



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Powiat tomaszowski

## CZĘŚĆ I

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

## CZĘŚĆ II

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

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

**Nazwa Beneficjenta:**

REGION ŚRODKOWO-WSCHODNI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

20-109 Lublin, ul. Królewska 3

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

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

**Program Operacyjny:** Wiedza Edukacja Rozwój

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

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

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

**Wykonawca badań:**

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

**20-027 LUBLIN, ul. SĄDOWA 8/1,**

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

Badania i analizy przeprowadził zespół ekspercki w składzie:

**PROF. DR HAB. STANISŁAW SKOWRON**

**DR HAB. BARBARA SZYMONIUK**

**DR HAB. ŁUKASZ SKOWRON**

**DR MONIKA SAK-SKOWRON**

**DR MARCIN GAŚSIOR**

*„Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim”*

**POWR.02.20.00-00-0013/18**

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Powiat tomaszowski

---

## CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA  
ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Lublin, luty 2020

„Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim”

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści

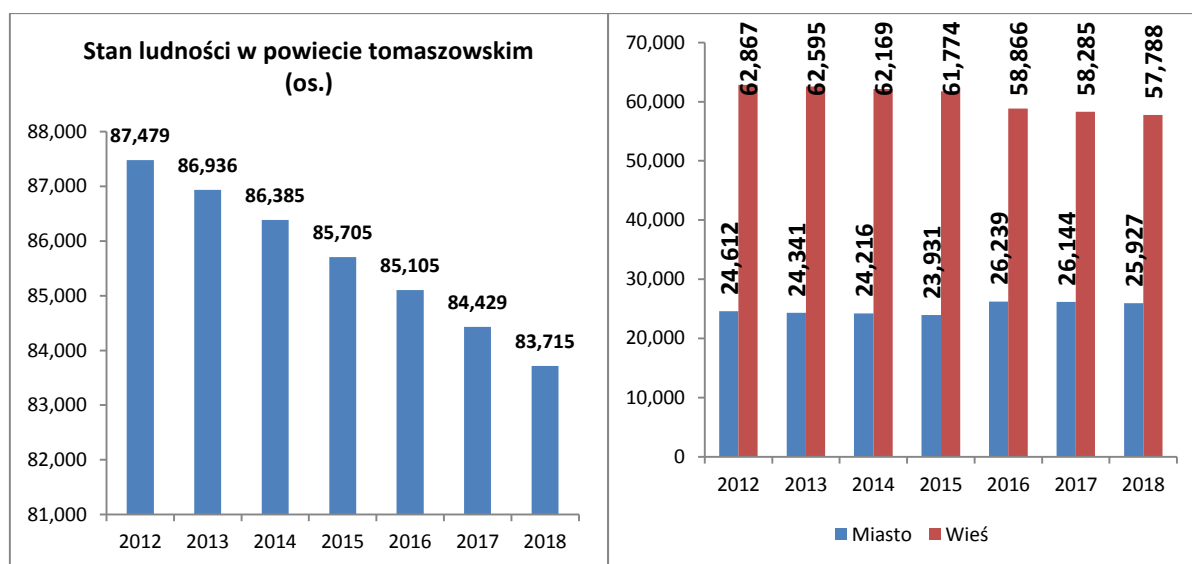
<b>Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia .....</b>	<b>2</b>
<b>Rozdział II. Obszar przedsiębiorców .....</b>	<b>11</b>

## Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia

„Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim”

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na terenie powiatu tomaszowskiego na koniec 2018 roku mieszkało 83 715 osób, z czego mieszkańcy obszarów wiejskich stanowili 69,0% (tj. 57 788 osób), a obszarów miejskich 31,0% (tj. 25 927 osób). Od lat w badanym powiecie obserwuje się stały spadek stanu ludności. W szczególności szybko wyludniają się obszary wiejskie, na których populacja zamieszkała zmniejszyła się o 8% - w ciągu 7 lat i był to ubytek 5 079 mieszk. Ubytku tego nie był w stanie zrekomensować 5-cio procentowy wzrost liczby mieszkańców na obszarach miejski, który zwiększył stan ludności w miastach łącznie o 1 315 mieszkańców. W konsekwencji opisanych zmian ilość zasobów ludzkich zamieszkujących cały badany powiat zmalała o 4,3% tj. 3 674 mieszkańców (rysunek 1).



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

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

W analizowanym powiecie maleje liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, a jednocześnie rośnie liczba osób w wieku poprodukcyjnym, co jest charakterystyczne objawem starzenia się społeczeństwa. W ślad za zmianami ilościowymi maleje udział kategorii osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym w populacji zamieszkującej powiat (tabela 1). Na koniec 2018 roku ludność w wieku produkcyjnym stanowiła 61,3% ogółu mieszkańców powiatu, a jej liczba wyniosła 51 353 osoby. Obserwowane trendy będą skutkować zmniejszeniem podaży pracy na rynku pracy (na przestrzeni ostatnich 7 lat łączna liczba osób będąca w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, zmalała o 1422).

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	16251	15720	15323	14788	14498	14126	13909
Ludność w wieku produkcyjnym	54873	54557	54052	53528	52931	52231	51353
Ludność w wieku poprodukcyjnym	16355	16659	17010	17389	17676	18072	18453
<b>Struktura</b>							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	18,6%	18,1%	17,7%	17,3%	17,0%	16,7%	16,6%
Ludność w wieku produkcyjnym	62,7%	62,8%	62,6%	62,5%	62,2%	61,9%	61,3%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	18,7%	19,2%	19,7%	20,3%	20,8%	21,4%	22,0%

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na terenie powiatu, według danych GUS z 2019 roku, na koniec 2018 roku funkcjonowało 57 placówek edukacji podstawowej, w tym 53 szkoły podstawowe i 4 gimnazja (tabela 2). Dwie placówki miały status szkół specjalnych. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się z 78 w 2012 roku aż o 21 jednostek czyli niemal 26,9%.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>57</b>	<b>57</b>
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	54	54	55	55	52	52	52
specjalne	1	1	1	1	1	1	1
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gimnazja</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	22	22	22	22	22	3	3
specjalne	1	1	1	1	1	1	1
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

Sieć placówek edukacji podstawowej w powiecie jest stosunkowo rzadka – w analizowanej jednostce terytorialnej na 1000 km<sup>2</sup> przypadało 3,8 placówki, w czasie gdy w województwie jest to średnio 4,4, a w Polsce 5,2. W ostatnich latach „gęstość” placówek w przestrzeni powiatu znacząco zmalała, co oznacza że część mieszkańców musi przebywać dłuższą drogę do szkoły, a co za tym idzie dostępność do szkół podstawowych stała się dla nich trudniejsza. Znacznie lepiej w powiecie wypada jednak liczba placówek w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat, jest ona bardzo wysoka – wyniosła 7,7 w roku szkolnym 2018/2019 wobec 4,6 dla Polski i 5,7 dla województwa – oznacza oto, że przeciętna wielkość szkoły w powiecie jest znacznie mniejsza niż w kraju i regionie.

**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>5,238</b>	<b>5,238</b>	<b>5,306</b>	<b>5,306</b>	<b>5,104</b>	<b>3,828</b>	<b>3,828</b>
Benchmark Polska	6,757	6,735	6,768	6,795	6,787	5,281	5,206
Benchmark woj. lubelskie	5,891	5,812	5,796	5,780	5,732	4,490	4,430
<b>Szkoły podstawowe/1000 mieszk. w wieku 6-14 lat</b>	<b>9,985</b>	<b>10,196</b>	<b>10,355</b>	<b>10,407</b>	<b>10,211</b>	<b>7,685</b>	<b>7,738</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 13. Przeważają wśród nich szkoły zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia<sup>1</sup>, których jest łącznie 6. Drugą pod względem liczebności kategorią są licea, których jest 4. Dopełnienie analizowanej grupy szkół stanowią technika liczące w powiecie 3 podmioty. Jedna ze szkół średnich jest szkołą artystyczną, nie dającą jednak

<sup>1</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 tomaszowskim nie ma żadnej szkoły wyższej, ani policealnej. Dorośli mają jedynie na terenie powiatu możliwość edukacji w jednym dedykowanym im liceum ogólnokształcących. Liczba niemal wszystkich typów placówek na przestrzeni ostatnich lat zmniejszyła się – wyjątek stanowią zasadnicze szkoły zawodowe lub branżowe pierwszego stopnia, których liczba pozostała na niezmiennym poziomie.

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

<b>Wyszczególnienie</b>	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Ponadgimnazjalne ogółem</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
<b>ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>średnie zawodowe (technika) razem</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Policealne ogółem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Ponadgimnazjalne i policealne ogółem</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
dla młodzieży bez specjalnych	6	6	4	4	4	4	3
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	1	1	1	1	1	1	1
<b>Szkoły średnie zawodowe (technika)</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
w tym:							
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	0	0	0	0	0	0	0
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	1	1	1	1	1	1	1
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	2	2	2	2	2	2	2
zawodowe dla młodzieży specjalne	1	1	1	1	1	0	0
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	3	3	3	3	3	0	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	3	3
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	1
<b>Szkoły policealne razem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
dla młodzieży bez specjalnych	0	0	0	0	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

W roku szkolnym 2018/2019, na terenie powiatu tomaszowskiego edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podejmowało 6 784 uczniów, z czego 0,8% stanowili uczniowie szkół specjalnych, których było 57 osób. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje tendencję spadkową – w okresie tym ubyło w szkołach edukacji podstawowej 833 uczniów tj. 11% w stosunku do roku 2015 (tabela 5).



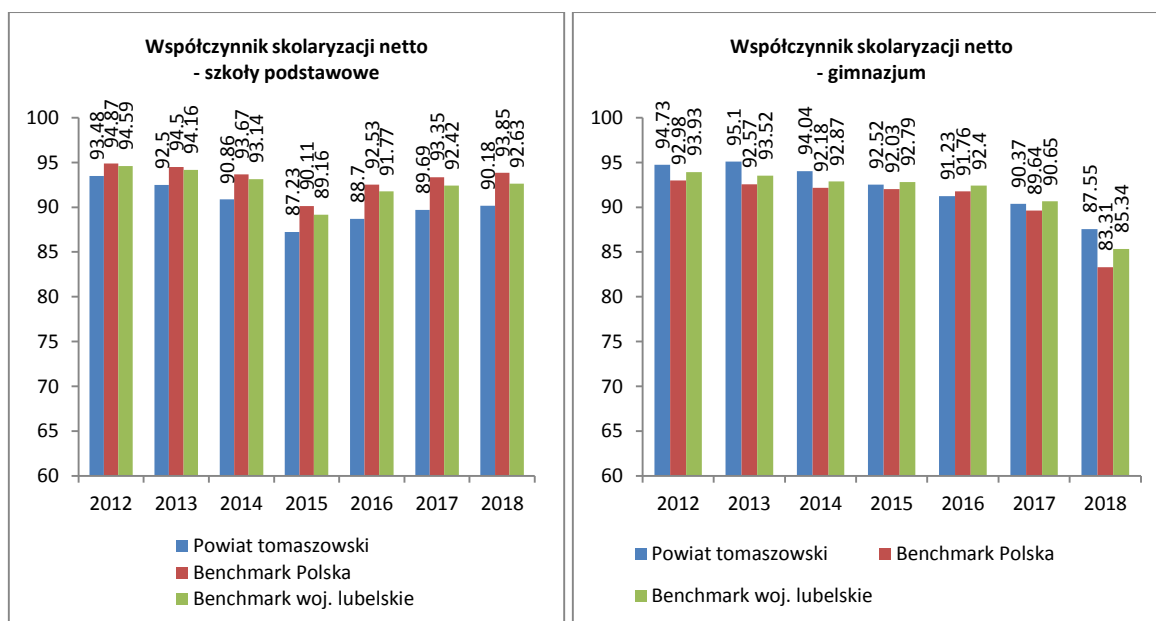
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>7793</b>	<b>7446</b>	<b>7554</b>	<b>7617</b>	<b>6991</b>	<b>6841</b>	<b>6784</b>
<b>Szkoły podstawowe</b>	<b>4882</b>	<b>4765</b>	<b>4896</b>	<b>5122</b>	<b>4529</b>	<b>5265</b>	<b>5993</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	4854	4730	4860	5083	4492	5225	5946
specjalne	28	35	36	39	37	40	47
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gimnazja</b>	<b>2911</b>	<b>2681</b>	<b>2658</b>	<b>2495</b>	<b>2462</b>	<b>1576</b>	<b>791</b>
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	2886	2659	2629	2472	2432	1553	781
specjalne	25	22	29	23	30	23	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 dla szkół podstawowych - wynosi 90,2 oraz stosunkowo wysoki dla gimnazjum – wynosi 87,6. W pierwszym przypadku są to wartości mniejsze niż średnio w kraju, czy w woj. lubelskim o 2-4 punkty, natomiast w drugim przypadku są to wartości wyższe o 2-4 punkty od wartości referencyjnych ustalonych na poziomie kraju i regionu. Niższy niż przeciętnie wskaźnik solaryzacji netto dla szkół podstawowych powiatu sugeruje, że mieszkańcy powiatu poszukują możliwości edukacyjnych poza jego granicami, bądź częściej niż przeciętnie nie podejmują edukacji wcale.



**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 tomaszowskim są bardzo małe w porównaniu do województwa lubelskiego, a tym bardziej w porównaniu do średniej krajowej (tabela 6). W 2018 roku na jedną placówkę przypadało zaledwie 119 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209, a w województwie lubelskim 164.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Szkoły podstawowe i gimnazja</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>92</b>	<b>120</b>	<b>119</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>89</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>91</b>	<b>85</b>	<b>99</b>	<b>113</b>
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Benchmark woj. lubelskie	123	123	131	139	128	145	166
<b>Gimnazja</b>	<b>127</b>	<b>117</b>	<b>116</b>	<b>108</b>	<b>107</b>	<b>394</b>	<b>198</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 2 128 mieszkańców badanego powiatu, w tym 909 było uczniami szkół średnich zawodowych, 871 liceów ogólnokształcących i 348 zasadniczych zawodowych szkół lub branżowych szkół I stopnia (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. Warto zauważyć, że 4 na 10 uczniów szkół średnich kształciło się w liceach ogólnokształcących, a 6 na 10 uczyło się w technikach 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 909 w technikach i 348 w szkołach zasadniczych zawodowych, a obecnie także branżowych szkołach I stopnia co łącznie daje 1 257 osób, które potencjalnie szybko mogą trafić na rynek pracy z kompetencjami zawodowymi.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Ponadgimnazjalne ogółem</b>	<b>3079</b>	<b>2831</b>	<b>2610</b>	<b>2522</b>	<b>2269</b>	<b>2179</b>	<b>2128</b>
<b>ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>1417</b>	<b>1253</b>	<b>1134</b>	<b>1061</b>	<b>963</b>	<b>918</b>	<b>871</b>
<b>średnie zawodowe (technika) razem</b>	<b>1170</b>	<b>1108</b>	<b>999</b>	<b>999</b>	<b>939</b>	<b>904</b>	<b>909</b>
<b>zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>492</b>	<b>470</b>	<b>477</b>	<b>462</b>	<b>367</b>	<b>357</b>	<b>348</b>
<b>Policealne ogółem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Ponadgimnazjalne i policealne ogółem</b>	<b>3079</b>	<b>2831</b>	<b>2610</b>	<b>2522</b>	<b>2269</b>	<b>2179</b>	<b>2128</b>
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea) razem</b>	<b>1363</b>	<b>1253</b>	<b>1134</b>	<b>1061</b>	<b>963</b>	<b>918</b>	<b>871</b>
dla młodzieży bez specjalnych	1322	1177	1078	1025	933	893	847
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	41	76	56	36	30	25	24
<b>Szkoły średnie zawodowe (technika)</b>	<b>1170</b>	<b>1108</b>	<b>999</b>	<b>999</b>	<b>939</b>	<b>904</b>	<b>909</b>
w tym:							



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<b>Wyszczególnienie</b>	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
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	103	102	100	96	97	169	153
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	<b>492</b>	<b>470</b>	<b>477</b>	<b>462</b>	<b>367</b>	<b>357</b>	<b>348</b>
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	21	21	26	31	28	29	30
zawodowe dla młodzieży specjalne	27	23	26	21	20	13	3
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	444	426	425	410	319	206	97
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	109	211
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	7
<b>Szkoły policealne razem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
dla młodzieży bez specjalnych	0	0	0	0	0	0	0
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0

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

W roku szkolnym 2018/2019 w szkołach ponadpodstawowych powiatu tomaszowskiego najwięcej uczniów tj. 379 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunku inżynieryjno-technicznym. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowały usługi dla ludności – na tym kierunku uczyło się 352 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmuje kierunek technologii teleinformatycznych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 207. Czwarte miejsce zajęły kierunki zawodowe społeczne z liczbą 83 uczniów. W powiecie można także zidentyfikować szkoły ze specjalizacjami biznesu i administracji (64 uczniów) oraz produkcji i przetwórstwa (10 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	83	0	0	83	0	0	0	0	0
dziennikarstwa i informacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0
biznesu i administracji	64	0	1	63	0	0	0	0	0
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformacyjnych	207	0	0	207	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	379	35	97	247	0	0	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	10	5	5	0	0	0	0	0	0
architektury i budownictwa	122	26	52	44	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	352	31	56	265	0	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usług transportowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Na terenie powiatu tylko jedna placówka edukacji średniego szczebla ma status szkoły niepublicznej. Jest to Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Tomaszowie Lubelskim ofertujące kształcenie zawodowe na dwóch kierunkach zawodowych – technik informatyk oraz technik usług fryzjerskich. Pozostałe szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe oraz policealne zlokalizowane w powiecie tomaszowskim mają status szkół publicznych. Gestorem 6-ciu z nich jest powiat ziemski, dwóch organizacja społeczna lub stowarzyszenie, jednej jednostka samorządu gminnego (tabela 9).

W powiecie funkcjonują 3 niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego: Centrum Szkoleń Strzeleckich „FENIKS”, Meritum Training oraz Motivo, dwie ostatnie wymienione mają charakter „szkół coachów”.

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 waznaniowa	Pozostałe
<b>Szkoły ogólnokształcące (licea)</b>	1	3	0	0	0	0	0	0
<b>Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia</b>	0	3	0	0	0	2	0	0
<b>Szkoły policealne</b>	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Liczba etatów nauczycieli w szkołach powiatu tomaszowskiego od 2012 roku spadła o 7,6%, 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 724,0, natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych łącznie osiągnęła poziom 184,0 etatu co razem odpowiadało liczbie 908,0 etatów. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w powiecie bardzo wysoka. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 10,0 i była wyższa o 1,6 od średniej dla województwa i aż o 2,0 większa od średniej dla Polski. Oznacza to, że uczniowie mogą liczyć w powiecie na zdecydowanie większy dostęp do nauczyciela niż przeciętnie w regionie i kraju.

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

Typ szkoły	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>liczba etatów</b>							
Podstawowa	471,73	464,41	485,23	491,54	452,64	539,76	645,03
Gimnazjum	275,06	266	263,82	250,81	248,18	160,58	79
Ogólnokształcąca (liceum)	64,42	13,98	80,68	79,57	75,51	73,48	66,33
Średnia zawodowa (technikum)	99,32	99,89	88,79	89,8	87,55	85,97	81,06
Szkoły artystyczne	19,42	19,37	19,36	19,27	19,31	19,26	17,81
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	52,59	46,67	48,59	48,36	44,53	30,28	18,85
Policealna	0	0	0	0	0	0	0
<b>Podstawowe i gimnazja razem</b>	<b>746,79</b>	<b>730,41</b>	<b>749,05</b>	<b>742,35</b>	<b>700,82</b>	<b>700,34</b>	<b>724,03</b>
<b>Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem</b>	<b>235,75</b>	<b>179,91</b>	<b>237,42</b>	<b>237</b>	<b>226,9</b>	<b>208,99</b>	<b>184,05</b>
<b>Ogółem</b>	<b>982,54</b>	<b>910,32</b>	<b>986,47</b>	<b>979,35</b>	<b>927,72</b>	<b>909,33</b>	<b>908,08</b>
<b>Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów</b>							
Powiat	9,0	8,8	9,6	9,6	9,9	9,9	10,0
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/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ zarejestrowane były 82 szkolenia, zogniskowane w 18 obszarach tematycznych. Szkolenia te oferowało 10 różnych podmiotów, co oznacza że liczba potencjalnych podmiotów szkoleniowych działających na terenie powiatu jest niewielka (tabela 11). Najczęściej oferta szkoleń dotyczyła obszaru rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (41 ofert). Drugie miejsce pod względem liczebności ofert zajęły szkolenia z języków obcych (10 ofert). Obszary tematyczne, w których były więcej niż dwie oferty szkoleniowe to informatyka i wykorzystanie komputerów (4 oferty), usługi gastronomiczne (4 oferty), sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (3 oferty), rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (3 oferty) i prawo (3 oferty).

**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	41	6
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	2	1
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	1	1
Języki obce	10	1
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	3	2
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	3	2
Zarządzanie i administrowanie	1	1
Prace sekretarskie i biurowe	1	1
Prawo	3	3
Informatyka i wykorzystanie komputerów	4	2
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	1	1
Architektura i budownictwo	1	1
Opieka zdrowotna	1	1
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	1	1
Usługi gastronomiczne	4	
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	1	1
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	2	2
Inne obszary szkoleń	2	2
Ogółem	82	10

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

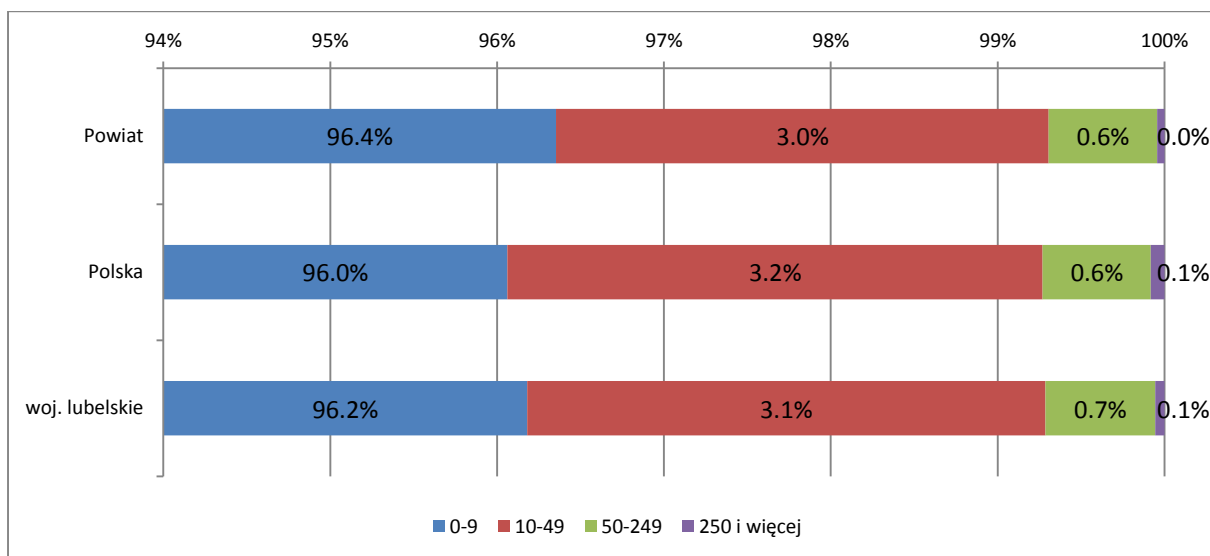
## Rozdział II. Obszar przedsiębiorców

Na terenie powiatu na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowanych było 6 775 podmiotów, wśród których 96,4% 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 średnich przy stabilnej na przestrzeni lat liczbie podmiotów dużych. Na terenie powiatu działają 3 podmioty zatrudniające ponad 249, przy czym żadna z nich nie zatrudnia więcej niż 999 osób (tabela 12, rysunek 3).

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Liczba</b>							
0-9	6237	6262	6299	6309	6299	6404	6528
10-49	221	211	218	214	211	198	200
50-249	48	47	47	47	46	46	44
250-999	3	3	3	3	3	3	3
1000 i więcej	0	0	0	0	0	0	0
Razem	6509	6523	6567	6573	6559	6651	6775
<b>Struktura (razem = 100%)</b>							
0-9	95,8%	96,0%	95,9%	96,0%	96,0%	96,3%	96,4%
10-49	3,4%	3,2%	3,3%	3,3%	3,2%	3,0%	3,0%
50-249	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%
250-999	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

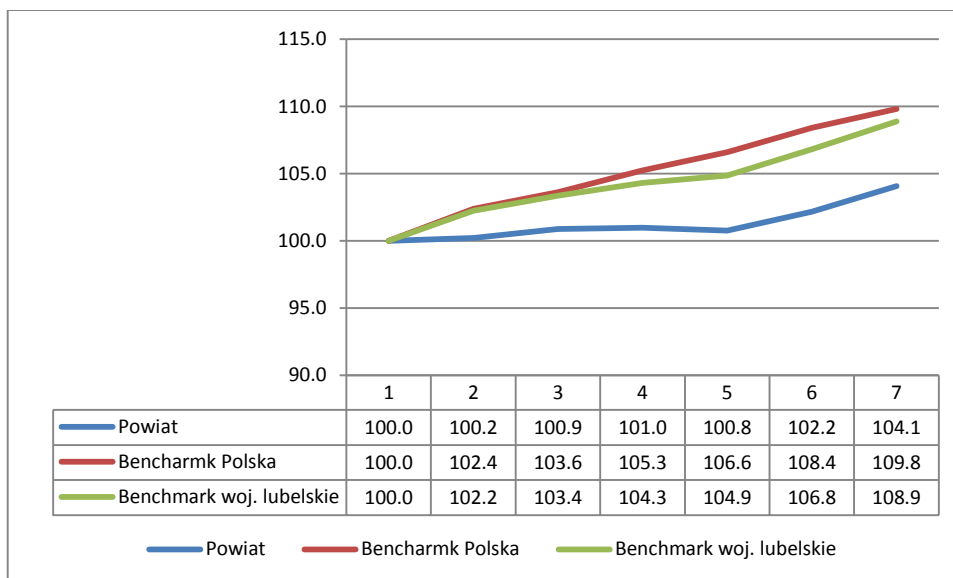


**Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, powiat na tle Polski i województwa**

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

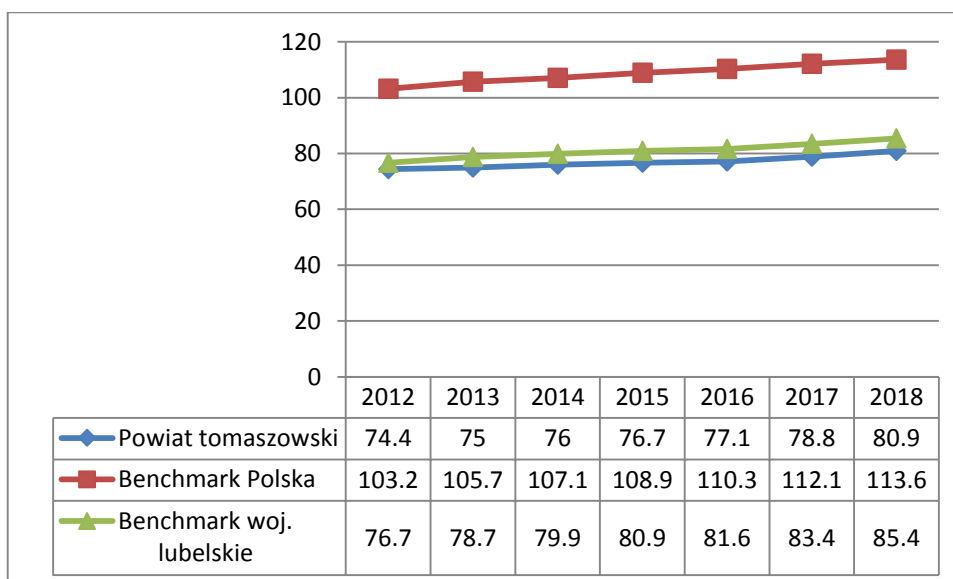
Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach jest bardzo niska (rysunek 4). W powiecie liczba podmiotów przyrasta znacznie wolniej niż przeciętnie w województwie, a tym bardziej wolniej niż średnio w Polsce. Preferencja do uruchomienia własnej działalności są zatem w społeczności lokalnej analizowanego powiatu stosunkowo niewielkie w porównaniu do przyjętych obiektów referencyjnych.



**Rysunek 4. Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych wpisanych do REGON w latach 2012-2018, (rok 2012 = 100,0 %)**

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

Niska przedsiębiorczość i związana z tym mniejsza niż przeciętnie gotowość do samo zatrudnienia widoczna jest także w wartościach wskaźnik nasycenia powiatu przedsiębiorczością mierzonego liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców. Wynosi on w powiecie 80,9, podczas gdy dla województwa lubelskiego jest to 85,4, a dla obszaru Polski 113,6.



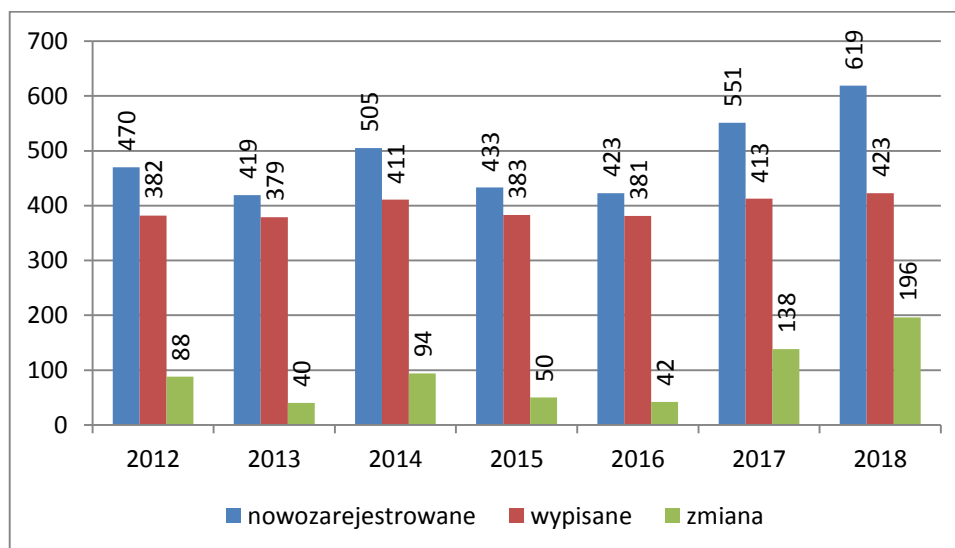
**Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców, powiat na tle kraju i województwa w latach 2012-2018.**

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

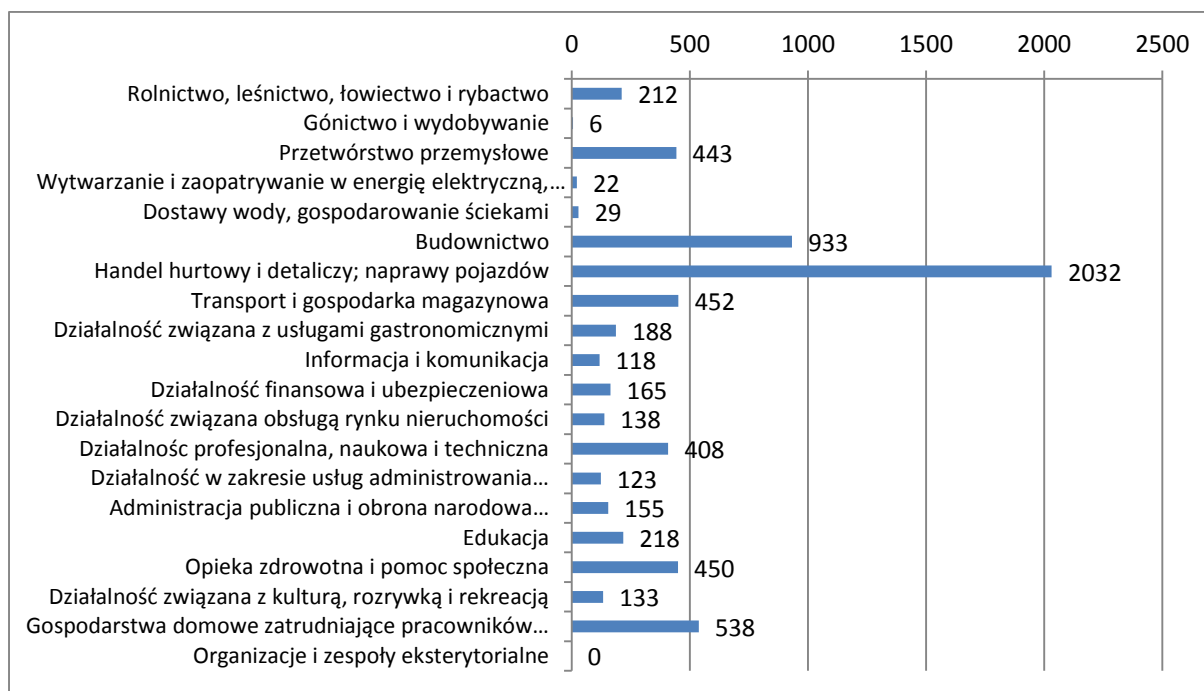
Ostatnie 3 lata ujawniają jednak potencjał do wzrostu poziomu przedsiębiorczości w powiecie. Rośnie bowiem liczba noworejestrowanych podmiotów, która w coraz większym stopniu przewyższa liczbę podmiotów wypisywanych z REGON, w rezultacie tego przyrost liczby podmiotów w powiecie „nabiera rozpędu”.



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

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

W populacji podmiotów gospodarczych powiatu najsilniej reprezentowana jest sekcja handlu i napraw licząca 2 032 podmioty (rysunek 7). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowane były 933 podmioty, trzecie miejsce przypada 538 gospodarstwom domowym zatrudniającym pracowników. Na czwartym miejscu pod względem częstości występowania są podmioty związane transportem i gospodarką magazynową liczące 452 jednostki. Tylko dwa mniej podmioty (łącznie 450) zarejestrowane są w sekcji opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

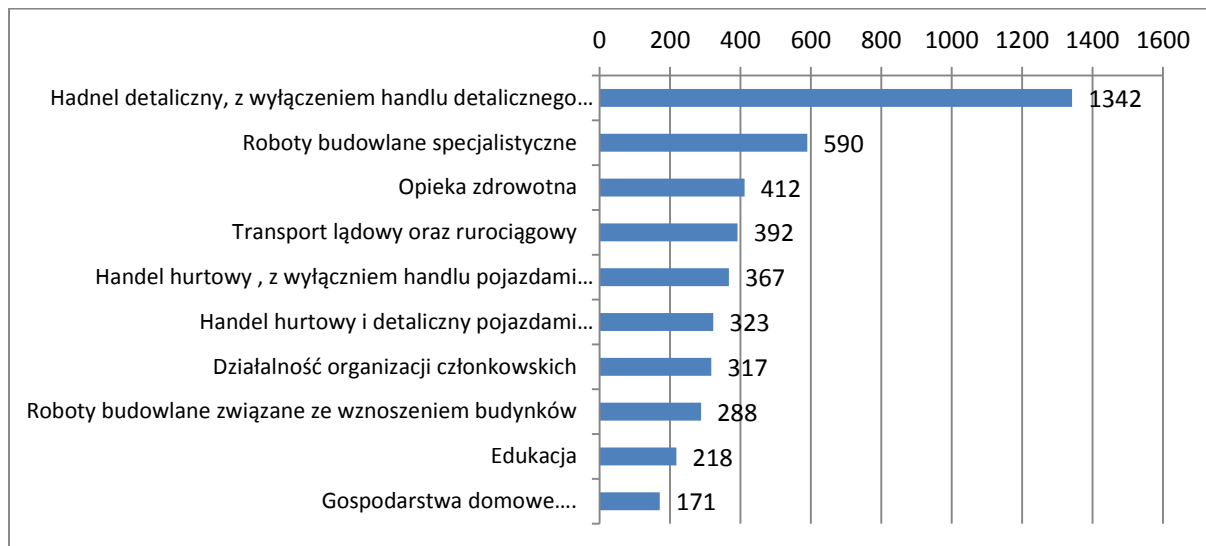


**Rysunek 7. Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w powiecie w roku 2018**

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/>

Struktura zatrudnienia powiatu ujawnia jego rolniczy charakter. W sektorze rolnictwa w 2018 roku pracowało 18 192 osób tj. 63% pracujących wykazywanych przez GUS. Drugie miejsce pod względem liczby pracujących zajmuje sektor pozostałych usług, w którym według danych GUS zatrudnionych było 4 675 osób czyli 16,2% pracujących w powiecie. Liczba osób pracujących w sektorze przetwórstwa i budownictwa wyniosła 3 737 (tj. 12,9%) a w sektorze handlu i napraw 1 984 osób (tj. 6,9%). Niski udział sektora handlu i napraw w strukturze pracujących ujętych w danych GUS<sup>2</sup> oznacza, że placówki handlowe zarejestrowane w REGON, mimo ich dużej liczby nie odgrywają adekwatnie dużej roli w kreowaniu popytu na rynku pracy, gdyż są to głównie mikropodmioty.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Liczba</b>							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	18351	18330	18326	18310	18290	18259	18192
przemysł i budownictwo	3380	3455	3711	3508	3555	3543	3737
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	1819	2018	1885	1848	2027	2010	1984
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	301	289	293	282	285	269	278
pozostałe usługi	4574	4757	4891	4766	4804	4831	4675
Ogółem	28425	28849	29106	28714	28961	28912	28866

<sup>2</sup> GUS określa liczbę pracujących i ich strukturę według grup sekcji na podstawie podmiotów zatrudniających co najmniej 10 osób.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Struktura							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	64,6%	63,5%	63,0%	63,8%	63,2%	63,2%	63,0%
przemysł i budownictwo	11,9%	12,0%	12,7%	12,2%	12,3%	12,3%	12,9%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	6,4%	7,0%	6,5%	6,4%	7,0%	7,0%	6,9%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%
pozostałe usługi	16,1%	16,5%	16,8%	16,6%	16,6%	16,7%	16,2%
<b>Ogółem</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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

Analiza liczby ofert pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w ujęciu miesięcznym pozwala dostrzec, że całkowita liczba ofert na koniec miesiąca listopada wzrosła ze 10 do 19, jednocześnie znacząco zmalała liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę - z 224 do 126, oznacza to wyraźną poprawę na rynku pracy w skali ostatniego roku – mniejszą liczbę osób bezrobotnych (tabela 14), i jednocześnie potencjalne mniejsze 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**

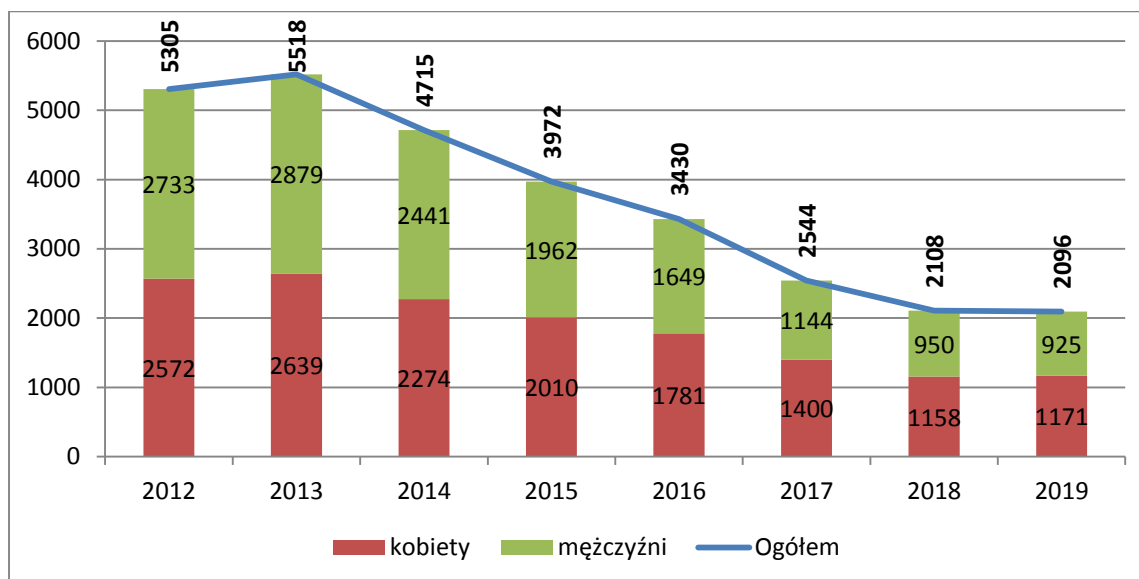
Miesiąc	Oferty pracy:			bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę
	zgłoszone w ciągu miesiąca	zgłoszone w ciągu miesiąca z sektora prywatnego	stan na końcu miesiąca	
listopad (2018)	69	63	10	224
grudzień	124	114	10	246
styczeń	168	130	59	45
luty	169	124	41	64
marzec	171	131	37	68
kwiecień	204	159	56	42
maj	137	117	54	41
czerwiec	112	86	53	40
lipiec	98	78	19	113
sierpień	127	103	29	73
wrzesień	107	83	31	69
październik	73	64	30	74
listopad (2019)	75	62	19	126

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

Od 6 lat w powiecie liczba osób bezrobotnych zmniejsza się. W latach 2013-2019, według danych na koniec czerwca spadek ten wyniósł 3 422, co oznacza zmianę o 62,0% (rysunek 9). Wraz z tym trendem spada stopa bezrobocia – we wskazanych latach zmniejszyła się ona z 14,6% do 5,8%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

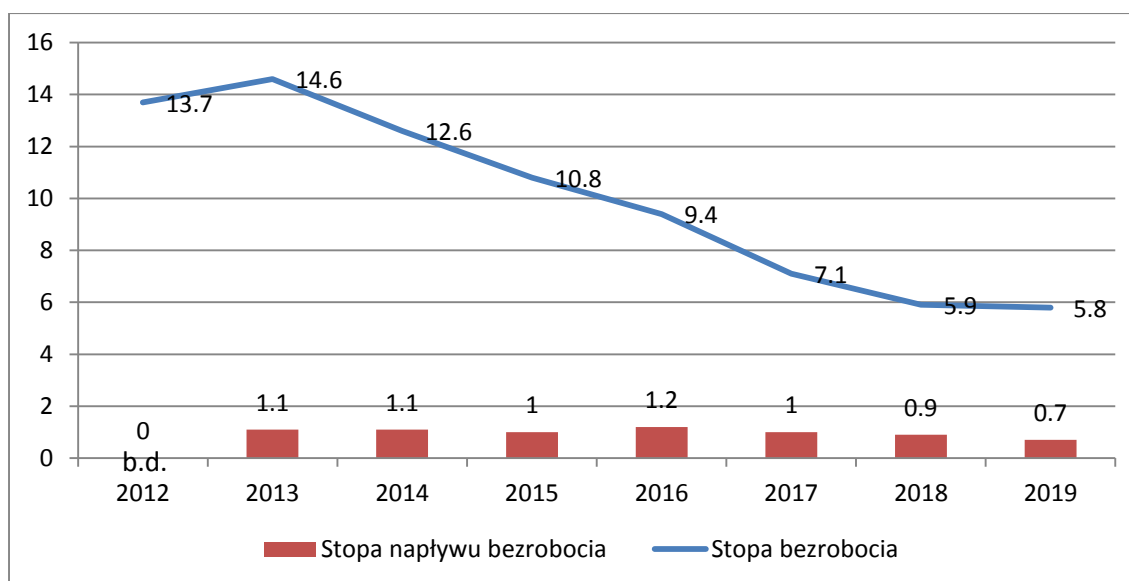
(rysunek 10), tempo spadku tego wskaźnika nie było jednak tak duże jak bezrobocia, gdyż zmalała liczba osób aktywnych zawodowo – jest to reperkusja wcześniej stwierdzonego ubytku osób w wieku produkcyjnym. Liczba bezrobotnych kobiet pozostających bez pracy jest większa o 26,6%, co oznacza że pracodawcy w powiecie preferują zatrudniać mężczyzn.



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

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

Spadkowi stopy bezrobocia od 2016 roku sprzyja malejąca stopa napływu bezrobocia, przy czym roczne różnice stopy bezrobocia i stopy napływu bezrobocia w poszczególnych latach pozwalają konstatować, że istotną rolę w poprawie na rynku pracy powiatu lubelskiego odgrywają jednak pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy, dopiero w roku 2019 spadek bezrobocia tłumaczyć można spadkiem napływu bezrobocia (rysunek 10).

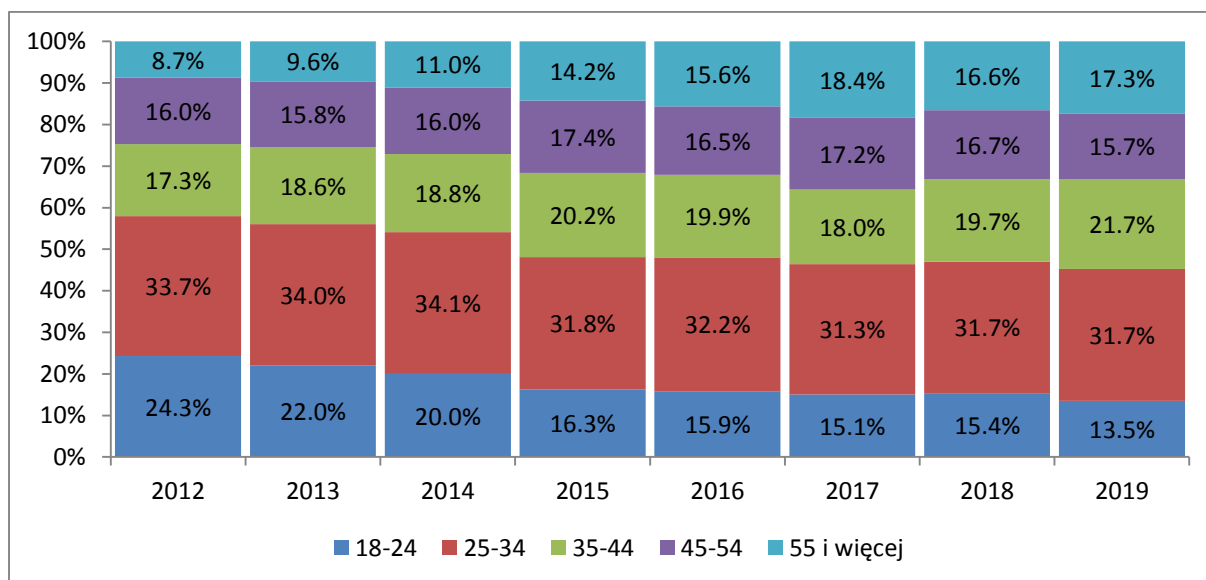


**Rysunek 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego i napływu bezrobocia w latach 2012-2019 według danych na koniec pierwszego półrocza.**

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród bezrobotnych coraz mniejszą część stanowią osoby poniżej 35 roku życia. W strukturze bezrobotnych według wieku maleje wielkość, zarówno frakcji osób młodych tj. do 24 roku życia, jak i osób w wieku 25-34 lata. Rośnie wyraźnie udział osób w najstarszej 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://bd.l.stat.gov.pl/>

Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych, pokrywają się z trendami zmian osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – liczba osób w wieku do 30 roku życia wyraźnie spada, zmniejsza się także udział tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych. Rośnie natomiast udział osób w wieku powyżej 50 roku, chociaż liczba tych osób maleje. Udział, zaliczanych do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji bezrobotnych w powiecie na przestrzeni lat rósł w latach 2012-2017, w ostatnich dwóch latach spadł wyraźni, ale w skali całego okresu tj. od 2012 roku, zwiększył się i wynosił w I półroczu 2019 roku 52,5%. Zauważyć należy, że zmieniła się znacznie liczba osób tej kategorii, spadła o 2018 osób tj. blisko 65% w stosunku do 2012 roku.

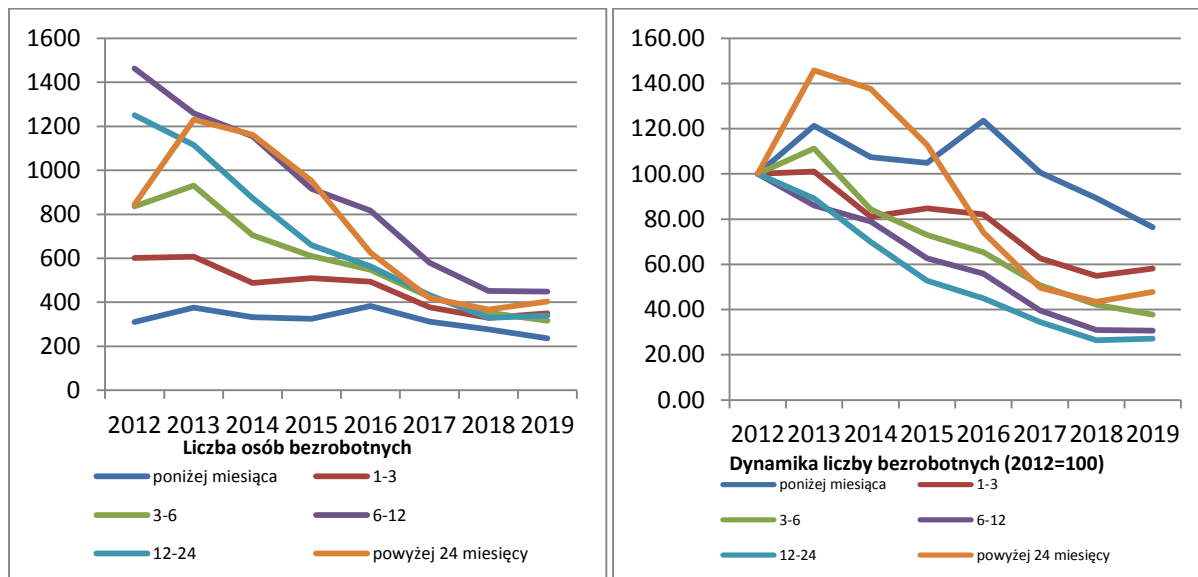
**Tabela 15. Wybrane grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Liczba osób</b>								
do 30 roku życia	-	-	-	1326	1113	800	701	635
powyżej 50 roku życia	912	964	871	939	848	708	534	531
długotrwale bezrobotne	3118	3277	2986	2517	1983	1524	1108	1100
<b>Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych</b>								
do 30 roku życia	-	-	-	33,4%	32,4%	31,4%	33,3%	30,3%
powyżej 50 roku życia	17,2%	17,5%	18,5%	23,6%	24,7%	27,8%	25,3%	25,3%
długotrwale bezrobotne	58,8%	59,4%	63,3%	63,4%	57,8%	59,9%	52,6%	52,5%

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

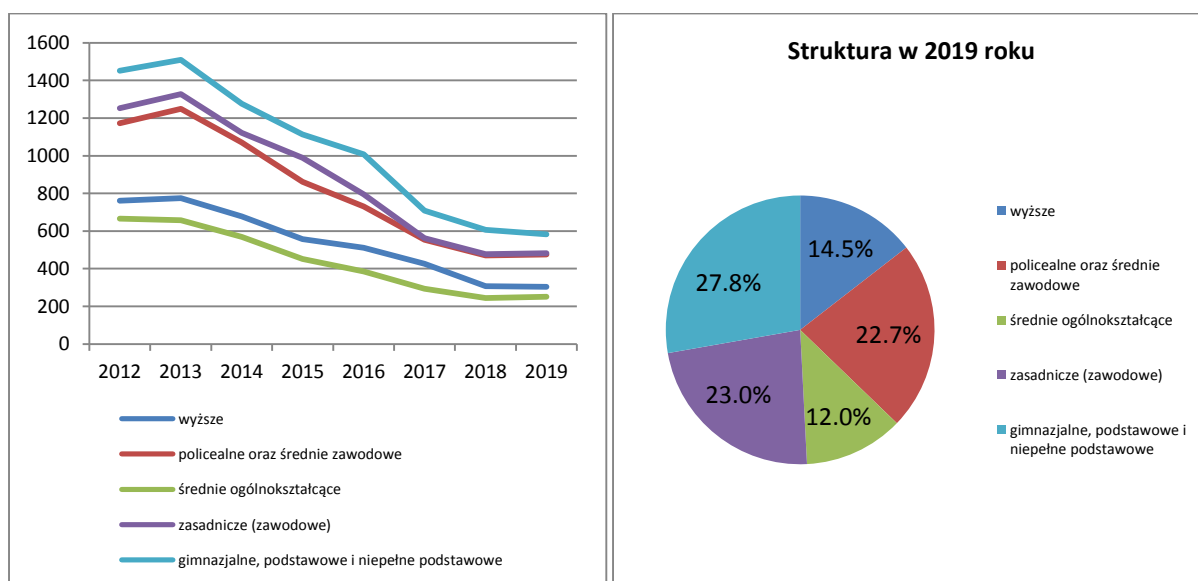
Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu grup pozostawania bez pracy. W latach 2012-2019 zmalała liczba osób bezrobotnych we wszystkich wyróżnionych grupach według czasu pozostawania bez pracy. (rysunek 12), przy czym najszybszy spadek dotyczył osób będących bezrobotnymi długotrwale, od 12 do 24 miesięcy.



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

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

Wśród bezrobotnych powiatu najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (12,0%), a największą z wykształceniem zasadniczym zawodowym (23,0%). Największy spadek liczby osób nastąpił w grupie bezrobotnych z nie wyższym wykształceniem niż podstawowe. Od 2012 roku, ubyło z niej 870 bezrobotnych – rysunek 13.



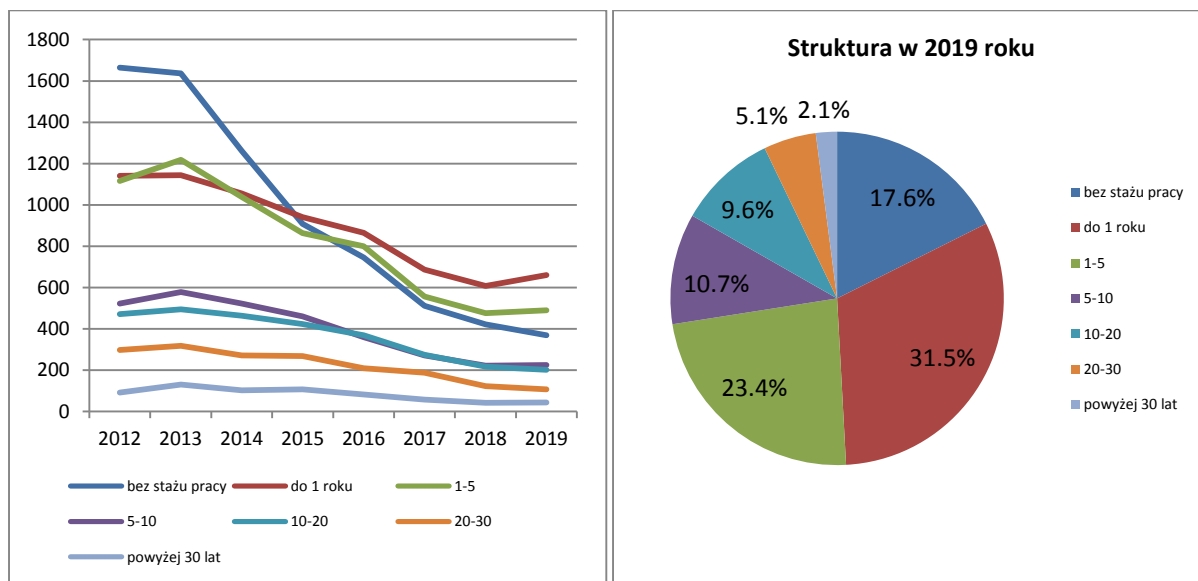
**Rysunek 13. Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza**

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

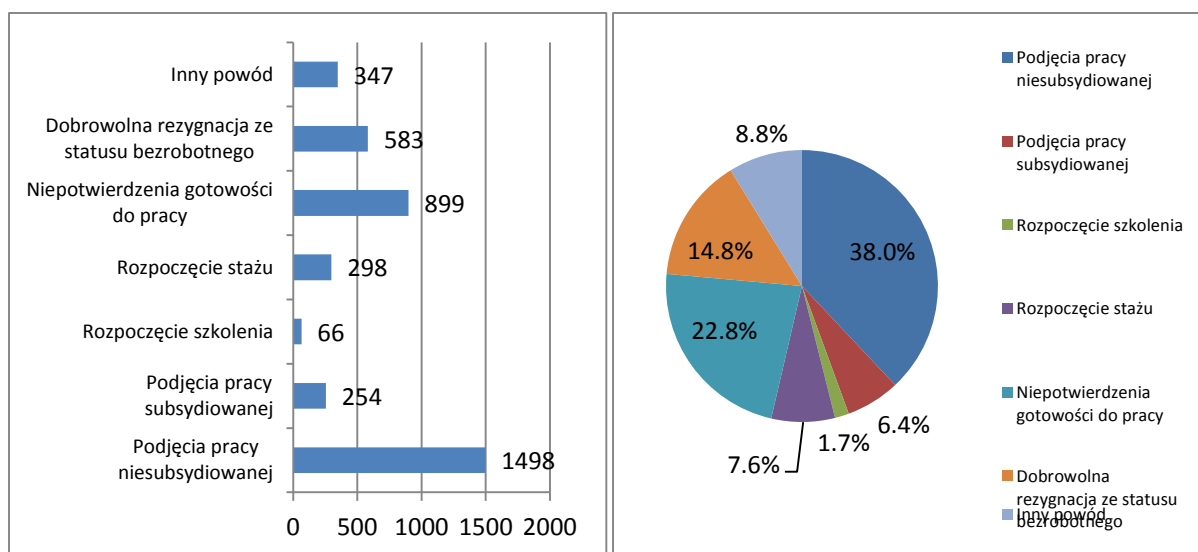
Analiza liczby osób bezrobotnych według doświadczenia zawodowego, ukazuje że coraz mniejszy problem stanowi bezrobocie osób bez stażu. Obecnie największą grupę osób bezrobotnych stanowią w powiecie osoby mające doświadczenie zawodowe, ale krótkie – do 1 roku.



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

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

W okresie od stycznia do października 2019 roku w powiatowym urzędzie pracy wyrejestrowanych zostało łącznie 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 osób tj. 6,4% ogółu wykreślonych z rejestru bezrobotnych.

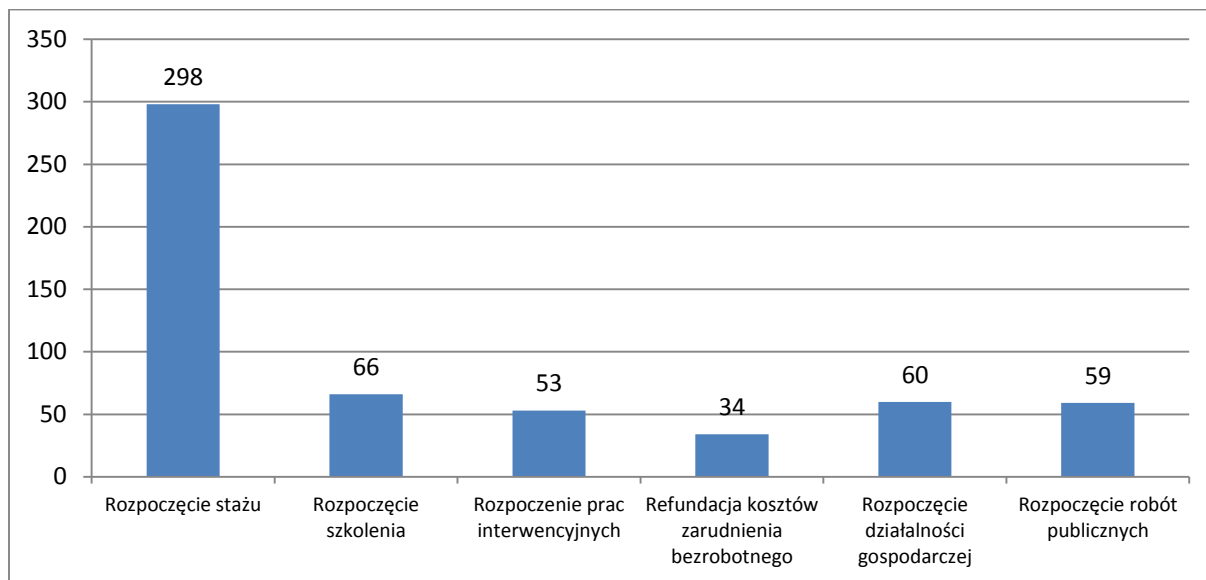


**Rysunek 15. Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w powiecie od stycznia do października 2019 roku.**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://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 grudnia 2019 roku pozwoliły one wyrejestrować 298 osób bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skuteczną aktywizacją był szkolenia, na które skierowano 238 osób we wskazanych czasie. Rozpoczęcie subsydiowanej działalności było skuteczną formą aktywizacji 60 osób. Prace przy robotach publicznych podjęło 59 bezrobotnych, a prace interwencyjne 53 bezrobotnych, dzięki czemu możliwe było ich wykreślenie z rejestru (rysunek 15, tabela 16).



Rysunek 15. Najliczniejsze formy aktywizacji

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

Tabela 16. Osoby wyłączone z ewidencji w powiecie

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem 1-9
	1	2	3	4	5	6	7	8	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
podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	Miesiące roku 2019									Razem
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1-9
podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia	0	0	0	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 zlecania działań aktywizacyjnych</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI</b>	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. W 2018r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim zgłoszonych było 2333 ofert pracy, w tym 2173 zgłoszonych bezpośrednio do CBOP (PUP+OHP+EURES) oraz 160 za pośrednictwem Internetu.<sup>3</sup> Najczęściej poszukiwanymi pracownikami w 2018 roku w powiecie tomaszowskim byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Drugie miejsce pod względem liczby ofert pracy przypadło grupie zawodów obejmującej pracowników usług i sprzedawców, a trzecie pracownikom wykonującym prace proste (tabela 17).

<sup>3</sup> Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Lubelskim, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie tomaszowskim w 2018 roku, Tomaszów Lubelski, czerwiec 2019 roku, s. 13.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 17. Liczba ofert pracy powiecie w Centralnej Bazie Ofert Pracy i w Internecie w 2018 roku.**

Wyszczególnienie	Liczba ofert pracy w Centralnej Bazie Ofert Pracy	Liczba ofert pracy w Internecie	Razem
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	343	3	346
Pracownicy usług i sprzedawcy	619	31	650
Pracownicy wykonujący pracy proste	392	1	393
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	262	5	267
Specjaliści	77	63	140
Pracownicy biurowi	275	5	280
Technicy i inny średni personel	147	30	177
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	22	25
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	55	0	55
Siły zbrojne	0	0	0
Ogółem	2173	160	2333

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Lubelskim, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie tomaszowskim w 2018 roku, Tomaszów Lubelski, czerwiec 2019 roku, s. 15.

Na terenie powiatu świdnickie, w oparciu o dane za drugie półrocze 2018 roku zidentyfikować można było 10 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. Wśród tych zawodów najwięcej „niezaspokojonych” ofert pracy było w zawodach: pomocników bibliotecznych, monterów linii elektrycznych i tzw. pozostałych pracowników zajmujących się sprzątniem. Konfrontacja średniomiesięcznej liczby bezrobotnych i średniomiesięcznej liczby dostępnych ofert pracy ukazuje, że najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli asystenci nauczycieli, sprzedawcy na targowiskach i bazarach oraz kierownicy do spraw produkcji przemysłowej (tabela 18).

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

MAKSYMALNY DEFICYT*				
Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba dostępnych ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EUR ES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
4411	Pomocnicy biblioteczni	1	33,33	33,33
7413	Monterzy linii elektrycznych	1	60,00	0,00
9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem	1	66,67	16,67
3339	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0	100,00	0,00
4414	Technicy archiwiści i pokrewni	0	25,00	25,00
4225	Pracownicy biur informacji	0	33,33	33,33
1323	Kierownicy do spraw budownictwa	0		0,00
3332	Organizatorzy konferencji i imprez	0	50,00	50,00
3344	Sekretarze medyczni i pokrewni	0	50,00	50,00
7322	Drukarze	0	100,00	0,00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

DEFICYT								
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średnio miesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
5312	Asystenci nauczycieli	0,67	3,33	0,20	0,00	1,00	52,50	50,00
5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach	0,08	0,25	0,33			50,00	0,00
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	0,58	1,08	0,54		1,00		0,00

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Lubelskim, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie tomaszowskim w 2018 roku, Tomaszów Lubelski, czerwiec 2019 roku, s. 16-17.

I półrocze roku 2019 przyniosło zmiany sytuacji na rynku pracy powiatu. Lista zawodów maksymalnie deficytowych skurczyła się do 9, pozostali na niej pomocnicy biblioteczni, przesunęli się oni jednak w rankingu deficytowości na 3 miejsce, gdyż zostali wyprzedzeni przez zawody robotników wykonujących prace proste w rybołówstwie i zakładach akwakultury oraz techników archiwistów. Także wśród deficytowych zawodów zaistniały zmiany. Liczba zawodów deficytowych znacząco się powiększyła – z 3 do 9. Wciąż najbardziej deficytowymi pracownikami byli asystenci nauczycieli, jednak pozostałe zawody z poprzedniego zestawienia znikły w ich miejsce pojawiło się 8 nowych, wśród których największa deficytowość charakteryzowała zawody: blacharza, lekarza weterynarii bez specjalizacji oraz zawód projektantów grafiki multimedialnych (tabela 19).

**Tabela 19. Zawody deficytowe w powiecie tomaszowskim w I półroczu 2019 roku**

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Robotnicy wykonujący prace proste w rybołówstwie i zakładach akwakultury
		Technicy archiwistów i pokrewni
		Pomocnicy biblioteczni
		Sekretarze medyczni i pokrewni
		Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
		Gońcy, bagażowi i pokrewni
		Instruktorzy technologii informatycznych
		Nauczyciele kształcenia zawodowego
		Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątnięciem
	zawód deficytowy	Asystenci nauczycieli
		Blacharze
		Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Projektanci grafiki i multimedialnych
		Sprzedawcy w stacji paliw
		Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych
		Doradcy finansowi i inwestycyjni
		Szklarze
		Pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Lubelskim, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, powiat tomaszowski (lubelskie) informacja sygnałowa i półrocze 2019 r, Tomaszów Lubelski 2019.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród elementarnych nadwyżkowych zawodów w powiecie w 2018 roku pierwsze miejsce przypadało ogrodnikom. Jest to zawód maksymalnie nadwyżkowy, przy jednocześnie największej liczbie osób bezrobotnych. Drugie miejsce zajął zawód pielęgniarstwa bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji. Zawodów maksymalnie nadwyżkowych na podstawie danych za 2018 rok zidentyfikowano w powiecie świdnickim 5. Wśród zawodów nadwyżkowych, ale nie maksymalnie, tj. dla których była przynajmniej jedna oferta pracy, na szczycie rankingu znalazł się zawód technika technologii żywności – na jedną ofertę pracy przypadało średniomiesięcznie aż 257 bezrobotnych kandydatów. Drugie miejsce pod względem współczynnika dostępności przypadło niesklasyfikowanemu gdzie indziej specjalistom z dziedziny prawa, na jedną ofertę pracy przypadało w tym przypadku 86 kandydatów. Współczynnik dostępności przekroczył poziom 50 potencjalnych kandydatów na ofertę pracy jeszcze zawodach biologów i pokrewnych (tabela 20).

**Tabela 20. Elementarne grupy zawodów nadwyżkowych w powiecie w 2018 roku**

<b>MAKSYMALNA NADWYŻKA*</b>									
Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba bezrobotnych							
6113	Ogrodnicy	21							
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2							
2165	Kartografowie i geodeci	1							
9121	Praczkarki ręczne i prasowacze	1							
1412	Kierownicy w gastronomii	0							

<b>NADWYŻKA</b>									
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+URES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)	
3144	Technicy technologii żywności	21,42	0,08	257,00	52,38	0,90	100,00	100,00	
2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	14,42	0,17	86,50	50,00	0,91	50,00	50,00	
2131	Biolodzy i pokrewni	4,75	0,08	57,00	50,00	0,90	0,00	0,00	
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	11,75	0,25	47,00	50,00	0,88	0,00	0,00	
3114	Technicy elektroniki i pokrewni	3,83	0,08	46,00	60,00	0,00	0,00	0,00	
5322	Pracownicy domowej opieki osobistej	13,75	0,33	41,25	76,47	0,84	0,00	0,00	
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2,92	0,08	35,00	50,00	0,71	0,00	0,00	
7121	Dekarze	2,83	0,08	34,00	50,00	0,71	100,00	0,00	
5221		2,58	0,08	31,00	50,00	0,80		0,00	
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	11,67	0,42	28,00	46,67	0,80	80,00	80,00	
5120	Kucharze	94,25	3,42	27,59	55,14	0,98	48,78	24,39	
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	3,50	0,17	21,00	75,00	0,67	100,00	0,00	
2161	Architekci	1,42	0,08	17,00	50,00	0,75	100,00	0,00	
9212	Robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt	2,25	0,25	9,00	66,67	0,50	0,00	0,00	
9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	26,58	3,25	8,18	50,00	0,96	53,85	30,77	
3439	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	2,58	0,58	4,43	66,67	0,50	42,86	28,57	
2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1,25	1,00	1,25	50,00	0,00		0,00	

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Lubelskim, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie tomaszowskim w 2018 roku, Tomaszów Lubelski, czerwiec 2019 roku, s. 17-18.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pierwsze półrocze 2019 roku ujawniło nowe zawody nadwyżkowe w powiecie. Jednocześnie zniknęły zawody z poprzedniego zestawienia co wskazuje na dużą dynamikę zmian na lokalnym rynku pracy. W połowie 2019 roku liczba zawodów maksymalnie nadwyżkowych wzrosła do 6, ale jednocześnie znacząco zmniejszyła się lista zawodów nadwyżkowych – z 16 do 9. Na szczycie rankingu zawodów maksymalnie nadwyżkowych znalazły się położne bez specjalizacji lub w jej trakcie, dyrektorzy generalni i zarządzający oraz konduktorzy i pokrewni. Z kolei najbardziej nadwyżkowymi zawodami, ale nie maksymalnie nadwyżkowymi byli rączni pakowacze i znakowacze, cieśle i stolarze budowlani oraz technicy nauk fizycznych i technicznych.

**Tabela 21. Zawody nadwyżkowe w powiecie tomaszowskim w I półroczu 2019 roku**

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Rączni pakowacze i znakowacze
		Cieśle i stolarze budowlani
		Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym
		Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni
		Maszyści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
		Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
		Lakiernicy
		Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Dyrektorzy generalni i zarządzający
		Konduktorzy i pokrewni
		Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów
		Technicy medyczni i dentystyczni
		Obuwnicy i pokrewni

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Lubelskim, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, powiat tomaszowski (lubelskie) informacja sygnałowa i półrocze 2019 r, Tomaszów Lubelski 2019.

Według barometru zawodów w powiecie tomaszowskim 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

- analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
- architekci i urbaniści
- betoniarze i zbrojarze
- blacharze i lakiernicy samochodowi
- cieśle i stolarze budowlani
- dekarze i blacharze budowlani
- diagności samochodowi
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- farmaceuci
- fizjoterapeuci i masażyści
- fryzjerzy
- geodeci i kartografowie
- graficy komputerowi
- instruktorzy rekreacji i sportu
- inżynierowie budownictwa
- inżynierowie elektrycy i energetycy
- inżynierowie inżynierii środowiska
- inżynierowie mechanicy
- kamieniarze
- kelnerzy i barmani
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kierownicy budowy
- kierownicy ds. produkcji
- kierownicy ds. usług
- kosmetyczki
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- kucharze
- lekarze
- logopedzi i audiofonolodzy
- magazynierzy
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy instalacji budowlanych
- murarze i tynkarze
- nauczyciele języków obcych i lektorzy
- nauczyciele nauczania początkowego
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- nauczyciele przedmiotów zawodowych
- nauczyciele przedszkoli
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy aparatury medycznej
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- piekarze
- pielęgniarki i położne
- pracownicy ds. budownictwa drogowego
- pracownicy ds. jakości
- pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- pracownicy ochrony fizycznej
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- pracownicy socjalni
- pracownicy usług pogrzebowych
- projektanci i administratorzy baz danych, programiści
- projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
- przedstawiciele handlowi
- psychologzy i psychoterapeuci
- ratownicy medyczni
- robotnicy obróbki drewna i stolarze
- samodzielni księgowi
- spawacze
- specjaliści ds. organizacji produkcji
- specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
- spedytorzy i logistycy
- sprzedawcy i kasjerzy
- szefowie kuchni
- ślusarze
- tapicerzy
- technicy informatycy
- technicy mechanicy

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Największy problem ze znalezieniem w powiecie pracy z uwagi na nadwyżkę poszukujących pracy mogą mieć:<sup>5</sup>

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

---

<sup>5</sup> Tamże.

# Powiat tomaszowski

---

## 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 tomaszowskiego 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 .....	14
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe .....	16
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy .....	17
4. <b>Rozwój pracowników</b> .....	18
4.1 Kursy i szkolenia .....	18
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym .....	21
<b>Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych</b> .....	23
1. <b>Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych</b> .....	23
2. <b>Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów</b> .....	24
2.1 Analiza oferty edukacyjnej .....	24
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia .....	25
3. <b>Kompetencje a proces kształcenia</b> .....	26
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia .....	26
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach .....	28
4. <b>Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami</b> .....	30

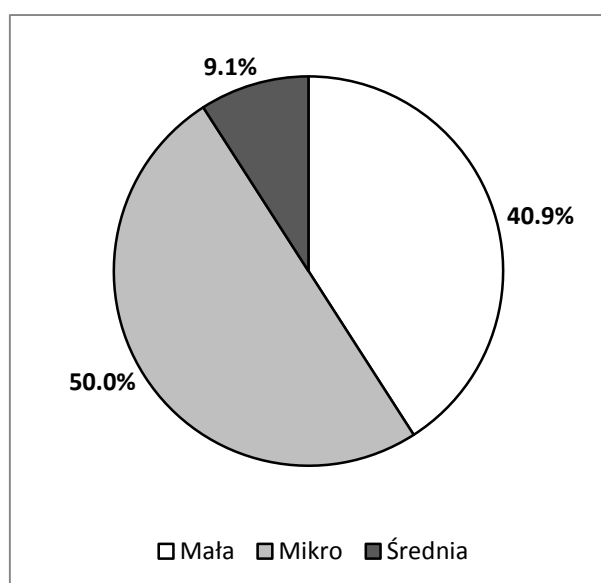
## Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw

### 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W powiecie tomaszowskim przebadano 22 przedsiębiorców.

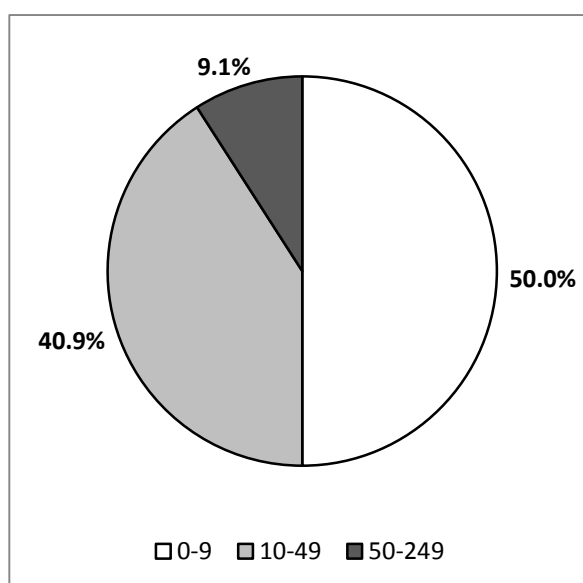
Połowa spośród badanych podmiotów to organizacje mikro zatrudniające od 0 do 9 pracowników (patrz rysunki 1.1 oraz 1.2). Ponadto w 40,9% przypadków badaniem zostały objęte podmioty małe, w których pracuje od 10 do 49 pracowników. Oprócz wymienionych powyżej w próbie znalazły się również przedsiębiorstwa średnie, które zatrudniają od 50 do 249 osób (9,1% próby badawczej).

Rysunek 1.1 Rozmiar organizacji objętych badaniem



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach



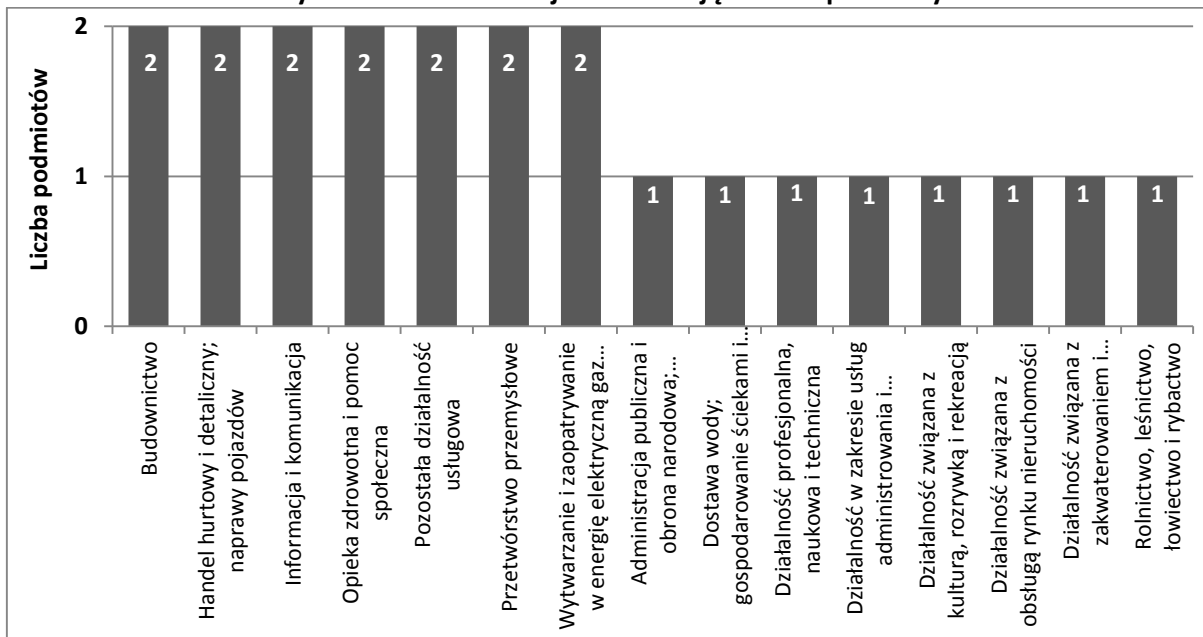
Źródło: opracowanie własne

Próba badawcza dla powiatu tomaszowskiego charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem różnorodności reprezentowanych w niej branż (rysunek 1.3). Po dwóch przedstawiciele mają branże: budowlana, handel hurtowy i detaliczny lub naprawa pojazdów; informacja i komunikacja; opieka zdrowotna i pomoc społeczna; przetwórstwo przemysłowe; wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę oraz pozostała działalność usługowa. Natomiast pozostałe wskazane przez respondentów branże były reprezentowane przez pojedyncze podmioty: administracja publiczna i obrona narodowa; dostawa wody i gospodarowanie odpadami; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

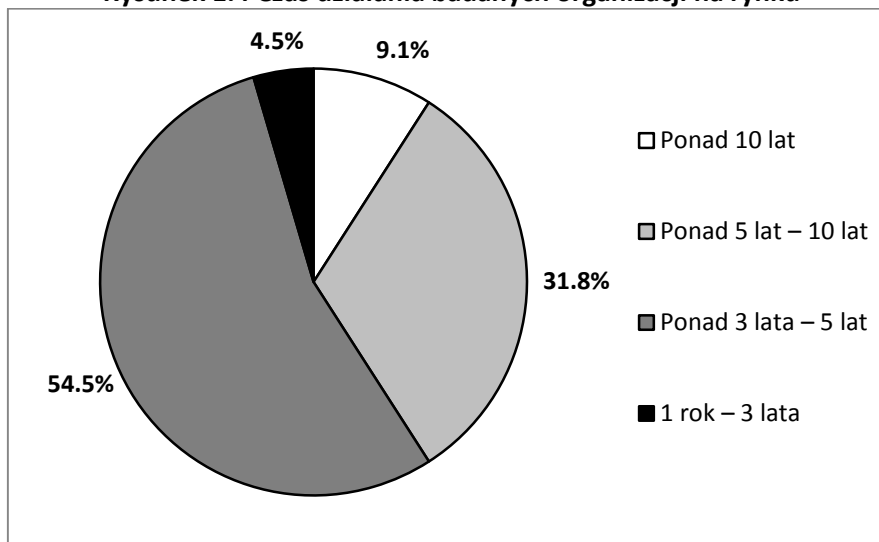
**Rysunek 1.3 Branże w jakich działają badane podmioty**



Źródło: opracowanie własne

Badane podmioty w powiecie tomaszowskim w ponad połowie przypadków (54,5% wskazań) funkcjonują na rynku w przedziale od 3 do 5 lat (rysunek 1.4). Ponadto w próbie znajduje się stosunkowo duża liczba organizacji (31,8%), które działają na rynku od ponad 5 do 10 lat. Do grona mniej licznych przedsiębiorstw w omawianej próbie należą te, które wskazały na czas swojej działalności jako okres ponad 10 lat (9,1%) oraz przedział od roku do 3 lat (4,5%).

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

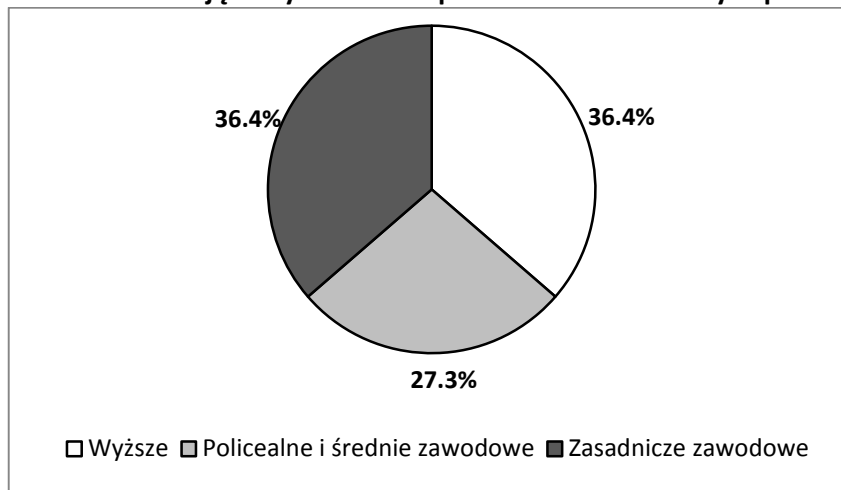


Źródło: opracowanie własne

Wśród pracowników badanych podmiotów dominują trzy poziomy wykształcenia (rysunek 1.5): wyższe i zasadnicze zawodowe (po 36,4% wskazań) oraz policealne i średnie zawodowe (27,3% wskazań).

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 przed i po wybuchu epidemii w przedsiębiorstwach funkcjonujących na terenie powiatu tomaszowskiego przedstawione zostały w tabeli 2.1. Jak można zauważyć, w powiecie tym zakres zmian jest bardzo szeroki – w pierwszym z omawianych okresów zwiększenie zatrudnienia zadeklarowała połowa badanych przedsiębiorstw – co jest wartością prawie czterokrotnie przekraczającą średnią, natomiast w drugim – redukcję wskazało 31,82% podmiotów, co ponownie, tym razem ponad dwukrotnie, przekracza średnią dla całej próby łącznie.

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

	Poziom zatrudnienia		
	Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
<b>Przed epidemią</b>			
powiat tomaszowski	0,00%	50,00%	50,00%
Próba ogółem	2,38%	82,90%	14,73%
<b>Po wybuchu epidemii</b>			
powiat tomaszowski	31,82%	68,18%	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 tomaszowski	0,00%	63,64%	36,36%
	próba łącznie	0,85%	89,74%	9,40%
10-49	powiat tomaszowski	0,00%	44,44%	55,56%
	próba łącznie	3,31%	80,13%	16,56%
50-249	powiat tomaszowski	0,00%	0,00%	100,00%
	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 tomaszowski	9,09%	90,91%	0,00%
	próba łącznie	10,26%	88,03%	1,71%
10-49	powiat tomaszowski	44,44%	55,56%	0,00%
	próba łącznie	17,22%	79,47%	3,31%
50-249	powiat tomaszowski	100,00%	0,00%	0,00%
	próba łącznie	18,18%	72,73%	9,09%

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę przedsiębiorstwa pogrupowane według kryterium wielkości zatrudnienia, zarówno w okresie przed wybuchem epidemii (tabela 2.2), jak i po jej rozpoczęciu (tabela 2.3) obserwowana jest prawidłowość wyrażająca się wzrostem odsetka przedsiębiorstw zwiększających (pierwszy okres) lub zmniejszających (drugi okres) zatrudnienie wraz ze wzrostem rozmiaru jednostki. Przed wybuchem epidemii wzrost zatrudnienia deklarowało 36,36% podmiotów zatrudniających do 9 pracowników, 55,56% firm zatrudniających od 10 do 49 osób oraz wszystkie firmy z grupy do 249 pracowników. Po rozpoczęciu epidemii zmniejszenie zatrudnienia deklarowało odpowiednio 9,09%, 44,44% oraz 100% podmiotów z kolejnych badanych grup.

Przed wybuchem epidemii średnie zwiększenie zatrudnienia przypadające na podmiot w próbie deklarujących ten kierunek zmian wyniosło 3,91 etatu, po wybuchu epidemii – zmniejszenie w grupie przedsiębiorstw redukujących zatrudnienie wyniosło średnio 3,86 pracownika.

## 2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu

W powiecie tomaszowskim zmiany w strukturze zatrudnienia w objętych próbą przedsiębiorstwach dotyczyły wyłącznie wzrostu przed wybuchem epidemii oraz spadku zatrudnienia po jej rozpoczęciu (tabela 2.4).

**Tabela 2.4 Przyczyny wzrostu zatrudnienia przed epidemią**

Przyczyna	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	36,36%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	9,09%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	54,55%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	9,09%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	18,18%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	9,09%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jako przyczyny tego pierwszego największy odsetek podmiotów (54,55% jednostek deklarujących zatrudnienie w tym okresie) wskazał brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach. Do innych, istotnych przyczyn zaliczono także wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych przez firmę usług (36,36% podmiotów), potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na odejścia pracowników na emeryturę lub rentę (18,18% podmiotów) oraz potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na odejścia pracowników z firmy bądź podejmowana z uwagi na ich zwolnienie lub nieprzedłużenie umowy, oraz tymczasowe zwiększenie zatrudnienia związane z sezonowością – każde wskazywane przez 9,09% przedsiębiorstw, które dokonały zatrudnienia.

Jako przyczyny spadku zatrudnienia po wybuchu epidemii (tabela 2.5) w pierwszej kolejności wskazywane było nieprzedłużenie umowy na czas określony – jako powód zwolnienia wskazało go 85,81% jednostek deklarujących spadek zatrudnienia w tym okresie. Jako kolejne powody wskazywane były odejścia pracowników na emeryturę i rentę lub inne świadczenie społeczne (28,57% podmiotów) oraz spadek sprzedaży produktów lub świadczonych usług, które, pomimo stanu epidemii, sygnalizowało zaledwie 14,29% firm prowadzących zwolnienia w tym okresie.

**Tabela 2.5 Przyczyny redukcji zatrudnienia po epidemii**

Przyczyna	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	14,29%
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	85,71%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	28,57%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	0,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Wśród grup zawodów, których dotknęły zwolnienia i zatrudnienia pracowników (tabela 2.6), przedsiębiorstwa redukujące etaty wskazały specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców – w obu przypadkach 42,86% przedsiębiorstw deklarujących zwolnienia przed bądź po wybuchu epidemii wskazało, iż dotyczyły one tych zawodów, ale także techników i innego średniego personelu, pracowników przy pracach prostych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – każda z grup wskazana została przez 14,29% jednostek.

Wzrost zatrudnienia dotyczył natomiast czterech kategorii pracowników. W największym zakresie specjalistów – ich rekrutację deklarowało 45,45% podmiotów, które zwiększyły liczbę etatów, ponadto także pracowników usług i sprzedawców (36,36% jednostek) oraz techników i innego średniego personelu, oraz pracowników przy pracach prostych – obie grupy rekrutowane były przez 18,18% podmiotów.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Tabela 2.6 Grupy zawodów, w których miały miejsce zatrudnienia i zwolnienia**

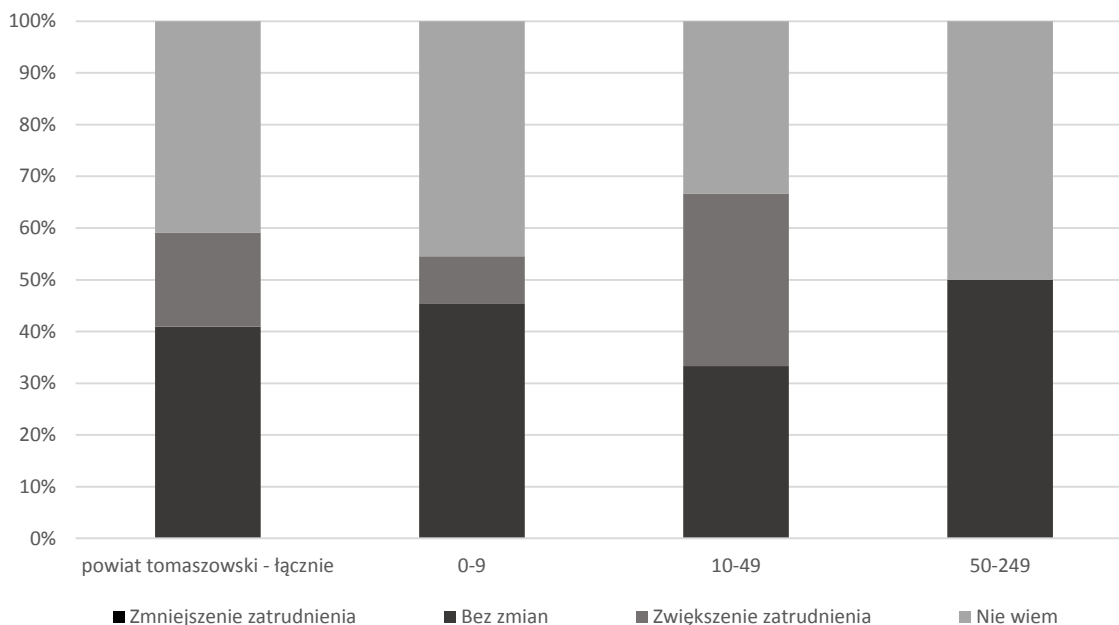
Kategoria zawodów	Podmioty redukujące etaty	Podmioty zatrudniające
Specjaliści	42,86%	45,45%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,00%	0,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	42,86%	36,36%
Technicy i inny średni personel	14,29%	18,18%
Pracownicy biurowi	0,00%	0,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	14,29%	0,00%
Pracownicy przy pracach prostych	14,29%	18,18%
Kadra menedżerska	0,00%	0,00%
Inne	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

### 2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Deklaracje przedsiębiorstw w zakresie planowanych w przyszłości zmian w zatrudnieniu (rysunek 2.1) cechują się dużą niepewnością, ale z drugiej strony są dość optymistyczne. W skali całej próby brak wiedzy w tym zakresie deklaruje 40,91% podmiotów, tyle samo także wskazuje na możliwe utrzymanie zatrudnienia, zaś 18,18% - na jego wzrost. W próbie przedsiębiorstw z powiatu tomaszowskiego nie były obserwowane deklaracje odnośnie planowanych w przyszłości zwolnień.

**Rysunek 2.1 Planowane zmiany w zatrudnieniu**



Źródło: badania własne

W grupie przedsiębiorstw najmniejszych (do 9 pracowników), zwiększenie zatrudnienia planuje 9,09% podmiotów, 45,45% nie spodziewa się zmian, tyle samo także deklaruje, iż nie wie, jakie zmiany obserwowane będą w przyszłości. W przedsiębiorstwach od 10 do 49 pracowników odpowiedzi rozłożyły się proporcjonalnie – jedna trzecia przedsiębiorstw nie spodziewa się zmian, taki sam odsetek planuje wzrost zatrudnienia oraz nie posiada zdania. Wśród podmiotów największych

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

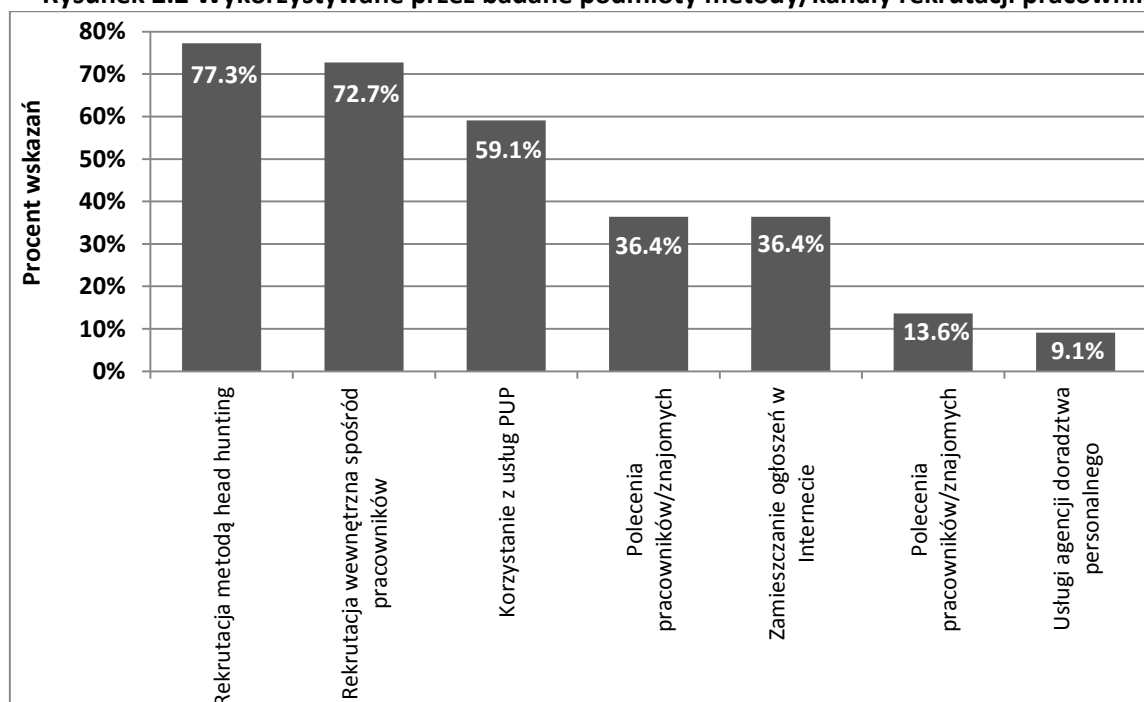
(powyżej 49 pracowników) połowa jednostek nie wie, jak rozwinie się ich sytuacja kadrowa, druga połowa nie spodziewa się zmian w tym zakresie.

Analiza odpowiedzi na pytanie o przewidywany wzrost zatrudnienia umożliwia oszacowanie skali zmian – podmioty deklarujące jego zwiększenie planują średnio wzrost o 3,25 etatu. Kategorie pracowników, które planuje się zatrudniać to przede wszystkim pracownicy usług i sprzedawcy – wskazani przez połowę przedsiębiorstw, a także specjaliści oraz technicy i inny średni personel – każda z tych grup wskazana została przez 25% podmiotów planujących wzrost zatrudnienia. Zatrudnienia przewidywane są w kategorii stanowisk szeregowych (75% podmiotów planujących rekrutację) oraz specjalistycznych (pozostałe 25% jednostek).

## 2.4 Metody rekrutacji pracowników

Wśród wykorzystywanych przez badane podmioty metod i kanałów rekrutacji pracowników dominują trzy wskazania (rysunek 2.2): rekrutacja metoda head hunting (77,3%); rekrutacja wewnętrzna spośród pracowników (72,7%) oraz korzystanie z usług PUP (59,1%). Ponadto należy wspomnieć również o stosunkowo często wskazywanych poleceniach pracowników, znajomych, rodziny oraz zamieszczaniu ogłoszeń w Internecie (oba po 36,4% wskazań).

Rysunek 2.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne



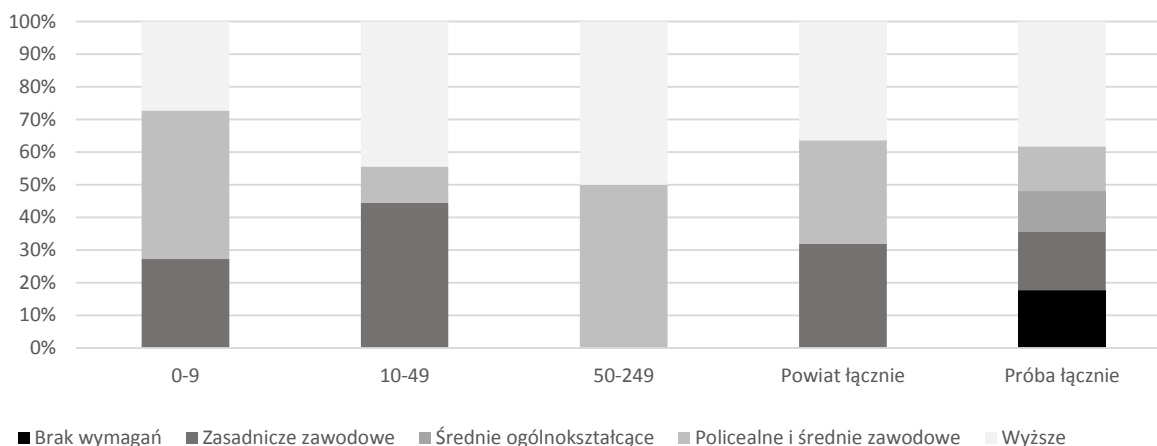
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

#### 3.1 Wykształcenie

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

Rysunek 3.1. Oczekiwany poziom wykształcenia



Źródło: badania własne

Oczekiwany przez przedsiębiorstwa z powiatu tomaszowskiego poziom wykształcenia kandydatów do pracy (rysunek 3.1) uznać należy za nieznacznie wyższy, z drugiej strony prostszy pod względem struktury od tego, obserwowanego w skali całej próby łącznie. Wśród wszystkich przedsiębiorstw z powiatu rozpatrywanych razem dominuje oczekiwanie wykształcenia wyższego – preferuje go 36,36% podmiotów. Niewiele rzadziej wskazywane było wykształcenie policealne i średnie zawodowe (31,82%) oraz zasadnicze zawodowe (31,82%). Inne, uwzględnione w badaniu alternatywy nie zostały wybrane, co ciekawe, w powiecie tym nie było także przedsiębiorstw, które nie miałyby oczekiwać odnośnie wykształcenia.

W grupie podmiotów najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników, najchętniej zatrudniani byliby kandydaci z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – wybrało go 45,45% podmiotów. Pozostałe jednostki z tej grupy, w równej proporcji (po 27,27%) oczekują wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz wyższego.

Wśród podmiotów liczących od 10 do 49 pracowników najbardziej preferowane były dwa poziomy wykształcenia – wykształcenie wyższe oraz zasadnicze zawodowe, oba wskazane przez 44,44% badanych jednostek z tej grupy, pozostałe 11,11% oczekiwałoby od kandydatów wykształcenia policealnego i średniego zawodowego. Podmioty największe (powyżej 49 pracowników) deklarowały, iż oczekują wykształcenia policealnego i średniego zawodowego oraz wyższego (po 50% jednostek).

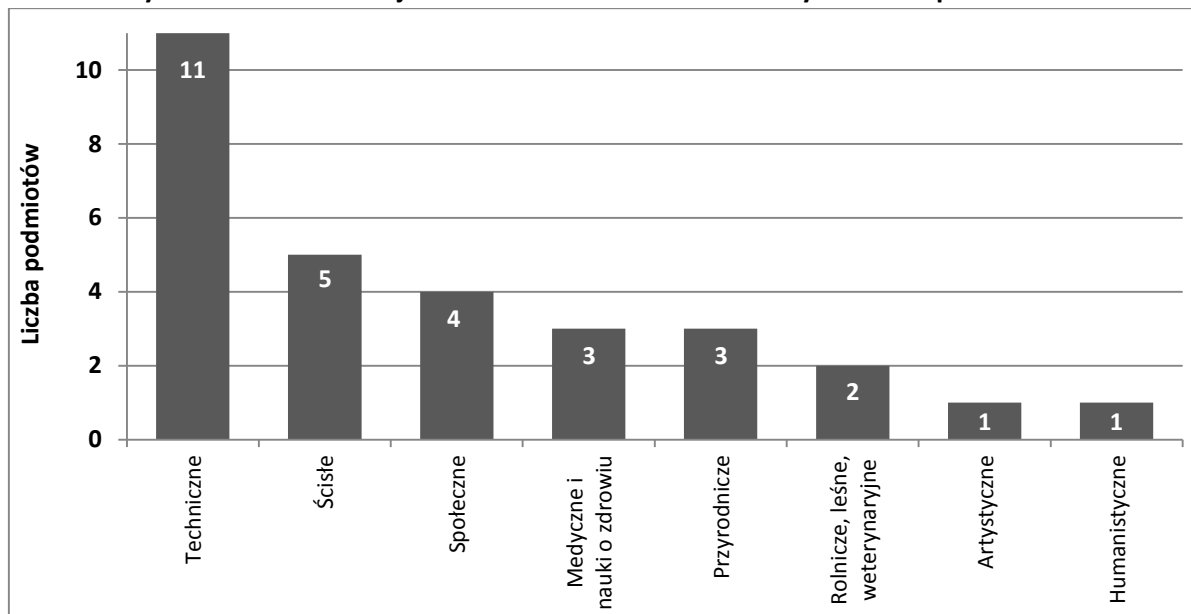
W przypadku oceny preferencji respondentów co do kierunku studiów potencjalnych kandydatów do pracy w ich organizacjach (rysunek 3.2) można dostrzec stosunkowo wysoki stopień jednomyślności w wyrażanych opiniach. Zdecydowaną przewagę wskazań uzyskali absolwenci studiów technicznych (11 głosów – ponad 2 razy więcej niż kolejny kierunek na liście). Na kolejnych miejscach w hierarchii liczby wskazań plasują się kierunki: ściste (5 głosów); społeczne (4 głosy); medyczne i nauki zdrowiu



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oraz przyrodnicze (po 3 wskazanie); rolnicze, leśne, weterynaryjne (2 wskazania) oraz artystyczne i humanistyczne (po jednym przypadku).

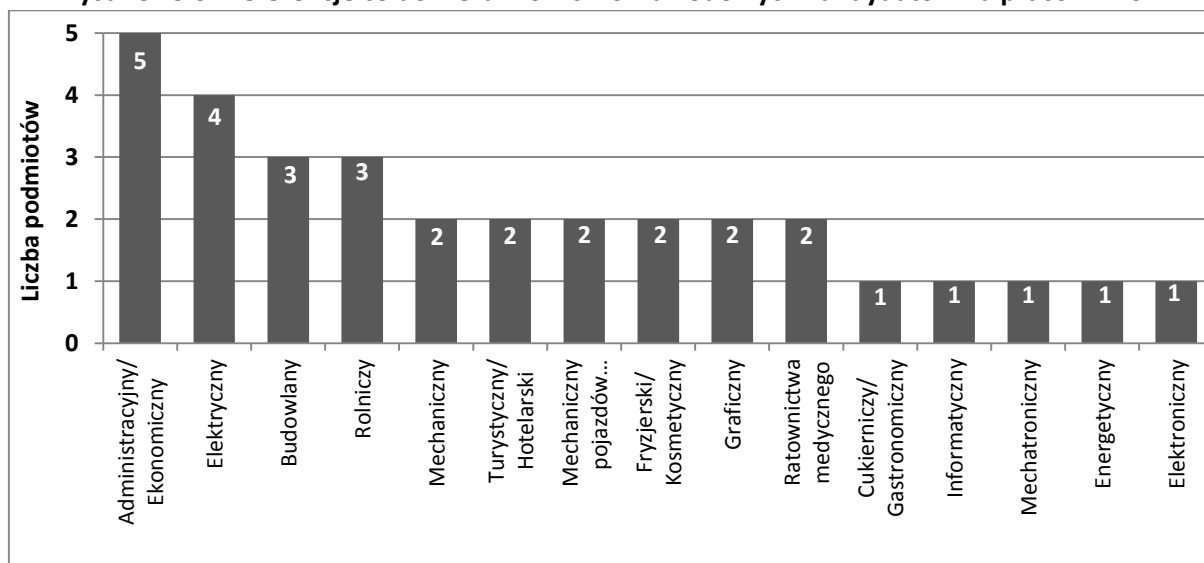
**Rysunek 3.2 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników**



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę preferencje respondentów w stosunku do zatrudniania absolwentów określonych kierunków szkół zawodowych widać, iż najwięcej głosów uzyskały kierunki administracyjne lub ekonomiczne (5 wskazań - wykres 3.3). Kolejne dwa miejsca w hierarchii liczby wskazań zajmują kierunki elektryczny (4 głosy) oraz budowlany i rolniczy (po 3 głosy). Następne poziomy liczby wskazań (2 głosy oraz jeden głos) charakteryzują się dużą liczbą wytypowanych kierunków szkół zawodowych (po 2 i po 1 głos uzyskało po 5 kierunków).

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



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

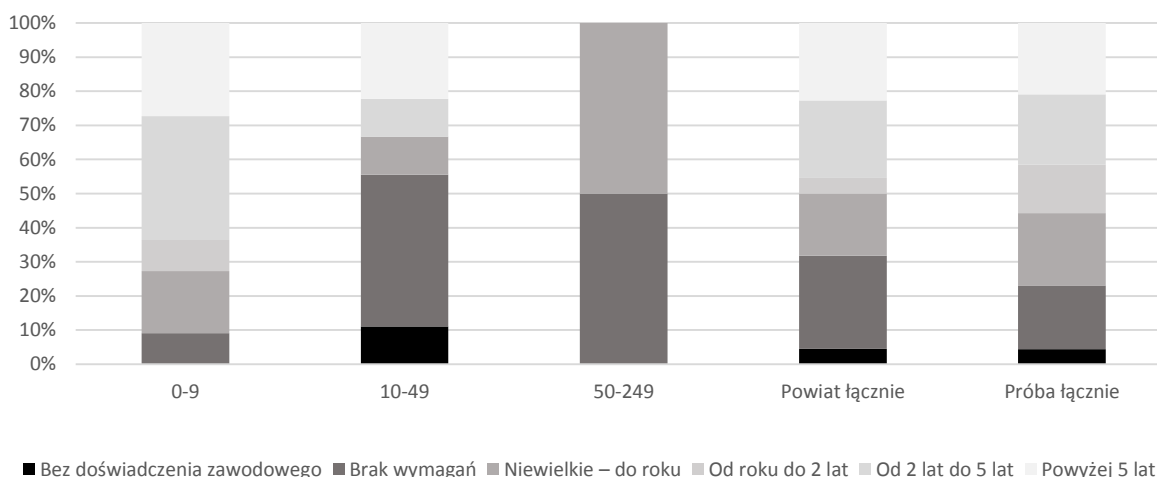
W tym miejscu należy zaznaczyć, iż respondenci odpowiadając na omawiany problem badawczy wybierali dodatkowo kierunki, które nie znajdowały się na pierwotnie przygotowanej liście alternatyw. Do grona takich wyborów należą kierunki: ogrodniczy (2 wskazania), bukiciarstwo, chemiczny, dietetyczny, handlowy, pielęgniarstwo oraz sportowy (wszystkie po jednym wskazaniu).

### 3.2 Doświadczenie zawodowe

Dość proporcjonalne pod względem struktury są natomiast oczekiwania w zakresie posiadanego przez kandydatów do pracy doświadczenia zawodowego (rysunek 3.4). W skali całego powiatu, najczęściej (po 27,27% podmiotów) wskazywany był brak wymagań, ale także doświadczenie od dwóch do pięciu, oraz powyżej pięciu lat pracy. Niewielkie doświadczenie – do roku oczekiwane jest przez 18,18% jednostek, zaś od roku do dwóch – przez 4,55% badanych podmiotów, taka sama ilość wskazała także, iż chciałaby zatrudnić kandydata bez doświadczenia zawodowego.

W grupie podmiotów największych, zatrudniających powyżej 49 pracowników połowa jednostek nie formułuje wymagań odnośnie stażu pracy, zaś połowa preferuje doświadczenie nie przekraczające roku. W grupie przedsiębiorstw mniejszych (od 10 do 49 pracowników) większość jednostek stwierdziła brak wymagań (44,44%), prawie jedna czwarta (22,22%) preferuje powyżej 5 lat doświadczenia, zaś po 11,11% zadeklarowało, iż oczekuje doświadczenia do roku, od dwóch do pięciu lat oraz kandydatów bez jakiegokolwiek stażu. Wśród podmiotów najmniejszych (do 9 pracowników) dominują oczekiwania dotyczące przedziału od dwóch do pięciu lat (36,36% podmiotów), sporo jednostek (27,27%) oczekiwałoby kandydata z doświadczeniem przekraczającym pięć lat, mniejszy odsetek – z doświadczeniem do roku (18,18%) i od roku do dwóch lat (9,09%). W grupie tej kolejne 9,09% jednostek nie ma wymagań w zakresie doświadczenia zawodowego.

Rysunek 3.4 Oczekiwany poziom doświadczenia zawodowego



Źródło: badania własne

### 3.3 Wiek

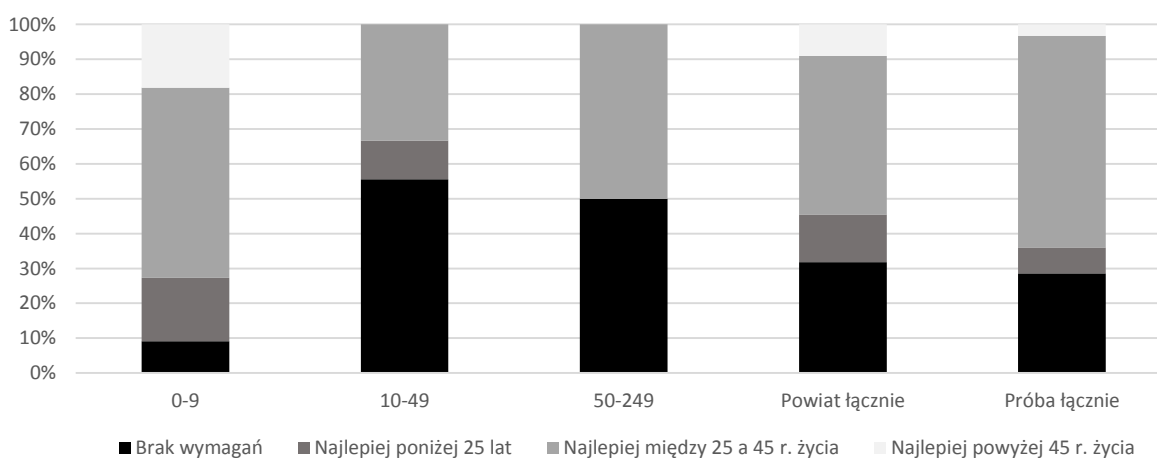
Biorąc pod uwagę oczekiwany wiek kandydata do pracy (rysunek 3.5) należy wskazać, iż największa liczba jednostek (45,45%) najchętniej zatrudniłaby kandydata w wieku od 25 do 45 lat, młodszego – 13,64%, zaś starszego – 9,09%. Ponadto, w skali całej próby z powiatu tomaszowskiego, 31,82% podmiotów nie wskazuje na posiadanie wymagań w zakresie wieku kandydata do pracy.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W grupie najmniejszych podmiotów, zatrudniających do 9 pracowników, także najchętniej zatrudniani byłiby kandydaci w wieku od 25 do 45 lat – przedział ten wskazało 54,55% jednostek. Po 18,18% najchętniej zatrudniłoby osobę młodszą lub starszą, zaś 9,09% nie ma wymagań w zakresie wieku rekrutowanego pracownika. Brak wymagań dominuje natomiast wśród przedsiębiorstw większych, zatrudniających od 10 do 49 pracowników – alternatywę tą wskazało 55,56% przedsiębiorstw. Wśród pozostałych, 33,3% przyjęłoby do pracy osobę z przedziału 25-45, reszta, to jest 11,11% - młodszą.

Przedsiębiorstwa największe, zatrudniające powyżej 49 osób po części deklarują brak wymagań w zakresie wieku kandydatów do pracy (50%), po części – oczekują kandydata ze wspomnianego wcześniej przedziału (50% jednostek).

**Rysunek 3.5 Oczekiwany wiek kandydata do pracy**



Źródło: badania własne

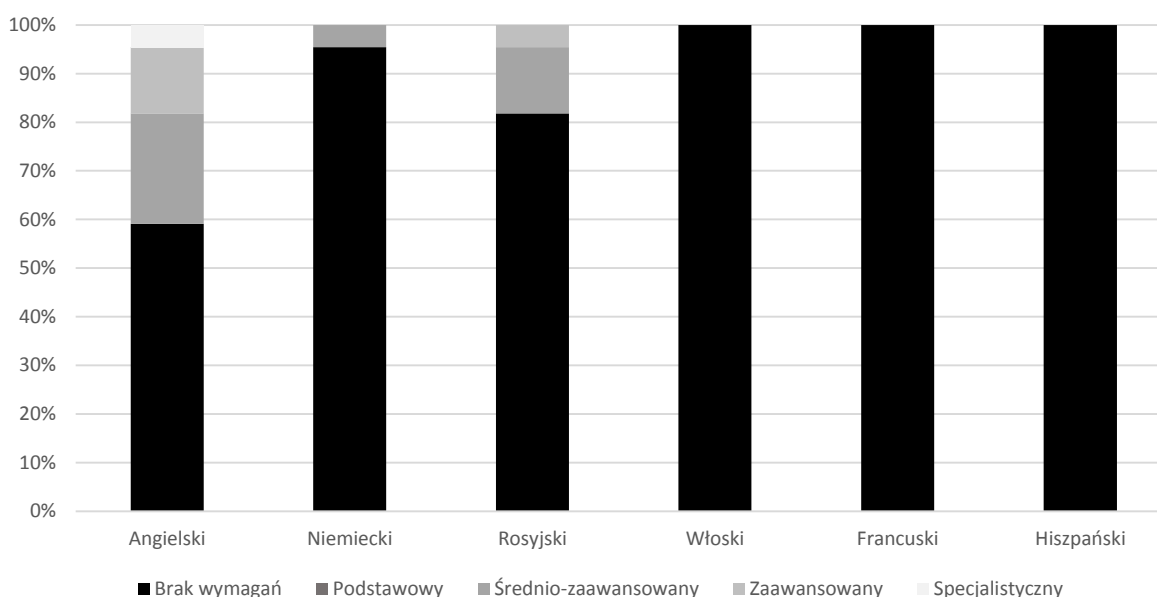
### 3.4 Znajomość języków obcych

Oczekiwania w zakresie znajomości języków obcych, formułowane przez przedsiębiorstwa z powiatu tomaszowskiego są dość niewielkie i względnie proste pod względem struktury (rysunek 3.6). Jak w większości przypadków, także tutaj najczęściej wymagana jest znajomość angielskiego – oczekiwanie to zadeklarowało 40,91% jednostek, z czego 22,73% chciałoby zatrudnić kandydata ze znajomością języka na poziomie średnio zaawansowanym, 13,64% - zaawansowanym, zaś 4,55% - specjalistycznym.

Kolejne dwa języki oczekiwane przez podmioty to język rosyjski (18,18% firm) – na poziomie średnio zaawansowanym (13,64%) oraz zaawansowanym (4,55% jednostek) oraz niemiecki – wyłącznie na poziomie średnio zaawansowanym (także 4,55% podmiotów).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rysunek 3.6 Oczekiwana znajomość języków obcych**

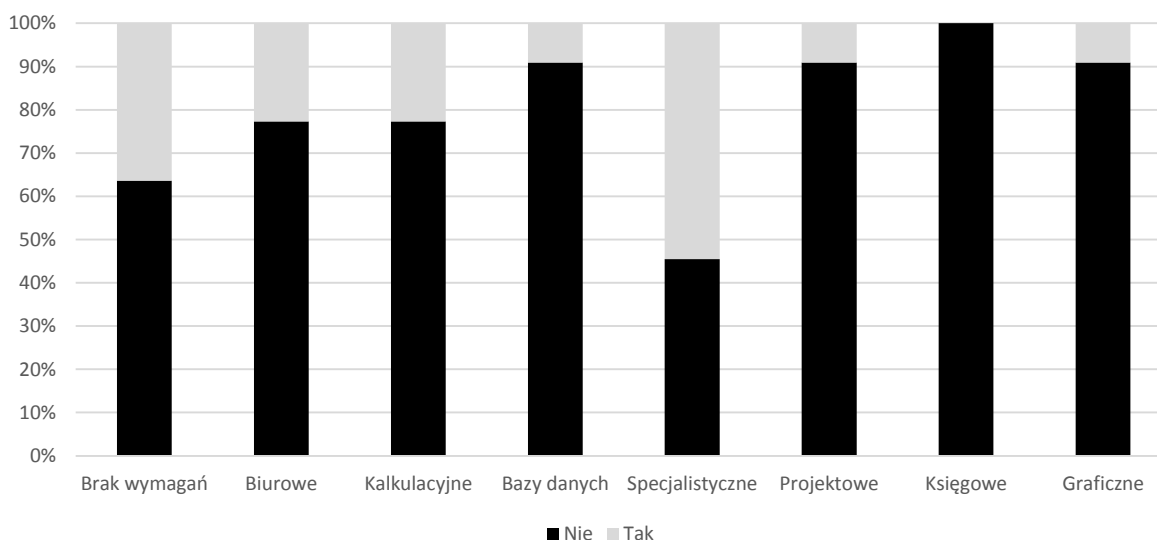


Źródło: badania własne

### 3.5 Znajomość oprogramowania

W zakresie znajomości oprogramowania (rysunek 3.7), najczęściej przedsiębiorstwa zgłaszały oczekiwania w zakresie oprogramowania specjalistycznego – jego znajomości oczekuje 54,55% podmiotów, oraz programów biurowych i kalkulacyjnych – w obu przypadkach oczekiwanych przez 22,73% jednostek. Nieco rzadziej wskazywane były bazy danych, programy projektowe oraz graficzne (po 9,09% podmiotów), żadna firma nie wskazała oprogramowania księgowego, zaś w próbie łącznie brak oczekiwań w zakresie znajomości oprogramowania zadeklarowało 36,36% podmiotów – wartość tą uznać należy za dość niewielką w skali całej poddanej badaniu próby.

**Rysunek 3.7 Znajomość wybranych kategorii oprogramowania**



Źródło: badania własne

### 3.6 Oczekiwane kompetencje

Oceny średnie istotności i trudności pozyskania wybranego zbioru kompetencji, obliczone w oparciu o deklaracje podmiotów z terenu powiatu tomaszowskiego przedstawione zostały w tabeli 3.1.

Analiza ich obrazu ogólnego prowadzi do dość interesujących konkluzji. Po pierwsze, w tym przypadku kompetencje społeczne i osobiste, z wyjątkiem czterech, nie mają tak silnego znaczenia, jak obserwowane jest w perspektywie innych powiatów. Dość niewielkie jest znaczenie kompetencji zawodowych, w tym wiedzy zawodowej, zaś większość z ocenianych kompetencji uznana została za relatywnie trudne lub bardzo trudne do pozyskania.

Kompetencje z pierwszej z badanych kategorii – kompetencje społeczne, ocenić należy jako relatywnie istotne, chociaż nie jest to istotność, którą można określić jako znaczącą. Za najważniejszą uznana została komunikatywność (3,82), orientacja na klienta oraz praca zespołowa (średnie ocen 3,77), nieco mniej zaś także współpraca wewnątrzfirmowa (3,68) oraz identyfikacja z firmą (3,64). Za najmniej ważne – budowanie relacji (2,68) oraz dzielenie się wiedzą (2,91). Z punktu widzenia trudności, za najtrudniejsze do pozyskania podmioty uznały także identyfikację z firmą oraz umiejętność wywierania wpływu (w obu przypadkach średnia ocen 3,71), a także komunikatywność (3,67) i dzielenie się wiedzą (3,62), za najłatwiejsze – budowanie relacji (3,19).

W obrębie kompetencji osobistych wyróżnić można dwie grupy czynników. Pierwsza z nich to czynniki bardzo istotne, do których zaliczono uprzejmość i życzliwość (4,86), sumienność (4,82), dążenie do rozwoju zawodowego (4,59) oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem (4,55) – są to także czynniki relatywnie trudne do pozyskania – z ocenami średnimi z przedziału 3,82 – 4,14. Druga grupa to czynniki relatywnie istotne, natomiast wyraźnie mniej ważne od tych z pierwszej grupy – zaliczyć tutaj można pozostałe kompetencje osobiste, wśród których najważniejsza jest samodzielność (3,79), najmniej istotna – innowacyjność (3,18). Są one także łatwiejsze, chociaż nadal trudne do pozyskania – za najtrudniejszą uznano umiejętność podejmowania decyzji (3,91) oraz rozwiązywania problemów (3,86), za najłatwiejszą – dążenie do rezultatów (3,18).

Grupa kompetencji menedżerskich uznana została za niezbyt istotną, jest także w niewielkim stopniu zróżnicowana – oceny średnie istotności kolejnych pozycji z tej grupy zawierają się w przedziale od 2,55 do 2,77. Co ważne, kompetencje te są trudne do pozyskania – najtrudniejsze z perspektywy osiągalności z tej grupy okazało się budowanie zespołów oraz budowanie organizacji (oceny średnie obu to 3,67), najłatwiejsze – planowanie oraz motywowanie innych (obie 3,44).

Wysokie zróżnicowane zaobserwować można natomiast w grupie kompetencji zawodowych. Wśród nich są kompetencje bardzo istotne – znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp (4,50), istotne – jak znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (3,59) czy znajomość i stosowanie procedur (3,64), ale także kompetencje mało ważne – zarządzanie procesami (2,45), języki obce (2,50) czy umiejętności IT (2,55). Zróżnicowana jest też trudność pozyskania kompetencji z tej grupy – za najbardziej kłopotliwe z perspektywy osiągalności na rynku pracy uznano administrowanie i prowadzenie dokumentacji (3,86), znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp (3,82) oraz zasad ekologii (3,64), za najłatwiejsze – języki obce (3,09) oraz umiejętności techniczne (3,18).

Jako podsumowanie przeglądu istotności i trudności pozyskania kolejnych, badanych kompetencji można przedstawić próbę zdefiniowania idealnego kandydata, oczekiwanego przez przedsiębiorstwa z powiatu tomaszowskiego. Biorąc pod uwagę pozyskane dane, jest to osoba uprzejma, życzliwa i co ważne, sumienna, zorganizowana, przestrzegająca wszystkich zasad, zorientowana na własny rozwój, będąca w pewnym stopniu graczem zespołowym. Co ciekawe, w opinii podmiotów z tego powiatu wiedza zawodowa wydaje się być drugorzędna.

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	2,68	1,13	3,19	0,60
	Dzielenie się wiedzą	2,91	1,15	3,62	0,59
	Identyfikacja z firmą	3,64	0,90	3,71	0,72
	Komunikatywność	3,82	0,91	3,67	0,66
	Orientacja na klienta	3,77	0,81	3,43	0,68
	Praca zespołowa	3,77	0,75	3,48	0,60
	Rozwiązywanie konfliktów	3,55	0,91	3,57	0,68
	Współpraca wewnątrzfirmowa	3,68	0,84	3,52	0,75
	Wywieranie wpływu	3,32	1,13	3,71	0,64
<b>KOMPETENCJE OSOBISTE</b>	Dążenie do rezultatów	3,32	0,89	3,18	0,85
	Innowacyjność	3,18	1,10	3,59	0,85
	Myślenie analityczne	3,41	1,14	3,68	0,78
	Samodzielność	3,73	0,83	3,77	0,75
	Podejmowanie decyzji	3,59	0,91	3,91	0,61
	Rozwiązywanie problemów	3,50	1,06	3,86	0,71
	Sumienność	4,82	0,39	4,09	0,68
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,59	0,50	4,09	0,61
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,55	0,60	4,14	0,77
Uprzejmość / życzliwość	4,86	0,35	3,82	0,96	
<b>KOMPETENCJE MENADŻERSKIE</b>	Zarządzanie zespołem	2,64	1,09	3,56	0,51
	Zarządzanie projektami	2,55	0,96	3,50	0,51
	Przywództwo	2,55	1,06	3,50	0,71
	Planowanie	2,55	1,10	3,44	0,78
	Myślenie strategiczne	2,64	1,14	3,56	0,78
	Motywowanie innych	2,77	1,19	3,44	0,62
	Delegowanie	2,77	1,19	3,56	0,62
	Budowanie zespołów	2,73	1,16	3,67	0,69
	Budowanie organizacji	2,73	1,16	3,67	0,77
<b>KOMPETENCJE ZAWODOWE</b>	Języki obce	2,50	1,10	3,09	0,53
	Zarządzanie procesami	2,45	1,10	3,27	0,70
	Wiedza zawodowa	3,18	0,80	3,23	0,75
	Umiejętności techniczne	2,82	0,91	3,18	0,66
	Umiejętności IT	2,55	1,14	3,36	0,49
	Znajomość i stosowanie procedur	3,64	1,05	3,32	0,65
	Orientacja w biznesie	2,82	1,30	3,55	0,51
	Negocjowanie	2,82	1,22	3,64	0,49
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,36	1,40	3,86	0,56
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	4,50	0,67	3,82	0,66
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,59	0,80	3,64	0,66

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z punktu widzenia procesów edukacyjnych, nacisk winien zostać położony na rozwój trzech kompetencji: sumienia, dążenia do rozwoju zawodowego oraz umiejętności zarządzania sobą i czasem – są one bardzo istotne, a równocześnie bardzo trudne do pozyskania. Z punktu widzenia tego kryterium znaczenie może mieć też nacisk na rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji, umiejętność administrowania i prowadzenia dokumentacji, uprzejmość i życzliwość oraz znajomość zasad higieny i bhp.

### 3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

W tabeli 3.2 przedstawione zostały uprawnienia i certyfikaty na które zwracają uwagę w trakcie rekrutacji podmioty zlokalizowane na terenie powiatu tomaszowskiego. W grupie podmiotów rozpatrywanych łącznie, najczęściej wskazywane były uprawnienia do wykonywania zawodu (36,36% podmiotów), a także uprawnienia do prac na wysokościach (18,18% jednostek), uprawnienia elektryczne (13,64%), uprawnienia budowlane, prawo jazdy kategorii B oraz inne niż B – każde wskazane przez 9,09% badanych przedsiębiorstw. Pozostałe kategorie uzyskały poniżej 5% wskazań, z wyjątkiem certyfikatów językowych, które nie były preferowane przez żadną z firm. Dodatkowo, 13,64% jednostek wskazało, że nie zwraca uwagi na uprawnienia i certyfikaty.

**Tabela 3.2 Wymagane uprawnienia i certyfikaty**

	Wielkość jednostki			powiat łącznie
	do 9 os.	10-49	50-249	
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	18,18%	11,11%	0,00%	13,64%
Certyfikaty obsługi programów komputerowych	0,00%	11,11%	0,00%	4,55%
Uprawnienia do prac na wysokościach	18,18%	22,22%	0,00%	18,18%
Uprawnienia elektryczne	9,09%	11,11%	50,00%	13,64%
Uprawnienia budowlane	9,09%	11,11%	0,00%	9,09%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,00%	0,00%	50,00%	4,55%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	27,27%	33,33%	100,00%	36,36%
Prawo jazdy kategorii B	9,09%	11,11%	0,00%	9,09%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	9,09%	11,11%	0,00%	9,09%
Certyfikaty językowe	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Inne	27,27%	11,11%	0,00%	18,18%

Źródło: badania własne

W grupie podmiotów najmniejszych (do 9 zatrudnionych) najchętniej widziane są uprawnienia do wykonywania zawodu (27,27% podmiotów), a także uprawnienia do prac na wysokościach (18,18% jednostek). Po 9,09% badanych firm wskazało także na preferowanie uprawnień elektrycznych, budowlanych, praw jazdy kategorii B oraz kategorii innych, niż B. Ponadto, 18,18% podmiotów z tej kategorii nie zwraca uwagi na uprawnienia kandydatów do pracy.

Wśród przedsiębiorstw większych (od 10 do 49 pracowników) większość badanych pozycji reprezentowana była na podobnym poziomie, każda była 11,11% podmiotów), z wyjątkiem uprawnień do obsługi wózka widłowego oraz certyfikatów językowych, które nie były wskazywane, oraz uprawnień do wykonywania zawodu oraz uprawnień do prac na wysokościach, które preferowane są odpowiednio przez 33,33% oraz 22,22% podmiotów. Ponadto, 11,11% przedsiębiorstw z tej grupy wskazuje, iż certyfikaty i uprawnienia nie mają dla niej znaczenia.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

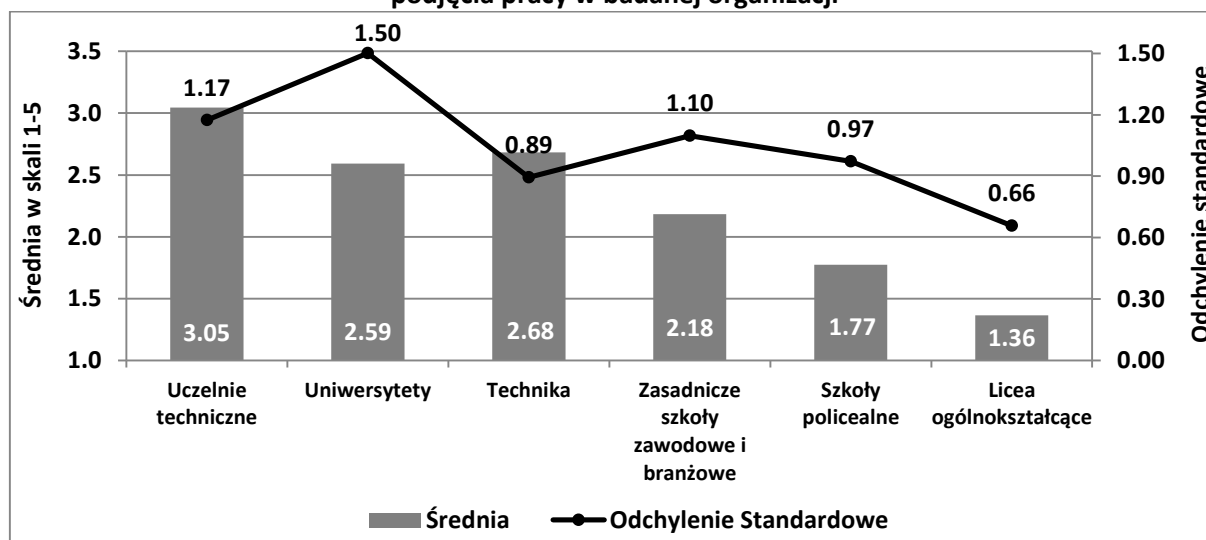
W grupie największych podmiotów (powyżej 49 pracowników) wszystkie podmioty zadeklarowały, iż w trakcie rekrutacji zwracają uwagę na uprawnienia do wykonywania zawodu, po 50% ponadto na uprawnienia elektryczne oraz uprawnienia do obsługi wózka widłowego.

### 3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

Zagadnienie przygotowania absolwentów badanych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy na rynku pokazuje niski a w niektórych przypadkach bardzo niski poziom wyrażonych na ten temat opinii respondentów (rysunek 3.8). Tylko jedna spośród badanych instytucji edukacyjnych (uczelnie techniczne) uzyskała wynik niewiele ponad 3 punkty w skali 1-5, co i tak należy traktować jako ocenę umiarkowanie słabą. Jako instytucje słabo przygotowujące swoich absolwentów (poziom ponad 2 punkty ale mniej niż 3) zostały ocenione odpowiednio technika (2,68), uniwersytety (2,59) oraz zasadnicze szkoły zawodowe i branżowe (2,18). Natomiast oceny uzyskane dla szkół policealnych (1,77) a zwłaszcza liceów ogólnokształcących (1,36) świadczą o dramatycznie niskiej ocenie badanych na temat jakości kształcenia w tych instytucjach i umiejętności przygotowania przez nie absolwentów do podjęcia pracy rynkowej.

Dodatkowo analiza poziomów wskaźnika odchylenia standardowego pokazuje, że respondenci byli stosunkowo jednomyślni w wyrażanych opiniach (wartość omawianego wskaźnika na poziomie poniżej 1) w przypadku szkół policealnych, techników oraz w największym stopniu liceów ogólnokształcących. Ponadto można dostrzec większy poziom rozbieżności w udzielanych przez respondentów ocenach dla zasadniczych szkół zawodowych i branżowych oraz uczelni technicznych (odchylenie standardowe na poziomie odpowiednio 1,1 oraz 1,17). Natomiast zdecydowanie największa rozpiętość udzielanych odpowiedzi występuje w przypadku uniwersytetów (odchylenie standardowe na poziomie aż 1,5 dla skali 1-5).

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

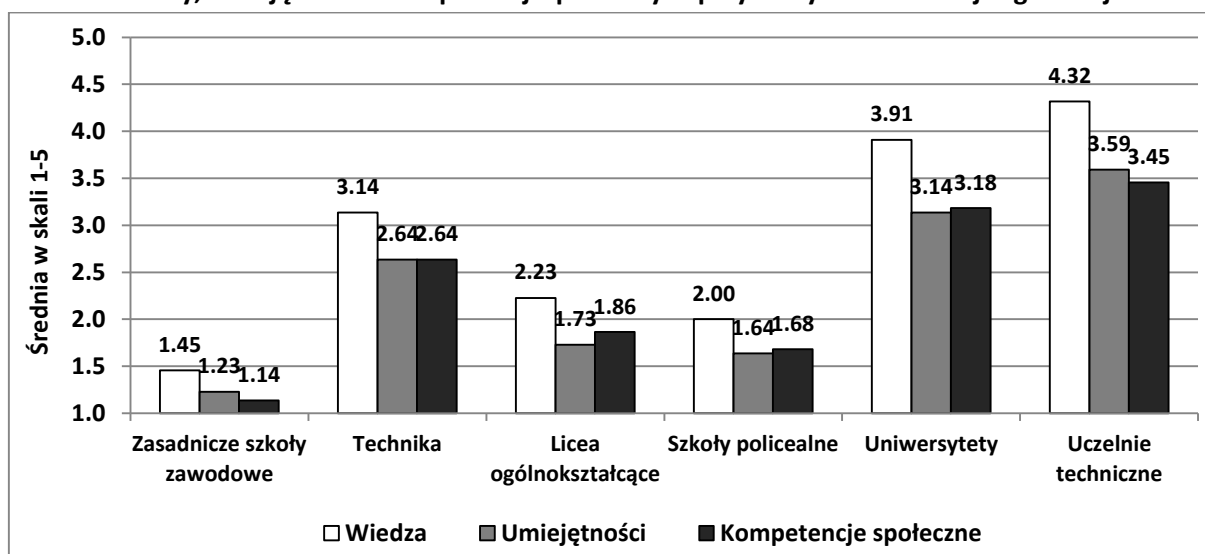


Źródło: opracowanie własne

Badani w sposób jednoznaczny ocenili wyżej poziom wiedzy absolwentów wszystkich badanych instytucji edukacyjnych od ich umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych (rysunek 3.9). Ponadto umiejętności praktyczne oraz kompetencje społeczne były oceniane w ramach większości instytucji na podobnym poziomie.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



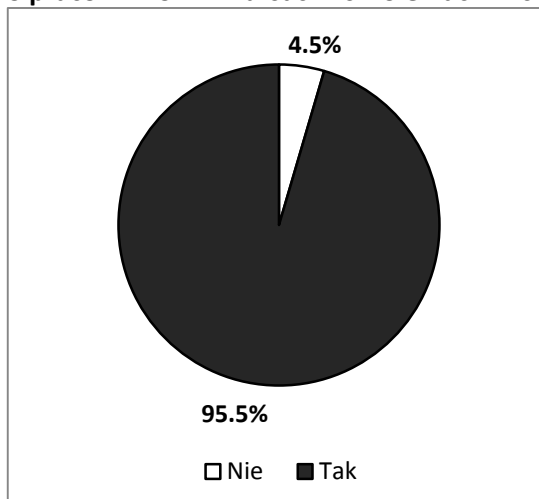
Źródło: opracowanie własne

## 4. Rozwój pracowników

### 4.1 Kursy i szkolenia

Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, iż w przypadku prawie wszystkich badanych organizacji (95,5% próby) w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracownicy byli wysyłani na kursy i szkolenia mające na celu podniesienie ich kompetencji zawodowych (rysunek 4.1).

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



Źródło: opracowanie własne

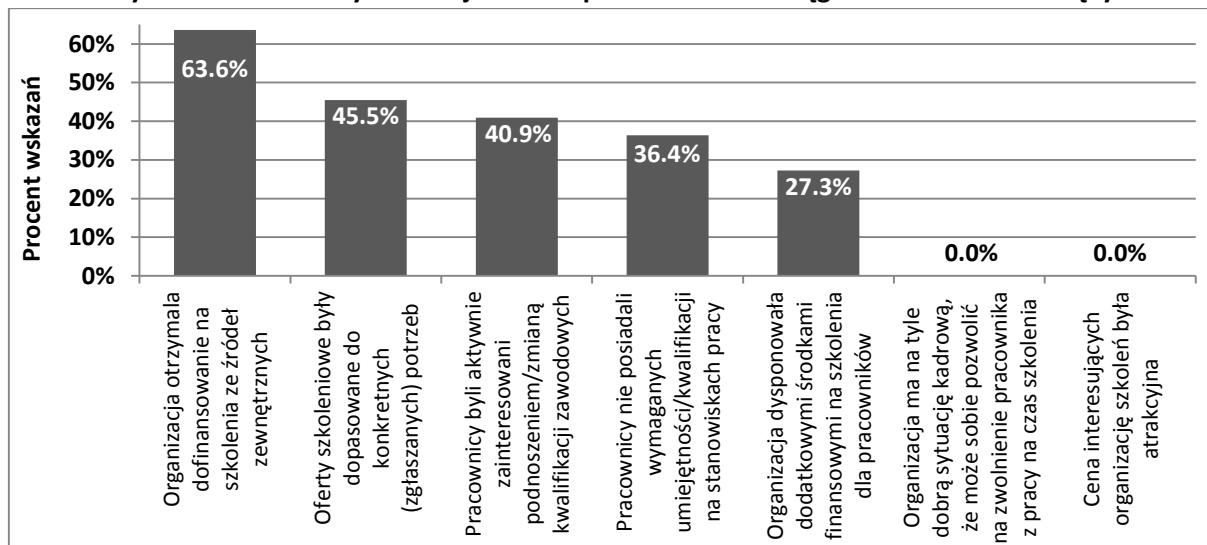
Analizując powody realizacji szkoleń pracowniczych (rysunek 4.2) można zauważyć, iż głównym powodem realizacji szkoleń pracowniczych w opinii respondentów był fakt otrzymania przez badane organizacje dofinansowania ze źródeł zewnętrznych (63,6% wskazań). Oprócz powyższego powodu badani wskazywali również na: dopasowanie ofert szkoleniowych do konkretnych potrzeb organizacji (45,5%); aktywne zainteresowanie pracowników podnoszeniem lub zmianą swoich kwalifikacji zawodowych (40,9%); fakt nie posiadania przez pracowników wymaganych umiejętności i kwalifikacji



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potrzebnych na określonych stanowiskach pracy (36,4%) oraz dysponowanie przez organizację dodatkowymi środkami finansowymi przeznaczonymi na szkolenia (27,3%).

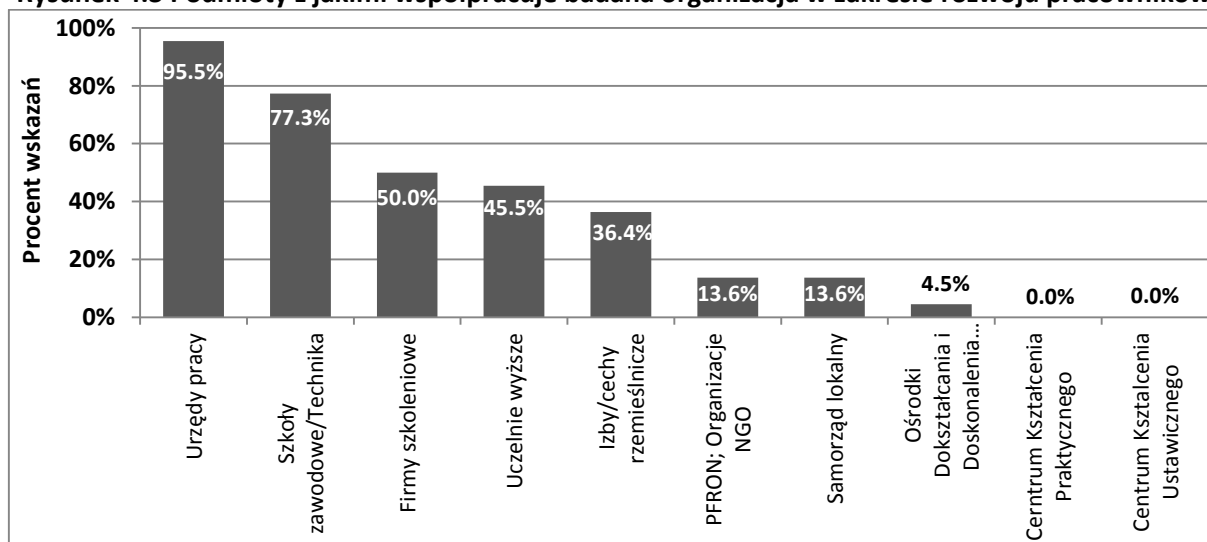
**Rysunek 4.2 Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy**



Źródło: opracowanie własne

Prawie wszystkie badane podmioty (95,5% próby) podczas realizacji procesów szkoleniowych współpracowały z urzędami pracy (rysunek 4.3). Drugimi w kolejności częstości wskazań partnerami zewnętrznymi wykorzystywanymi do realizacji szkoleń są szkoły zawodowe lub technika (77,3% wskazań). Ponadto respondenci wskazali w ponad 20% przypadków również na: wyspecjalizowane firmy szkoleniowe (50%); uczelnie wyższe (45,5%) oraz izby lub cechy rzemieślnicze (36,4%).

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



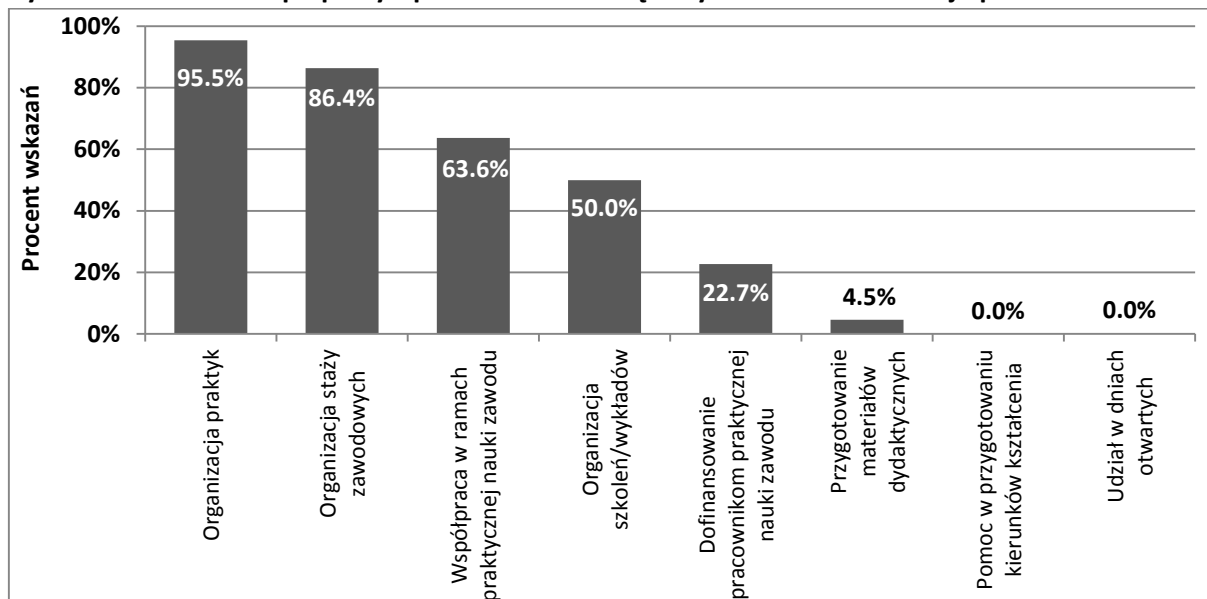
Źródło: opracowanie własne

W przeważającej większości przypadków proces szkoleniowy obejmował organizację praktyk (95,5% przypadków) oraz organizację staży zawodowych (86,4% - patrz rysunek 4.4). Dodatkowo stosunkowo często występowała współpraca w formie praktycznej nauki zawodu (63,6%) oraz organizacji szkoleń lub wykładów.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rysunek 4.4 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników**

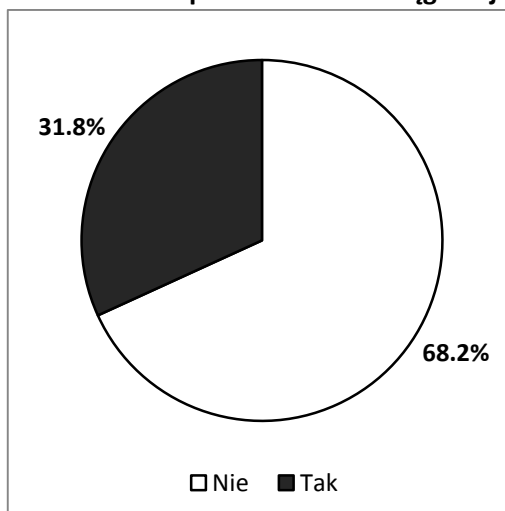


Źródło: opracowanie własne

Prawie wszyscy respondenci biorący udział w badaniu (95,5%) stwierdzili, iż podmioty ich zatrudniające finansują procesy szkoleniowe swoich pracowników z funduszy zewnętrznych.

Stosunkowo negatywnie przedstawiają się prognozy badanych na temat przyszłych procesów szkoleniowych (rysunek 4.5). Jedynie co trzeci respondent przyznał, iż jego organizacja zamierza w ciągu nadchodzących 12 miesięcy wysłać swoich pracowników na kursy lub szkolenia podnoszące ich kwalifikacje. W większości przypadków jako zagadnienia, w których będą szkoleni pracownicy wymieniano kursy specjalistyczne lub obszary certyfikacji jakościowej (np. HACAP, ISO).

**Rysunek 4.5 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy**

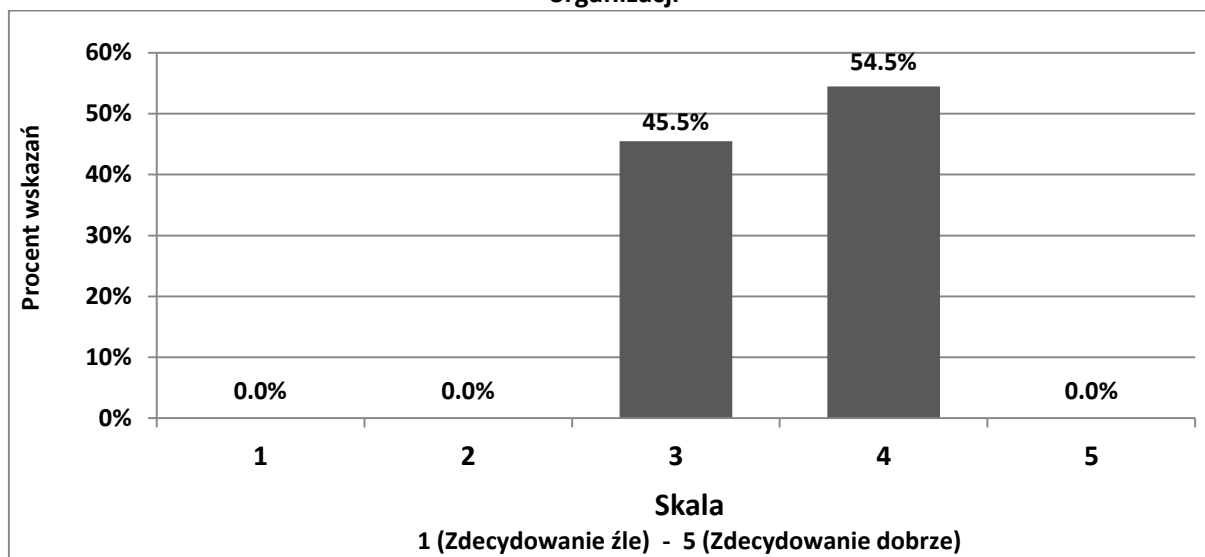


Źródło: opracowanie własne

Respondenci oceniając poziom dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji byli albo neutralni w swoich poglądach (ocena 3 w skali 1-5 – 45,5% próby) albo oceniali omawiany aspekt na poziomie dobrym (ocena 4 – 54,5% próby – patrz rysunek 4.6). Co ciekawe wszystkie badane osoby udzieliły odpowiedzi na omawiane pytanie.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



Źródło: opracowanie własne

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

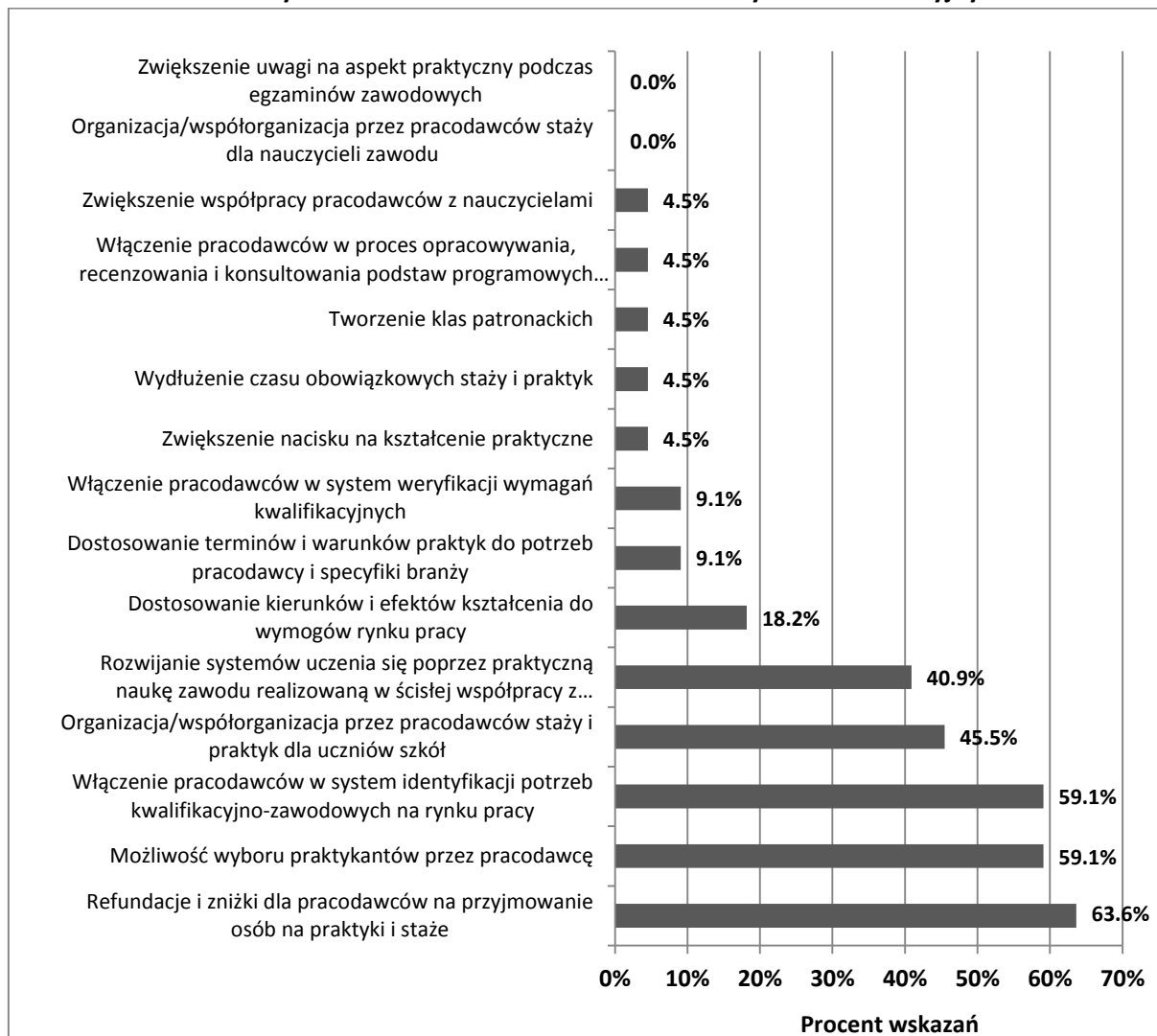
Analizując odpowiedzi respondentów dotyczące ich oczekiwań co do zmian w systemie edukacyjnym (rysunek 4.7) można dostrzec, iż do grupy najistotniejszych oczekiwań respondentów co do zmian w systemie edukacyjnym można zaliczyć 5 głównych aspektów/obszarów (rysunek 4.7):

1. refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (63,6% wskazań);
2. możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę (59,1%);
3. włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy (59,1%);
4. organizacja lub współorganizacja przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów szkół (45,5%) oraz
5. rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami (40,9%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



Źródło: opracowanie własne

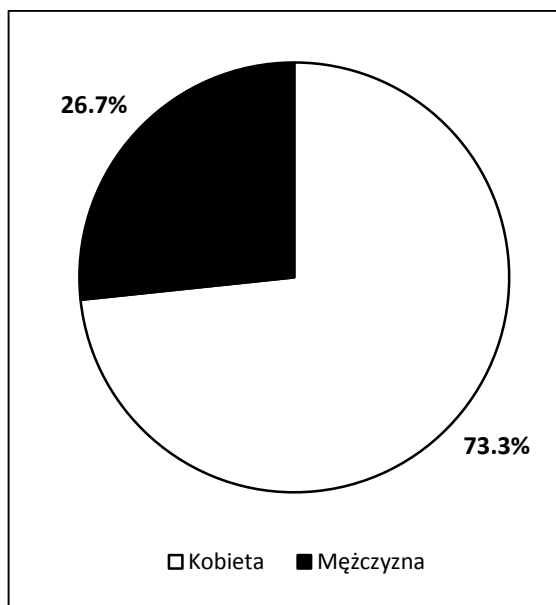
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych

### 1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

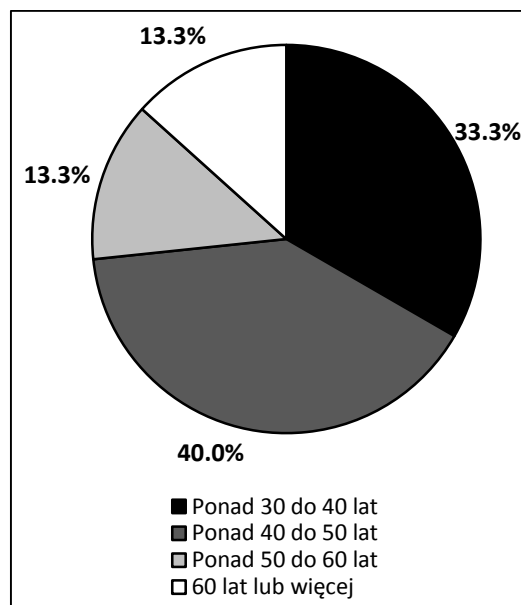
W obrębie powiatu tomaszowskiego badaniu poddano piętnastu przedstawicieli instytucji edukacyjnych (zgodnie z przejętymi wytycznymi doboru próby). Prawie ¼ badanych było płci żeńskiej (rysunek 1.1). Ponadto w próbie przeważały osoby w wieku od 30 do 50 lat (ponad 30 do 40 lat stanowiło 33,3% badanych oraz ponad 40 do 50 lat (40% badanych – rysunek 1.2). Zdecydowana większość respondentów (13 osób) to osoby, które pracują w sektorze edukacyjnym ponad 10 lat.

Rysunek 1.1 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

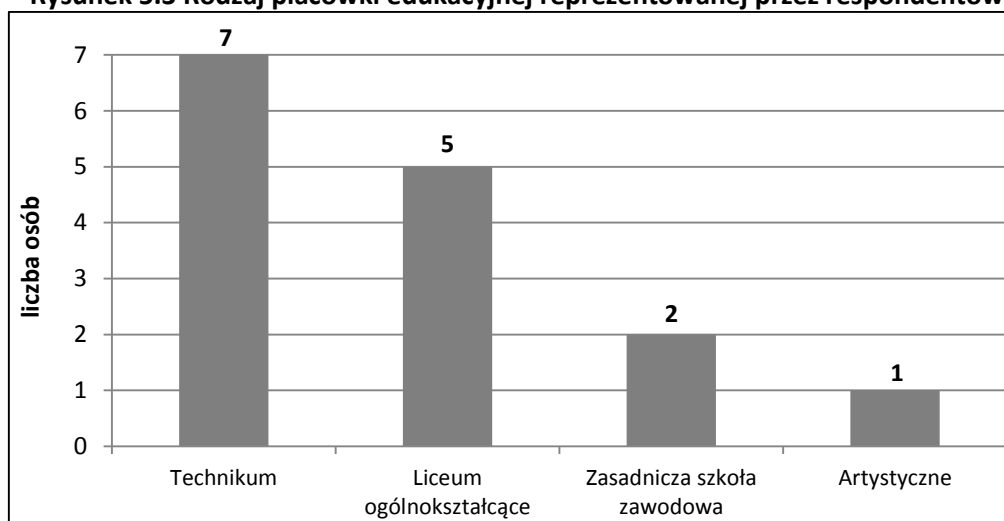
Rysunek 1.2. Wiek respondentów



Źródło: opracowanie własne

Zgodnie z przyjętymi założeniami w próbie przeważały osoby reprezentujące technikum (7 osób) oraz licea ogólnokształcące (5 osób). Ponadto do badania włączono dwóch przedstawicieli zasadniczych szkół zawodowych oraz jednego przedstawiciela szkoły artystycznej (rysunek 1.3).

Rysunek 5.3 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów



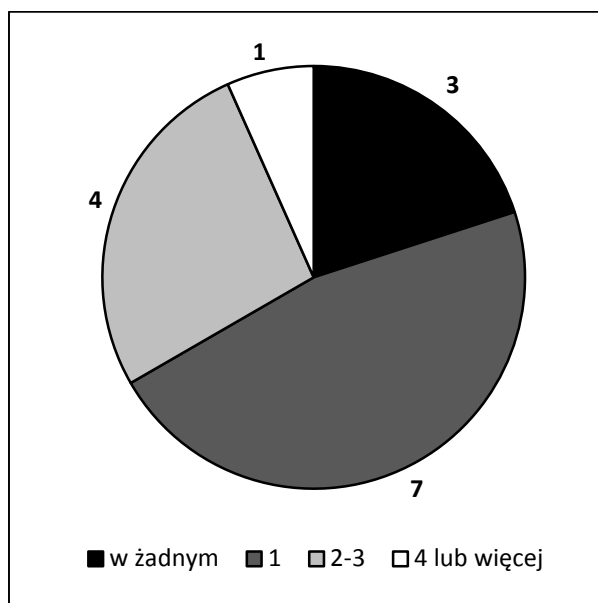
Źródło: opracowanie własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z uzyskanych danych wynika, że prawie połowa respondentów (7 osób) stwierdziła, że wcześniej pracowała w jednym innym podmiocie z sektora edukacyjnego (rysunek 1.4). Co ciekawe w próbie dla powiatu tomaszowskiego znalazła się tylko jedna osoba, która wcześniej pracowała w co najmniej 4 innych podmiotach edukacyjnych.

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



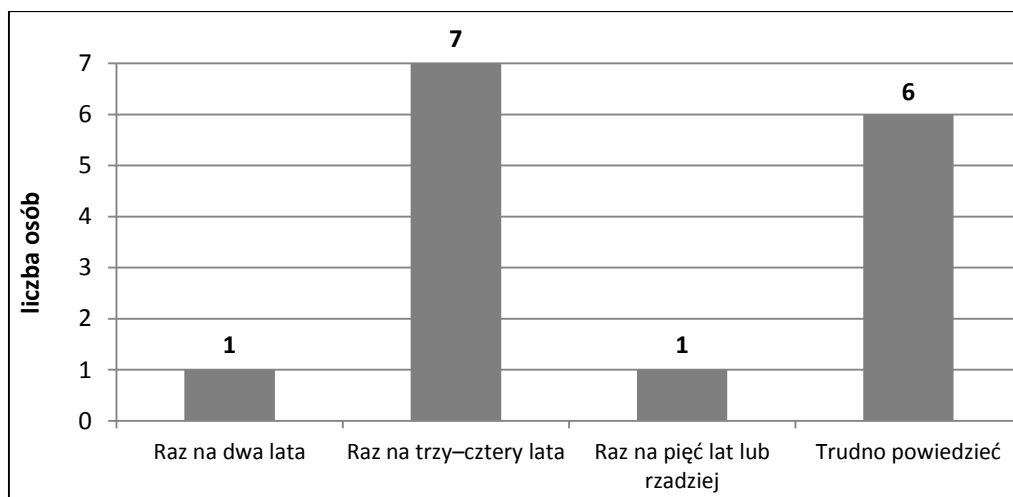
Źródło: opracowanie własne

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

### 2.1 Analiza oferty edukacyjnej

Analiza częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty została ujęta na rysunku 2.1.

**Rysunek 2.1 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty**



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badania wykazała, że w perspektywie omawianego problemu w próbie najliczniej występują dwie zasadnicze grupy osób: respondenci, którzy nie udzielili odpowiedzi a to pytanie (6 osób) oraz osoby, które stwierdziły, że w przypadku reprezentowanych przez nie instytucji edukacyjnych takie działania są podejmowane w przedziale „raz na trzy-cztery lata” (7 osób).

Wyniki realizowanego badania pokazały, że w większości przypadków reprezentowane przez respondentów instytucje edukacyjne prowadzą badania losów swoich absolwentów i wykorzystują uzyskane wyniki do wprowadzania zmian w programach kształcenia (tabela 2.1).

Ponadto badani byli również stosunkowo zgodni co do tego, że w przypadku reprezentowanych przez nich podmiotów edukacyjnych przeważnie nie pozyskuje się w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacji od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach. Pozostałe poddane badaniu kwestie dotyczące zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia cechują się dużym poziomem rozbieżności wyrażanych przez respondentów opinii, co uniemożliwia wyciągnięcie ogólnych, jednoznacznych wniosków, co do skali działań podejmowanych przez reprezentowane przez nie instytucje edukacyjne.

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

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

Źródło: opracowanie własne

## 2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

W kolejnej części badania respondenci poproszeni zostali o ocenę swojej jednostki w perspektywie możliwości prowadzenia procesów edukacyjnych, jak również zakresu realizowanego kształcenia z punktu widzenia przygotowania potencjalnego absolwenta do podjęcia pracy (tabela 6.2).

W obrębie pierwszego z wspomnianych kryteriów najlepiej oceniono oba aspekty wiążące się z personelem jednostki – umiejętność przekazywania wiedzy oraz samą wiedzę i doświadczenie nauczycieli oraz wykładowców – ocena średnia jednego i drugiego wyniosła 4,33 przy pięciostopniowej skali pomiaru. Niższe, ale nadal pozytywne oceny uzyskała baza lokalowa, jej

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dostępność (4,07) oraz wyposażenie (4,13), jak również przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy (4,00). Najniżej, ale nadal raczej pozytywnie ocenione zostało dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku (3,87), jak również możliwość prowadzenia procesów edukacyjnych on-line (3,60).

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

	ocena średnia	odchylenie std.
<b>Ocena instytucji</b>		
Dostępność bazy lokalowej	4,07	0,59
Wyposażenie bazy lokalowej	4,13	0,64
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,60	0,74
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,33	0,72
Umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,33	0,62
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	3,87	0,74
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,00	0,85
<b>Ocena zakresu kształcenia</b>		
Wiedza teoretyczna	3,80	0,56
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,00	0,85
Umiejętność obsługi programów komputerowych	4,07	0,70
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	4,07	0,70
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	4,20	0,86

Źródło: badania własne

Pozytywne oceny dotyczyły także przygotowania absolwenta do podjęcia pracy na lokalnym rynku. W tym aspekcie najwyżej oceniona została sama znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad (4,20) nieznacznie niżej umiejętności związane z pracą zespołową oraz umiejętności obsługi programów komputerowych (ocena średnia obu to 4,07) oraz umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą (4,00). Najniższą ocenę uzyskał natomiast poziom wiedzy teoretycznej (3,80).

### 3. Kompetencje a proces kształcenia

#### 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

W tabeli 3.1 przedstawione zostały oceny średnie istotności kompetencji możliwych do uzyskania w procesie kształcenia obliczone w oparciu o odpowiedzi przedstawicieli jednostek edukacyjnych z powiatu tomaszowskiego. Ich ogólna analiza w pierwszej kolejności uwidacznia bardzo wysokie i wiele wyższe, niż jest to obserwowane w próbach z innych powiatów, oceny wybranych kompetencji społecznych i osobistych, jak również silne zróżnicowanie ocen kompetencji zawodowych, które zwykle oceniane są na relatywnie podobnym poziomie.

W tej grupie respondentów za najważniejszą kompetencje uznana została praca zespołowa, która uzyskała maksymalną, możliwą średnią ocen, równą 5,00 (w pytaniu zastosowana była pięciostopniowa skala pomiarowa). Nieznacznie gorzej oceniono istotność dążenia do rozwoju zawodowego oraz rozwiązywania problemów (oceny średnie obu wyniosły 4,78), innowacyjność oraz podejmowanie decyzji (obie - 4,67), komunikatywność, umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz uprzejmość i życzliwość (każda – 4,57). Wysokie oceny średnie zaobserwować można także w przypadku budowania relacji, dzielenia się wiedzą, współpracy wewnątrzfirmowej, dążenia do rezultatów, samodzielności i sumienności – każda z tych kompetencji uzyskała ocenę średnią równą 4,44.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

	ocena średnia	odch. std.
<b>kompetencje społeczne</b>		
Budowanie relacji	4,44	0,53
Dzielenie się wiedzą	4,44	0,88
Identyfikacja z firmą	4,44	0,73
Komunikatywność	4,56	0,73
Orientacja na klienta	4,00	0,50
Praca zespołowa	5,00	0,00
Rozwiązywanie konfliktów	4,33	0,50
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,44	0,53
Wywieranie wpływu	4,33	0,71
<b>kompetencje osobiste</b>		
Dążenie do rezultatów	4,44	0,53
Innowacyjność	4,67	0,50
Myślenie analityczne	4,11	0,60
Samodzielność	4,44	0,73
Podejmowanie decyzji	4,67	0,71
Rozwiązywanie problemów	4,78	0,67
Sumienność	4,44	0,73
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,78	0,44
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,56	0,73
Uprzejmość / życzliwość	4,56	0,53
<b>kompetencje menedżerskie</b>		
Zarządzanie zespołem	3,50	0,53
Zarządzanie projektami	3,25	0,89
Przywództwo	2,75	0,89
Planowanie	3,75	0,89
Myślenie strategiczne	3,75	0,46
Motywowanie innych	2,88	0,83
Delegowanie	3,13	0,99
Budowanie zespołów	3,38	0,74
Budowanie organizacji	3,13	0,83
<b>kompetencje zawodowe</b>		
Języki obce	4,38	0,74
Zarządzanie procesami	3,50	0,76
Wiedza zawodowa	4,25	0,89
Umiejętności techniczne	4,25	0,71
Umiejętności IT	3,88	0,99
Znajomość i stosowanie procedur	3,50	0,93
Orientacja w biznesie	3,38	0,52
Negocjowanie	2,75	0,71
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	2,88	0,83
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	4,13	0,64
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	4,13	0,64

Źródło: badania własne

Do kompetencji ocenionych najniżej należy natomiast zaliczyć negocjowanie oraz przywództwo (średnia obu równa 2,75), motywowanie innych oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji (2,88), delegowanie oraz budowanie organizacji (3,13), jak również zarządzanie projektami (3,25).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### 3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach

Deklaracje w zakresie kompetencji, na które kładziony jest w procesach dydaktycznych szczególny nacisk w jednostkach reprezentowanych przez badanych z powiatu tomaszowskiego ujęto w tabeli 3.2.

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

	ilość wskazań	odsetek wskazań
<b>kompetencje społeczne</b>		
Budowanie relacji	1	6,67%
Dzielenie się wiedzą	4	26,67%
Identyfikacja z firmą	2	13,33%
Komunikatywność	3	20,00%
Orientacja na klienta	2	13,33%
Praca zespołowa	9	60,00%
Rozwiązywanie konfliktów	1	6,67%
Współpraca wewnątrzfirmowa	3	20,00%
Wywieranie wpływu	1	6,67%
<b>kompetencje osobiste</b>		
Dążenie do rezultatów	1	6,67%
Innowacyjność	3	20,00%
Myślenie analityczne	1	6,67%
Samodzielność	4	26,67%
Podejmowanie decyzji	2	13,33%
Rozwiązywanie problemów	2	13,33%
Sumienność	4	26,67%
Dążenie do rozwoju zawodowego	3	20,00%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	5	33,33%
Uprzejmość / życzliwość	1	6,67%
<b>kompetencje menedżerskie</b>		
Zarządzanie zespołem	1	6,67%
Zarządzanie projektami	0	0,00%
Przywództwo	0	0,00%
Planowanie	7	46,67%
Myślenie strategiczne	4	26,67%
Motywowanie innych	5	33,33%
Delegowanie	0	0,00%
Budowanie zespołów	3	20,00%
Budowanie organizacji	0	0,00%
<b>kompetencje zawodowe</b>		
Języki obce	5	33,33%
Zarządzanie procesami	0	0,00%
Wiedza zawodowa	10	66,67%
Umiejętności techniczne	0	0,00%
Umiejętności IT	1	6,67%
Znajomość i stosowanie procedur	2	13,33%
Orientacja w biznesie	0	0,00%
Negocjowanie	0	0,00%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	0	0,00%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	2	13,33%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	1	6,67%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ich ogólna analiza prowadzi w pierwszej kolejności do spostrzeżenia, iż kryterium to spełnia dość niewiele spośród badanych pozycji – dziesięć kompetencji, z grup kompetencji menedżerskich oraz zawodowych) nie było wskazanych ani razu, przeważająca większość – wskazywana była incydentalnie.

Do kompetencji na które najczęściej kładziony jest nacisk zaliczyć należy przede wszystkim wiedzę zawodową, która wskazana została przez dwie trzecie badanych. Niewiele niższe odsetki wskazań osiągnęła praca zespołowa (60% badanych) i planowanie (46,7%), niższe zaś motywowanie innych, języki obce oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem, które wskazane były przez jedną trzecią badanych każda.

Kompetencje na które nacisk kładziony jest najrzadziej, to budowanie relacji, rozwiązywanie konfliktów, myślenie analityczne, uprzejmość i życzliwość, zarządzanie zespołem, umiejętności IT oraz znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (po 6,67% wskazań). Równocześnie szereg kompetencji, obejmujących zarządzanie projektami, przywództwo, zarządzanie procesami, umiejętności techniczne, orientację w biznesie, negocjowanie oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji nie został wskazany przez żadnego spośród uczestników badania.

W dalszej kolejności ocenie poddana została także spójność odpowiedzi na pytania o postrzeganą istotność kompetencji oraz o nacisk na nie w procesach edukacyjnych. Prowadzi ona w pierwszej kolejności do spostrzeżenia o istnieniu pewnych rozbieżności. Dotyczą one w pierwszej kolejności takich kompetencji, jak budowanie relacji, rozwiązywanie konfliktów, wywieranie wpływu, dążenie do rezultatów oraz myślenie analityczne, które ocenione zostały jako istotne, ale z drugiej strony za deklaracją tą nie płynie większa liczba wskazań w pytaniu o nacisk w procesach kształcenia. Przeciwnieństwem tej sytuacji są trzy kompetencje menedżerskie – planowanie, myślenie strategicznie i motywowanie innych, na które kładziony jest w pewnym stopniu nacisk, ale nie są one oceniane jako szczególnie istotne.

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

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	8	53,33%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	0	0,00%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0	0,00%
Uprawnienia elektryczne	2	13,33%
Uprawnienia budowlane	7	46,67%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0	0,00%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarские, lekarskie, inżynierskie, itp.)	0	0,00%
Prawo jazdy kategorii B	0	0,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0	0,00%
Certyfikaty językowe	0	0,00%

Źródło: badania własne

Uprawnienia i certyfikaty zapewniane absolwentom przez jednostki reprezentowane w prowadzonym badaniu przedstawione zostały w tabeli 3.3. Ankietowani najczęściej wskazywali tutaj uprawnienia budowlane, które wskazane zostały przez 46,7% badanych, zaś drugą uwidocznioną kategorią stały się uprawnienia elektryczne, których zapewnianie przez swoje jednostki zadeklarowało 13,3% respondentów. Ponad połowa (53,3%) uczestników badania wskazało, iż ich podmioty nie umożliwiają nabycia jakichkolwiek uprawnień ani certyfikatów.

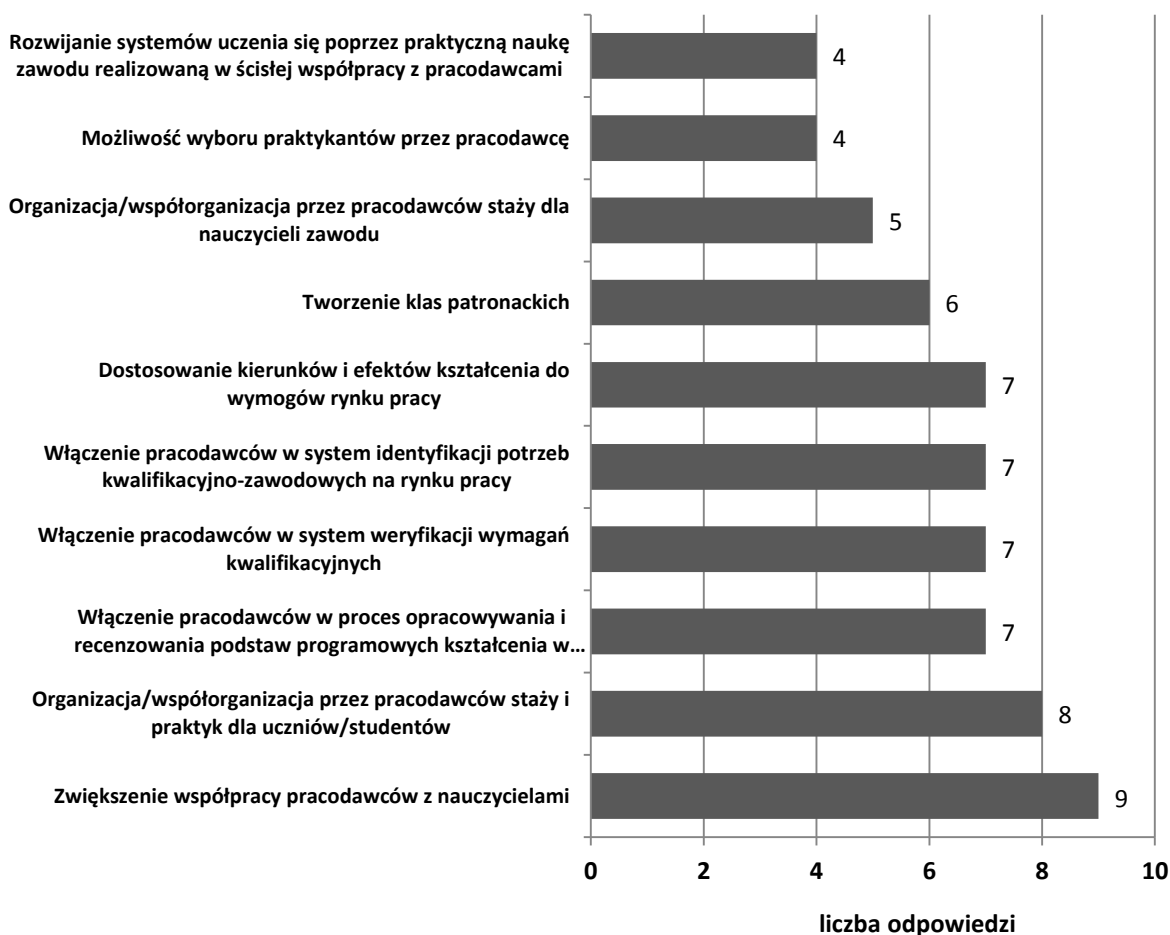
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

#### 4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Badani, w ramach analizy zagadnienia form współpracy reprezentowanych przez nich instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami, wskazywali głównie na organizację staży i praktyk zawodowych (5 głosów). Ponadto po jednym respondencie stwierdziło, że ich placówki edukacyjne organizują we współpracy z przedsiębiorcami szkolenia i wykłady oraz wspólnie lobbują za inicjatywami korzystnymi dla instytucji edukacyjnej.

W przypadku oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców (rysunek 4.1) respondenci byli najbardziej zainteresowani zwiększeniem współpracy pracodawców z nauczycielami (9 wskazań) oraz organizacją lub współorganizacją przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów lub studentów (8 wskazań). Natomiast najmniejszym zainteresowaniem ze strony badanych cieszył się działania polegające na rozwijaniu systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami i możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę (4 głosy) oraz organizacja lub współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu (5 głosów). Pozostałe formy współpracy ujęte w badaniu były wskazywane przez 6 lub 7 osób jako oczekiwane przez respondentów obszary działania.

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



Źródło: badania własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyniki badania opinii respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 4.1) pokazały, że w większości przypadków respondenci mieli bardzo duże problemy i nie umieli (lub nie chcieli) udzielić odpowiedzi na poruszane w ramach omawianej sekcji zagadnienia (każdorazowo po 8 osób udzieliło odpowiedzi „nie mam zdania”).

W przypadku osób, które wyraziły swoją opinię można zauważyć, iż w większości przypadków zgodnie nie zgadzali się oni ze stwierdzeniami iż: dotychczasowy udział pracodawców w reprezentowanych przez nich instytucjach edukacyjnych jest zbyt duży; przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji. Ponadto respondenci, którzy udzielili odpowiedzi, również w większości przypadków zgadzali się z tym, iż współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez ich instytucję edukacyjną. Największy poziom rozbieżności w omawianej sekcji można dostrzec dla oceny poziomu zaangażowania pracodawców w reprezentowanych przez badanych instytucjach edukacyjnych (4 osoby nie zgadzały się ze stwierdzeniem, że jest on „zbyt mały” zaś 3 były odmiennego zdania na ten temat).

**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	1	4	8
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	4	1	1	1	8
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	1	3	1	2	8
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	3	2	1	1	8
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	3	3	0	1	8

Źródło: badania własne

Wyniki badania pokazały również, że bardzo niewiele spośród badanych instytucji prowadzi regularne badania wśród pracodawców na temat jakości (20%) oraz zakresu oferty kształcenia (26,7%) jak również stopnia dopasowania jej do potrzeb rynku i pracodawców (20%).

Ponadto należy zauważyć, iż żaden z badanych nie wykazał jakiegokolwiek formy współpracy reprezentowanej przez niego instytucji edukacyjnej z instytucjami rynku pracy.