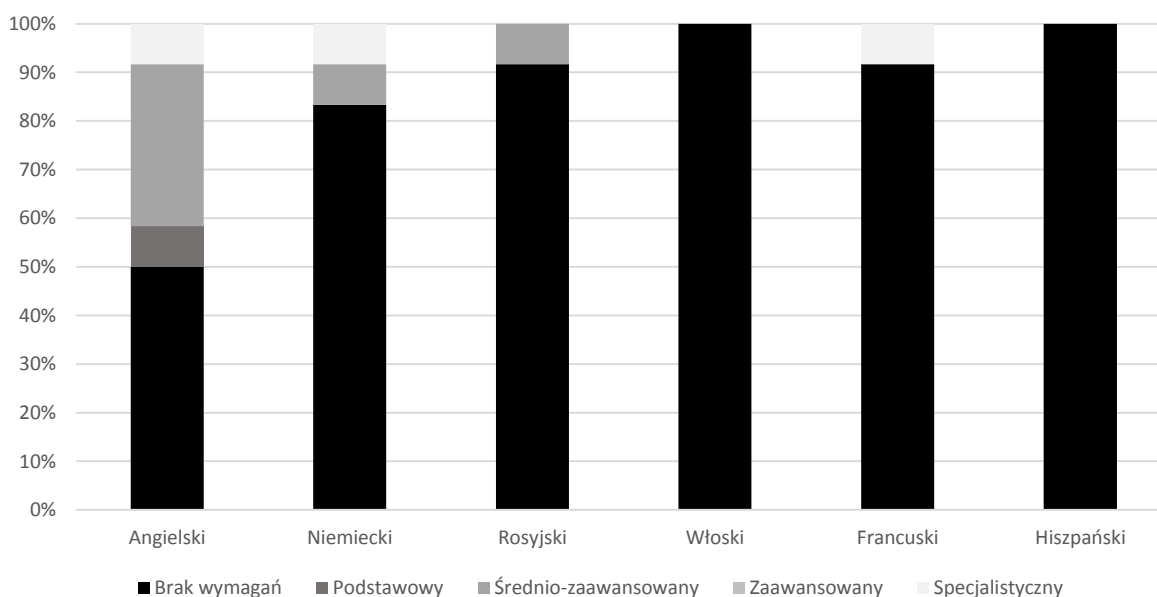
Źródło: badania własne

### 3.4 Znajomość języków obcych

Oczekiwania w zakresie znajomości języków (rysunek 3.6) także w przypadku powiatu świdnickiego zogniskowane są wokół języka angielskiego, należy jednak zauważyć, iż pojawiają się także, na niewielką skalę, oczekiwania w zakresie innych, uwzględnionych w badaniu języków. Języka angielskiego oczekuje łącznie 50% badanych podmiotów, przy czym najwięcej (33,3%) na poziomie średnio zaawansowanym, po 8,33% na poziomie podstawowym i specjalistycznym.

Znajomości języka niemieckiego oczekuje natomiast 16,7% jednostek, 8,33% na poziomie najwyższym - specjalistycznym, tyle samo – na poziomie średnio zaawansowanym. Nieco mniejszy odsetek przedsiębiorstw (po 8,33%) chętnie zatrudniłoby kandydata ze znajomością języka rosyjskiego (poziom średnio zaawansowany) oraz francuskiego (poziom specjalistyczny).

**Rysunek 3.6 Oczekiwana znajomość języków obcych**



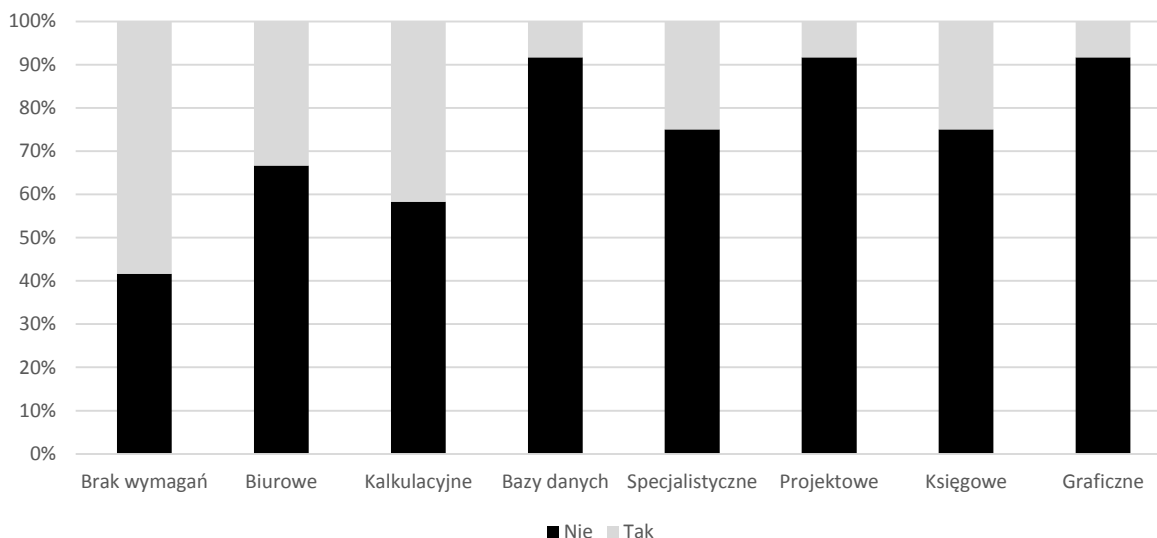
Źródło: badania własne



### 3.5 Znajomość oprogramowania

Wyraźne są także oczekiwania w zakresie znajomości wybranych kategorii oprogramowania komputerowego (rysunek 3.7). Najwięcej podmiotów (41,67%) oczekuje znajomości programów kalkulacyjnych, nieco mniej - biurowych (33,3%) oraz księgowych (25%). Niewielka liczba przedsiębiorstw wskazała także, iż chętnie zatrudniłaby pracownika posługującego się bazami danych (8,33% jednostek), programami projektowymi, a także graficznymi (także po 8,33% firm). Brak oczekiwań w zakresie znajomości oprogramowania dotyczył 58,33% przedsiębiorstw.

Rysunek 3.7 Znajomość wybranych kategorii oprogramowania



Źródło: badania własne

### 3.6 Oczekiwane kompetencje

Kompetencje oczekiwane od kandydatów do pracy przez przedsiębiorstwa z powiatu świdnickiego przedstawione zostały w tabeli 3.1. Ich ogólny obraz jest podobny, jak w innych analizowanych powiatach – spore znaczenie mają kompetencje osobiste, bardzo duże – społeczne. Kompetencje menedżerskie są niezbyt znaczące, zaś zawodowe charakteryzują się zróżnicowaną istotnością. Co ważne, w obrębie tego powiatu większość kompetencji, z wyjątkiem kompetencji społecznych, charakteryzuje się relatywnie wysoką trudnością pozyskania, co być może wiąże się z drenażem pracowników przez miasto Lublin.

Kompetencje społeczne uwzględnione w prowadzonym badaniu uzyskały dość zróżnicowane, ale bez wyjątku wysokie oceny średnie poziomu ich istotności. Największe znaczenie przypisano tutaj identyfikowaniu się z firmą, orientacji na klienta oraz pracy zespołowej (średnie ocen 4,57), najniższe – wywieraniu wpływu (4,00) oraz budowaniu relacji i współpracy wewnątrzfirmowej (w obu przypadkach 4,14). Pod względem trudności pozyskania kompetencje te zostały natomiast ocenione na poziomie względnie przeciętnym, za najtrudniejsze uznano rozwiązywanie konfliktów oraz identyfikowanie się z firmą (3,14), za najprostsze – dzielenie się wiedzą (2,86). W przypadku pozostałych ocena średnia poziomu trudności wyniosła 3,00.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>	Budowanie relacji	4,14	1,21	3,00	1,15
	Dzielenie się wiedzą	4,43	0,98	2,86	0,90
	Identyfikacja z firmą	4,57	0,79	3,14	1,35
	Komunikatywność	4,43	0,79	3,00	1,15
	Orientacja na klienta	4,57	0,79	3,00	1,15
	Praca zespołowa	4,57	0,79	3,00	1,15
	Rozwiązywanie konfliktów	4,29	1,25	3,14	1,35
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,14	1,21	3,00	1,15
	Wywieranie wpływu	4,00	1,29	3,00	1,15
	<b>KOMPETENCJE OSOBISTE</b>	Dążenie do rezultatów	4,43	0,98	3,43
Innowacyjność		4,29	1,25	3,57	1,13
Myślenie analityczne		4,29	1,25	3,57	1,13
Samodzielność		4,29	1,25	3,57	1,13
Podjęcie decyzji		4,29	1,25	3,29	0,95
Rozwiązywanie problemów		4,29	1,25	3,43	0,98
Sumienność		4,71	0,76	3,14	0,69
Dążenie do rozwoju zawodowego		4,43	0,98	3,29	0,76
Umiejętność zarządzania sobą i czasem		4,43	0,98	3,29	0,76
Uprzejmość / życzliwość		4,57	0,79	3,00	0,58
<b>KOMPETENCJE MENADŻERSKIE</b>	Zarządzanie zespołem	3,20	0,84	3,25	1,26
	Zarządzanie projektami	3,40	1,14	3,25	1,26
	Przywództwo	3,20	0,84	3,25	1,26
	Planowanie	3,40	1,14	3,00	0,82
	Myślenie strategiczne	3,20	0,84	3,00	0,82
	Motywowanie innych	3,40	1,14	3,25	1,26
	Delegowanie	3,20	0,84	2,25	0,96
	Budowanie zespołów	3,40	1,14	3,00	0,82
	Budowanie organizacji	3,40	1,14	3,25	1,26
<b>KOMPETENCJE ZAWODOWE</b>	Języki obce	2,71	1,50	3,29	0,95
	Zarządzanie procesami	2,83	1,47	3,67	1,03
	Wiedza zawodowa	3,33	1,37	3,67	1,03
	Umiejętności techniczne	3,17	1,17	3,50	0,84
	Umiejętności IT	1,83	1,17	3,33	0,82
	Znajomość i stosowanie procedur	3,83	0,75	3,50	0,84
	Orientacja w biznesie	3,17	1,17	3,50	0,84
	Negocjowanie	2,83	1,17	3,50	0,84
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,33	1,37	3,33	0,82
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,20	1,30	3,33	0,82
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,33	1,37	3,50	0,84

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kompetencje osobiste uzyskały nieznacznie niższe oceny poziomu istotności, są za to wyraźnie trudniejsze do pozyskania od omówionych uprzednio kompetencji osobistych. Za najważniejsze w tej grupie uznane zostały: sumienność (4,71) uprzejmość i życzliwość (4,57) oraz dążenie do rezultatów, dążenie do rozwoju zawodowego oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem (ocena każdej – 4,43). Pozostałe kompetencje osobiste uzyskały taki sam średni poziom istotności równy 4,29. Wśród kompetencji tych za najtrudniejsze w pozyskaniu uznana została innowacyjność, myślenie analityczne i samodzielność (3,57), za najprostsze – uprzejmość i życzliwość (3,00) oraz sumienność (3,14).

Uwzględnione w badaniu kompetencje menedżerskie mają wyraźnie niższy poziom istotności, nadal jednak uznać je należy za relatywnie ważne – wszystkie badane pozycje uzyskały ocenę średnią 3,20 albo 3,40. Zbliżone są także średnie oceny trudności ich pozyskania – wynoszą one dla części kompetencji 3,25, dla pozostałych 3,00. Wyjątkiem jest tutaj delegowanie, które uznane zostało za kompetencję wyraźnie bardziej dostępną od innych (2,25).

Ostatnia kategoria kompetencji, kompetencje zawodowe, podobnie jak ma to miejsce w przypadku innych omawianych powiatów, także w przypadku powiatu świdnickiego cechuje się dość dużym zróżnicowaniem ocen istotności kolejnych, ujętych w tej kategorii pozycji. Za kompetencję najważniejszą uznano tutaj znajomość i stosowanie procedur (3,83), ważna jest także wiedza zawodowa, znajomość i stosowanie zasad zrównoważonego rozwoju oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji - średnia ocena istotności każdej z nich to 3,33. Za kompetencje najmniej istotne, badane podmioty uznały umiejętności IT (1,83), języki obce (2,71), zarządzanie procesami i negocjowanie (obie średnia ocen równa 2,83). Wszystkie kompetencje zawodowe mają porównywalny poziom trudności pozyskania, za trudniejsze w osiągalności uznano zarządzanie procesami i wiedzę zawodową (3,67), za relatywnie łatwe – języki obce (3,29) oraz umiejętności IT, znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji (wszystkie: 3,33).

Z uwagi na zbliżone wartości średnie wewnątrz kolejnych bloków kompetencji, trudno jest dokonać jakiegokolwiek syntezy pozyskanych danych i wskazania sylwetki pracownika preferowanego przez podmioty z powiatu. Z punktu widzenia procesów edukacyjnych ważne mogą okazać się takie kompetencje, jak samodzielność, innowacyjność, myślenie analityczne, znajomość i stosowanie procedur, dążenie do rezultatów i wiedza zawodowa – w ich przypadku obserwowana była najwyższa kombinacja ocen średnich istotności i trudności ich pozyskania.

### 3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

W kwestii preferowanych uprawnień oraz certyfikatów (tabela 3.2), przedstawiciele przedsiębiorstw z powiatu świdnickiego, w skali całej próby łącznie, w pierwszej kolejności wskazali na uprawnienia do wykonywania zawodu oraz prawo jazdy kategorii B – każde z nich wskazane zostało przez 29,41% jednostek. Istotne są także certyfikaty obsługi programów komputerowych i certyfikaty językowe (po 23,53% wskazań), uprawnienia na obsługę wózka widłowego (17,65%) oraz uprawnienia do prac na wysokościach i prawo jazdy kategorii innej, niż B (po 11,76%). W skali całej próby 35,29% jednostek stwierdziło, iż nie zwraca uwagi na uprawnienia i certyfikaty.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 3.2 Wymagane uprawnienia i certyfikaty**

	Wielkość jednostki			powiat łącznie
	do 9 os.	10-49	50-249	
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	55,56%	16,67%	0,00%	35,29%
Certyfikaty obsługi programów komputerowych	22,22%	16,67%	50,00%	23,53%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	0,00%	100,00%	11,76%
Uprawnienia elektryczne	0,00%	0,00%	50,00%	5,88%
Uprawnienia budowlane	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,00%	16,67%	100,00%	17,65%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	22,22%	33,33%	50,00%	29,41%
Prawo jazdy kategorii B	0,00%	50,00%	100,00%	29,41%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,00%	16,67%	50,00%	11,76%
Certyfikaty językowe	11,11%	33,33%	50,00%	23,53%
Inne	0,00%	16,67%	0,00%	5,88%

Źródło: badania własne

Wśród przedsiębiorstw najmniejszych, do 9 pracowników, znaczenie mają trzy pozycje: certyfikaty obsługi programów komputerowych oraz uprawnienia do wykonywania zawodu – obie wskazane przez 22,22% podmiotów z tej grupy, oraz certyfikaty językowe, wskazane przez 11,11% przedsiębiorstw. W grupie tej 55,56% podmiotów nie zwraca uwagi na uprawnienia kandydatów do pracy.

Wśród podmiotów większych (od 10 do 49 pracowników) najwięcej jednostek zwraca uwagę na prawo jazdy kategorii B (połowa przedsiębiorstw), widoczne są także oczekiwania w zakresie uprawnień do wykonywania zawodu i certyfikatów językowych (po 33,33% podmiotów), oraz certyfikatów obsługi programów komputerowych, uprawnień do obsługi wózka widłowego, prawa jazdy kategorii innej, niż B oraz innych (po 16,67% wskazań). Tyle samo jednostek z tej grupy deklaruje, iż nie zwraca uwagi na wymienione.

Wśród przedsiębiorstw największych (od 50 do 249 pracowników) wszystkie badane uprawnienia i certyfikaty, z wyjątkiem uprawnień budowlanych, są pożądane. Uprawnienia do prac na wysokościach, obsługi wózka widłowego i prawo jazdy kategorii B – przez wszystkie jednostki, pozostałe – przez połowę podmiotów z grupy.

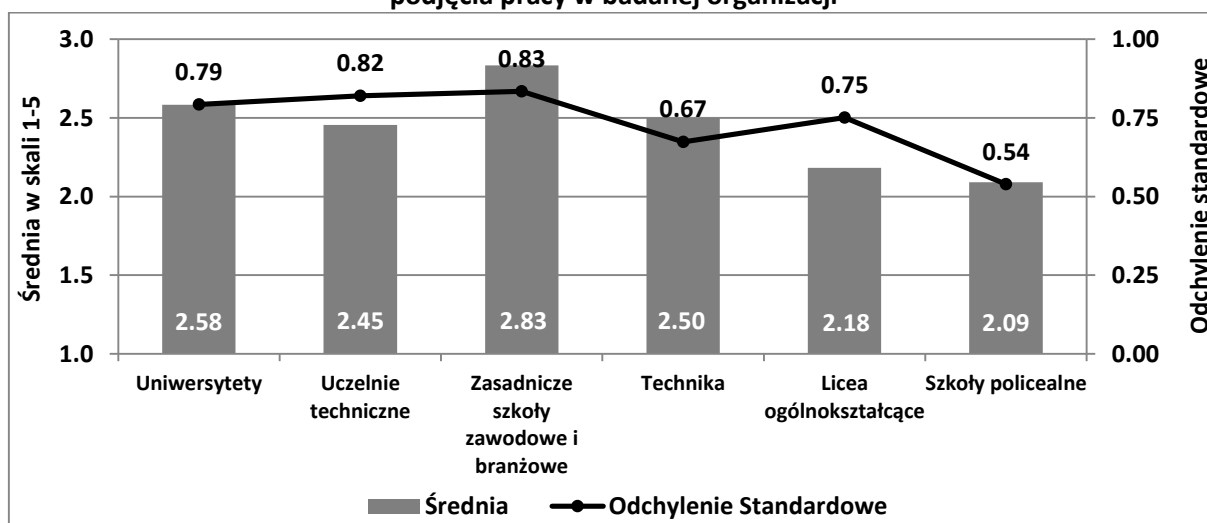
### 3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

Analizując ocenę przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy (rysunek 3.8) można zauważyć, iż respondenci w tej kwestii byli bardzo krytyczni a zarazem jednomyślni. O wysokim poziomie krytycyzmu wyrażanych opinii świadczy fakt, iż żadna z badanych instytucji nie uzyskała średniej ocen wyższej niż 2,85 dla skali 1-5 (oceny wahały się w przedziale maksymalnie od 2,83 dla zasadniczych szkół zawodowych i branżowych do minimalnie 2,09 dla szkół policealnych). O wysokim stopniu jednomyślności respondentów świadczy natomiast to, iż poziomy wskaźnika odchylenia standardowego uzyskane dla wszystkich badanych podmiotów były każdorazowo niższe od 0,85.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

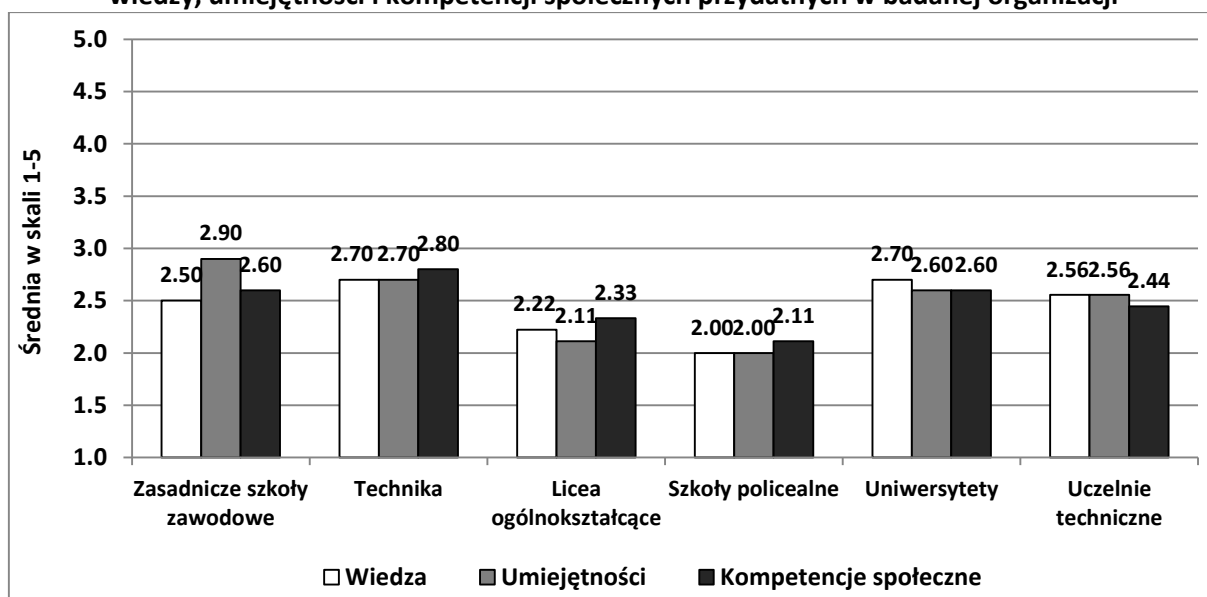
**Rysunek 3.8 Ocena przygotowania absolwentów następujących instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji**



Źródło: opracowanie własne

Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanych organizacjach (rysunek 3.9) pokazała, że największe różnice między ocenami poszczególnych omawianych kategorii widać w przypadku zasadniczych szkół zawodowych (supremacja kategorii umiejętności praktycznych). Ponadto w przypadku techników, liceów ogólnokształcących oraz szkół policealnych respondenci wskazali na przewagę nabywanych przez absolwentów kompetencji społecznych nad wiedzą teoretyczną i umiejętnościami praktycznymi. Natomiast wyniki uzyskane dla uniwersytetów pokazują, iż w ocenie badanych osób absolwenci tych instytucji uzyskują wyższą wiedzę teoretyczną od umiejętności praktycznych i 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



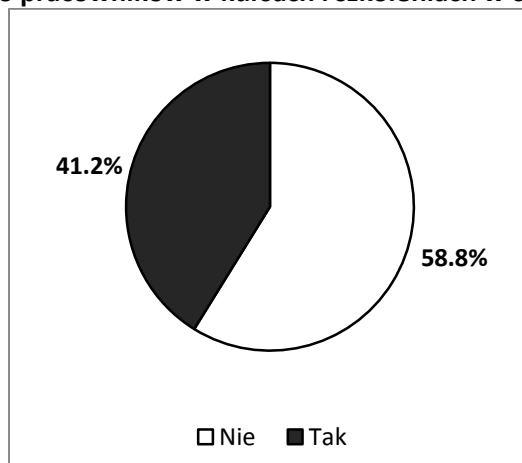
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 4. Rozwój pracowników

### 4.1 Kursy i szkolenia

W większości przypadków (58,8%) respondenci stwierdzili, iż w reprezentowanych przez nich podmiotach w okresie ostatnich 12 miesięcy nie były realizowane szkolenia lub kursy pracownicze (rysunek 4.1).

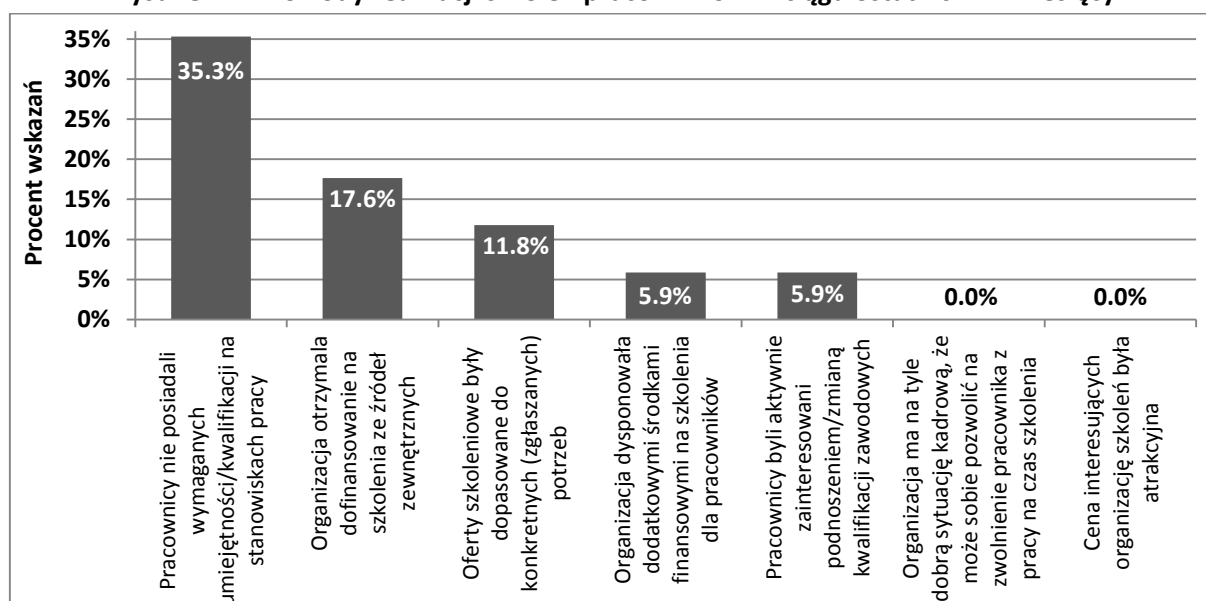
Rysunek 4.1 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Wśród podmiotów, które zdecydowały się na realizację szkoleń pracowniczych najczęściej podawanym powodem takiej decyzji był fakt, iż ich pracownicy nie posiadali wymaganych umiejętności i kwalifikacji potrzebnych na danych stanowiskach pracy (35,3% - rysunek 4.2). Ponadto w ponad 10% przypadków respondenci wskazywali również na: otrzymanie przez organizację dofinansowania na szkolenia pracownicze ze źródeł zewnętrznych (17,6%) oraz na dopasowanie ofert szkoleniowych do konkretnych potrzeb organizacji (11,8%).

Rysunek 4.2 Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

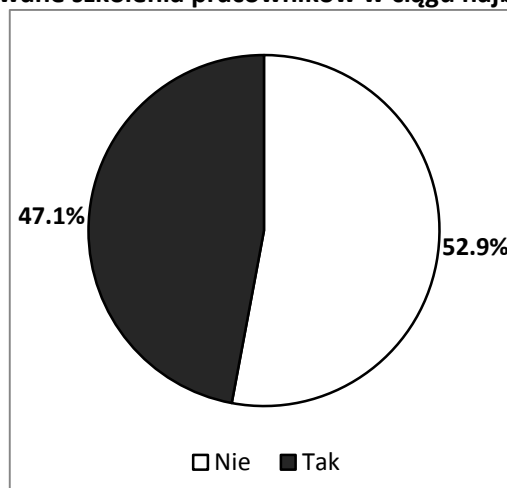
Jako główny (i zarazem jedyny) powód braku realizacji procesów szkoleniowych respondenci podawali fakt, iż pracownicy posiadali wymagane umiejętności i kwalifikacje potrzebne na danych stanowiskach pracy (58,8% wskazań).

Podmioty, które zdecydowały się realizować proces szkoleniowy współpracowały w tym zakresie z wyspecjalizowanymi firmami szkoleniowymi (29,4% wskazań) lub uczelniami wyższymi (5,9%). W ramach współpracy głównie organizowano szkolenia lub wykłady (29,4% wskazań) oraz w zdecydowanie mniejszym zakresie organizowano praktyki i dofinansowywano pracownikom praktyczną naukę zawodu (po 5,9% wskazań).

Realizacja procesu szkoleniowego była w 23,5% przypadków finansowana ze źródeł zewnętrznych a w 17,6% ze źródeł własnych. Prawie 60% badanych podmiotów nie udzieliło odpowiedzi na omawiane pytanie badawcze.

Okolo połowa z badanych podmiotów (47,1%) stwierdziła, że w przeciągu najbliższych 12 miesięcy planuje zorganizować szkolenia lub kursy pracownicze w swoich organizacjach (rysunek 4.3). Jako najistotniejsze kierunki szkoleń podawano pierwszą pomoc, obsługę specjalistycznych programów komputerowych, BHP oraz relacje międzyludzkie.

**Rysunek 4.3 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy**



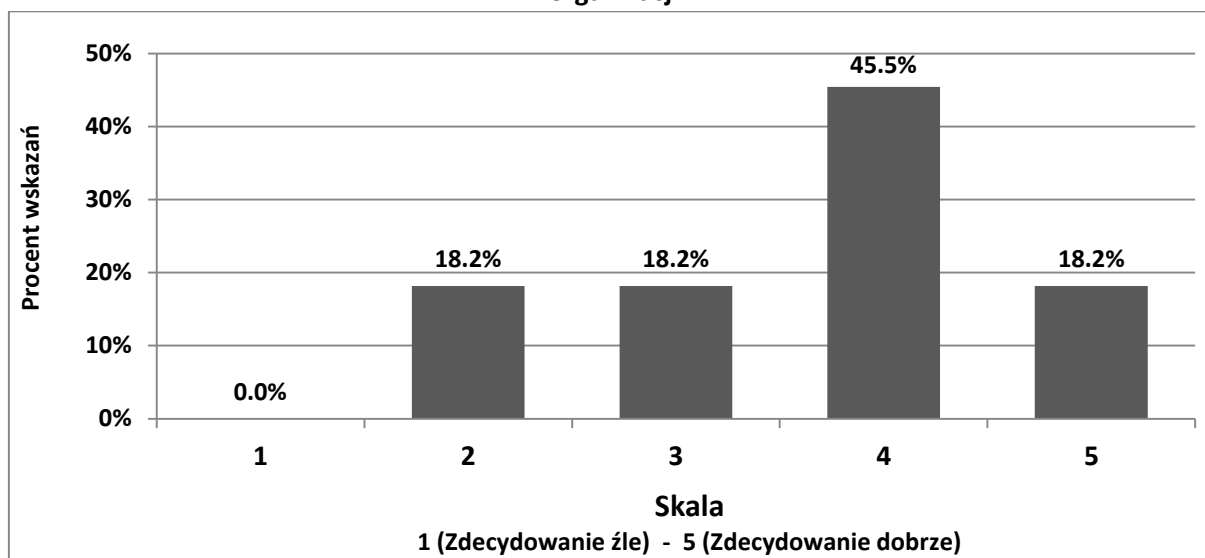
Źródło: opracowanie własne

Ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji (rysunek 4.4) pozwala przyjąć, iż respondenci byli stosunkowo zadowoleni z jakości świadczonych przez firmy zewnętrzne usług szkoleniowych (45,5% głosów uzyskano dla odpowiedzi na 4 w skali 1-5 natomiast po 18,2% głosów otrzymały oceny 2, 3 oraz 5).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rysunek 4.4 Ocena dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji**



Źródło: opracowanie własne

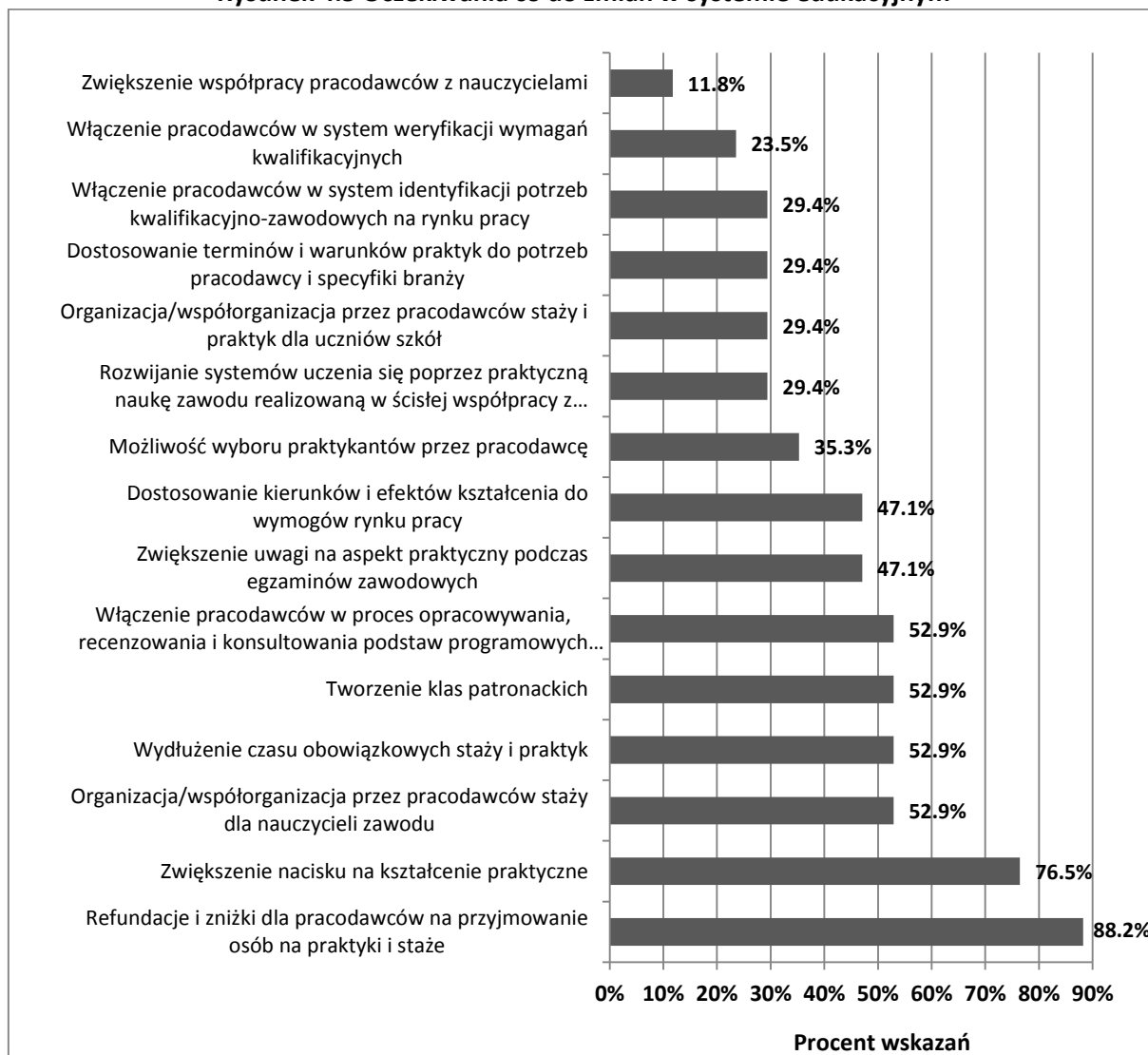
#### 4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Analizując oczekiwania respondentów co do zmian w systemie edukacyjnym (rysunek 4.5) można zauważyć dwie główne osie problemowe: refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (wskazywane przez 88,2% badanych) oraz zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne (76,5%). Ponadto w ponad 30% przypadków badane podmioty wskazywały również na: organizację lub współorganizację przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu; wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk; tworzenie klas patronackich oraz włączenie pracodawców w proces opracowywania, recenzowania i konsultowania podstaw programowych kształcenia w zawodach (wszystkie wskazywane przez 52,9% respondentów), jak również zwiększenie uwagi na aspekt praktyczny podczas egzaminów zawodowych; dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (po 47,1% wskazań) oraz możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę (35,3% wskazań).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rysunek 4.5 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym**



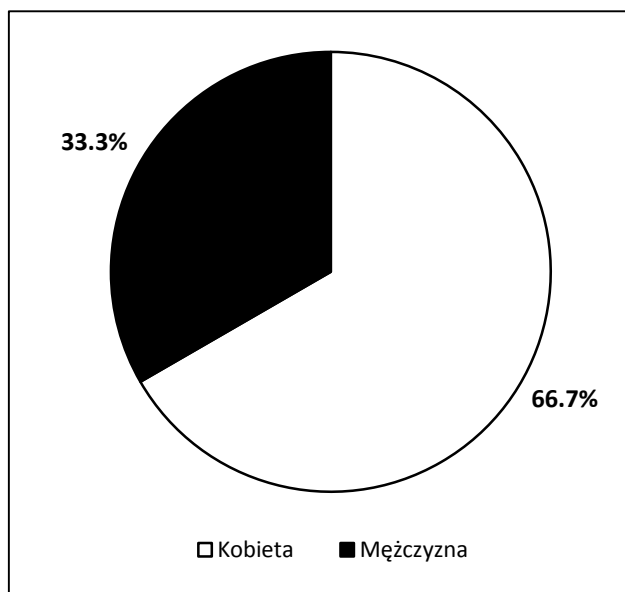
Źródło: opracowanie własne

## Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych

### 1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

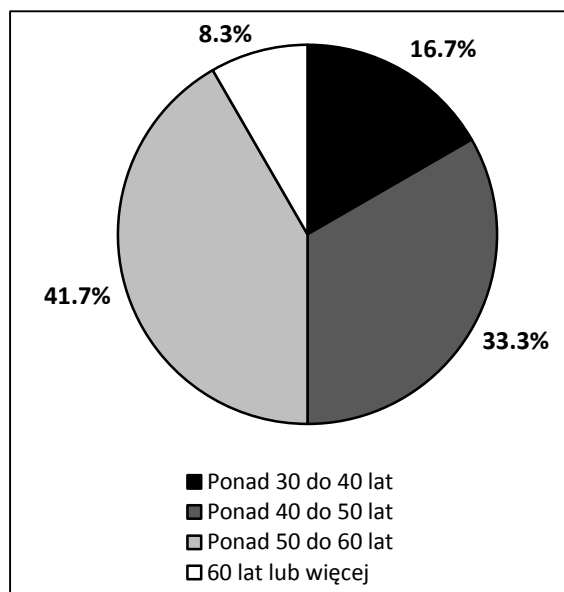
W powiecie świdnickim badaniu poddano (zgodnie z przyjętymi założeniami doboru próby) dwunastu przedstawicieli instytucji edukacyjnych, wśród których 2/3 stanowiły kobiety (rysunek 1.1) oraz 3/4 osoby w przedziale wieku od ponad 40 do 60 lat (dwie spośród grup wiekowych ujętych w skali badania, które odpowiadają łącznie za 75% liczebności próby badawczej – rysunek 1.2). Dodatkowo zdecydowana większość badanych (11 osób) to osoby, które pracują w sektorze edukacyjnym już ponad 10 lat.

Rysunek 1.1 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

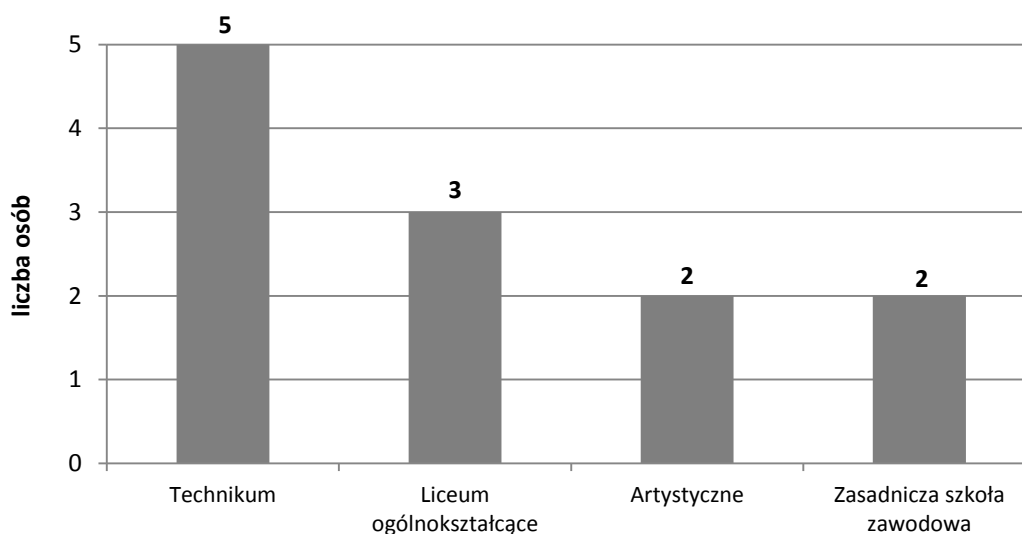
Rysunek 1.2 Wiek respondentów



Źródło: opracowanie własne

Badani włączeni do próby są przedstawicielami techników (5 osób), liceów ogólnokształcących (3 osoby) oraz szkół artystycznych i zawodowych (po dwie osoby – rysunek 1.3).

Rysunek 1.3 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów

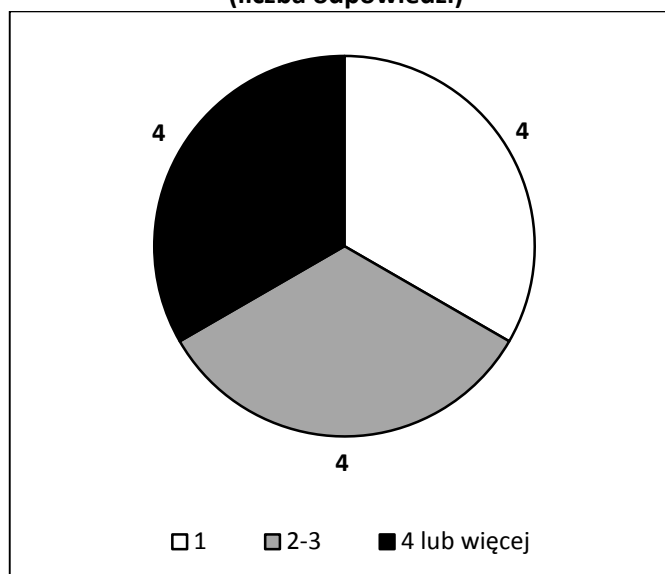


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Analizując zebraną próbę warto zwrócić uwagę na jej zrównoważenie. Wśród respondentów znajdują się po 4 osoby, które wcześniej pracowały w 1, w 2-3 lub w co najmniej 4 innych podmiotach działających w obszarze sektora edukacyjnego (rysunek 1.4). Co ciekawe w próbie nie występuje żadna osoba, która nie miała wcześniejszego doświadczenia z pracy w jakiejś innej instytucji edukacyjnej.

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



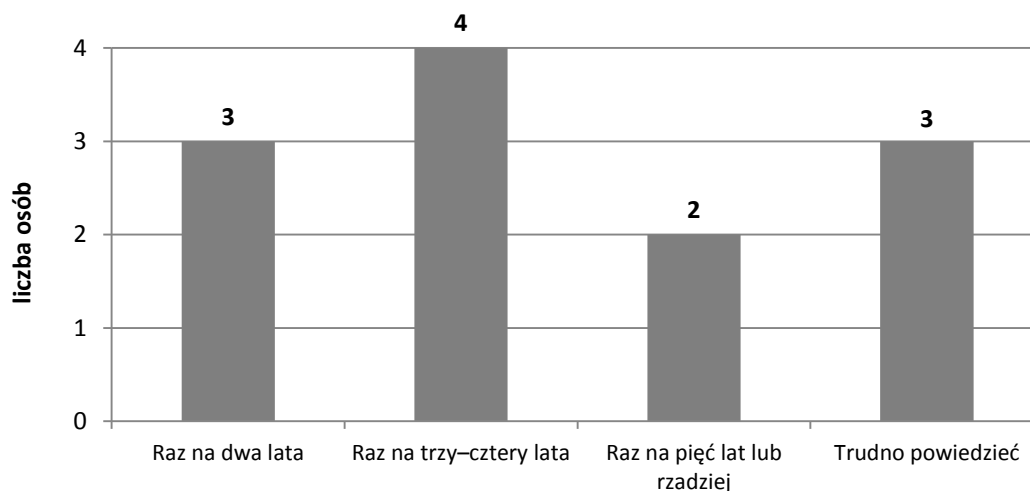
Źródło: opracowanie własne

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

### 2.1 Analiza oferty edukacyjnej

Respondenci byli stosunkowo podzieleni co do opinii na temat częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane przez nich podmioty (rysunek 1.5). Choć najczęściej wybierali przedział „raz na trzy-cztery lata” to padały również odpowiedzi mówiące o tym, że takie działania są wykonywane „raz na dwa lata” oraz „raz na pięć lat lub rzadziej”.

**Rysunek 1.5 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty**



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku oceny zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia (tabela 2.1) można zauważyć, że większość badanych potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi na poruszane zagadnienia. Największy poziom jednomyślności wyrażanych opinii widać w przypadku potwierdzenia przez badanych, że reprezentowane przez nich instytucje edukacyjne badają losy swoich absolwentów i wykorzystują wyniki tych badań do wprowadzania zmian w programach kształcenia oraz w mniejszym stopniu (występują również głosy przeciwne), co do faktu współpracy tych instytucji edukacyjnych z podmiotami rynkowymi podczas procesu kształcenia. Ponadto wyniki badania pokazały, że większość reprezentowanych instytucji edukacyjnych tworząc ofertę kształcenia nie pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacji od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych lub poszukiwanych. Reszta spośród poddanych ocenie kwestii problemowych charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem rozbieżności wyrażanych przez respondentów opinii, który uniemożliwia wyciągnięcie jednoznacznych, ogólnych wniosków, co do charakteru i zakresu podejmowanych przez reprezentowane instytucje edukacyjne działań.

**Tabela 2.1 Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia (liczba odpowiedzi)**

<b>Czy reprezentowana instytucja edukacyjna</b>	<b>Zdecydowanie nie</b>	<b>Raczej nie</b>	<b>Raczej tak</b>	<b>Zdecydowanie tak</b>	<b>Nie wiem</b>
bada losy swoich absolwentów	0	0	7	4	1
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0	0	7	4	1
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	2	2	4	1	3
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	2	3	3	0	4
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	3	5	1	0	3
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	0	3	5	2	2

Źródło: opracowanie własne

## 2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

W tabeli 2.2 przedstawiona została ocena stopnia przygotowania instytucji do realizacji procesu kształcenia, jak również samego zakresu kształcenia z perspektywy przygotowania absolwenta do podjęcia działalności zawodowej.

Biorąc pod uwagę samą ocenę instytucji, należy w pierwszej kolejności zauważyć, iż jest ona dość zróżnicowana, odstaje także od oceny przeciętnej dla całej pozyskanej próby. W przypadku powiatu świdnickiego najlepiej oceniona została umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli i wykładowców, która to zmienna uzyskała ocenę średnią równą 4,42 przy pięciostopniowej skali pomiaru, jest to przy tym wartość wyraźnie wyższa, niż średnia dla całej próby (4,23). Dobrze

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oceniono także wiedzę i doświadczenie personelu (4,25), a także poziom przygotowania absolwentów do podjęcia pracy (4,07). Nieznacznie gorzej wypada natomiast baza lokalowa, zarówno z punktu widzenia jej dostępności, jak i wyposażenia – oba wymiary osiągnęły średnią ocen równą 3,83, nieco niżej oceniono także poziom dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku (3,75), najgorzej zaś – możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line, której średnia ocen wyniosła zaledwie 2,67, co jest wartością poniżej połowy przyjętej skali, a także wartością wiele niższą, niż średnia dla wszystkich powiatów łącznie (3,66).

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

	ocena średnia	odchylenie std.
<b>Ocena instytucji</b>		
Dostępność bazy lokalowej	3,83	0,39
Wyposażenie bazy lokalowej	3,83	0,58
Możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	2,67	0,89
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,25	0,75
Umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,42	0,67
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	3,75	0,75
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,08	0,79
<b>Ocena zakresu kształcenia</b>		
Wiedza teoretyczna	3,58	0,67
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,17	0,83
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,25	0,97
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	4,08	0,67
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	3,92	0,90

Źródło: badania własne

Dość nietypowo ocenione zostało także przygotowanie absolwenta do podjęcia pracy na lokalnym rynku. O ile jego umiejętności praktyczne, umiejętności pracy zespołowej oraz znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad ocenione zostały relatywnie dobrze, a także na poziomie porównywalnym do innych powiatów (oceny średnie odpowiednio 4,17, 4,08, 3,92), wiele gorzej, chociaż nadal relatywnie dobrze, respondenci postrzegają dwa pozostałe obszary reprezentujące zakres kształcenia. Zakres kształcenia w perspektywie zapewnianej wiedzy teoretycznej oceniony został średnio na 3,58 (wartość średnia dla wszystkich powiatów 3,92), zaś umiejętność obsługi programów komputerowych na 3,25 (wartość średnia dla próby łącznie – 3,82).

### 3. Kompetencje a proces kształcenia

#### 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Oceny średnie istotności kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji w opinii przedstawicieli instytucji edukacyjnych z powiatu świdnickiego przedstawione zostały w tabeli 3.1. Obraz ogólny struktury istotności jest w tym przypadku dość interesujący, po pierwsze, z uwagi na fakt, iż większość kompetencji uznana została za ważne – dotyczy to w szczególności kompetencji z grupy kompetencji menedżerskich, które zwykle oceniane były na poziomie przeciętnym, tutaj zaś ich wartości średnie ocen sięgają 4,00, po drugie zaś z uwagi na pojawienie się wartości maksymalnych aż przy pięciu kompetencjach.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

	ocena średnia	odch. std.
<b>kompetencje społeczne</b>		
Budowanie relacji	4,50	0,55
Dzielenie się wiedzą	4,17	0,98
Identyfikacja z firmą	4,67	0,52
Komunikatywność	4,67	0,52
Orientacja na klienta	5,00	0,00
Praca zespołowa	4,17	0,75
Rozwiązywanie konfliktów	4,50	0,84
Współpraca wewnątrzfirmowa	5,00	0,00
Wywieranie wpływu	5,00	0,00
<b>kompetencje osobiste</b>		
Dążenie do rezultatów	4,83	0,41
Innowacyjność	4,67	0,52
Myślenie analityczne	4,33	0,82
Samodzielność	4,67	0,52
Podejmowanie decyzji	4,67	0,52
Rozwiązywanie problemów	4,33	1,03
Sumienność	4,33	0,82
Dążenie do rozwoju zawodowego	5,00	0,00
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	5,00	0,00
Uprzejmość / życzliwość	4,67	0,52
<b>kompetencje menedżerskie</b>		
Zarządzanie zespołem	3,83	0,98
Zarządzanie projektami	3,67	0,82
Przywództwo	3,83	0,75
Planowanie	3,50	1,05
Myślenie strategiczne	4,00	0,89
Motywowanie innych	4,00	0,63
Delegowanie	3,50	1,38
Budowanie zespołów	3,67	0,82
Budowanie organizacji	3,83	1,17
<b>kompetencje zawodowe</b>		
Języki obce	4,67	0,52
Zarządzanie procesami	3,50	0,84
Wiedza zawodowa	4,50	0,84
Umiejętności techniczne	4,67	0,52
Umiejętności IT	3,83	0,98
Znajomość i stosowanie procedur	3,83	0,98
Orientacja w biznesie	3,50	1,05
Negocjowanie	3,33	0,82
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,33	1,03
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,50	1,05
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,50	1,05

Źródło: badania własne

Kompetencje, które osiągnęły ocenę średnią 5,00, a więc maksymalną, zważywszy na przyjętą, pięciostopniową skalę pomiaru to orientacja na klienta, współpraca wewnątrzfirmowa, wywieranie



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wpływu, dążenie do rozwoju zawodowego, a także umiejętność zarządzania sobą i czasem. Niewiele mniej ważne, w opinii respondentów jest także dążenie do rezultatów (4,83), jak również identyfikowanie się z firmą, komunikatywność, innowacyjność, samodzielność, podejmowanie decyzji, uprzejmość i życzliwość, języki obce, a także umiejętności techniczne – każda z wymienionych kompetencji uzyskała wysoką ocenę średnią istotności równą 4,67.

Kompetencje, których istotność oceniona została najniżej to orientacja w biznesie oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji (oceny średnie równe 3,33), planowanie, delegowanie, zarządzanie procesami, orientacja w biznesie, znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP, jak również ekologii i zrównoważonego rozwoju, z których istotność każdej oceniono średnio na 3,50. Należy w tym punkcie zaznaczyć, iż o ile kompetencje te uzyskały najniższe średnie oceny istotności, oceny te nadal przekraczają połowę skali, zatem kompetencje można uznać za relatywnie ważne w opinii respondentów.

### **3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach**

Kompetencje, na których wykształcenie kładziony jest w instytucjach reprezentowanych przez badanych z powiatu świdnickiego szczególny nacisk zestawione zostały w tabeli 3.2.

Kompetencją, która w pytaniu tym wskazywana była najczęściej okazała się być wiedza zawodowa, na którą nacisk zadeklarowało 58,3% przedstawicieli instytucji edukacyjnych. Nieznacznie rzadziej, chociaż nadal relatywnie często wskazywana była komunikatywność, umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz planowanie, każda wskazana przez połowę badanych, a także języki obce (41,7%), współpraca wewnątrzfirmowa oraz motywowanie innych (po jednej trzeciej badanych).

Najrzadziej w pytaniu o nacisk w procesach edukacyjnych wymieniana była orientacja na klienta, rozwiązywanie konfliktów, wywieranie wpływu, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów, zarządzanie zespołem, przywództwo, znajomość i stosowanie procedur, jak również znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju – każda z nich wskazana była tylko przez 8,3% badanych. Ponadto, siedem kompetencji w pytaniu tym nie wybrane zostało ani razu.

Porównując odpowiedzi na dwa omówione wcześniej pytania, na pytanie dotyczące oceny istotności kolejnych kompetencji oraz szczególnego uwzględnienia ich w procesach dydaktycznych, ponownie zauważyć można pewne rozbieżności. W tym przypadku możliwe jest zdiagnozowanie kompetencji ocenianych jako istotne, ale równocześnie nie wymienianych, bądź wskazywanych sporadycznie w pytaniu o szczególny nacisk w procesach dydaktycznych – do nich zaliczyć należy przede wszystkim orientację na klienta, rozwiązywanie konfliktów, wywieranie wpływu oraz podejmowanie decyzji, w pewnym zakresie także rozwiązywanie problemów i innowacyjność. Nie można natomiast jednoznacznie wskazać kompetencji spełniających kryterium przeciwne – mało istotnych, ale charakteryzujących się szczególnym naciskiem w procesach dydaktycznych.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 3.2 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach - powiat świdnicki**

	ilość wskazań	odsetek wskazań
<b>kompetencje społeczne</b>		
Budowanie relacji	3	25,00%
Dzielenie się wiedzą	2	16,67%
Identyfikacja z firmą	2	16,67%
Komunikatywność	6	50,00%
Orientacja na klienta	1	8,33%
Praca zespołowa	3	25,00%
Rozwiązywanie konfliktów	1	8,33%
Współpraca wewnątrzfirmowa	4	33,33%
Wywieranie wpływu	1	8,33%
<b>kompetencje osobiste</b>		
Dążenie do rezultatów	3	25,00%
Innowacyjność	2	16,67%
Myślenie analityczne	0	0,00%
Samodzielność	3	25,00%
Podjęcie decyzji	1	8,33%
Rozwiązywanie problemów	1	8,33%
Sumienność	3	25,00%
Dążenie do rozwoju zawodowego	3	25,00%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	6	50,00%
Uprzejmość / życzliwość	3	25,00%
<b>kompetencje menedżerskie</b>		
Zarządzanie zespołem	1	8,33%
Zarządzanie projektami	0	0,00%
Przywództwo	1	8,33%
Planowanie	6	50,00%
Myślenie strategiczne	3	25,00%
Motywowanie innych	4	33,33%
Delegowanie	0	0,00%
Budowanie zespołów	3	25,00%
Budowanie organizacji	2	16,67%
<b>kompetencje zawodowe</b>		
Języki obce	5	41,67%
Zarządzanie procesami	0	0,00%
Wiedza zawodowa	7	58,33%
Umiejętności techniczne	2	16,67%
Umiejętności IT	2	16,67%
Znajomość i stosowanie procedur	1	8,33%
Orientacja w biznesie	0	0,00%
Negocjowanie	0	0,00%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	0	0,00%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3	25,00%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	1	8,33%

Źródło: badania własne

W prowadzonym badaniu analizie poddano także uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne swoim absolwentom (tabela 3.3). W pytaniu tym przedstawiciele instytucji z powiatu świdnickiego najczęściej wskazywali na uprawnienia budowlane (25% ankietowanych) oraz,

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sporadycznie, uprawnienia elektryczne (8,3% respondentów). Ponadto, ponad połowa (58,3%) badanych zasygnalizowała, iż ich instytucje nie umożliwiają nabycia jakichkolwiek uprawnień ani certyfikatów.

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

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	7	58,33%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	0	0,00%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0	0,00%
Uprawnienia elektryczne	1	8,33%
Uprawnienia budowlane	3	25,00%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0	0,00%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarskie, lekarskie, inżynierskie, itp.)	0	0,00%
Prawo jazdy kategorii B	0	0,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0	0,00%
Certyfikaty językowe	0	0,00%

Źródło: badania własne

#### 4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

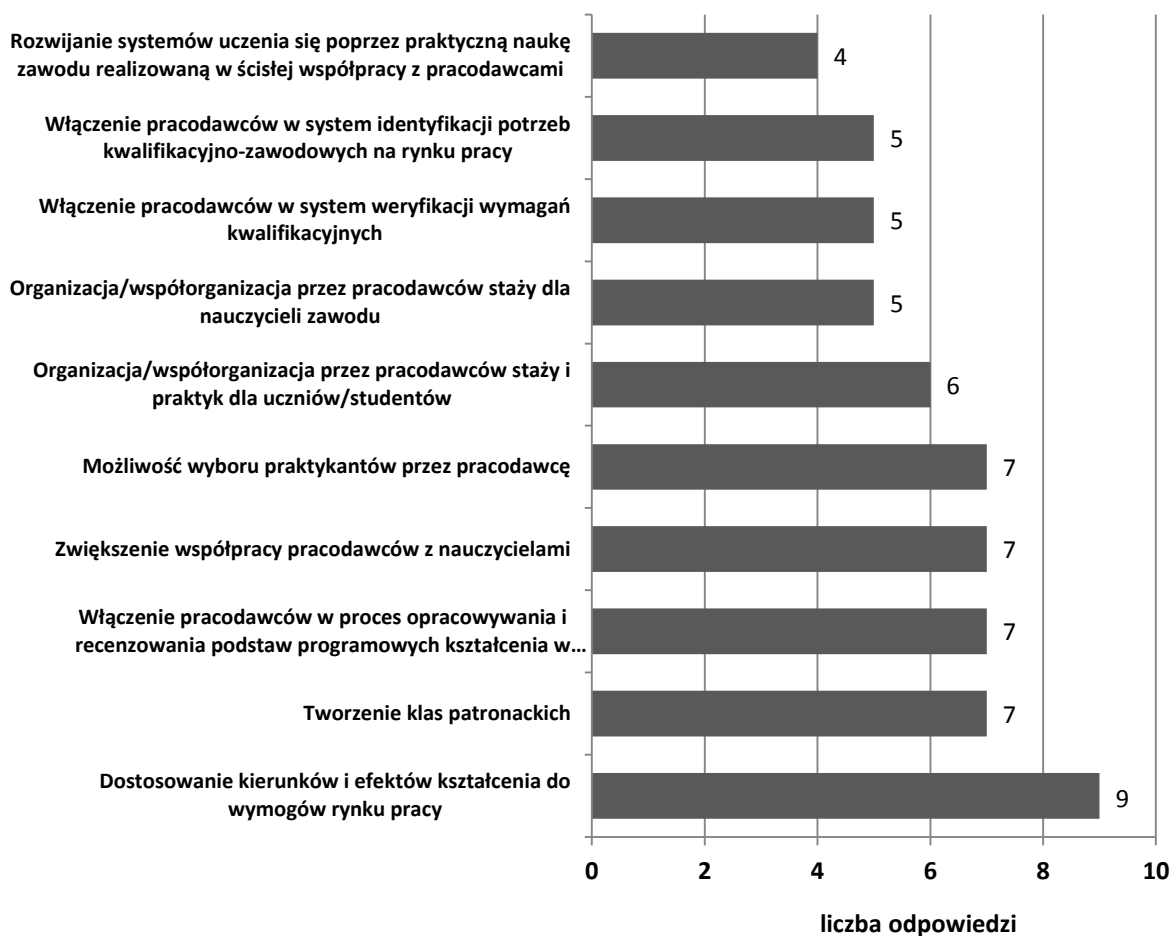
Badani wskazali, że reprezentowane przez nich instytucje edukacyjne dość aktywnie współpracują z przedsiębiorcami, a podejmowanymi formami działań są głównie: organizacja staży i praktyk zawodowych (6 wskazań) oraz szkoleń i wykładów (2 wskazania), jak również zwiedzanie zakładów pracy (trzy wskazania). Ponadto po jednym respondencie wskazało na: współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu; przygotowanie materiałów dydaktycznych; udział w dniach otwartych oraz wsparcie przez przedsiębiorców w zakresie wyposażenia techno-dydaktycznego instytucji (np. przekazywanie sprzętu, pomocy dydaktycznych, know-how).

Badani wskazali również zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 4.1). Wśród wybieranych form współpracy najczęściej wskazywane były: dostosowywanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (9 wskazań) oraz tworzenie klas patronackich; włączanie pracodawców w proces opracowywania i recenzowania podstaw programów kształcenia; zwiększanie współpracy pracodawców z nauczycielami i możliwość wyboru przez nich praktykantów (po 7 głosów każda z form współpracy).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



Źródło: badania własne

Badanie opinii respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 4.1) pokazało, że w większości przypadków respondenci umieli i chcieli udzielić odpowiedzi na poruszane problemy.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych zgodnie w większości przypadków nie zgadzali się ze stwierdzeniami iż: dotychczasowy udział pracodawców w reprezentowanych przez nich instytucjach edukacyjnych jest zbyt duży; przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji. Ponadto respondenci w większości przypadków zgadzali się z tym, iż współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez ich instytucję edukacyjną oraz że poziom zaangażowania pracodawców w reprezentowanych przez badanych instytucjach edukacyjnych jest „zbyt mały”.

Wyniki badania pokazały również, że jedynie nieliczne spośród badanych instytucji prowadzą regularne badania wśród pracodawców na temat jakości oraz zakresu oferty kształcenia jak również stopnia dopasowania jej do potrzeb rynku i pracodawców (jedynie po 16,7% wskazań dla każdego z omawianych działań).

Ponadto należy zauważyć, iż w opinii przedstawicieli instytucji edukacyjnych nie występuje jakakolwiek forma współpracy omawianych podmiotów edukacyjnych z instytucjami rynku pracy.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 4.1 Opinie respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (liczba odpowiedzi)**

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie mam zdania
Współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez naszą instytucję edukacyjną	1	1	3	3	4
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	3	3	1	1	4
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	1	1	3	3	4
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	3	3	1	1	4
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	3	3	1	1	4

Źródło: badania własne