



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powiat zamojski

Miasto Zamość (powiat grodzki)

CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

CZĘŚĆ II

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

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

Nazwa Beneficjenta:

REGION ŚRODKOWO-WSCHODNI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

20-109 Lublin, ul. Królewska 3

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

Tytuł projektu: Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim

Program Operacyjny: Wiedza Edukacja Rozwój

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

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

Instytucja Pośrednicząca: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Wykonawca badań:

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

20-027 LUBLIN, ul. SĄDOWA 8/1,

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

Badania i analizy przeprowadził zespół ekspercki w składzie:

PROF. DR HAB. STANISŁAW SKOWRON

DR HAB. BARBARA SZYMONIUK

DR HAB. ŁUKASZ SKOWRON

DR MONIKA SAK-SKOWRON

DR MARCIN GAŚSIOR

„Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim”

POWR.02.20.00-00-0013/18

Powiat zamojski i grodzki Zamość

CZĘŚĆ I

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW EDUKACJI I KSZTAŁCENIA
ORAZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

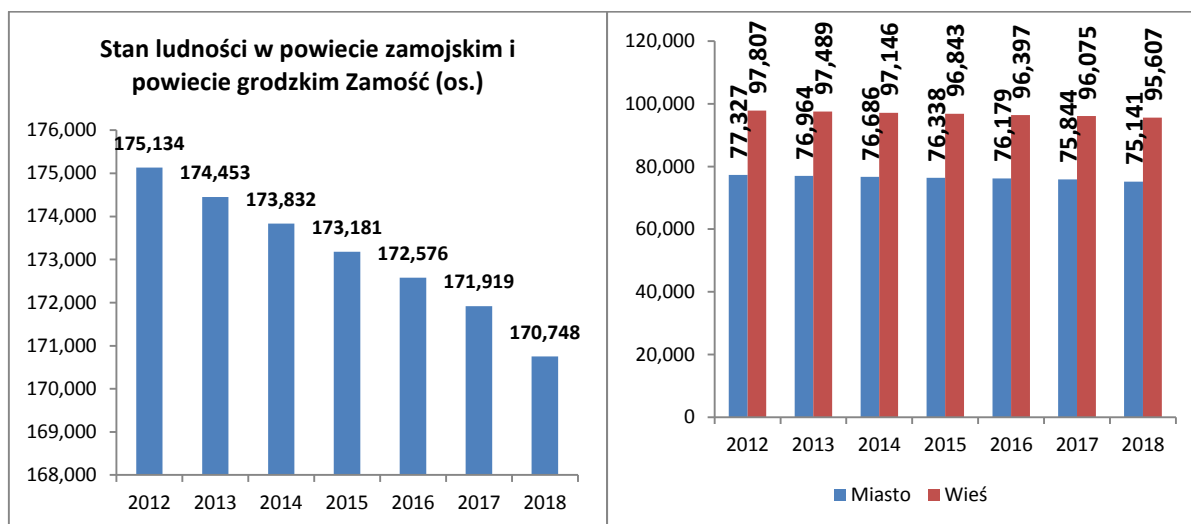
Lublin, luty 2020

Spis treści

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia	2
Rozdział II. Obszar przedsiębiorców	14

Rozdział I. Obszar edukacji i kształcenia

Na terenie powiatu zamojskiego i miasta Zamościa na koniec 2018 roku mieszkało 170 748 osób, z czego mieszkańcy obszarów wiejskich stanowili 56,0% (tj. 95 607 osób), a obszarów miejskich 44,0% (tj. 75 141 osób). Na obu rozróżnionych obszarach następuje ubytek stanu ludności. Łącznie w powiecie zamojskim i mieście Zamość liczba mieszkańców zmniejszyła się na przestrzeni 7 lat o 4 386 tj. 2,5% (rysunek 1).



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

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

Wraz ze spadkiem stanu ludności w analizowanym powiecie maleje liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. Rośnie natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym – co oznacza, że społeczeństw na badanym obszarze wyraźnie się starzeje (tabela 1). Na koniec 2018 roku ludność w wieku produkcyjnym stanowiła 61,3% ogółu mieszkańców analizowanego terytorium i jej liczba wyniosła 104 672 osoby. Na przestrzeni 7 lat spadła ona o 6 062. W tym samym czasie liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrosła o 5 253 i wyniosła 37 611 osób. W konsekwencji liczba mieszkańców potencjalnie mogących świadczyć pracę spadła. Trend ten utrzyma się w najbliższych latach, gdyż zmniejsza się także liczba osób w wieku przedprodukcyjnym. Od 2012 roku spadek ludności w tej kategorii wiekowej wyniósł 3 577 osób. Należy oczekiwać w najbliższych latach trendu spadku podaży pracy na analizowanym obszarze.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	32042	31396	30703	29905	29354	28923	28465
Ludność w wieku produkcyjnym	110734	109958	109151	108507	107498	106320	104672
Ludność w wieku poprodukcyjnym	32358	33099	33978	34769	35724	36676	37611
Struktura							
Ludność w wieku przedprodukcyjnym	18,3%	18,0%	17,7%	17,3%	17,0%	16,8%	16,7%
Ludność w wieku produkcyjnym	63,2%	63,0%	62,8%	62,7%	62,3%	61,8%	61,3%
Ludność w wieku poprodukcyjnym	18,5%	19,0%	19,5%	20,1%	20,7%	21,3%	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 badanym terenie, według danych GUS z 2019 roku, na koniec 2018 roku funkcjonowało 89 placówek edukacji podstawowej, w tym 76 szkół podstawowych i 13 gimnazjów (tabela 2). Na całym rozważanym obszarze były tylko 3 placówki ze statusem szkoły specjalnej. Całkowita liczba placówek edukacji podstawowej zmniejszyła się ze 121 w 2012 roku aż o 32 jednostki czyli niemal o 26,5%.

Tabela 2. Szkoły gimnazjalne i podstawowe według typu

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	121	119	118	117	116	87	89
Szkoły podstawowe	81	79	79	78	76	74	76
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	78	76	76	75	73	71	73
specjalne	3	3	3	3	3	3	3
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	40	40	39	39	40	13	13
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	36	36	36	36	37	13	13
specjalne	3	3	3	3	3	0	0
dla dorosłych	1	1	0	0	0	0	0

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

Dostępność do placówek edukacji podstawowej w powiecie jest stosunkowo umiarkowana – nieznacznie większa od średniej dla województwa lubelskiego, lecz mniejsza niż przeciętnie w Polsce. W analizowanej jednostce terytorialnej na 100 km² przypadało 4,7 placówek w czasie gdy w województwie jest to średnio 4,4, a w Polsce 5,2. Znacznie lepiej na badanym obszarze kształtuje się liczba placówek w przeliczeniu na 1000 potencjalnych uczniów, tj. osób w wieku 6-14 lat, wynosi ona blisko 6,0 i jest wyższa zarówno od średniej wartości krajowej wynoszącej 4,5 jak i regionalnej wynoszącej 5,7.

Tabela 3. Gęstość placówek edukacji podstawowej w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe lub gimnazja na 100 km²	6,368	6,263	6,211	6,158	6,105	4,579	4,684
Benchmark Polska	6,757	6,735	6,768	6,795	6,787	5,281	5,206
Benchmark woj. lubelskie	5,891	5,812	5,796	5,780	5,732	4,490	4,430
Szkoły podstawowe/1000 mieszk. w wieku 6-14 lat	7,867	7,860	7,825	7,765	7,726	5,785	5,960
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 na badanym obszarze jest 37. Przeważają wśród nich licea, których jest łącznie 15. Drugą pod względem liczebności kategorią są technika, których jest 13. Dopełnienie analizowanej grupy szkół stanowią szkoły zasadnicze zawodowe i branżowe I stopnia¹, liczące 9 podmiotów. Na badanym obszarze są aż 4 szkoły artystyczne, przy czym uprawnienia zawodowej dają tylko 2 z nich. Jedna ze szkół dających takie uprawnienia ma profil ogólnokształcący, druga natomiast kształci wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych

¹ 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

(tabela 4). Dorośli mają możliwość kształcenia się w 5 liceach. Na badanym obszarze znajduje się także aż 12 szkół policealnych, z tego 10 dla dorosłych – wszystkie zlokalizowane są w Zamościu. Ponadto Na terenie miasta Zamość zlokalizowane są 3 uczelnie. Liczba wszystkich typów placówek na przestrzeni ostatnich 7 lat zmniejszyła się.

Tabela 4. Szkoły ponadgimnazjalne i policealne w powiecie

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	59	55	47	44	42	39	37
ogólnokształcące (licea) razem	27	24	22	21	19	17	15
średnie zawodowe (technika) razem	21	20	15	13	13	13	13
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	11	11	10	10	10	9	9
Policealne ogółem	17	18	16	18	16	16	14
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	76	73	63	62	58	55	51
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	21	23	22	21	19	17	15
dla młodzieży bez specjalnych	15	15	15	15	13	11	10
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	6	8	7	6	6	6	5
Szkoły średnie zawodowe (technika)	21	20	15	13	13	13	13
w tym:	0	0	0	0	0	0	0
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe	1	1	1	1	1	1	1
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	2	2	2	1	1	1	1
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	4	4	4	2	2	2	2
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	10	10	10	10	10	9	9
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	7	7	7	7	7	0	0
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	6	6
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	1	1
Szkoły policealne razem	17	18	16	18	16	16	14
dla młodzieży bez specjalnych	4	4	4	5	4	3	2
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	13	14	12	13	12	13	12

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

W roku szkolnym 2018/2019, na badanym obszarze edukację w gimnazjum lub szkole podstawowej podejmowało 14 013 uczniów, z czego 3,41% stanowili uczniowie szkół specjalnych, których było 203 osoby. Liczba uczniów szkół podstawowych od czterech lat wykazuje tendencję spadkową, a na przestrzeni 7 lat zmiana ta wyniosła 1 318 uczniów (tabela 5).



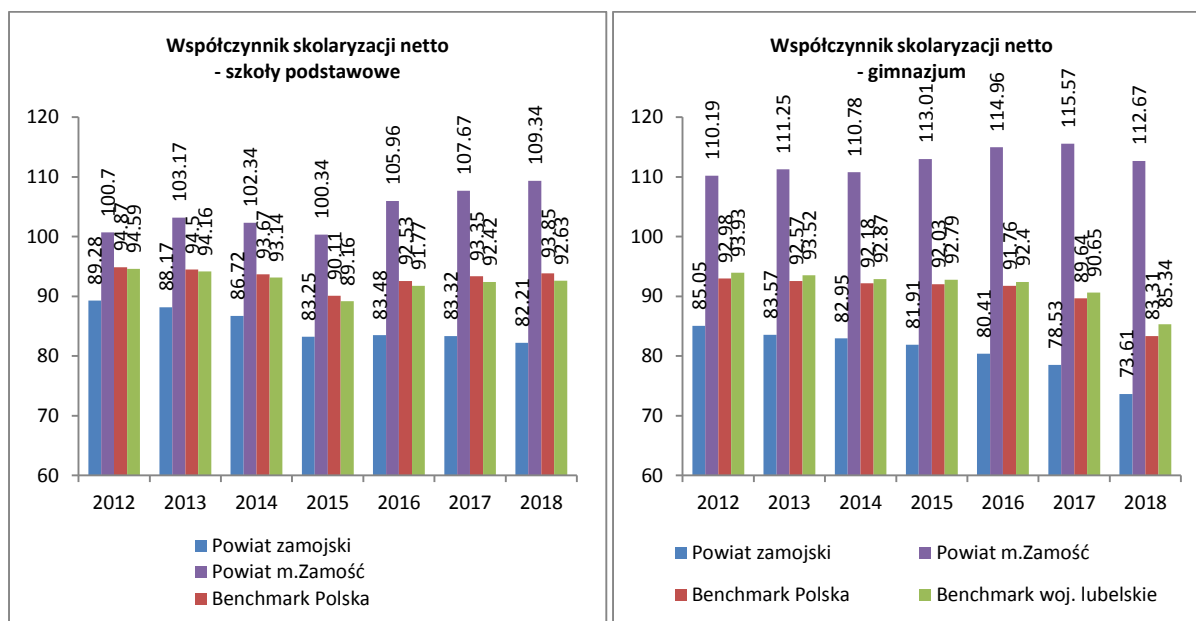
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 5. Liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	15331	14734	15078	15547	14238	14101	14013
Szkoły podstawowe	9615	9288	9908	10608	9480	10987	12445
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	9531	9188	9798	10488	9342	10828	12269
specjalne	84	100	110	120	138	159	176
dla dorosłych	0	0	0	0	0	0	0
Gimnazja	5716	5446	5170	4939	4758	3114	1568
dla dzieci i młodzieży bez specjalnych	5633	5368	5118	4888	4704	3070	1541
specjalne	74	68	52	51	54	44	27
dla dorosłych	9	10	0	0	0	0	0

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

Współczynnik solaryzacji netto należy odrębnie rozpatrywać dla powiatu zamojskiego oraz powiatu miasta Zamość – gdyż występują między nimi bardzo znaczące różnice (rysunek 2). W mieście ten wskaźnik jest bardzo wysoki znacznie większy niż średnia regionalna i krajowa, natomiast w powiecie zamojskim jest bardzo niski. Można przypuszczać, że wynika to z „migracji” uczniów z powiatu zamojskiego do miasta Zamość i wyniku tego w Mieście wskaźnik solaryzacji netto przekracza wartość 100%. Prowadzi to do wniosku, że mieszkańcy miasta oraz okolicznych powiatów – w tym powiatu zamojskiego preferują wybór miasta Zamość jako miejsca edukacji, oceniając poziom kształcenia w Zamościu jako satysfakcjonujący.



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

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

Szkoły nauczania podstawowego zlokalizowane w na badanym terytorium są zbliżone wielkością do średniej regionalnej (tabela 6). W 2018 roku na jedną placówkę przypadało średnio 157 uczniów, w czasie gdy w Polsce było to 209, a w woj. lubelskim 164.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6. Przeciętna liczba uczniów przypadających na placówkę szkolną

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Szkoły podstawowe i gimnazja	127	124	128	133	123	162	157
Benchmark Polska	158	156	161	168	159	204	209
Benchmark woj. lubelskie	130	129	132	136	128	162	164
Szkoły podstawowe	119	118	125	136	125	148	164
Benchmark Polska	159	160	170	183	170	182	209
Benchmark woj. lubelskie	123	123	131	139	128	145	166
Gimnazja	143	136	133	127	119	240	121
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://bd.l.stat.gov.pl/>

W szkołach średnich w roku szkolnym 2018/2019 naukę podejmowało 7 531 mieszkańców badanego terytorium, w tym 2 956 było uczniami szkół średnich zawodowych, 3 872 liceów ogólnokształcących i 703 zasadniczych zawodowych szkół lub branżowych szkół I stopnia. Ponadto w szkołach policealnych edukowało się 1 916 osób dorosłych (tabela 7). Niepokojącym jest wyraźny w latach 2012-2018 trend spadkowy osób kształcących we wszystkich wymienionych typach. W perspektywie długoterminowej, bez względu na przyczynę analizowanego zjawiska, będzie to przekładać się na niższą podaż wyedukowanej siły roboczej na rynku pracy analizowanego terytorium. Warto zauważyć, że 5 na 10 uczniów szkół średnich kształciło się w technikach lub średnich szkołach zawodowych. W najbliższych latach blisko 3660 uczniów tych szkół nabędzie kompetencje zawodowe pozwalające wejść im na rynek pracy. Jeżeli jednak obserwowany trend spadku uczniów w tych szkołach będzie utrzymany, z roku na rok coraz mniej osób będzie tą ścieżką zasilać podaż pracy na analizowanym obszarze.

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

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ponadgimnazjalne ogółem	9892	9447	9012	8558	8256	7846	7531
ogólnokształcące (licea) razem	5282	5192	4999	4746	4493	4170	3872
średnie zawodowe (technika) razem	3540	3230	3025	2937	2980	2954	2956
zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	1070	1025	988	875	783	722	703
Policealne ogółem	2552	2349	2307	2374	2235	2206	1916
Ponadgimnazjalne i policealne ogółem	12444	11796	11319	10932	10491	10052	9447
Szkoły ogólnokształcące (licea) razem	5015	5168	4999	4746	4493	4170	3872
dla młodzieży bez specjalnych	4157	3948	3855	3714	3507	3308	3083
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	858	1220	1144	1032	986	862	789
Szkoły średnie zawodowe (technika)	3540	3230	3025	2937	2980	2954	2956
w tym:	0	0	0	0	0	0	0
ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia	138	121	109	112	116	123	126

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
zawodowe							
artystyczne dające uprawnienia zawodowe kształcące wyłącznie w zakresie przedmiotów artystycznych	126	122	126	110	109	137	136
artystyczne nie dające uprawnień zawodowych	337	327	316	217	230	352	343
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	1058	1018	988	875	783	722	703
szkoły specjalne przysposabiające do pracy zawodowej	65	68	69	68	62	55	48
zawodowe dla młodzieży specjalne	22	20	24	24	29	23	12
zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	971	930	895	783	692	445	213
Branżowe I stopnia (bez specjalnych)	0	0	0	0	0	193	418
Branżowe I stopnia dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	6	12
Szkoły policealne razem	2552	2349	2307	2374	2235	2206	1916
dla młodzieży bez specjalnych	350	298	238	234	193	142	80
dla młodzieży specjalne	0	0	0	0	0	0	0
dla dorosłych	2202	2051	2069	2140	2042	2064	1836

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

W roku szkolnym 2018/2019 w szkołach ponadpodstawowych powiatu zamojskiego i miasta Zamościa najwięcej uczniów tj. 972 zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunku inżynieryjno-technicznym. Drugie miejsce pod względem „popularności” zajmowały usługi dla ludności – na tym kierunku uczyło się 830 osób. Trzecie miejsce pod względem liczby uczniów zajmuje kierunek technologii teleinformatycznych, liczba uczniów wyniosła w tym przypadku 776. Czwarte miejsce zajęły kierunki związane z architekturą i budownictwem z liczbą 320 uczniów. W powiecie także zidentyfikować można szkoły ze specjalizacjami biznesu i administracji (176 uczniów), produkcji i przetwórstwa (143 osoby), społecznymi (138 uczniów), rolniczymi (62 uczniów), weterynaryjnymi (59 uczniów), medycznymi (42 uczniów), higieny i bezpieczeństwa pracy (16 uczniów) oraz usług transportowych (11 uczniów) – tabela 8a.

Według danych z Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu w roku szkolnym 2019/2020 najwięcej osób nabywało kompetencje zawodowe technika informatyka (903 osoby łącznie w tym 837 na terenie Miasta Zamościa i 66 na terenie powiatu zamojskiego). Drugie miejsce pod względem obecnej liczebności uczniów zajmuje zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy (313 uczniów). Trzecie miejsce przypada zawodowi technika żywienia i usług gastronomicznych (304 uczniów), a czwarte technika hotelarstwa (236 uczniów), co ukazuje tabela 8b.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 8a. 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	126	0	0	126	0	0	0	0	0
społeczna	138	0	0	130	8	0	0	0	0
dziennikarstwa i informacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0
biznesu i administracji	176	0	0	162	14	0	0	0	0
fizyczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
technologii teleinformacyjnych	776	0	0	776	0	0	0	0	0
inżynieryjno-techniczna	972	77	160	735	0	0	0	0	0
produkcji i przetwórstwa	143	25	44	70	0	4	0	0	0
architektury i budownictwa	320	49	66	205	0	0	0	0	0
rolnicze	62	0	0	62	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	59	0	0	59	0	0	0	0	0
medyczna	42	0	0	0	42	0	0	0	0
opieki społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usługi dla ludności	830	62	148	620	0	0	0	0	0
higieny i bezpieczeństwa pracy	16	0	0	0	16	0	0	0	0
ochrony i bezpieczeństwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
usług transportowych	11	0	0	11	0	0	0	0	0
pozostałe	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Tabela 8b. Uczniowie według kierunków kształcenia zawodowego w roku szkolnym 2019/2020

Kierunek kształcenia zawodowego	Miasto Zamość Stan na 21.01.2020	Powiat zamojski, stan na 3 02.2020	Razem
Asystentka stomatologiczna	12		12
Cukiernik	59	*	59
Dekarz	2		2
Elektromechanik pojazdów samochodowych	27		27
Florysta	174		174
Fototechnik	19		19
Fryzjer	74	*	74
Higienistka stomatologiczna	70		70
Krawiec	5		5
Kucharz	142	*	142
Lakiernik	1		1
Lakiernik samochodowy	2		2
Mechanik pojazdów samochodowych	228	*	228
Technik mechanik pojazdów samochodowych		19	19
Monter sieci i instalacji sanitarnych	2		2
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	123	*	123
Murarz-tylnkarz	3		3
Operator obrabiarek skrawających	29		29

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kierunek kształcenia zawodowego	Miasto Zamość Stan na 21.01.2020	Powiat zamojski, stan na 3 02.2020	Razem
Opiekun medyczny	226		226
Piekarz	3		3
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	17		17
Stolarz	16		16
Technik administracji	180		180
Technik architektury krajobrazu	57		57
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	313		313
Technik budownictwa	84		84
Technik cyfrowych procesów graficznych	14		14
Technik ekonomista	161		161
Technik elektronik	118		118
Technik elektrotechnolog	20		20
Technik elektryk	224		224
Technik energetyk	47		47
Technik farmaceutyczny	14		14
Technik fotografii i multimedialny	101		101
Technik geodeta	58	29	87
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	152		152
Technik handlowiec	34		34
Technik hotelarstwa	236		236
Technik informatyk	837	66	903
Technik logistyk	178		178
Technik masażysta	52		52
Technik mechanik	49		49
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	78		78
Technik mechatronik	70		70
Technik obsługi turystycznej	9		9
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	35		35
Technik pojazdów samochodowych	200		200
Technik programista	22		22
Technik rachunkowości	36		36
Technik reklamy	8		8
Technik rolnik	82		82
Technik spedytor	19		19
Technik sterylizacji medycznej	76		76
Technik technologii żywności	75		75
Technik turystyki wiejskiej	213		213
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	31		31
Technik usług fryzjerskich	138		138
Technik usług kosmetycznych	220		220
Technik weterynarii	84		84
Technik żywienia i usług gastronomicznych	255	49	304
Terapeuta zajęciowy	66		66
Technik technologii drewna		7	7
Technik ochrony środowiska		21	21
Ślusarz		*	0
Razem	5880	191	6071

* Zawód objęty klasą wielozawodową liczącą 35 uczniów

Źródło: Informacje z PUP w Zamościu.

Na terenie Zamościa, jak uprzednio zauważono, zlokalizowane są 3 szkoły wyższe:

- Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna im. J. Zamoyskiego w Zamościu
- Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Szymona Szymonowica w Zamościu

Pierwsze dwie spośród wyżej wymienionych szkół wyższych są uczelniami niepublicznymi. W roku akademickim 2018/2019 na uczelniach w Zamościu naukę podejmowało 1 224 studentów, uczelnie te ukończyło natomiast 256 absolwentów. Zarówno liczba studentów jak i absolwentów z roku na rok maleje. Na przestrzeni 7 lat liczba żaków kształcących się w Zamościu zmniejszyła się trzykrotnie, liczba absolwentów spadła aż czterokrotnie (tabela 9). Naukę w zamojskich uczelniach częściej podejmują kobiety.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 9. Liczba studentów i absolwentów szkół wyższych zlokalizowanych w Zamościu.

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Studenci ogółem	3702	2898	2318	1558	1264	1158	1224
Studenci kobiety	2270	1703	1287	835	693	678	752
Studenci mężczyźni	1432	1195	1031	723	571	480	472
Absolwenci ogółem	1167	1320	1043	783	502	440	256
Absolwenci kobiety	733	946	702	509	302	268	158
Absolwenci mężczyźni	434	374	341	274	200	172	98

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

Według Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych wśród szkół średniego szczebla status placówek niepublicznych ma 12 liceów ogólnokształcących, 12 szkół policealnych oraz 5 techników². Pozostałe szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe oraz policealne zlokalizowane w powiecie zamojskim i Zamościu mają status szkół publicznych (tabela 10).

Tabela 10. Szkoły ogólnokształcące, branżowe I stopnia oraz policealne według gestora

Wyszczególnienie	Jednostka samorządu gminnego	Samorząd powiatowy - powiat ziemski	Miasto na prawach powiatu	Jednostka samorządu wojewódzkiego	Jednostka administracji rządowej (centralnej)	Organizacja społeczna lub stowarzyszenie	Organizacja wyznaniowa	Pozostałe
Szkoły ogólnokształcące (licea)	2	1	6	0	0	1	0	5
Szkoły zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	0	1	3	0	0	2	0	2
Szkoły policealne	0	0	2	1	0	1	0	10

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

Technika niepubliczne mają w ofercie następujące kierunki zawodowe:³

- I Prywatne Technikum Hotelarskie w Zamościu:
 - technik żywienia i usług gastronomicznych
 - technik hotelarstwa
 - technik informatyk
- Technikum "lider" w Zamościu
 - technik informatyk
 - technik żywienia i usług gastronomicznych
 - technik geodeta
 - technik logistyk
 - technik hotelarstwa
 - technik usług fryzjerskich
- Technikum New Technology w Zamościu
 - technik informatyk
 - technik programista

² Dane GUS są w tym przypadku rozbieżne z danymi Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych.

³ Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych: <https://rspo.men.gov.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Technikum TEB Edukacja
 - technik analityk
 - technik informatyk
 - technik obsługi turystycznej
 - technik organizacji reklamy
 - technik usług fryzjerskich
 - technik logistyk
- Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego im. Jana Kilińskiego w Zamościu
 - technik usług fryzjerskich
 - technik obsługi turystycznej
 - technik żywienia i usług gastronomicznych
 - technik handlowiec
 - technik technologii odzieży
 - technik hotelarstwa
 - technik informatyk

Warto, dodać że w Zamościu zlokalizowanych jest 12 niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego są to:⁴

- Akademia Maturzysty
- Centrum Edukacji Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego w Zamościu
- Centrum Usług Szkoleniowych "LIDER"
- FORUMEDUKACYJNE.EU
- Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego "Humenny" Sylwia Humenna w Zamościu
- Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego Officer Security
- Niepubliczne Centrum Kształcenia Zawodowego
- Ośrodek Kształcenia Kursowego
- Ośrodek szkolenia, dokształcania i doskonalenia kadr "kursor"
- Ośrodek Szkoleniowy Centrum Nauki i Biznesu "Żak" w Zamościu
- TEB Edukacja Studium Kształcenia Praktycznego
- Zakład Doskonalenia Zawodowego W Lublinie Oddział W Zamościu Centrum Kształcenia

Poza wymienionymi niepublicznymi placówkami kształcenia ustawicznego w Zamościu funkcjonuje także jedna niepubliczna placówka oświatowo-wychowawcza w systemie oświaty – jest nią Centrum Edukacji Marta Kułaj Wyszłyńska.

Oferta zlokalizowanych w Zamościu niepublicznych szkół wyższych nie jest znacząco zróżnicowana. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna im. J. Zamoyskiego w Zamościu oferuje kształcenie na 3 kierunkach:⁵ Administracja, Ekonomia i Bezpieczeństwo Narodowe. Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu oferuje natomiast kształcenie na 3 kierunkach na studiach

⁴ Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych: <https://rspo.men.gov.pl/>

⁵ <http://www.wszh-e.edu.pl/kurs-archiwistyka-i-zarzadzanie-dokumentacja/#>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pierwszego stopnia: Administracji, Fizjoterapii, Pielęgniarstwa oraz na jednym kierunku na studiach drugiego stopnia – Fizjoterapii.⁶

Szerszą ofertę ma publiczna uczelnia, którą jest Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Szymona Szymonowica w Zamościu. Kształci ona na 7 kierunkach na poziomie studiów licencjackich: Bezpieczeństwo Narodowe, Filologia angielska, Finanse i rachunkowość, Pedagogika, Turystyka i rekreacja, Pielęgniarstwo i Informatyka oraz dwóch kierunkach inżynierskich: logistyka oraz mechanika i budowa maszyn.⁷

Liczba etatów nauczycieli w szkołach zlokalizowanych na obszarze powiatu zamojskiego i w Zamościu od 2012 roku spadła o 7,2%. Zaobserwować można niewielkie wahania liczby etatów dla nauczycieli szkół szczebla podstawowego przy jednoczesnym wyraźnym spadku liczby etatów w szkołach średniego szczebla edukacji (tabela 11). W roku 2018/2019 liczba nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w szkołach szczebla podstawowego wyniosła 1343,0, natomiast w szkołach szczebla średniego i szkołach policealnych łącznie osiągnęła poziom 636,2 etatu co razem odpowiadało liczbie 1979,2 etatów. Mając na uwadze liczbę nauczycieli przypadających na 100 uczniów można stwierdzić, że jest ona w powiecie umiarkowana. Wyniosła w ostatnim roku szkolnym 8,3 i była wyższa o 0,3 od średniej dla Polski, ale jednocześnie niższa o 0,6 względem średniej woj. lubelskiego, co oznacza, że uczniowie mogą liczyć w powiecie na nieznacznie większy dostęp do nauczyciela niż przeciętnie w kraju, ale jednocześnie dostęp ten jest słabszy niż na innych obszarach województwa.

Tabela 11. Nauczyciele pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni w przeliczeniu na etaty według typów szkół

Typ szkoły	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
liczba etatów							
Podstawowa	816,21	806,17	866,1	911,9	859,86	1025,2	1191,3
Gimnazjum	510,33	502,65	480,77	456,37	434,99	298,41	151,7
Ogólnokształcąca (liceum)	287,76	277,88	279,45	276,84	253,05	234,58	226,89
Średnia zawodowa (technikum)	262,25	255,44	243,83	238,44	237,94	245,94	251,87
Szkoły artystyczne	88,49	86,47	85,35	85,26	85,23	84,75	84,56
Zasadnicze zawodowe i Branżowe I stopnia	87,8	87,65	86,89	82,61	74,78	47,03	28,19
Policealna	79,41	69,61	59,66	60,47	72,5	73,07	44,7
Podstawowe i gimnazja razem	1326,5	1308,8	1346,9	1368,3	1294,9	1323,6	1343,0
Ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne razem	805,71	777,05	755,18	743,62	723,5	685,37	636,21
Ogółem	2132,3	2085,9	2102,1	2111,9	2018,4	2008,9	1979,2
Liczba etatów nauczycieli na 100 uczniów							
Powiat	7,6	7,8	7,9	7,9	8,1	8,2	8,3
Benchmark Polska	7,4	7,6	7,8	7,8	8,0	8,1	8,0
Benchmark woj. lubelskie	7,8	7,9	8,2	8,2	8,5	8,6	8,6

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

Na dzień przygotowania niniejszego opracowania w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ w powiecie zamojskim i powiecie grodzkim Zamość zarejestrowanych było 574 szkolenia, zogniskowanych na 30 obszarach tematycznych. Szkolenia te oferowało w sumie 50 podmiotów (tabela 11). Tak bogata oferta szkoleniowa wynika głównie z oferty dostępnej na terenie

⁶ <http://www.wszia.edu.pl/index.php?p=wydzialy>

⁷ <http://pwsz.zamosc.pl/>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

miasta Zamość, obejmującej aż 525 szkoleń. Najczęściej oferta szkoleń dotyczyła obszaru usług transportowych (113 ofert), rozwoju osobowości i kariery zawodowej (96 ofert), informatyki i wykorzystania komputerów (40 oferty), architektury i budownictwa (31 ofert) oraz sprzedaży, marketingu, public relations bądź handlu nieruchomościami (30 ofert). Liczbę 10 ofert szkoleniowych przekroczyły jeszcze takie obszary tematyczne jak: usługi gastronomiczne; szkolenia dla nauczycieli i nauki o kształceniu; bhp; rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna; usługi fryzjerskie, kosmetyczne; opieka społeczna; opieka zdrowotna; technika i handel artykułami technicznymi; prace sekretarskie i biurowe.

Tabela 12. Oferty szkoleń w STOR w styczniu 2020 roku

Obszar Szkolenia	Liczba oferowanych szkoleń	Liczba podmiotów oferujących szkolenia w danym obszarze
Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	1	1
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	96	10
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	24	8
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	5	4
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	3	2
Języki obce	8	6
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1	1
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	30	12
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	21	10
Zarządzanie i administrowanie	19	10
Prace sekretarskie i biurowe	12	7
Prawo	7	5
Informatyka i wykorzystanie komputerów	40	10
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	18	6
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	2	1
Architektura i budownictwo	31	5
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	8	5
Opieka zdrowotna	19	8
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	12	6
Ochrona własności i osób	10	3
Ochrona środowiska	3	2
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	3	3
Usługi gastronomiczne	29	5
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	16	4
Usługi krawieckie, obuwnicze	5	3
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	113	13
Pozostałe usługi	8	5
BHP	21	9
Nauka aktywnego poszukiwania pracy	6	2
Inne obszary szkoleń	3	3
Ogółem	574	50

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

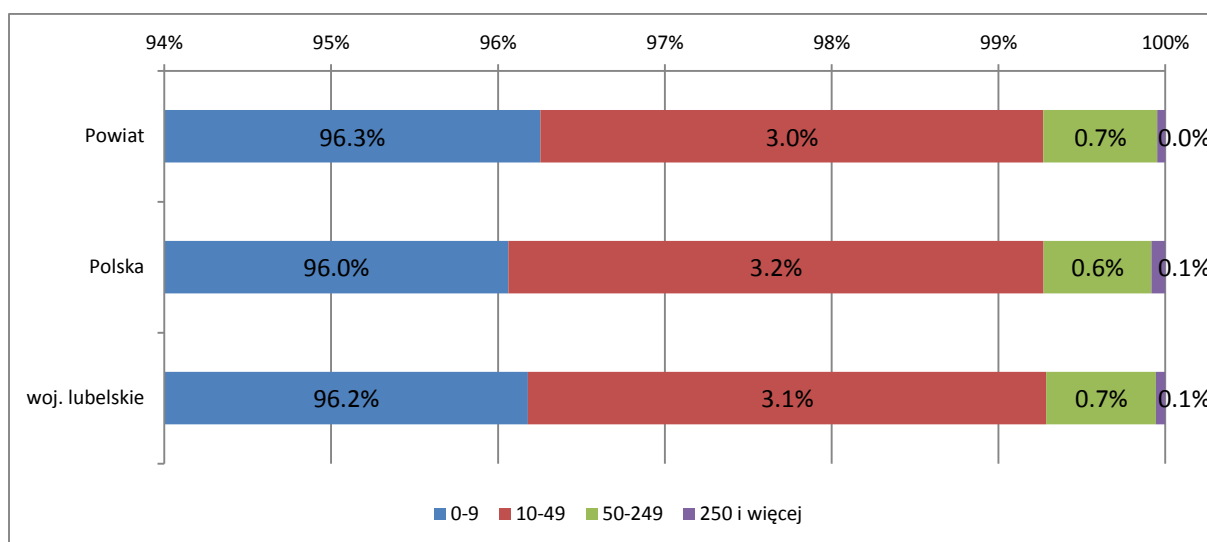
Rozdział II. Obszar przedsiębiorców

Na terenie powiatu na koniec 2018 roku w REGON zarejestrowane były 14 494 podmioty, z których 96,3% stanowiły podmioty zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników. Udział mikropodmiotów w populacji ogółu podmiotów powiatu zamojskiego i powiatu grodzkiego Zamościa jest niemal taki sam jak w całym województwie (dla lubelskiego jest to 96,3%) i nieznacznie większy od analogicznego odsetka dla obszaru Polski (dla którego wynosi 96,0%). Od 2012 roku widać wyraźny rokroczny przyrost mikroprzedsiębiorstw. W tym samym czasie liczba małych przedsiębiorstw początkowo podlegała wahaniom, by w ostatnich 3 latach wyraźnie spaść. Spadła także w ostatnich 7 latach liczba średnich przedsiębiorstw. Oznacza to, że zdolność do samo zatrudnienia i gotowość do podejmowania własnej działalności gospodarczej w społeczności analizowanego obszaru może mieć w przyszłości coraz większe znaczenie dla kształtowania sytuacji na rynku pracy tego obszaru. Na terenie powiatu działa 8 podmiotów zatrudniających ponad 249 pracowników w tym 3 zatrudniają ponad 999 pracowników (tabela 13, rysunek3).

Tabela 13. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do REGON według klas wielkości

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
0-9	13276	13469	13511	13597	13608	13816	13951
10-49	470	480	470	478	484	453	437
50-249	107	105	107	107	108	102	99
250-999	5	5	5	5	5	5	4
1000 i więcej	3	3	3	3	3	3	3
Razem	13861	14062	14096	14190	14208	14379	14494
Struktura (razem = 100%)							
0-9	95,8%	95,8%	95,8%	95,8%	95,8%	96,1%	96,3%
10-49	3,4%	3,4%	3,3%	3,4%	3,4%	3,2%	3,0%
50-249	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%
250-999	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

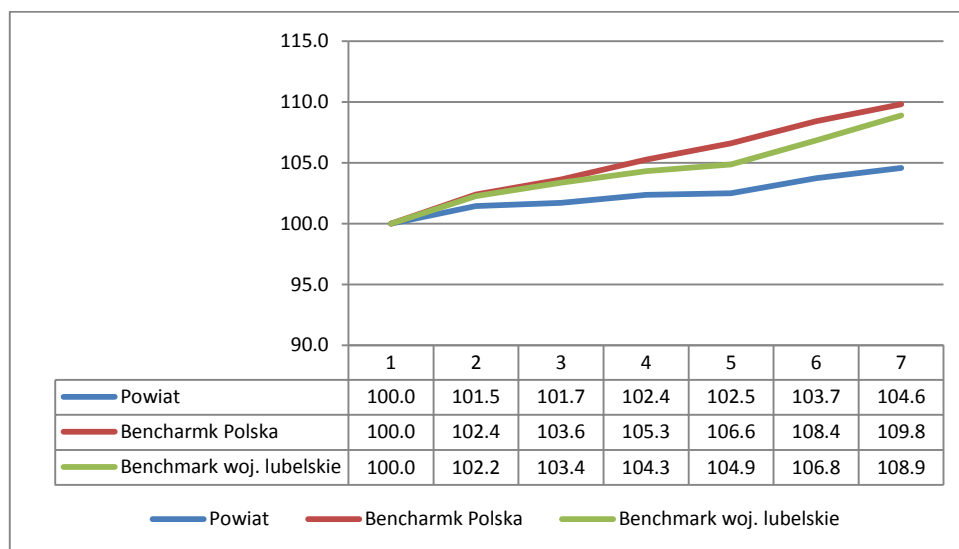


Rysunek 3. Struktura podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON według wielkości, powiat na tle Polski i województwa

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

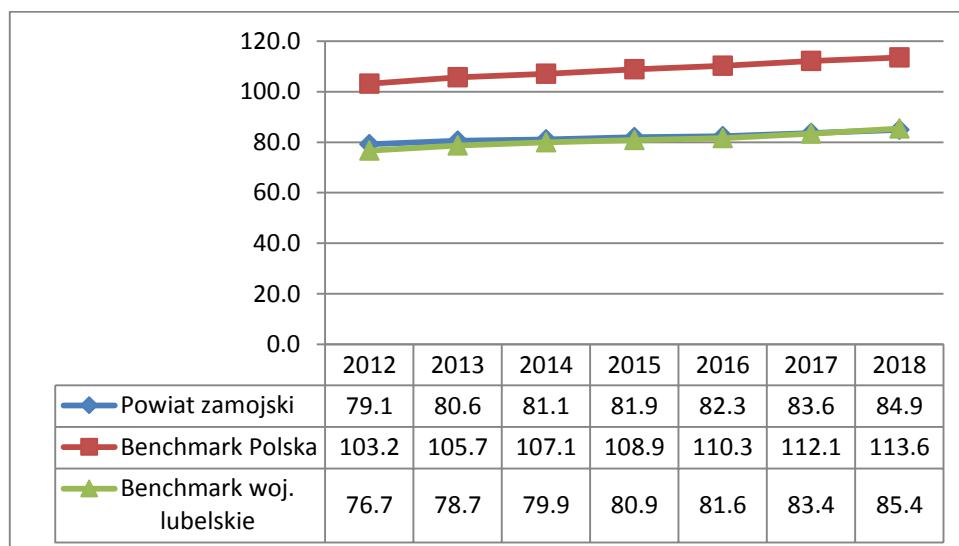
Dynamika skumulowana liczby podmiotów gospodarczych w REGON w ostatnich latach jest bardzo niska (rysunek 4). W powiecie liczba podmiotów przyrasta znacznie wolniej niż przeciętnie w województwie lubelskim i średnio w Polsce. Preferencja do uruchomienia własnej działalności są zatem w społeczności lokalnej analizowanego powiatu niższe niż przeciętnie w regionie i kraju.



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

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

Obecny poziom przedsiębiorczość jest już mniejszy niż średnio w regionie, podczas gdy jeszcze w roku 2017 był wyższy (rysunek 5). Wskaźnik nasycenia powiatu przedsiębiorczością mierzony liczbą podmiotów na 1000 mieszkańców rósł na tyle wolno, że w 2018 roku wyniósł 84,9 i wyprzedziła go wartość referencyjna oparta na wskaźniku skalkulowanym dla województwa lubelskiego, która osiągnęła poziom 85,4.



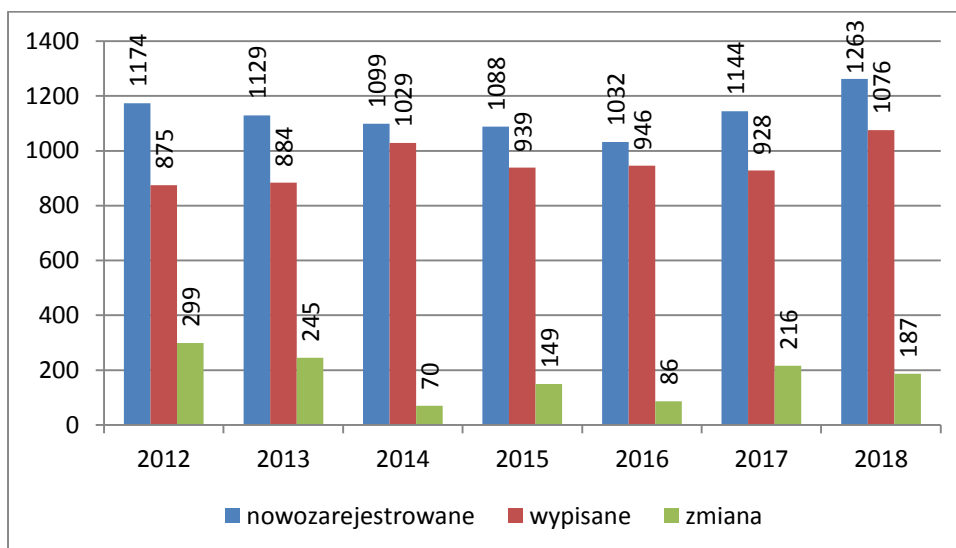
Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców, powiat na tle kraju i województwa w latach 2012-2018.

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

Saldo zarejestrowanych i wypisanych z REGON podmiotów co roku jest dodatnie, ale przyrost podmiotów jest zbyt niski, aby uznać przedsiębiorczość w badanym obszarze jako satysfakcjonującą. Warto zauważyć, że bezwzględna liczba nowo rejestrowanych podmiotów jest wysoka, ale bardzo

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

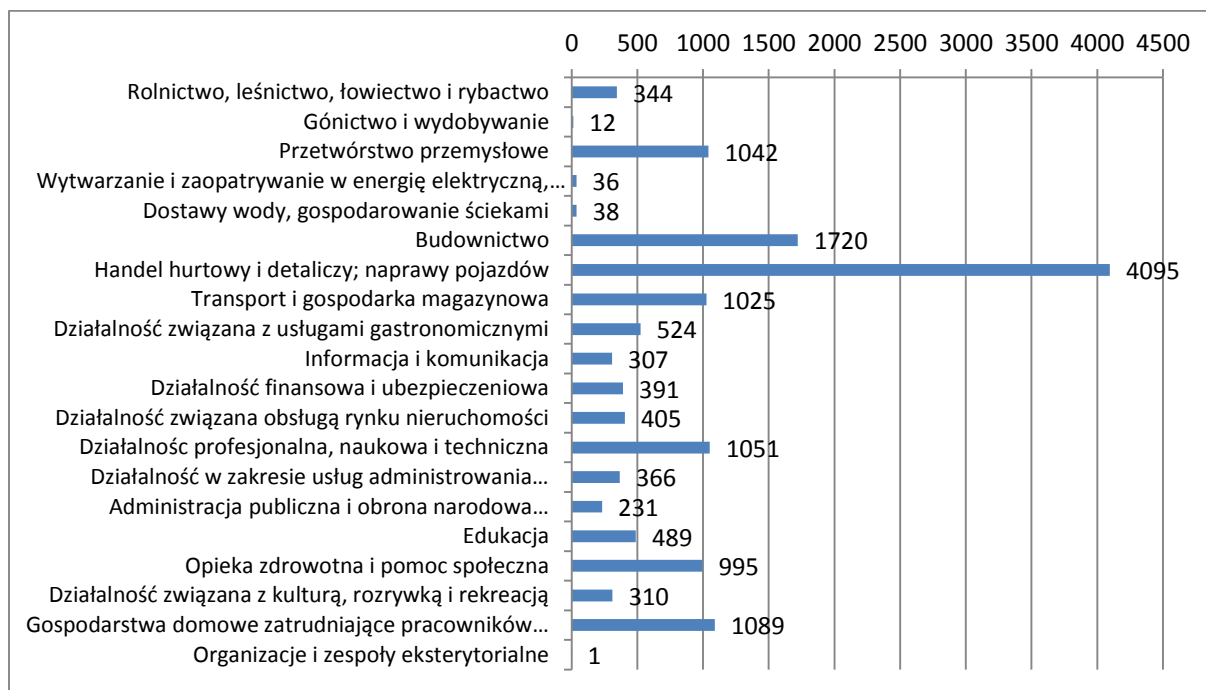
znacząca jest też liczba rocznie wyrejestrowywanych podmiotów, co może oznaczać, że barierą dla poprawy wskaźników przedsiębiorczości jest nie tyle brak inicjatyw gospodarczych ze strony społeczności, co trudne warunki prowadzenia działalności gospodarcze na badanym obszarze, skutkujące dużą liczbą likwidacji działalności.



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 4095 podmioty (rysunek 7). Drugie miejsce zajmuje budownictwo, w którym zarejestrowanych było 1720 podmiotów, trzecie miejsce przypada 1089 gospodarstw domowym zatrudniającym pracowników. Czwarte miejsce pod względem częstości występowania zajęły podmioty związane działalnością profesjonalną lub naukową liczące 1051 jednostek. Pierwszą piątkę dopełniają 1042 podmioty z sekcji przetwórstwa przemysłowego.

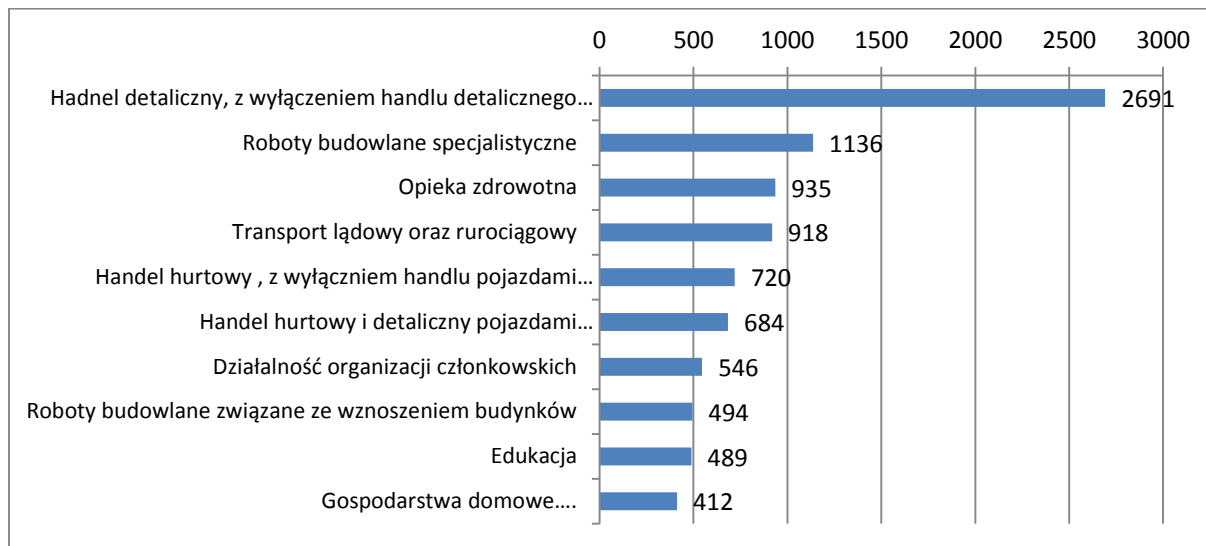


Rysunek 7. Podmioty gospodarki narodowej wg Sekcji PKD w powiecie w roku 2018

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://bdl.stat.gov.pl/>

Według danych GUS w sektorze rolnictwa pracowało na badanym obszarze 26 451 osób co stanowiło 48,6% pracujących ujętych w statystyce zatrudniania według grup sekcji. Udział sektora rolnictwa w kształtowaniu zatrudnienia na badanym obszarze jest jeszcze względnie wysoki na tle kraju, ale niski jak na województwo lubelskie i systematycznie maleje. Zyskują natomiast na znaczeniu sektory pozostałych usług oraz przetwórstwa i budownictwa. W pierwszym z wymienionych w 2018 zatrudnione było 23,8% pracujących wykazywanych przez GUS tj. 12 943 osoby. Natomiast w sektorze przemysłu i budownictwa było to 14,3%, czyli 7794 osoby. Warto dodać, że w latach 2012-2018 dla rynku pracy powiatu zamojskiego i powiatu grodzkiego Zamościa straciły na znaczeniu także sektory handlu i napraw oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej z obsługą rynku nieruchomości włącznie. W obu tych sektorach we wskazanym horyzoncie czasu spadła liczba pracujących odpowiednio o 267 i 255 osób (tabela 14).

Tabela 14. Pracujący w powiecie według grup sekcji

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	26476	26480	26506	26500	26488	26469	26451
przemysł i budownictwo	7034	6846	6992	6800	7397	7739	7794
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	6672	6572	7180	6360	6500	6239	6405
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1105	1134	1062	1061	892	867	850
pozostałe usługi	11987	12368	12457	12448	12858	12782	12943
Ogółem	53274	53400	54197	53169	54135	54096	54443

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Struktura							
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	49,7%	49,6%	48,9%	49,8%	48,9%	48,9%	48,6%
przemysł i budownictwo	13,2%	12,8%	12,9%	12,8%	13,7%	14,3%	14,3%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	12,5%	12,3%	13,2%	12,0%	12,0%	11,5%	11,8%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2,1%	2,1%	2,0%	2,0%	1,6%	1,6%	1,6%
pozostałe usługi	22,5%	23,2%	23,0%	23,4%	23,8%	23,6%	23,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Analiza liczby ofert pracy od listopada 2018 do listopada 2019 roku w ujęciu miesięcznym pozwala dostrzec, że całkowita liczba ofert na koniec miesiąca zmalała ze 155 do 70, jednocześnie znacząco, bo dwukrotnie, wzrosła liczba osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę z 42 do 84, co oznacza poprawę na rynku pracy w skali ostatniego roku – mniejszą liczbę osób bezrobotnych (tabela 15), ale jednocześnie potencjalne większe trudności ze znalezieniem pracy dla osób pozostających bez pracy. Liczba bezrobotnych we wskazanym horyzoncie czasu zmalała 639 co oznaczało zmianę o blisko 10% rok do roku. Warto zauważyć, że oferty zgłoszone z sektora prywatnego w ciągu ostatniego miesiąca ujętego w poniższym zestawieniu stanowiły 89%, ogółu ofert tego miesiąca.

Tabela 15. 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)	473	394	155	42
grudzień	193	175	77	89
styczeń	587	500	273	26
luty	462	385	292	24
marzec	659	581	400	17
kwiecień	344	298	201	32
maj	526	457	366	16
czerwiec	349	298	366	16
lipiec	352	288	190	31
sierpień	461	383	196	29
wrzesień	396	348	139	41
październik	370	335	154	37
listopad (2019)	314	278	70	84

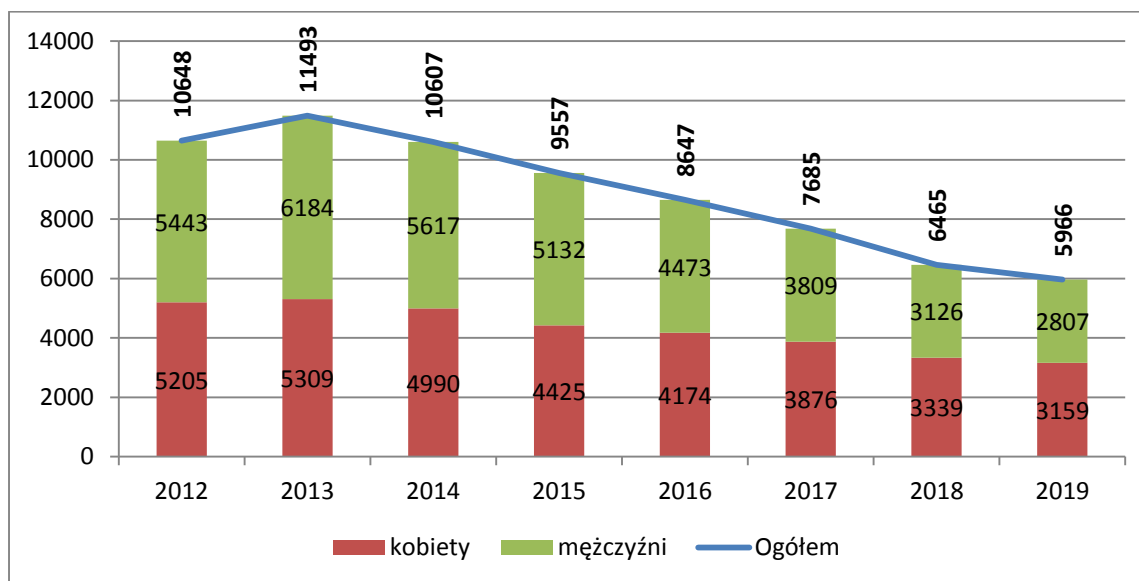
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych: <https://bdl.stat.gov.pl/>

Ogólna liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w całym 2019 r. wyniosła 5 028, z czego 3 517 to oferty z terenu miasta Zamość, a 1 511 z powiatu zamojskiego. Liczba ofert subsydiowanych kształtowała się na poziomie 1 792 (35,6%), natomiast w analogicznym

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

okresie 2018 r. wynosiła 2 398 (43,4%). W porównaniu do danych z analogicznego okresu 2018 r., liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej pozostających w dyspozycji Urzędu zmniejszyła się o 498 (głównie ofert pracodawców z sektora prywatnego gospodarki). Odnotowano spadek liczby ofert pracy o 186 z miasta Zamość oraz o 312 z powiatu zamojskiego.⁸

Liczba osób bezrobotnych na analizowanym terytorium zmniejsza się nieprzerwanie od 2013 roku. W ostatnich 6 latach, według danych na koniec czerwca, spadek ten wyniósł 5 527 osób co oznacza zmianę o 48,1% (rysunek 9). W tym samym okresie spadła stopa bezrobocia zarówno w powiecie zamojskim jak i powiecie grodzkim Zamość odpowiednio z 15,4% do 8,7% oraz z 16,0% do 8,0% (rysunek 10). Liczba pozostających bez pracy kobiet jest aż o 12,5 % większa niż mężczyzn, dlatego należy uznać, że problem bezrobocia na badanym obszarze częściej dotyka osoby płci żeńskiej.



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

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

Na koniec grudnia 2019 r. ogólna liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w PUP Zamość wynosiła 6 050. Z danych statystycznych na dzień 31 grudnia 2019 r. wynika, iż całkowita liczba osób bezrobotnych pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu zmniejszyła się w stosunku do analogicznego okresu 2018 r. o 783 osoby, tj. o 11,5%. W powiecie zamojskim nastąpił spadek 0 414 osób bezrobotnych (0 10,3%), natomiast w mieście Zamość o 369 osób (0 13,1%).⁹

Stopy bezrobocia znacząco spadły pomimo stabilnego poziomu stóp napływu bezrobocia, zatem można twierdzić, że istotną rolę w poprawie na rynku pracy powiatu zamojskiego i miasta Zamość w latach 2013-2019 odegrali pracodawcy tworzący nowe miejsca pracy (rysunek 10).

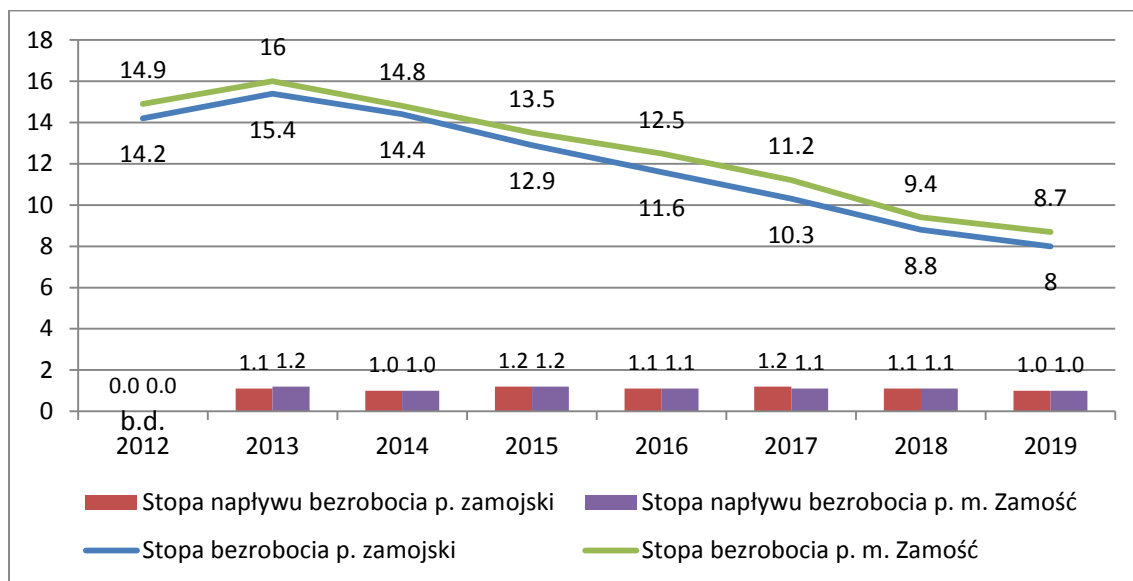
Na koniec grudnia 2019 r. krajowa stopa bezrobocia wynosiła 5,2%, zaś w województwie lubelskim kształtowała się na poziomie 7,4%. Dla powiatu zamojskiego wskaźnik ten wyniósł 8,2%, zaś dla miasta Zamość 8,7%. W stosunku do analogicznego okresu 2018 r. obserwujemy spadek stopy bezrobocia na poziomie 0,6 pkt procentowego w kraju oraz 0,6 pkt procentowego w województwie lubelskim, 1 pkt proc. w powiecie zamojskim i 1,2 pkt procentowego w mieście Zamość. Na koniec

⁸ Informacja z Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu z dn. 4 lutego 2020, Zamość.

⁹ Tamże.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

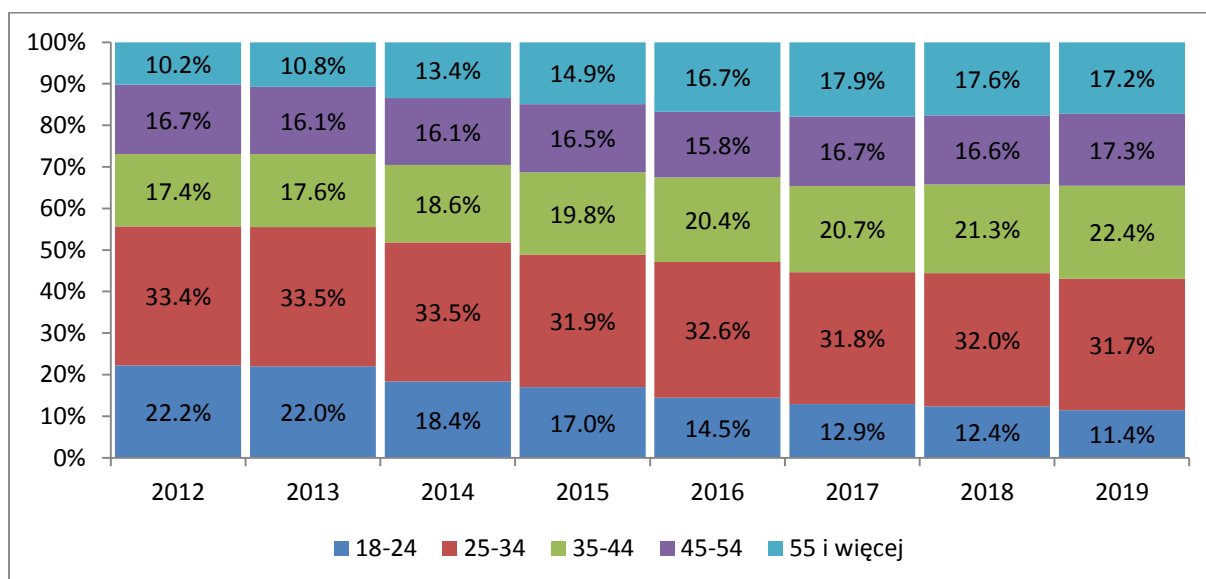
grudnia 2019 r. powiat zamojski zajął 11. miejsce, a miasto Zamość 15. miejsce w województwie lubelskim pod względem wielkości stopy bezrobocia.¹⁰



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/>

Wśród bezrobotnych coraz mniejszą część stanowią osoby poniżej 35 roku życia - maleje udział zarówno frakcji bezrobotnych w wieku do 24 roku życia jak i frakcji osób w wieku 25-34 lata. Rośnie natomiast udział wszystkich grup wiekowych powyżej 34 roku, w tym najszybciej wzrasta udział osób w najstarszej wyróżnionej kategorii wiekowej – osób powyżej 55 roku życia (rysunek 11). Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych pozwalają stwierdzić, że wśród pracodawców rosną preferencje zatrudniania osób młodych.



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

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

¹⁰ Tamże.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

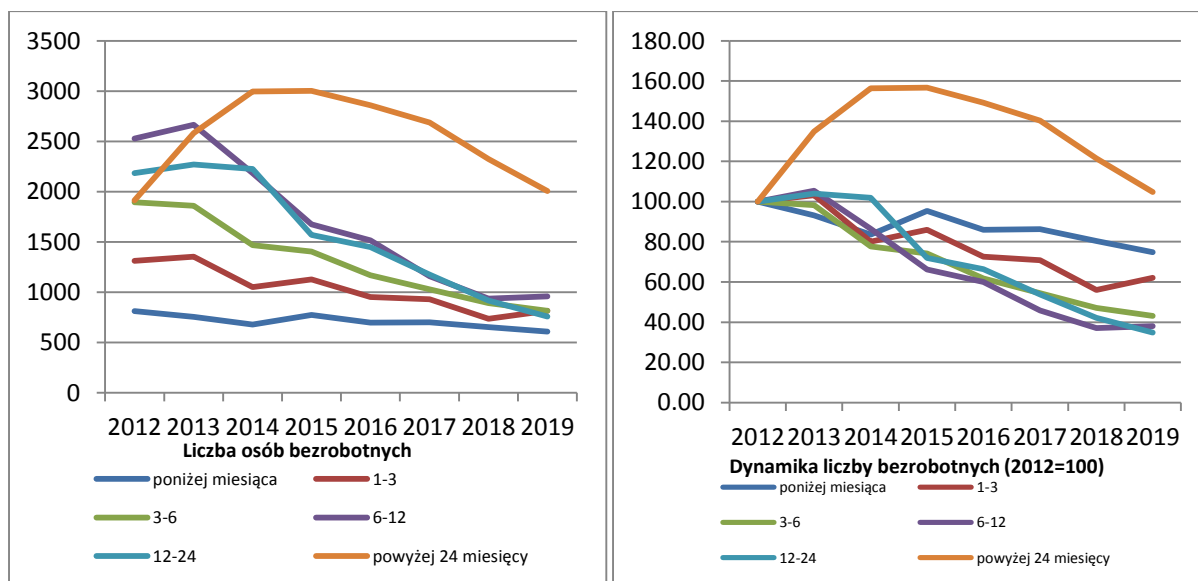
Obserwowane zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych, są spójne z trendami zmian osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy z uwagi na wiek – liczba osób w wieku do 30 roku życia wyraźnie spada, zmniejsza się także udział tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych. Rośnie natomiast wyraźnie udział osób w wieku powyżej 50 roku życia, pomimo malejącej liczebności tych osób. Udział, zaliczanych do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji bezrobotnych w powiecie na przestrzeni lat początkowo rósł (do roku 2016), poczym zaczął maleć. Trend spadkowy trwa do chwili obecnej, jednak w skali całego okresu zwiększył się o 3,3 pkt. proc i wyniósł w I półroczu 2019 roku 61,0%. Zauważyć należy, że z uwagi na malejącą ogólną liczbę osób bezrobotnych w powiecie, także liczba osób długotrwale bezrobotnych spadła i to aż o 40,8% w stosunku do 2012 roku co wskazuje na wyraźną poprawę na analizowanym rynku pracy.

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

Osoby bezrobotne	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba osób								
do 30 roku życia	-	-	-	3298	2759	2285	1895	1645
powyżej 50 roku życia	2079	2218	2313	2267	2163	2059	1708	1555
długotrwale bezrobotne	6145	6775	6940	6182	5681	4979	4070	3637
Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych								
do 30 roku życia	-	-	-	34,5%	31,9%	29,7%	29,3%	27,6%
powyżej 50 roku życia	19,5%	19,3%	21,8%	23,7%	25,0%	26,8%	26,4%	26,1%
długotrwale bezrobotne	57,7%	58,9%	65,4%	64,7%	65,7%	64,8%	63,0%	61,0%

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

Malejącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych ukazują także dane o liczbie osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy, przy czym ujawniają one, że o ile liczba osób długotrwale bezrobotnych, jednak nie dłużej niż 2 lata spadła, o tyle liczba osób pozostających bez pracy przez czas dłuższy niż dwa lata wzrosła (rysunek 12). Najszybszy spadek bezrobocia dotyczył osób będących bezrobotnymi od 6 do 12 miesięcy.

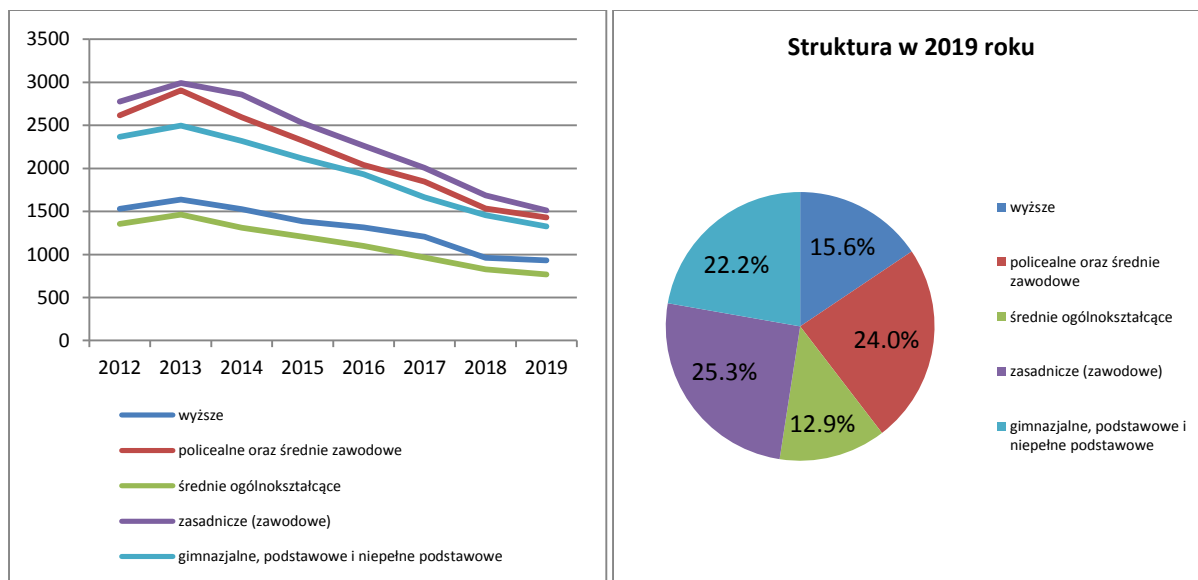


Rysunek 12. Bezrobocie i jego dynamika w latach 2012-2019 według czasu pozostawania bez pracy, według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

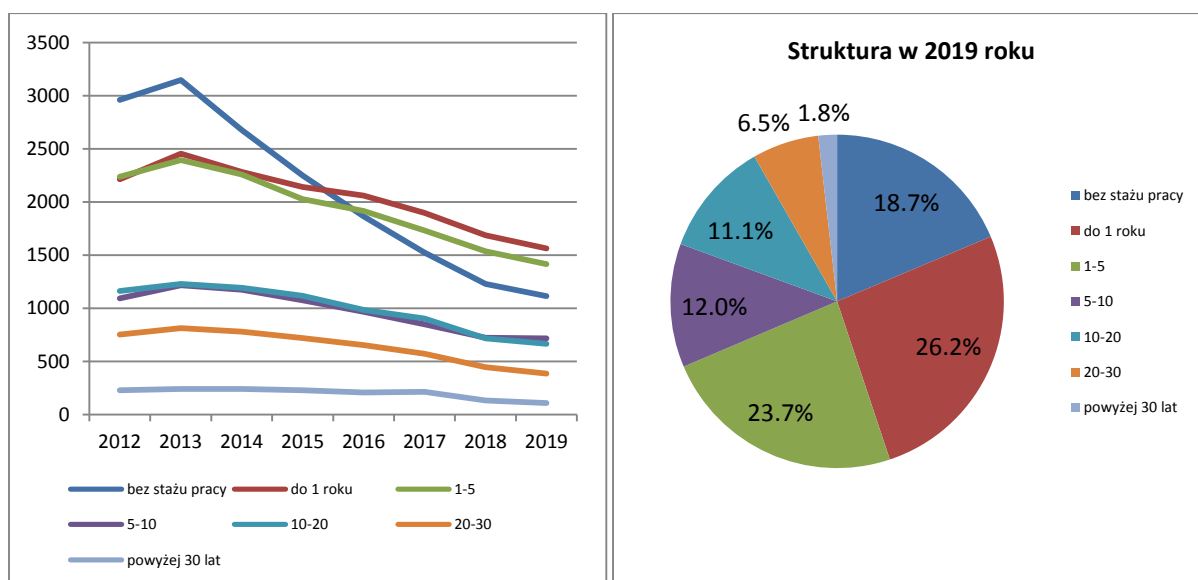
Wśród bezrobotnych powiatu najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (12,9%), a największą z wykształceniem zasadniczym zawodowym (25,3%) – w tej drugiej wymienionej grupie jednak bezrobocie spało najbardziej, od 2012 roku aż o 1 268 osób. Znaczny spadek miał miejsce także w grupie osób z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym (zmniejszenie liczby bezrobotnych 1184 osoby) – 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/>

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

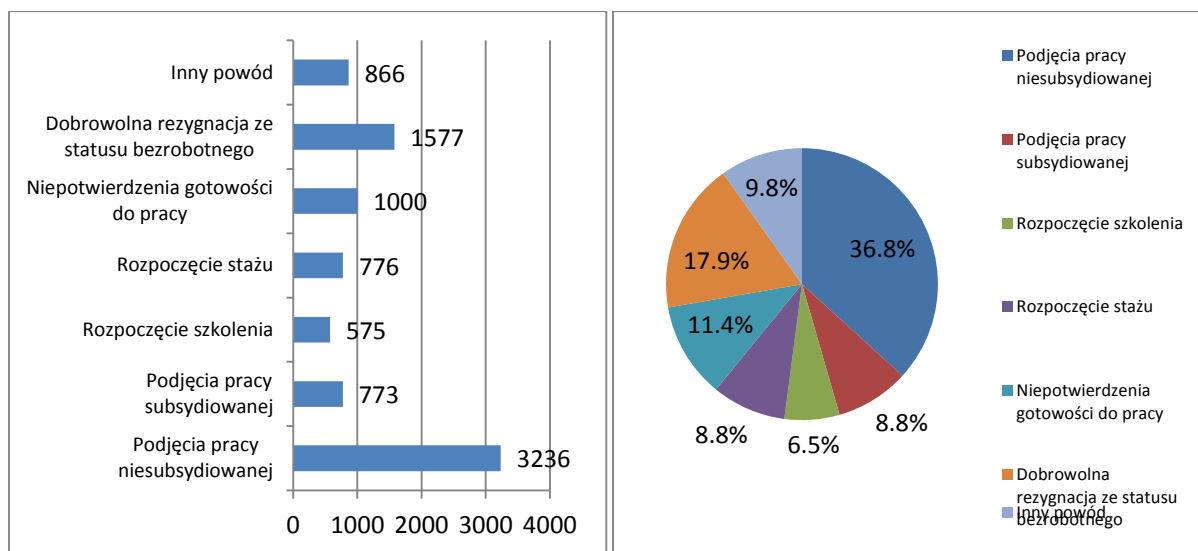


Rysunek 14. Liczba osób bezrobotnych według ich stażu pracy w latach 2012-2019 oraz struktura tych osób w roku 2019, według danych na koniec pierwszego półrocza

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

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W okresie od stycznia do października 2019 roku w powiatowym urzędzie pracy wyrejestrowanych zostało łącznie 8 803 bezrobotnych. Najczęstszą przyczyną opuszczenia rejestrów przez bezrobotnych, było podjęcie pracy niesubsydiowanej – pracę taką podjęło w ciągu roku 3 236 bezrobotnych (tj. 36,8% przyczyn wykreśleń z rejestru). Drugą najczęstszą przyczyną wyłączenia z rejestru bezrobotnych była dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego – dokonało tego 1 577 osoby (17,9% przyczyn wykreśleń), co ukazuje rysunek 15. Pracę subsydiowaną podjęło 773 osób, co przyczyniło się do 8,8% ogółu wykreśleń z rejestru.

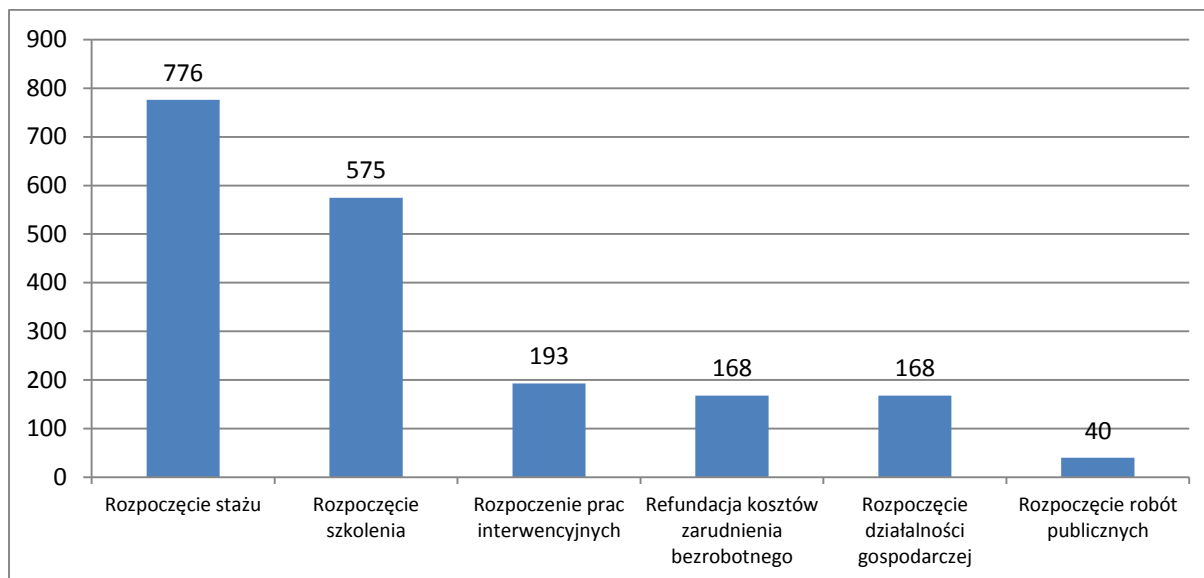


Rysunek 15. Podjęcia pracy przez bezrobotnych na tle przyczyn wypisu z rejestru bezrobotnych w powiecie od stycznia do października 2019 roku.

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

Najsukuteczniejszą formą aktywizacji bezrobotnych w powiecie zamojskim i mieście Zamość były staże. W okresie od stycznia do października 2019 roku pozwoliły one wyrejestrować 776 osób bezrobotnych. Drugą pod względem liczebności skuteczną aktywizacją był szkolenia, na które skierowano 575 osób we wskazanych czasie. Prace interwencyjne podjęto 193 bezrobotnych, dzięki czemu możliwe było ich wykreślenie z rejestru. Rozpoczęcie subsydiowanej działalności było skuteczną formą aktywizacji 168 osób, taką samą skuteczność wykazała refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego (rysunek 15, tabela 16).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



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	
Osoby wyłączone z ewidencji w miejscu sprawozdawczym	579	780	844	915	822	803	972	783	891	7389
podjęcia pracy w miesiącu sprawozdawczym	297	341	368	421	392	341	402	354	444	3360
niesubsydiowanej	261	305	323	305	283	295	326	308	396	2802
podjęcia działalności gospodarczej	7	7	7	20	16	14	13	8	8	100
pracy sezonowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
subsydiowanej	36	36	45	116	109	46	76	46	48	558
prac interwencyjnych	11	13	26	19	9	9	5	7	12	111
robót publicznych	0	0	0	57	5	2	0	0	5	69
podjęcia działalności gospodarczej	1	0	1	21	45	8	41	12	9	138
w tym w ramach bonu na zasiedlenie	1	0	1	0	0	0	1	0	0	3
podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	6	6	7	6	18	21	19	13	13	109
podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	8	10	8	4	23	4	7	8	6	78
podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia	0	0	0	3	0	1	0	2	0	6
inne	10	7	3	6	9	1	4	4	3	47
rozpoczęcia szkolenia	0	27	30	70	44	44	48	10	23	296
w tym w ramach bonu szkoleniowego	0	4	3	4	0	1	3	0	1	16
rozpoczęcia stażu	40	91	84	77	70	51	69	56	53	591
w tym w ramach bonu stażowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	15	3	26	32	8	8	2	6	4	104
w tym w ramach PAI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI	8	3	7	4	14	16	22	13	14	101
odmowy ustalenia profilu pomocy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
niepotwierdzenia gotowości do pracy	88	138	153	144	130	159	185	142	145	1284
dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	93	109	101	107	102	139	180	134	123	1088
podjęcia nauki	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3
osiągnięcia wieku emerytalnego	11	10	20	10	13	12	10	18	16	120
nabycia praw emerytalnych lub rentowych	6	5	3	3	5	2	4	6	4	38
nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	3	5	5	4	10	5	7	1	6	46
inne	18	48	46	43	34	26	43	43	57	358

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

Sytuacja bezrobotnych na rynku pracy w szczególności zależy od zgłaszanego przez podmioty gospodarcze zapotrzebowania na nowych pracowników. Wypadkową tego zapotrzebowania oraz podaży pracy jest deficyt, bądź nadwyżka, która w odniesieniu do poszczególnych zawodów monitorowana jest przez powiatowe urzędy pracy. Ponieważ powiat zamojski i miasto Zamość są traktowane jako odrębne powiaty, monitoring ten odbywa się oddzielnie w odniesieniu do każdego z tych obszarów. W powiecie zamojskim lista zawodów deficytowych w II półroczu 2018 roku była stosunkowo krótka – obejmowała zaledwie 5 zawodów, w których brakowało potencjalnych pracowników. Zawodami maksymalnie deficytowymi, tj. takimi które wyczerpują definicję zawodów deficytowych, a jednocześnie brak jest osób bezrobotnych w tych zawodach, byli w powiecie zamojskim kontrolerzy procesów przemysłowych oraz pracownicy działów kadr. Zawodami deficytowymi natomiast byli archiwiści i muzealnicy, sortowacze odpadów i operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych. W mieście Zamość zapotrzebowanie na pracowników jest znacznie większe i bardziej zróżnicowane o czym świadczy długa lista zawodów deficytowych w tym powiecie grodzkim. Liczy ona aż 17 zawodów maksymalnie deficytowych i 15 deficytowych, co łącznie daje aż 32 elementarne grupy zawodów, w których brakuje potencjalnych kandydatów z grona osób bezrobotnych. Ranking zawodów maksymalnie deficytowych w Zamościu otwierają ankieterzy, drugie miejsce zajęli robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach, a trzecie miejsce przypadło opiekunom dziecięcym. Z kolei najwyższej wśród deficytowych zawodów, nie będących przy tym maksymalnie deficytowymi, sklasyfikowane zostały takie zawody jak: inżynierowie nieklasyfikowani w innych grupach zawodowych, farmaceuci bez specjalizacji oraz archiwiści i muzealnicy (tabela 17 a i 17 b).

Tabela 17 a. Zawody deficytowe w powiecie zamojskim w II półroczu 2018 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Pracownicy działów kadr
	zawód deficytowy	Archiwiści i muzealnicy
		Sortowacze odpadów
		Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat zamojski, informacja sygnałowa I półroczu 2019 r., Hrubieszów 2019.

Tabela 17 b. Zawody deficytowe w powiecie grodzkim Zamość w II półroczu 2018 roku

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Ankieterzy
		Robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach
		Opiekunowie dziecięcy
		Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani
		Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy
		Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych
		Technicy archiwistów i pokrewni
		Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych
		Operatorzy aparatury medycznej
		Konstruktorzy i krojczowie odzieży
		Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
		Technicy sieci internetowych
		Urzędnicy do spraw podatków
		Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Windykatorzy i pokrewni
		Agenci i administratorzy nieruchomości
		Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
		zawód deficytowy
	Farmaceuci bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	
	Archiwiści i muzealnicy	
	Lektorzy języków obcych	
	Pracownicy działów kadr	
	Monterzy sprzętu elektronicznego	
	Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	
	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	
	Czyściele pojazdów	
	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	
	Nauczyciele kształcenia zawodowego	
	Sekretarze medyczni i pokrewni	
	Inżynierowie budownictwa	
	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	
	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat m. Zamość, informacja sygnałowa I półrocze 2019 r., Hrubieszów 2019.

Zarówno w powiecie zamojskim jak i powiecie Miasta Zamość występuje długa lista zawodów nadwyżkowych co oznacza, że rynki te są nie zrównoważone i kwalifikacje osób bezrobotnych są niedostosowane do potrzeb popytowej strony rynku pracy – podmiotów poszukujących pracowników. Na obszarze powiatu zamojskiego w II półroczu 2018 roku zidentyfikowano aż 43 elementarne grupy zawodów nadwyżkowych z czego 14 należało do grona zawodów maksymalnie nadwyżkowych. Grupą zawodową otwierającą ranking maksymalnie nadwyżkowych zawodów jest średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych, drugie miejsce przypadło technikom mechanikom, a trzecie pracownikom administracyjnym i sekretarzom biura zarządu. Najbardziej nadwyżkowymi zawodami, nie maksymalnymi, byli z kolei piekarze i cukiernicy, szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych oraz dietetycy i żywieniowcy. Mając na uwadze że na piątym miejscu zawodów nadwyżkowych w powiecie zamojskim znaleźli się kucharze można stwierdzić, że w powiecie istnieje

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

generalna nadwyżka w zawodach bezpośrednio lub pośrednio związanych z usługami gastronomicznymi. Lista zawodów nadwyżkowych na obszarze miasta Zamościa także jest bardzo długa. W 2018 roku obejmowała ona 36 elementarnych grup zawodowych w tym 10 klasyfikowanych jako maksymalnie nadwyżkowe. Największa liczba bezrobotnych wśród zawodów maksymalnie nadwyżkowych w 2018 roku w Zamościu obejmowała grupę zawodową krawców, kuźnierzy, kapeluszników i pokrewnych. Drugie miejsce pod względem liczby kandydatów na jedną ofertę pracy zajęła grupa zawodowa, do której przynależą archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych. Pierwszą trójkę pod względem stosunku bezrobotnych do ofert pracy dopełnili rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej. Warto zauważyć, że siedem zawodów jest nadwyżkowych zarówno w powiecie zamojskim jak i na obszarze miasta Zamość, co oznacza że w tych zawodach może być trudno znaleźć pracę szczególnie trudno. Zawodami tymi są: ślusarze, robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym, piekarze i cukiernicy, kucharze, ogrodnicy, rolnicy produkcji roślinnej oraz zwierzęcej mistrzowie produkcji w budownictwie.

Tabela 18 a. Zawody nadwyżkowe w powiecie zamojskim w II półroczu 2018 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Piekarze, cukiernicy i pokrewni
		Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych
		Dietetycy i żywieniowcy
		Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kucharze
		Ślusarze i pokrewni
		Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów
		Cieśle i stolarze budowlani
		Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych
		Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
		Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
		Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni
		Tapicerzy i pokrewni
		Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani
		Pracownicy domowej opieki osobistej
		Stolarze meblowi i pokrewni
		Pomoce i sprzętaczk biurowe, hotelowe i pokrewne
		Robotnicy obróbki kamienia
		Ogrodnicy
		Gospodarze budynków
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym
		Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej
		Listonosze i pokrewni
		Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości
		Kasjerzy bankowi i pokrewni
Zamiatacze i pokrewni		

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna	
		Opiekunowie dziecięcy	
		Pomoce kuchenne	
	zawód maksymalnie nadwyżkowy		Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych
			Technicy mechanicy
			Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu
			Filolodzy i tłumacze
			Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
			Analitycy finansowi
			Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów
			Mistrzowie produkcji w budownictwie
			Monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych
			Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych
			Ratownicy medyczni
			Sadownicy
			Operatorzy maszyn do prania
			Operatorzy wprowadzania danych

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat zamojski, informacja sygnałowa I półrocze 2019 r., Zamość 2019.

Tabela 18 b. Zawody nadwyżkowe w powiecie grodzkim Zamość w II półroczu 2018 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Ślusarze i pokrewni
		Malarze budowlani i pokrewni
		Elektrycy budowlani i pokrewni
		Technicy elektrycy
		Tynkarze i pokrewni
		Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
		Piekarze, cukiernicy i pokrewni
		Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni
		Technicy budownictwa
		Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani
		Konsultanci i inni pracownicy biur podróży
		Fizjoterapeuci
		Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)
		Fryzjerzy
		Mechanicy pojazdów samochodowych
		Fotografowie
		Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Elektromechanicy i elektrycy
		Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kucharze

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna	
		Hydraulicy i monterzy rurociągów	
		Kelnerzy	
		Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	
		Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	
		Inżynierowie inżynierii środowiska	
		Ogrodnicy	
		zawód maksymalnie nadwyżkowy	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni
			Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych
	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej		
	Chemicy		
	Kierownicy do spraw strategii i planowania		
	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna		
	Mistrzowie produkcji w budownictwie		
	Bibliotekoznawcy i specjaliści zarządzania informacją		
	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni		
	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni		

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat m. Zamość, informacja sygnalna I półrocze 2019 r., Zamość 2019.

I półrocze 2019 roku „przyniosło” wydłużenie listy zawodów deficytowych w powiecie zamojskim z 5 pozycji zwiększyła się ona do 12, w tym liczba zawodów maksymalnie deficytowych wzrosła z 2 do 8, a deficytowych z 3 do 4. Zawody maksymalnie deficytowe całkowicie zmieniły się i w połowie 2019 roku na szczycie rankingu tych zawodów znaleźli się kierownicy do spraw finansowych, pracownicy obsługi biura oraz operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni. Zawody najbardziej deficytowe, ale nie maksymalnie, to specjaliści do spraw sprzedaży, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby oraz pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food (tabela 20 a). W mieście Zamość w I półroczu 2019 roku lista deficytowych zawodów nie skróciła się, ani nie wydłużyła i objęła 33 elementarne grupy zawodów. Status zawodów maksymalnie deficytowych utrzymało w stosunku do roku 2018, aż 8 elementarnych grup zawodowych byli to: ankieterzy, robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach; adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy; agenci i administratorzy nieruchomości; diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji; urzędnicy do spraw podatków; monterzy i serwisanci urządzeń elektrycznych. Dwa zawody z deficytowych zmieniły swój status na maksymalnie deficytowe i były to zawody związane ze świadczeniem usług edukacyjnym – nauczyciele kształcenia zawodowego oraz lektorzy języków obcych. Ranking zawodów deficytowych, ale nie maksymalnie, zmienił się całkowicie i otwiera go zawód operatorów maszyn do szycia. Drugie miejsca pod względem liczby ofert pracy w stosunku do liczby osób bezrobotnych zajęli zawód specjalisty ds. sprzedaży. Na rynku bardzo poszukiwanymi pracownikami byli także tapicerzy oraz ręczni pakowacze i znakowacze. Całkowita liczba deficytowych zawodów w Zamościu wyniosła 19 (tabela 20b)

Tabela 20 a. Zawody deficytowe w powiecie zamojskim w I półroczu 2019 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie	Kierownicy do spraw finansowych
		Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	deficytowy	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni
		Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek
		Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
		Pracownicy działów kadr
		Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
		Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych
	zawód deficytowy	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
		Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby
		Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat zamojski, informacja sygnałowa I półrocze 2019 r., Zamość 2020.

Tabela 20 b. Zawody deficytowe w powiecie grodzkim Zamość w I półroczu 2019 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Ankieterzy
		Robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach
		Nauczyciele kształcenia zawodowego
		Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy
		Agenci i administratorzy nieruchomości
		Lektorzy języków obcych
		Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
		Organizatorzy konferencji i imprez
		Robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach
		Sekretarze medyczni i pokrewni
		Urzędnicy do spraw podatków
		Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych
		Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
		Kreślarze
		Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów
		Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr
		Technicy archiwistów i pokrewni
		Technicy sieci internetowych
		zawód deficytowy
	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	
	Tapicerzy i pokrewni	
	Ręczni pakowacze i znakowacze	
	Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej pracy socjalnej	
	Magazynierzy i pokrewni	
	Programiści aplikacji	
	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	
	Pracownicy działów kadr	
	Windykatorzy i pokrewni	

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
		Kierowcy samochodów ciężarowych
		Ogrodnicy
		Pomoce kuchenne
		Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat m. Zamość, informacja sygnalna I półrocze 2019 r., Zamość 2020.

W I półroczu 2019 roku zaszły także zmiany wśród zawodów nadwyżkowych zarówno w powiecie zamojskim jak i powiecie miasta Zamość. W powiecie zamojskim zawodów maksymalnie nadwyżkowych ubyło – spadek z 14 do zaledwie 4, zmniejszyła się także liczba zawodów nadwyżkowych z 29 do 10. Tak duży spadek liczby zawodów nadwyżkowych może oznaczać poprawę na rynku pracy i dużą podaż pracy w stosunku do popytu, sprawiającą że znaczna grupa bezrobotnych poszukujących pracę znalazła ją. Zawody maksymalnie deficytowe powiatu zamojskiego z I półrocza 2019 roku to: rolnicy upraw mieszanych, nauczyciele kształcenia zawodowego, maszyniści kotłów parowych oraz opiekunowie dziecięcy (tabela 21 a). Warto zauważyć, że nauczyciele kształcenia zawodowego znaleźli się w gronie zawodów maksymalnie deficytowych miasta Zamościa, zatem bezrobotni nauczyciele w tym zawodzie z powiatu zamojskiego mogą znaleźć pracę na obszarze miasta Zamościa. Na szczycie rankingu zawodów nadwyżkowych, ale nie maksymalnie, znaleźli się specjaliści nauczania i wychowania niesklasyfikowani gdzie indziej, technicy rolnictwa, murarze oraz elektrycy budowlani. W szczególności osobom z ostatniej wymienionej grupy zawodowej może być stosunkowo trudno znaleźć pracę w sytuacji, gdy w roku szkolnym 2019/2020w szkołach zawodowych badanego obszaru, kształcenie zawodowe na kierunku elektryka podejmowało 224 uczniów. Także na terenie miasta Zamość zmniejszyła się liczba zawodów nadwyżkowych (z 26 do 7) oraz maksymalnie deficytowych (z 10 do 3), co wskazuje na coraz lepsze dopasowanie strony podażowej do strony popytowej na rynku pracy tego powiatu grodzkiego. W mieście jest wyraźna nadwyżka pracowników w służbie zdrowia, gdyż na szczycie listy zawodów nadwyżkowych znalazły się zawody średniego personelu do spraw zdrowia oraz pielęgniarek bez specjalizacji lub w jej trakcie (tabela 21 b). Trzecie miejsce pod względem liczby bezrobotnych poszukujących pracy w swoim zawodzie w stosunku do liczby ofert pracy zajęli pomocnicy sprzętaczki biurowe, hotelowe, a czwarte miejsce przypadło gospodarzom budynków. Wśród zawodów maksymalnie nadwyżkowych znalazły się 3 zawody, zupełnie inne niż w roku 2018, i były to zawody analityka finansowego, rękodzielnika wyrobów z tkani, skóry i pokrewnych materiałów oraz nauczyciela sztuki w placówkach pozaszkolnych.

Tabela 21 a. Zawody nadwyżkowe w powiecie zamojskim w I półroczu 2019 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani
		Technicy rolnictwa i pokrewni
		Murarze i pokrewni
		Elektrycy budowlani i pokrewni
		Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej
		Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
		Pomoce kuchenne
		Pracownicy obsługi biurowej

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
		Pomoce domowe i sprzątaczk
		Sortowacze odpadów
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Rolnicy upraw mieszanych
		Nauczyciele kształcenia zawodowego
		Maszyniści kotłów parowych i pokrewni
		Opiekunowie dziecięcy

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat zamojski, informacja sygnalna I półrocze 2019 r., Zamość 2020.

Tabela 21 b. Zawody nadwyżkowe w powiecie grodzkim Zamość w I półroczu 2019 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany
		Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewn
		Gospodarze budynków
		Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych
		Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
		Pracownicy obsługi biurowej
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Analitycy finansowi
		Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów
		Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zawody deficytowe i nadwyżkowe, Powiat m. Zamość, informacja sygnalna I półrocze 2019 r., Zamość 2020.

Według barometru zawodów w powiecie zamojskim i powiecie miasta Zamość najbardziej poszukiwanymi w 2020 roku pracownikami będą:¹¹

¹¹ Źródło: Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl/lubelskie/prognozy-w-tabelach/2020>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- brukarze
- cieśle i stolarze budowlani
- dekarze i blacharze budowlani
- diagności samochodowi
- fryzjerzy
- geodeci i kartografowie
- kierowcy autobusów
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- kierownicy budowy
- kosmetyczki
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- kucharze
- logopedzi i audiofonolodzy
- mechanicy pojazdów samochodowych
- monterzy instalacji budowlanych
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- piekarze
- pielęgniarce i położne
- pracownicy socjalni
- robotnicy obróbki drewna i stolarze
- samodzielni księgowi
- spawacze
- szefowie kuchni
- ślusarze

Największy problem ze znalezieniem w powiecie pracy z uwagą na nadwyżkę poszukujących pracy mogą mieć:¹²

- architekci krajobrazu
- ekonomiści
- filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- inżynierowie mechanicy
- ogrodnicy i sadownicy
- pedagodzy
- pracownicy administracyjni i biurowi
- pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
- pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
- rolnicy i hodowcy
- socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- specjaliści administracji publicznej
- specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- specjaliści technologii żywności i żywienia

¹² Tamże.

Powiat zamojski i grodzki Zamość

CZĘŚĆ II

ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA PRACODAWCÓW NA PRACOWNIKÓW ORAZ
KWALIFIKACJI I KIERUNKÓW EDUKACJI

Lublin, styczeń 2021

Spis treści

Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw	2
1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	2
2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia	4
2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach	4
2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu	6
2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu	8
2.4 Metody rekrutacji pracowników	9
3. Oczekiwania przedsiębiorców z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość dotyczące kandydatów do pracy	9
3.1 Wykształcenie	9
3.2 Doświadczenie zawodowe	11
3.3 Wiek	12
3.4 Znajomość języków obcych	13
3.5 Znajomość oprogramowania	13
3.6 Oczekiwane kompetencje	14
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe	16
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy	17
4. Rozwój pracowników	19
4.1 Kursy i szkolenia	19
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym	22
Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych	23
1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych	23
2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów	25
2.1 Analiza oferty edukacyjnej	25
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia	26
3. Kompetencje a proces kształcenia	27
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia	27
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach	29
4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami	30

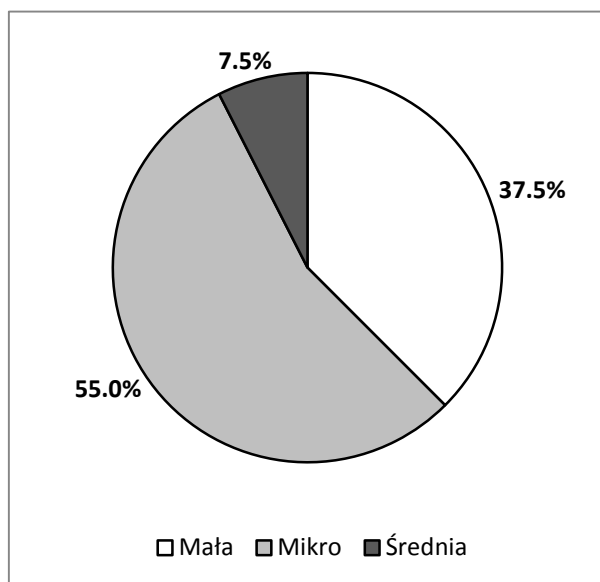
Rozdział I. Analiza przedsiębiorstw

1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

W powiecie zamojskim i grodzkim Zamość przebadano łącznie 40 przedsiębiorców.

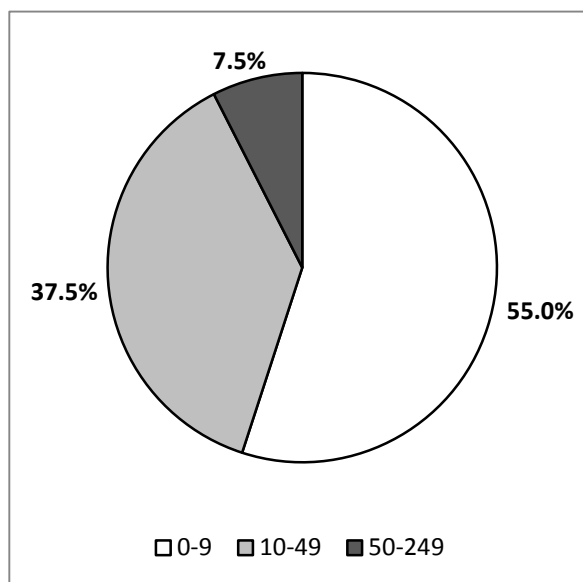
W ponad połowie przypadków (55%) badane podmioty były organizacjami mikro zatrudniającymi od 0 do 9 osób (rysunek 1.1 oraz 1.2). Ponadto w próbie występuje 37,5% organizacji małych zatrudniających od 10 do 49 pracowników i 7,5% organizacji średnich zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

Rysunek 1.1 Rozmiar organizacji objętych badaniem



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach

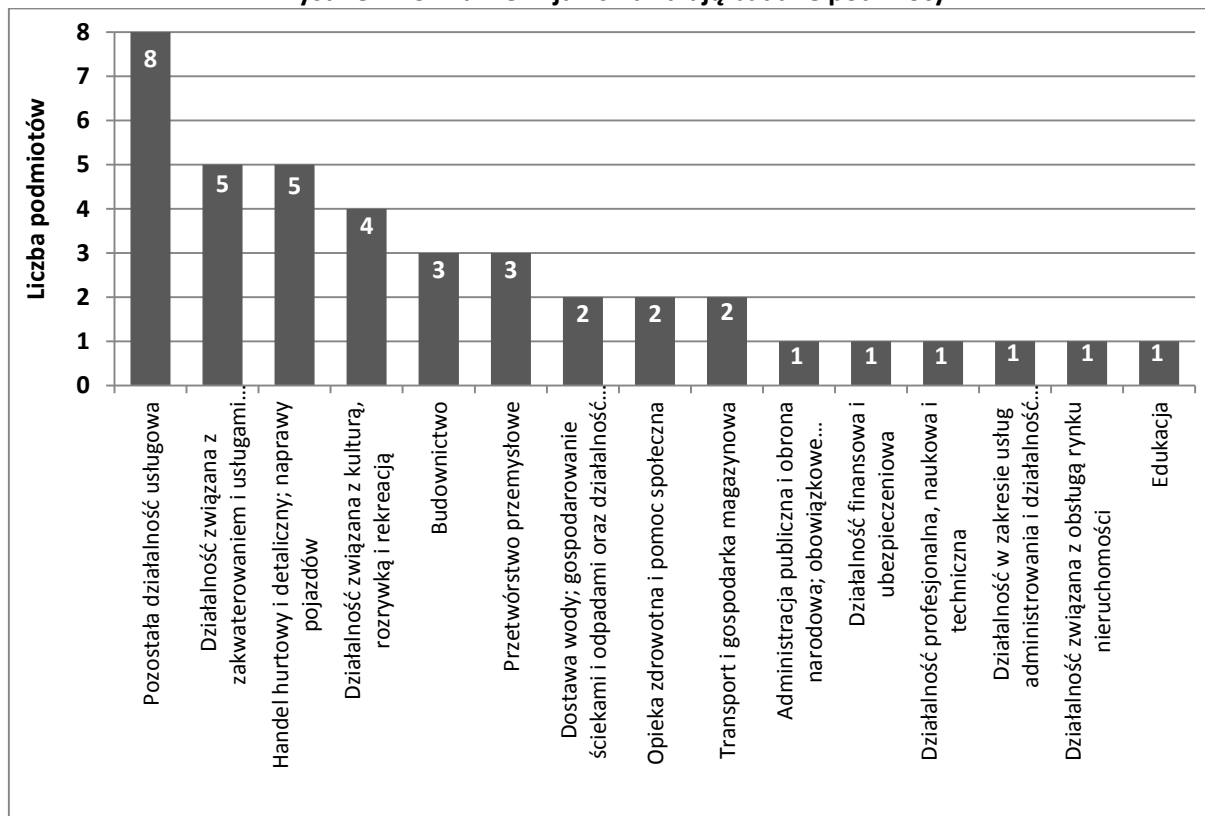


Źródło: opracowanie własne

Podział próby badawczej ze względu na reprezentowane przez respondentów branże został zilustrowany na rysunku 1.3. Jak wynika z omawianego zestawienia najczęściej badanych podmiotów wykonuje pozostałą działalność usługową (8 wskazań). Po 5 przedstawicieli w próbie mają branże działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz handel hurtowy i detaliczny lub naprawa samochodów. W dalszej kolejności występują reprezentanci działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (4 podmioty), budownictwem (3 podmioty) oraz przetwórstwem przemysłowym (3 podmioty). Pozostałe branże obecne w próbie są reprezentowane przez 2 lub jednego przedstawiciela

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

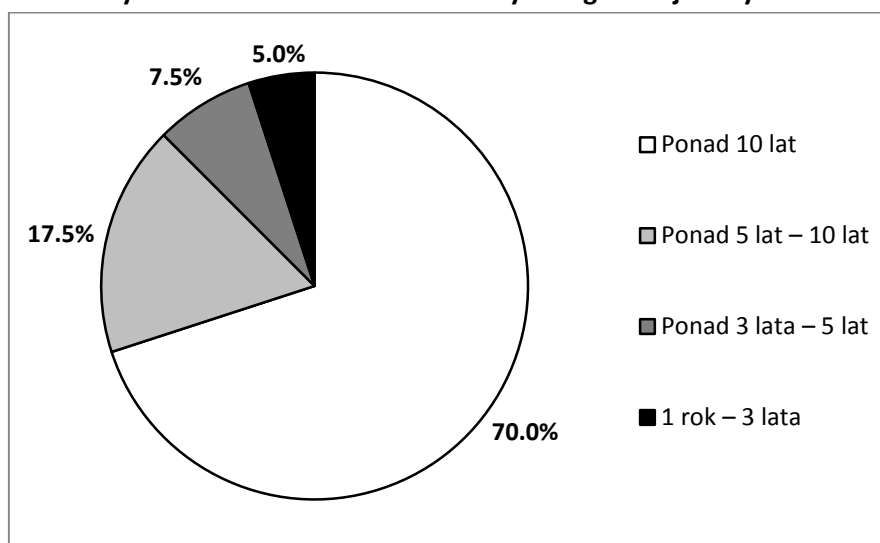
Rysunek 1.3 Branże w jakich działają badane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę czas działania badanych podmiotów na rynku (rysunek 1.4) można dostrzec, że zdecydowana większość badanych podmiotów (70%) działa na rynku od ponad 10 lat. Oprócz tego w próbie znalazły się również organizacje działające krócej (od roku do 10 lat), z których najliczniej reprezentowane były te funkcjonujące od 5 do 10 lat (17,5%).

Rysunek 1.4 Czas działania badanych organizacji na rynku

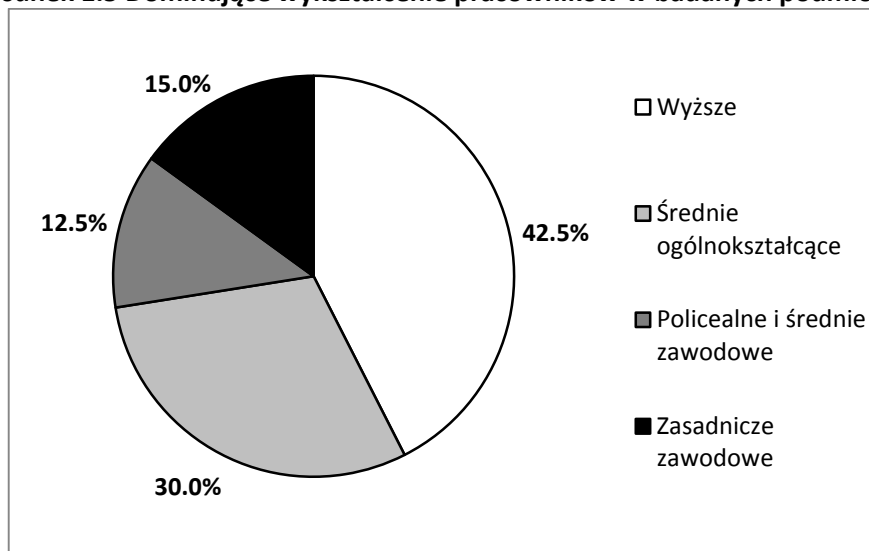


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Analiza dominującego wykształcenia pracowników badanych podmiotów (rysunek 1.5) pokazuje, iż wśród kadry pracowniczej badanych podmiotów dominuje wykształcenie wyższe (42,5%). Drugie miejsce pod kątem częstości głosów zajmują organizacje, w których dominują pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (30%). Następnie w przypadku 15% badanych podmiotów dominują pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a u 12,5% jest to poziom policealny i średni zawodowy.

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

Wśród przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość zaobserwować można relatywnie stabilną sytuację w zakresie zmian zatrudnienia zarówno przed, jak i po wybuchu epidemii (tabela 2.1) – brak zmian deklarowało odpowiednio 90% oraz 92,5% jednostek – wartości te są istotnie wyższe od średniej dla całej próby. W pierwszym z badanych okresów zaobserwować można także frakcję firm zatrudniających (7,5%) oraz redukujących zatrudnienie (2,5%), w drugim – tylko redukujących (7,50%).

Tabela 2.1 Zmiany zatrudnienia przed i po wybuchu epidemii

	Poziom zatrudnienia		
	Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
Przed epidemią			
powiat zamojski i grodzki Zamość	2,50%	90,00%	7,50%
Próba ogółem	2,38%	82,90%	14,73%
Po wybuchu epidemii			
powiat zamojski i grodzki Zamość	7,50%	92,50%	0,00%
Próba ogółem	13,54%	83,61%	2,85%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.2 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu przed wybuchem epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat zamojski i grodzki Zamość	0,00%	95,45%	4,55%
	próba łącznie	0,85%	89,74%	9,40%
10-49	powiat zamojski i grodzki Zamość	6,67%	86,67%	6,67%
	próba łącznie	3,31%	80,13%	16,56%
50-249	powiat zamojski i grodzki Zamość	0,00%	66,67%	33,33%
	próba łącznie	9,09%	54,55%	36,36%

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę rozmiar podmiotu wyrażony wielkością zatrudnienia, można zauważyć, iż odsetek przedsiębiorstw zwiększających zatrudnienie w okresie przed wybuchem epidemii wzrasta wraz ze wzrostem rozmiaru samej jednostki (tabela 2.2). Wśród firm zatrudniających do 9 pracowników zwiększenie zatrudnienia deklarowało 4,55% badanych podmiotów, wśród zatrudniających do 49 – 6,67%, do 249 natomiast jedna trzecia badanych firm. Równocześnie, zmniejszenie zatrudnienia obserwowane jest tylko w drugiej z wymienionych grup – podjęcie takiego działania zadeklarowało 6,67% uwzględnionych jej obrebie przedsiębiorstw.

Tabela 2.3 Zmiany zatrudnienia wg wielkości podmiotu po wybuchu epidemii

Rozmiar podmiotu		Zmiana zatrudnienia		
		Zmniejszenie	Bez zmian	Zwiększenie
0-9	powiat zamojski i grodzki Zamość	4,55%	95,45%	0,00%
	próba łącznie	10,26%	88,03%	1,71%
10-49	powiat zamojski i grodzki Zamość	6,67%	93,33%	0,00%
	próba łącznie	17,22%	79,47%	3,31%
50-249	powiat zamojski i grodzki Zamość	33,33%	66,67%	0,00%
	próba łącznie	18,18%	72,73%	9,09%

Źródło: badania własne

Po wybuchu epidemii (tabela 2.3), żadna z firm nie zadeklarowała wzrostu zatrudnienia, natomiast odsetek firm je zmniejszających ponownie zależny był od wielkości podmiotu, przy czym mniejsze podmioty były mniej chętne do redukcji, niż podmioty większe. W grupie do 9 pracowników zmniejszenie zatrudnienia zadeklarowało 4,55% podmiotów, od 10 do 49 – 6,67%, zaś do 249 – ponownie 1/3 podmiotów. Należy także zauważyć, iż w przypadku dwóch pierwszych grup odsetek przedsiębiorstw zmniejszających zatrudnienie był ponad dwukrotnie niższy od średniej dla danej grupy w całej próbie. Przed wybuchem epidemii średnie zwiększenie zatrudnienia przypadające na podmiot w próbie deklarujący ten kierunek zmian wyniosło 1,33 etatu, zaś zmniejszenie – 5,00 etatów; po wybuchu epidemii – z możliwych zmian obserwowane jest tylko zmniejszenie zatrudnienia, wynoszące średnio 2,5 etatu.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.2 Przyczyny zmian w zatrudnieniu

W obrębie powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość obserwowane były dość niewielkie zmiany w poziomie zatrudnienia, które przełożyły się także na dość niewielkie spektrum przyczyn stojących za zwiększeniem lub redukcją liczby etatów w firmach. W okresie przed wybuchem epidemii jedynym powodem redukcji zatrudnienia (tabela 2.4) było jego tymczasowe zmniejszanie, wynikające z sezonowości prowadzonej działalności – powód ten wskazały wszystkie podmioty dokonujące zwolnień w tym okresie.

Tabela 2.4 Przyczyny redukcji zatrudnienia przed wybuchem epidemii

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

Źródło: badania własne

Tabela 2.5 Przyczyny wzrostu zatrudnienia przed wybuchem epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	33,33%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0,00%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	33,33%
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	33,33%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	0,00%
Inne	0,00%

Źródło: badania własne

Do przyczyn wzrostu zatrudnienia przed wybuchem epidemii (tabela 2.5) zaliczyć można trzy czynniki – każdy z nich wskazany był przez jedną trzecią podmiotów. Był to wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych przez firmę usług, potrzeba uzupełnienia etatów z uwagi na odejście pracowników na emeryturę lub rentę, a także reorganizacja działalności podmiotu.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.6 Przyczyny spadku zatrudnienia po wybuchu epidemii

Przyczyna	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	33,33%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0,00%
Za duża liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	0,00%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	66,67%
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

Po wybuchu epidemii wskazane zostały dwie główne przyczyny zwolnień (tabela 2.6). Były to po pierwsze, odejścia pracowników na emeryturę, rentę lub inne świadczenie społeczne, wskazane przez dwie trzecie podmiotów redukujących zatrudnienie w tym okresie, oraz spadek sprzedaży produktów lub usług świadczonych przez firmę – wskazany przez jedną trzecią badanych przedsiębiorstw z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość.

Do grup zawodów, w których miały miejsce zwolnienia w obu omawianych okresach (tabela 2.7) zaliczyć można specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców oraz techników i średni personel – każda z tych kategorii wskazana została przez 25% podmiotów dokonujących redukcji zatrudnienia. Podmioty zatrudniające wskazały niemal identyczny zbiór kategorii – także specjalistów, pracowników usług i sprzedawców oraz techników i średni personel – każda z nich zatrudniana była przez jedną trzecią podmiotów spośród tych, które zwiększały zatrudnienie.

Tabela 2.7 Grupy zawodów w których miały miejsce zatrudnienia i zwolnienia

Kategoria zawodów	Podmioty redukujące etaty	Podmioty zatrudniające
Specjaliści	25,00%	33,33%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25,00%	0,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	25,00%	33,33%
Technicy i inny średni personel	25,00%	33,33%
Pracownicy biurowi	0,00%	0,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,00%	0,00%
Pracownicy przy pracach prostych	0,00%	0,00%
Kadra menedżerska	0,00%	0,00%
Inne	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

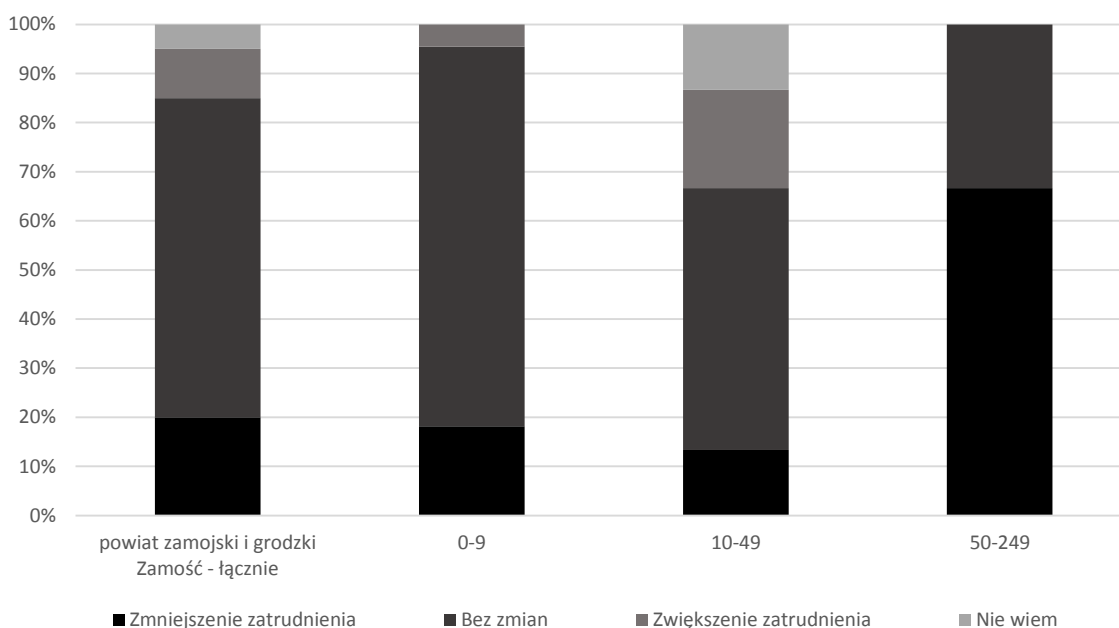
2.3 Planowane zmiany w zatrudnieniu

Biorąc pod uwagę wszystkie uczestniczące w badaniu podmioty z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość stwierdzić można, iż w najbliższej przyszłości nie są w większości przypadków planowane zmiany w poziomie zatrudnienia – odpowiedź taką wskazało 65% badanych jednostek. Spośród pozostałych, 20% spodziewa się zwolnień, 10% przewiduje wzrost zatrudnienia, zaś 5% nie ma zdania odnośnie sytuacji w przyszłości (rysunek 2.1).

Wśród przedsiębiorstw najmniejszych (do 9 pracowników), najwięcej podmiotów nie planuje zmian (77,27% podmiotów z tej grupy), 18,18% przewiduje zwolnienia, zaś 4,55% - wzrost liczby etatów. Nieco inaczej proporcja ta wygląda wśród przedsiębiorstw większych (10 do 49 pracowników) – tutaj także największy odsetek (53,33%) spodziewa się braku zmian, zmniejszenie zatrudnienia przewidywane jest przez 13,33%, zaś 20% zadeklarowało jego możliwy wzrost. W tej grupie przedsiębiorstw kolejne 13,33% nie potrafi wskazać możliwego kierunku zmian w poziomie zatrudnienia.

Wyraźnie gorszą sytuację zaobserwować można w grupie przedsiębiorstw największych (od 50 do 249 pracowników). Wśród nich redukcji zatrudnienia spodziewa się dwie trzecie podmiotów, zaś utrzymania obecnego poziomu – tylko jedna trzecia.

Rysunek 2.1 Planowane zmiany w zatrudnieniu



Źródło: badania własne

Analiza odpowiedzi na pytanie o przewidywany wzrost i spadek zatrudnienia umożliwia oszacowanie skali zmian – podmioty deklarujące jego zwiększenie planują średnio wzrost etatów o 4,25, zaś podmioty przewidujące redukcję – spodziewają się ograniczenia zatrudnienia średnio o 1,275 etatu. Przedsiębiorstwa spodziewające się zwolnień najczęściej wskazywały, iż dotyczyć one będą grup specjalistów (25% jednostek), pracowników usług i sprzedawców (25%) oraz pracowników biurowych (25%). Nieco rzadziej wskazywani byli także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (12,5% podmiotów) oraz kadra menedżerska (także 12,5% badanych firm).

Podmioty deklarujące zwiększenie zatrudnienia w przyszłości, jako grupy zawodów w których spodziewają się wzrostu wskazały specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników usług i sprzedawców (każda kategoria wskazana przez połowę firm) oraz pracowników

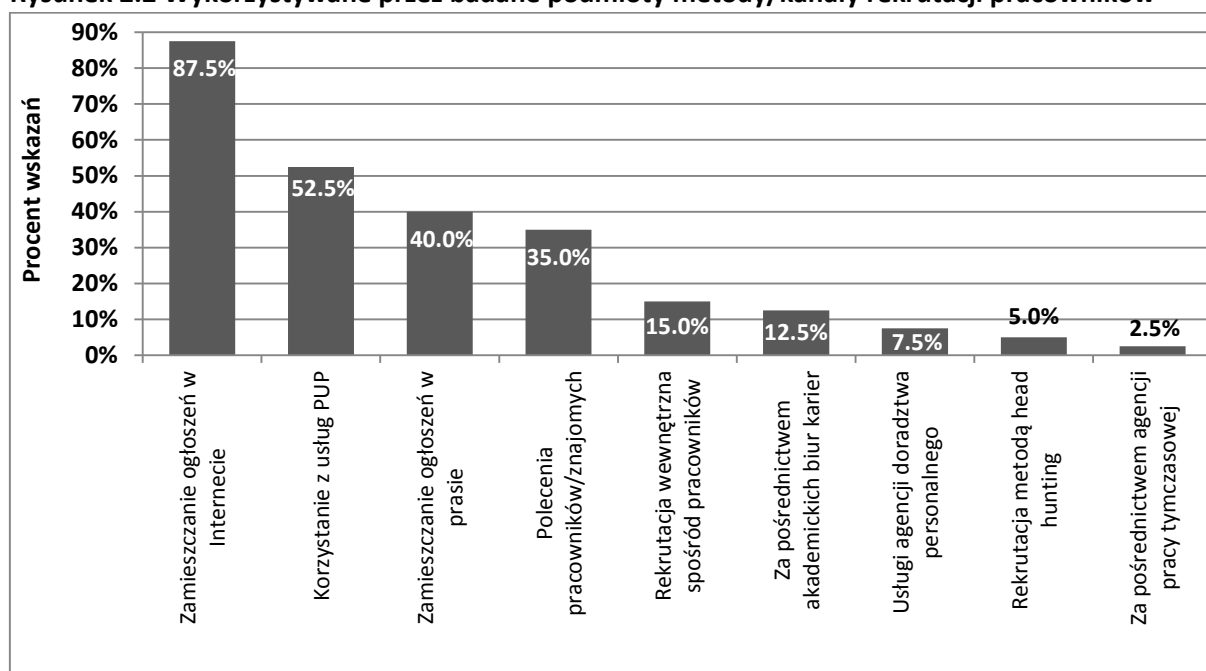
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

biurowych (25% jednostek). Rekrutacja w równej mierze dotyczyć będzie stanowisk specjalistycznych, jak i szeregowych.

2.4 Metody rekrutacji pracowników

W procesach rekrutacyjnych badane podmioty wskazały, iż zamieszczanie ogłoszeń w Internecie stanowi zdecydowanie najczęściej wykorzystywany przez badane podmioty kanał rekrutacyjny (87,5% wskazań – rysunek 2.2). Oprócz wspomnianego powyżej kanału rekrutacyjnego respondenci stosunkowo często korzystali również z usług PUP (52,5%); zamieszczania ogłoszeń w prasie (40%) oraz poleceń pracowników, rodziny lub znajomych (35%).

Rysunek 2.2 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne

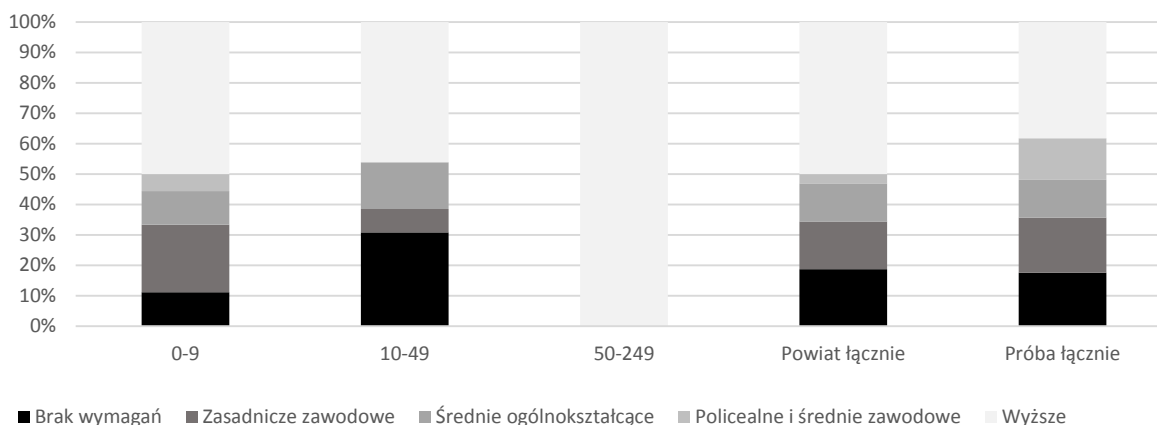
3. Oczekiwania przedsiębiorców powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość dotyczące kandydatów do pracy

3.1 Wykształcenie

Oczekiwania przedsiębiorstw z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość w zakresie wykształcenia potencjalnych kandydatów do pracy przedstawione zostały na rysunku 3.1. Jak można zauważyć, są one nieznacznie wyższe, niż w całej próbie łącznie – dotyczy to głównie wykształcenia wyższego, którego oczekuje połowa podmiotów funkcjonujących na terenie powiatu. Wśród wszystkich przedsiębiorstw z tego obszaru pozostałe 18,75% nie ma wymagań w zakresie wykształcenia, 15,63% preferuje wykształcenie zasadnicze zawodowe, a 12,5% - średnie ogólnokształcące. Wykształcenia policealnego i średniego zawodowego oczekuje natomiast zaledwie 3,13% podmiotów.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3.1. Oczekiwany poziom wykształcenia



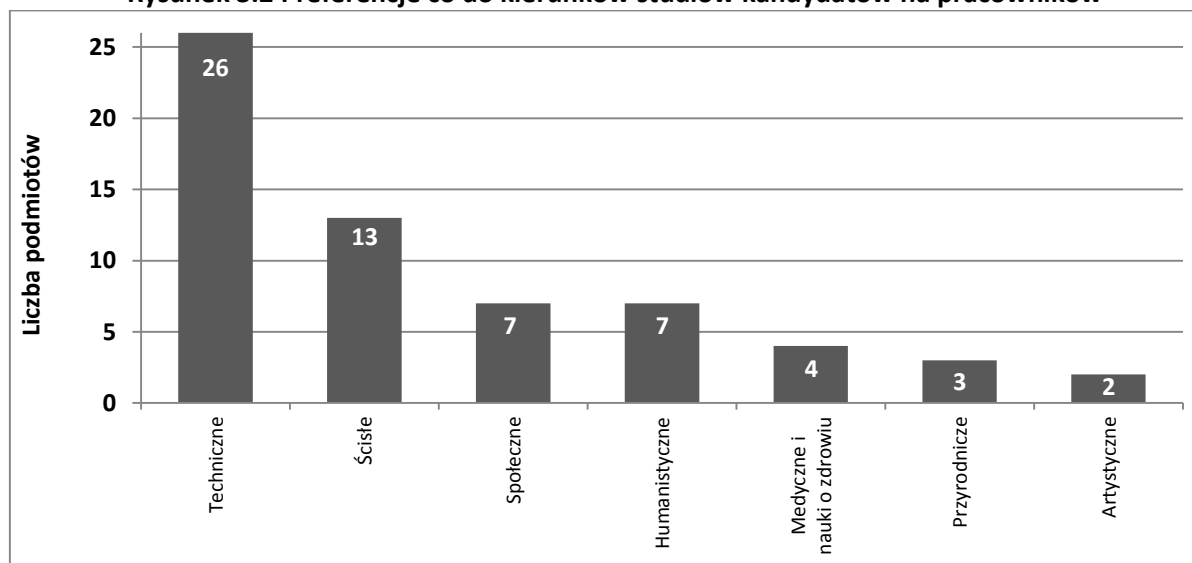
Źródło: badania własne

W grupie przedsiębiorstw największych, zatrudniających powyżej 49 pracowników wszystkie badane jednostki zadeklarowały, iż najchętniej zatrudniłyby osobę z wykształceniem wyższym. Wśród podmiotów mniejszych (od 10 do 49 pracowników) oczekiwania są już nieco bardziej zróżnicowane – wykształcenia wyższego oczekuje 46,15% przedsiębiorstw, średniego ogólnokształcącego – 15,38%, zasadniczego zawodowego – 7,69%, zaś pozostałe jednostki (30,77%) nie mają wymagań w tym zakresie.

Przedsiębiorstwa najmniejsze (do 9 pracowników) także najchętniej (połowa podmiotów) widziałyby kandydatów z wykształceniem wyższym, wykształcenia policealnego i średniego zawodowego oczekiwaliby 5,56%, średniego ogólnokształcącego – 11,11%, a zasadniczego zawodowego – 22,22% przedsiębiorstw. Kolejne 11,11% podmiotów z tej grupy nie ma wymagań odnośnie poziomu wykształcenia potencjalnych kandydatów do pracy.

Respondenci wskazali, iż najchętniej zatrudniają absolwentów studiów technicznych (26 wskazań – rysunek 3.2). Drugimi w kolejności wyboru respondentów kierunkami studiów są obszary ścisłe (13 wskazań). Oprócz powyższych respondenci wskazywali również na zainteresowanie absolwentami studiów na kierunkach: społecznych i humanistycznych (po 7 wskazań) oraz nielicznie medycznych i nauk o zdrowiu (4 głosy); przyrodniczych (3) oraz artystycznych (2).

Rysunek 3.2 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników



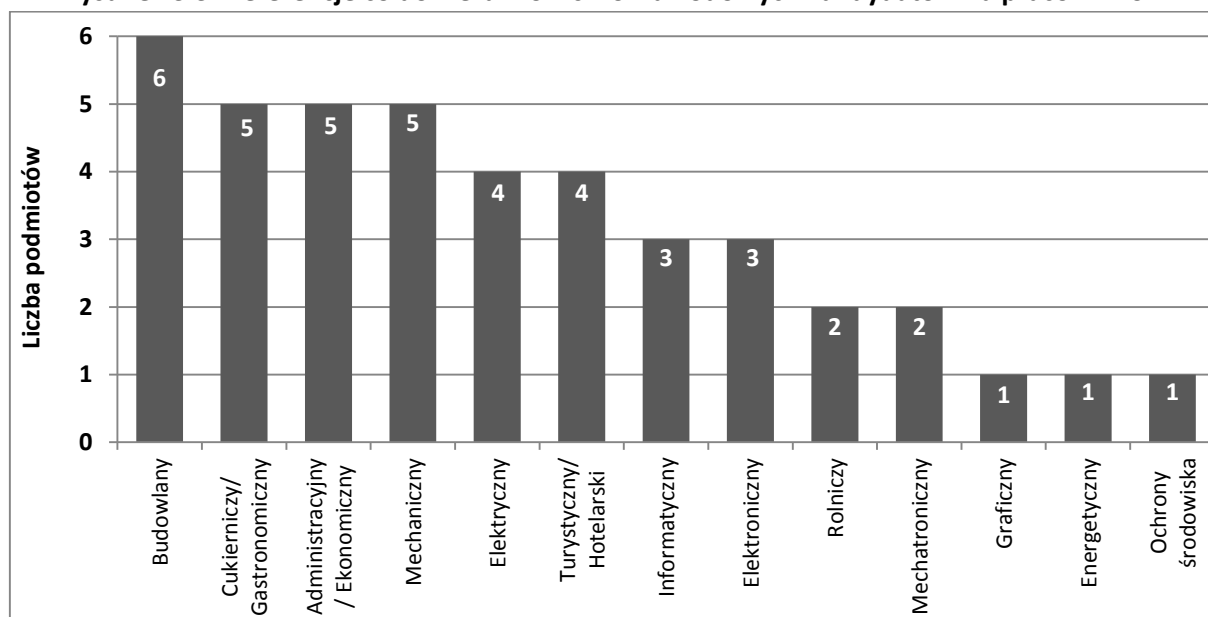
Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Preferencje respondentów w stosunku do wyboru absolwentów określonych kierunków szkół zawodowych są dość zróżnicowane (rysunek 3.3). Najwięcej głosów (6) zebrali absolwenci kierunków budowlanych. Następnie z 5 głosami uplasowały się kierunki cukierniczy lub gastronomiczny; administracyjny lub ekonomiczny oraz mechaniczny. Po 4 głosy uzyskały kierunki elektryczny oraz turystyczny lub hotelarski. Natomiast kierunki informatyczne i elektroniczne otrzymały po 3 wskazania. Reszta wymienionych przez respondentów kierunków uzyskała maksymalnie 2 głosy.

W tym miejscu warto dodatkowo zaznaczyć, iż część badanych wytypowała kierunki spoza przygotowanego wykazu takie jak: dekarские; ochroniarskie lub detektywistyczne; pielęgniarские oraz sportowe.

Rysunek 3.3 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników



Źródło: opracowanie własne

3.2 Doświadczenie zawodowe

Biorąc pod uwagę poziom doświadczenia zawodowego osób zatrudnianych (rysunek 3.4), w skali wszystkich badanych przedsiębiorstw z powiatu najczęściej jednostek (28,31%) oczekuje co najmniej pięciu lat stażu, 25% - od dwóch do pięciu lat, 18,75% - od roku do dwóch lat, zaś 9,38% - do roku doświadczenia zawodowego. Pozostałe 18,75% jednostek nie ma wymagań w zakresie doświadczenia zawodowego.

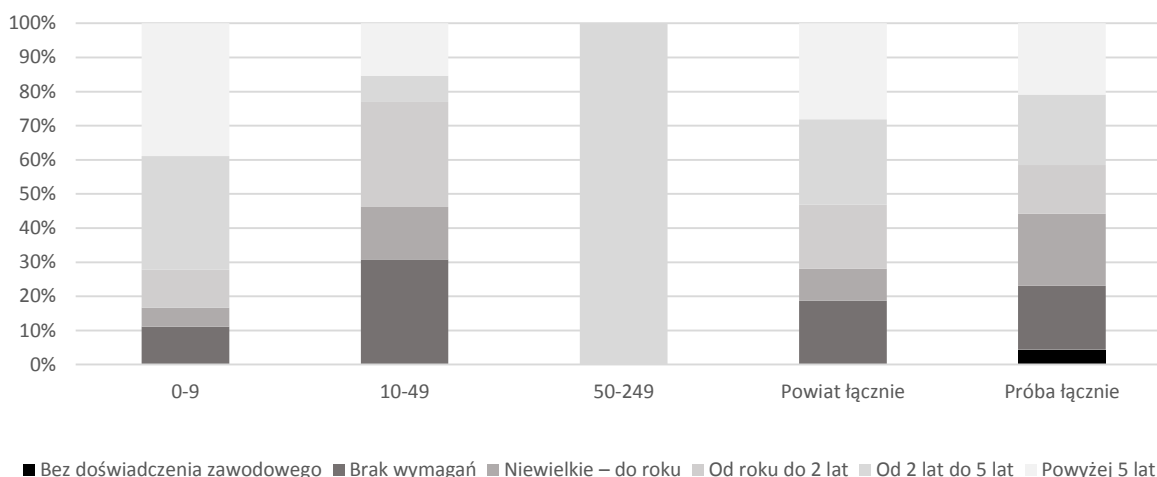
W grupie podmiotów największych (zatrudniających powyżej 49 pracowników) wszystkie badane jednostki wskazały, iż preferują kandydatów ze stażem pracy od dwóch do pięciu lat. Podmioty mniejsze (10 do 49 pracowników) wykazują się większym zróżnicowaniem oczekiwań – 15,38% jednostek zatrudniłoby osobę ze stażem co najmniej pięcioletnim, 7,69% - od dwóch do pięciu lat, 30,77% - od roku do dwóch, zaś 15,38% - do roku doświadczenia zawodowego. W grupie tej 30,77% podmiotów nie deklaruje posiadania wymagań w tym zakresie.

Największe oczekiwania odnośnie posiadanego przez kandydatów stażu pracy formułują podmioty najmniejsze, to jest zatrudniające do dziewięciu pracowników. Aż 38,89% firm z tej grupy oczekuje co najmniej pięciu lat, zaś kolejne 33,3% - od dwóch do pięciu lat doświadczenia zawodowego. Mniej, bo od roku do dwóch jest w stanie zaakceptować 11,11% podmiotów, zaś do jednego roku – 5,56%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jednostek tej wielkości. Kolejne 11,11% nie wymaga doświadczenia zawodowego od nowych pracowników.

Rysunek 3.4 Oczekiwany poziom doświadczenia zawodowego



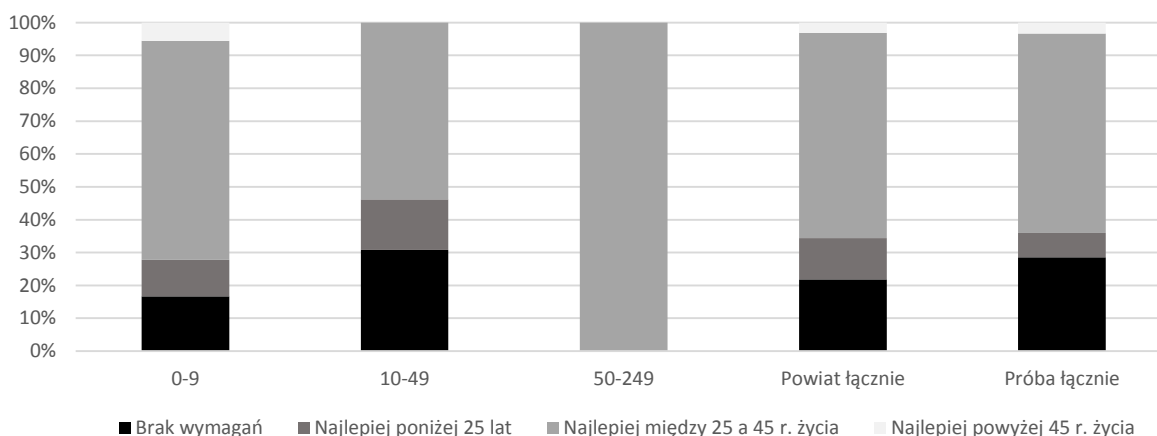
Źródło: badania własne

3.3 Wiek

Analiza kolejnego obszaru oczekiwań – oczekiwań dotyczących wieku kandydata przyjmowanego do pracy (rysunek 3.5) prowadzi do wniosku, iż są one bardzo zbliżone do tych obserwowanych w całej pozyskanej próbie. Wśród przedsiębiorstw z omawianego powiatu najwięcej (62,5%) jednostek najchętniej zatrudniłoby kandydata w wieku od 25 do 45 lat. Osobę młodszą zatrudniłoby 12,5%, starszą – zaledwie 3,13% podmiotów. Brak wymagań odnośnie wieku sygnalizuje 21,88% jednostek.

Wśród przedsiębiorstw najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników preferowany wiek zawiera się we wspomnianym wcześniej przedziale od 25 do 45 lat – wskazało go dwie trzecie jednostek. Osobę młodszą wolałoby zatrudnić 11,11%, zaś starszą 5,56% podmiotów. Brak wymagań odnośnie wieku w tej grupie deklaruje 16,67% przedsiębiorstw.

Rysunek 3.5 Oczekiwany wiek kandydata do pracy



Źródło: badania własne

Wśród przedsiębiorstw większych (od 10 do 49 zatrudnionych) także dominuje preferowany przedział wieku rekrutowanego pracownika od 25 do 45 lat – wskazuje go 53,85% firm, wyraźny jest także

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

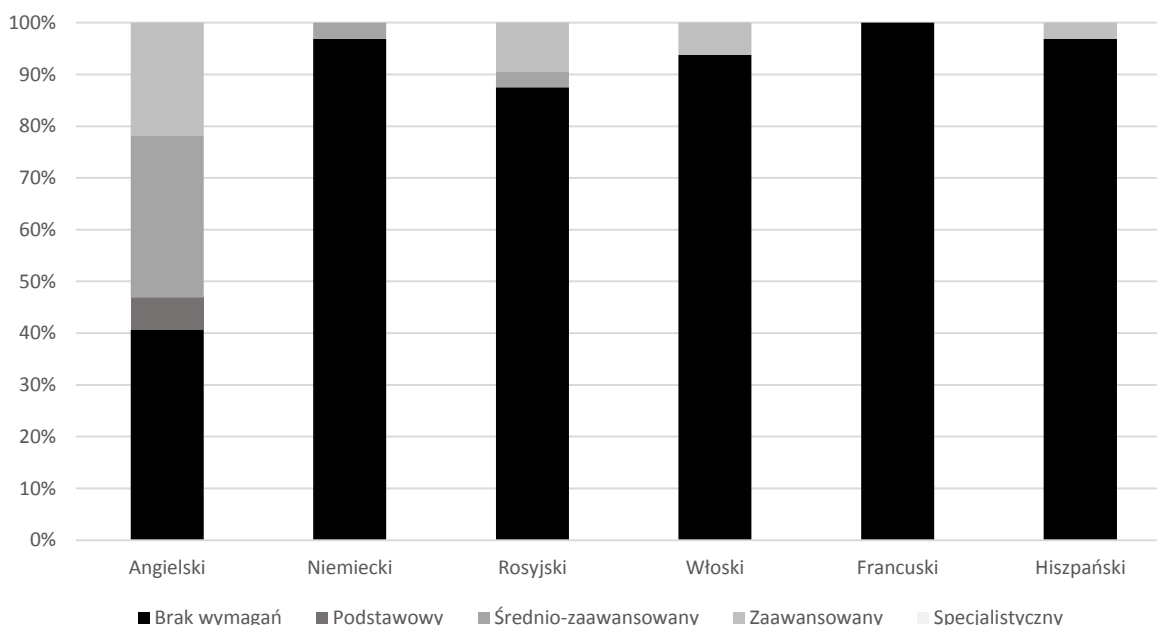
odsetek podmiotów nie deklarujących jakichkolwiek wymagań, który sięgnął 30,77%. Osoby młodsze od 25 lat wołałoby przyjmować 15,38% podmiotów z tej grupy. Przedsiębiorstwa największe (powyżej 49 pracowników) zdecydowałyby się wyłącznie na zatrudnienie kandydata w wieku 25-45 lat.

3.4 Znajomość języków obcych

Kolejnym obszarem oceny wymagań stawianych kandydatom do pracy stały się wymagania w zakresie znajomości języków obcych (rysunek 3.6). Najwięcej jednostek zgłosiło tutaj oczekiwania w zakresie języka angielskiego – jego znajomość pożądana jest przez 59,38% podmiotów, z których najwięcej poszukuje znajomości na poziomie średnio zaawansowanym (31,25%), nieco mniej – zaawansowanym (21,88%) oraz podstawowym (6,25% przedsiębiorstw).

Pozostałe języki wymagane są w znacznie mniejszym zakresie – znajomość języka rosyjskiego wskazało 12,50% podmiotów, w tym 9,38% znajomość zaawansowaną, 3,13% – średnio zaawansowaną; włoskiego – 6,25% przedsiębiorstw (poziom zaawansowany); hiszpańskiego i niemieckiego - po 3,13% podmiotów (w obu przypadkach poziom średnio zaawansowany).

Rysunek 3.6 Oczekiwana znajomość języków obcych



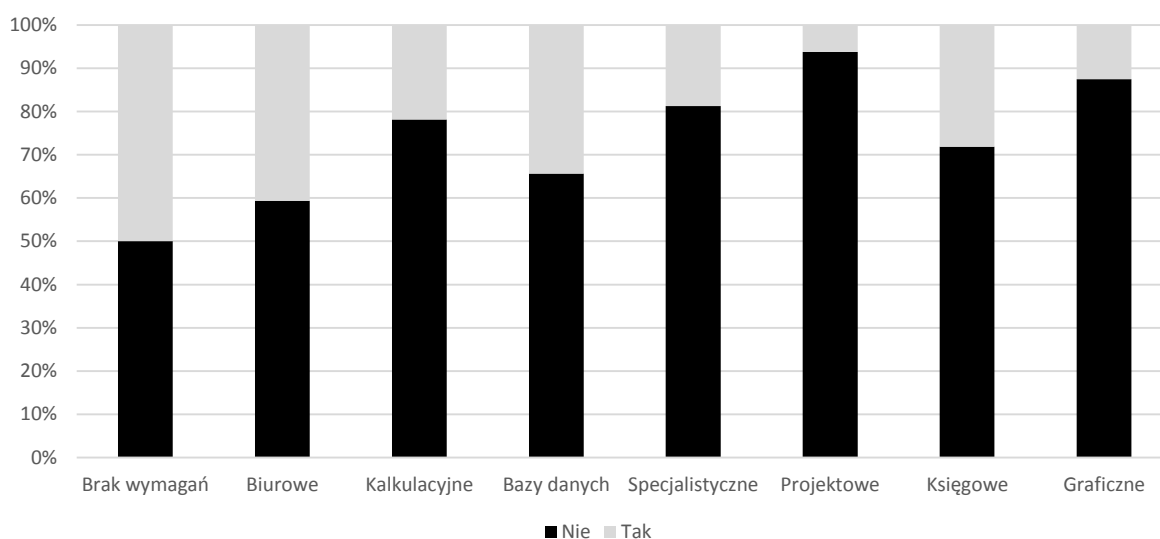
Źródło: badania własne

3.5 Znajomość oprogramowania

Dość rozbudowane są także oczekiwania w zakresie znajomości oprogramowania komputerowego (rysunek 3.7). W tej perspektywie najczęściej wskazywaną kategorią były programy biurowe – ich znajomość jest pożądana przez 40,63% podmiotów, następane w kolejności były bazy danych (34,38%), programy księgowo (28,13%), kalkulatoryjne (21,88%), specjalistyczne (18,75%), graficzne (12,5%) oraz projektowe (wskazywane przez 6,25% przedsiębiorstw). Ponadto, połowa jednostek z regionu nie oczekuje znajomości jakichkolwiek programów.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3.7 Znajomość wybranych kategorii oprogramowania



Źródło: badania własne

3.6 Oczekiwane kompetencje

W tabeli 3.1 przedstawione zostały oceny średnie istotności i trudności pozyskania wybranych kompetencji pracowniczych, ustalone w oparciu o opinie pracowników z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość. Ich wstępna ocena prowadzi do wniosku dotyczącego niezmiernie wysokiego znaczenia kompetencji społecznych i osobistych, oraz wybranych kompetencji zawodowych, mniejszego zaś menedżerskich, przy nieoczekiwaniu niewielkiej trudności pozyskania kompetencji z dwóch pierwszych zbiorów.

Kompetencje społeczne, zgromadzone w pierwszej przedstawionej grupie uznane zostały przez analizowane podmioty za niezmiernie istotne, niemniej jednak średnie ich ocen są na dość zbliżonym poziomie. W grupie tej za najważniejsze uznana została praca zespołowa oraz orientacja na klienta (ocena średnia w obu przypadkach 4,27), za najmniej ważne, chociaż nadal bardzo istotne – budowanie relacji (4,14) oraz rozwiązywanie konfliktów (4,18). Co ciekawe, wszystkie te kompetencje uznane zostały za bardzo łatwe do znalezienia na rynku pracy – oceny średnie trudności ich pozyskania zawierały się w przedziale od 1,89 (orientacja na klienta) do 2,06 (rozwązywanie konfliktów).

Najważniejszą grupą kompetencji w opinii badanych podmiotów są kompetencje osobiste – osiągnęły one wartości średnie ocen zbliżające się do końca skali pomiarowej co sugeruje ich niezmiernie wysokie znaczenie dla analizowanych jednostek. Średnie te są relatywnie zbliżone, najwyższa obserwowana jest przy sumienności (4,45) oraz innowacyjności (4,41), najniższa, ale nadal bardzo wysoka – przy rozwiązywaniu problemów (4,27) oraz uprzejmości i życzliwości (4,32). Kompetencje te są także trochę trudniejsze do pozyskania, niż kompetencje społeczne, chociaż nadal uznać je należy za łatwo dostępne – średnie ocen trudności pozyskania zawierają się w przedziale od 2,50 (myślenie analityczne i samodzielność) do 2,61 (rozwązywanie problemów, uprzejmość i życzliwość, umiejętność zarządzanie czasem i sobą, innowacyjność, dążenie do rezultatów).

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.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	4,14	1,32	1,94	1,16
	Dzielenie się wiedzą	4,23	1,27	1,94	1,06
	Identyfikacja z firmą	4,23	1,31	1,94	1,06
	Komunikatywność	4,23	1,31	1,94	1,16
	Orientacja na klienta	4,27	1,28	1,89	1,08
	Praca zespołowa	4,27	1,28	2,00	1,28
	Rozwiązywanie konfliktów	4,18	1,30	2,06	1,26
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,23	1,27	1,94	1,16
	Wywieranie wpływu	4,23	1,27	1,94	1,16
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	4,36	1,09	2,61	1,09
	Innowacyjność	4,41	1,01	2,61	1,09
	Myślenie analityczne	4,36	1,05	2,50	0,99
	Samodzielność	4,36	1,05	2,50	0,99
	Podejmowanie decyzji	4,41	1,01	2,56	0,98
	Rozwiązywanie problemów	4,27	1,20	2,61	1,04
	Sumienność	4,45	1,01	2,50	0,92
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,39	1,03	2,53	1,07
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,41	1,01	2,61	1,09
	Uprzejmość / życzliwość	4,32	1,13	2,61	1,09
KOMPETENCJE MENADZERSKIE	Zarządzanie zespołem	2,82	1,01	3,18	0,81
	Zarządzanie projektami	2,86	0,99	3,29	0,77
	Przywództwo	2,86	0,99	3,24	0,83
	Planowanie	2,95	1,09	3,29	0,77
	Myślenie strategiczne	2,95	1,09	3,12	0,86
	Motywowanie innych	2,82	1,01	3,29	0,77
	Delegowanie	2,86	1,04	3,12	0,86
	Budowanie zespołów	2,77	1,02	3,24	0,75
	Budowanie organizacji	2,86	0,99	3,18	0,81
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	3,09	1,20	3,00	1,00
	Zarządzanie procesami	3,29	1,38	4,00	0,97
	Wiedza zawodowa	4,12	0,93	3,83	0,98
	Umiejętności techniczne	3,48	1,27	3,89	0,94
	Umiejętności IT	2,77	1,27	4,15	0,90
	Znajomość i stosowanie procedur	3,82	0,96	3,84	0,96
	Orientacja w biznesie	3,18	1,14	4,00	0,97
	Negocjowanie	2,80	1,26	4,08	1,04
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,10	1,40	3,93	1,00
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,79	0,67	3,74	1,10
	Znajomość i stosowania zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,36	0,80	3,86	0,95

Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kompetencje menedżerskie, podobnie jak było to obserwowane przy innych powiatach, także tutaj osiągnęły relatywnie niskie oceny znaczenia – za najmniej istotne uznano budowanie zespołów (2,77), za najbardziej – planowanie i myślenie strategiczne (oceny średnie obu to 2,95). Równocześnie, kompetencje menedżerskie są relatywnie trudne do pozyskania – za najtrudniej dostępne uznano zarządzanie projektami, planowanie i motywowanie innych (ocena średnia każdej 3,29), najprościej – myślenie strategiczne oraz delegowanie (każda: 3,12).

Większe zróżnicowanie istotności kolejnych kompetencji zaobserwować można w grupie kompetencji zawodowych. W tym przypadku najważniejsza okazała się wiedza zawodowa – ocena średnia jej istotności to 4,12, duże znaczenie ma także znajomość i stosowanie procedur (3,82) oraz zasad higieny i bhp (3,79). Za najmniej ważne uznano umiejętności IT (2,77), negocjowanie (2,80) oraz języki obce (3,09). Co ciekawe, kompetencje zawodowe ocenione zostały jako bardzo trudne do pozyskania – największa trudność przyporządkowana została umiejętnościom IT (4,15) oraz negocjowaniu (4,08), jak również zarządzaniu procesami i orientacji w biznesie (ocena średnia obu 4,00), najmniejszą – językom obcym (3,00), następnie zaś znajomości i stosowaniu zasad higieny i bhp (3,74) oraz wiedzy zawodowej (3,83).

Podobnie, jak miało to miejsce w części powiatów, także tutaj bardzo zbliżone i wysokie oceny wszystkich kompetencji z obszaru kompetencji społecznych i osobistych utrudniają przedstawienie profilu kandydata do pracy, preferowanego przez podmioty z omawianego powiatu. Najbardziej znaczącą kombinacją oceny średniej poziomu istotności i trudności pozyskania charakteryzują się natomiast umiejętności IT, negocjowanie, zarządzanie procesami, orientacja w biznesie, a także znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp, procedur, zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju, wiedza zawodowa oraz umiejętności techniczne – te kompetencje wydają się wymagać szczególnej uwagi w perspektywie planowania procesów dydaktycznych.

3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

Wśród uprawnień i certyfikatów na które zwracają w trakcie rekrutacji uwagę podmioty z omawianego powiatu (tabela 3.2), w skali całej próby największą istotność przypisać należy uprawnieniom do wykonywania zawodu – wskazane one zostały przez 57,50% badanych podmiotów. Do kolejnych, istotnych pozycji zaliczyć można prawo jazdy kategorii B (37,50% jednostek), certyfikaty obsługi programów komputerowych (32,50%), prawo jazdy kategorii innej, niż B (22,5% wskazań), uprawnienia budowlane i certyfikaty językowe (po 15% wskazań) oraz uprawnienia elektryczne (12,50%). Pozostałe badane uprawnienia są uważane za preferowane przez mniej, niż 10% firm, ponadto, 10% jednostek zadeklarowało, iż w trakcie rekrutacji nie zwraca uwagi na posiadane przez kandydatów uprawnienia i certyfikaty.

W grupie podmiotów najmniejszych (do 9 pracowników), najważniejsze okazały się uprawnienia do wykonywania zawodu – preferowane są one przez 50% jednostek. Wysokim stopniem istotności cieszą się także certyfikaty potwierdzające znajomość programów komputerowych (31,82% podmiotów), prawo jazdy kategorii B (27,27%) oraz certyfikaty językowe (18,18%). Taka sama liczba podmiotów wskazuje, iż nie zwraca uwagi na tego typu uwarunkowania. Pozostałe uprawnienia i kompetencje w tej grupie podmiotów nie były wskazywane bądź są preferowane przez mniej, niż 5% jednostek.

W grupie podmiotów większych (od 10 do 49 pracowników) najbardziej oczekiwane są uprawnienia do wykonywania zawodu – zwraca na nie uwagę 60% przedsiębiorstw z tej grupy, następne w kolejności są natomiast prawa jazdy kategorii B oraz innej, niż B – oba wskazywane przez 40% jednostek, certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi programów komputerowych (26,67%) oraz

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

uprawnienia budowlane (20%). Uprawnienia do prac na wysokości, uprawnienia elektryczne i uprawnienia do obsługi wózka widłowego uzyskały każde po 13,33% wskazań, zaś certyfikaty językowe są oczekiwane tylko przez 6,67% jednostek.

W grupie podmiotów największych (od 50 do 249 zatrudnionych) wszystkie badane podmioty zadeklarowały, że zwracają uwagę na uprawnienia do wykonywania zawodu oraz prawo jazdy kategorii B, dwie trzecie jednostek – na certyfikaty obsługi programów komputerowych, uprawnienia elektryczne, budowlane i prawo jazdy kategorii innych, niż B, zaś jedna trzecia podmiotów - na uprawnienia do obsługi wózka widłowego i certyfikaty językowe.

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%	0,00%	0,00%	10,00%
Certyfikaty obsługi programów komputerowych	31,82%	26,67%	66,67%	32,50%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0,00%	13,33%	0,00%	5,00%
Uprawnienia elektryczne	4,55%	13,33%	66,67%	12,50%
Uprawnienia budowlane	4,55%	20,00%	66,67%	15,00%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	0,00%	13,33%	33,33%	7,50%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	50,00%	60,00%	100,00%	57,50%
Prawo jazdy kategorii B	27,27%	40,00%	100,00%	37,50%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	4,55%	40,00%	66,67%	22,50%
Certyfikaty językowe	18,18%	6,67%	33,33%	15,00%
Inne	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Źródło: badania własne

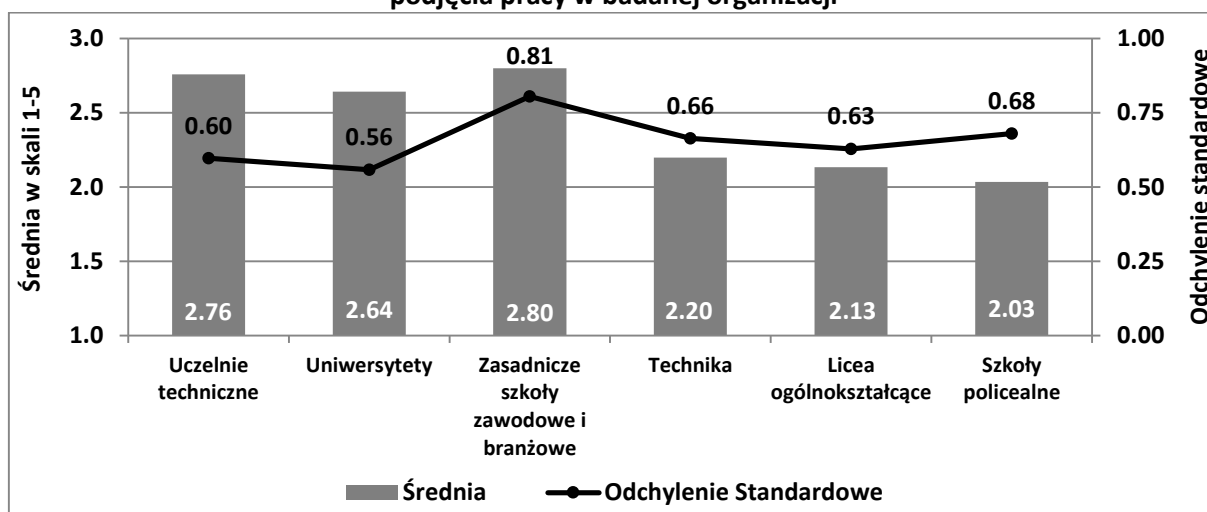
3.8 Ocena przygotowanie absolwentów do pracy

Analiza wyników oceny przygotowania absolwentów określonych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji (rysunek 3.8) wykazała bardzo niski poziom uzyskanych odpowiedzi. Żadna z badanych instytucji edukacyjnych nie uzyskała średniego poziomu 3 punktów w skali ocen 1-5. Taka sytuacja świadczy o bardzo niskiej ocenie respondentów na temat poziomu kształcenia a co za tym idzie również przygotowania do podjęcia pracy przez absolwentów poszczególnych badanych instytucji edukacyjnych. Najwyżej ocenioną instytucją są zasadnicze szkoły zawodowe i branżowe (średnia ocen 2,8) zaś najniżej szkoły policealne (2,03).

Ponadto warto zaznaczyć, że wyniki wskaźników odchyień standardowych uzyskane dla każdej z badanych instytucji kształtują się na poziomie znacznie poniżej 1 punktu dla przyjętej skali pomiarowej (maksymalnie 0,81 a minimalnie 0,56) co sugeruje, iż respondenci oceniając poszczególne podmioty edukacyjne byli bardzo zbieżni i zgodni w swoich poglądach.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

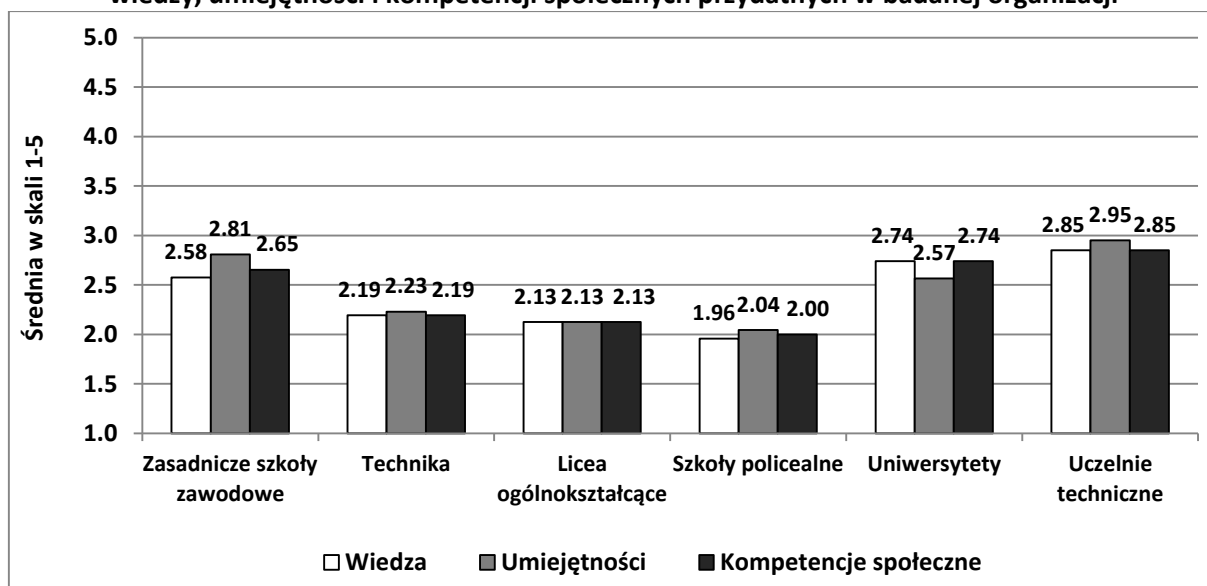
Rysunek 3.8 Ocena przygotowania absolwentów następujących instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji



Źródło: opracowanie własne

Badanie oceny instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w pracy (rysunek 3.9) pokazało, że w przypadku zasadniczych szkół zawodowych; techników; szkół policealnych oraz uczelni technicznych respondenci najwyżej ocenili poziom zdobywanych umiejętności praktycznych. Absolwenci uniwersytetów zostali natomiast ocenieni jako osoby posiadające wyższą wiedzę i kompetencje społeczne niż umiejętności praktyczne. W przypadku absolwentów liceów ogólnokształcących nie zaobserwowano różnic w ocenie poszczególnych badanych kwestii problemowych.

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



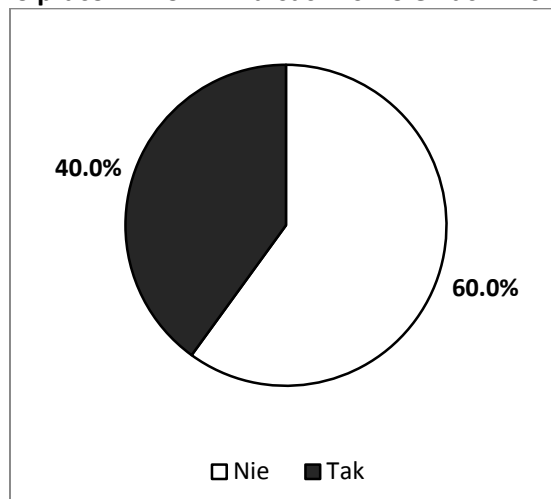
Źródło: opracowanie własne

4. Rozwój pracowników

4.1 Kursy i szkolenia

W przypadku 60% badanych podmiotów stwierdzona, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracownicy nie uczestniczyli w jakichkolwiek kursach lub szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe (rysunek 4.1).

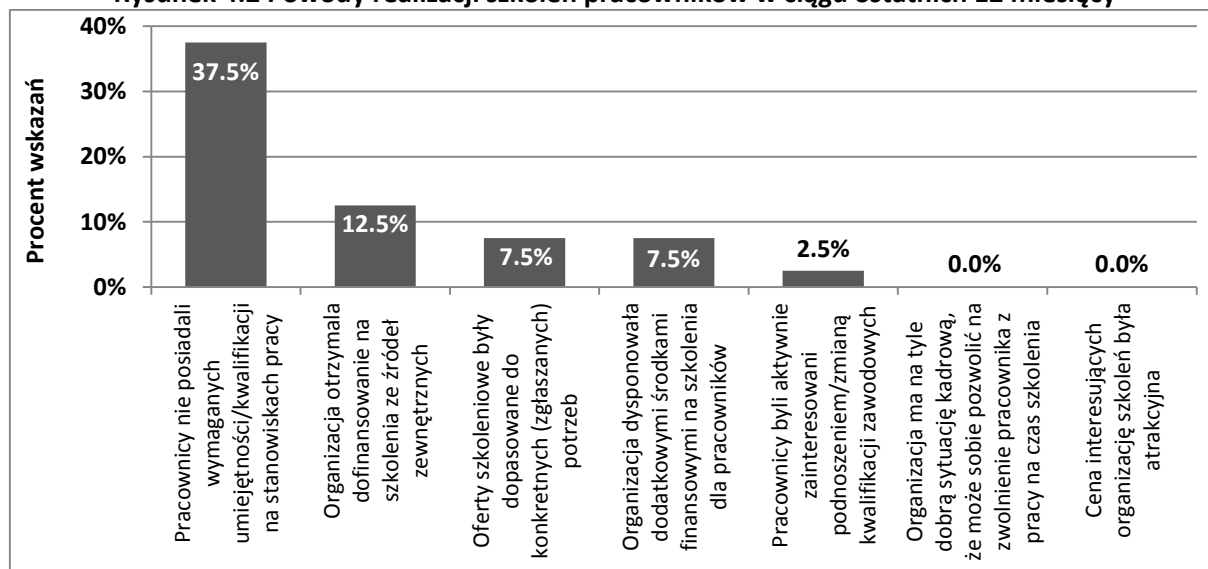
Rysunek 4.1 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Głównym powodem braku realizacji szkoleń pracowniczych było w opinii respondentów posiadanie przez pracowników wymaganych umiejętności i kwalifikacji na danych stanowiskach pracy (60% wskazań). W przypadku podmiotów realizujących proces szkoleniowy jako kluczowe powody takiego stanu rzeczy podawano (rysunek 4.2): nie posiadanie przez pracowników wymaganych umiejętności i kwalifikacji na danych stanowiskach pracy (37,5%); otrzymanie przez organizację dofinansowania szkoleń ze źródeł zewnętrznych (12,5%); dostosowanie oferty szkoleniowej konkretnych do potrzeb i wymagań organizacji (7,5%) oraz dysponowanie przez organizację dodatkowymi środkami finansowymi przeznaczonymi na proces szkoleniowy (7,5%).

Rysunek 4.2 Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy

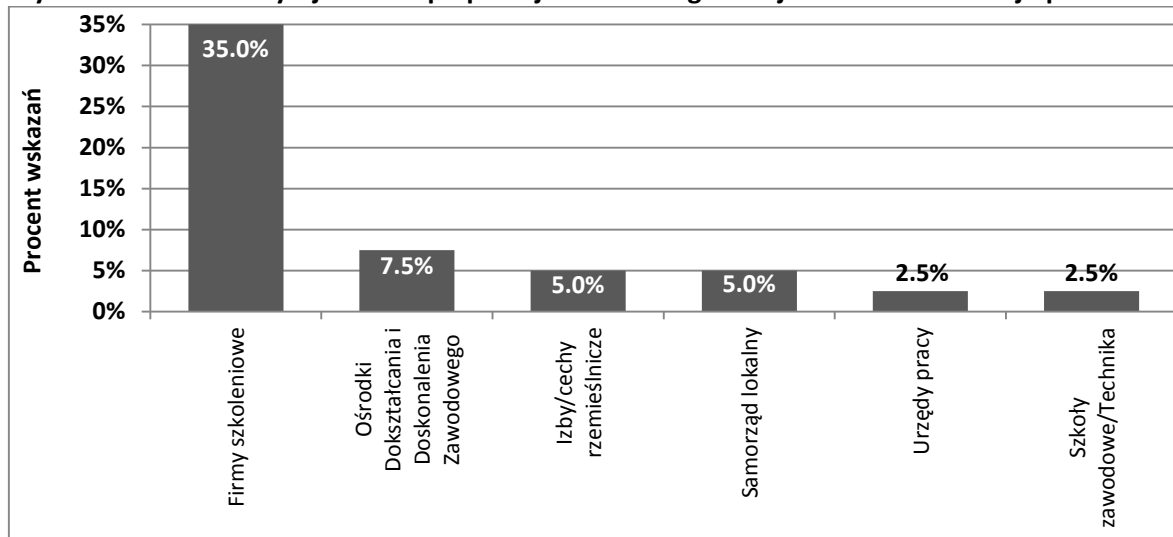


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W większości przypadków badane podmioty podczas procesu szkoleniowego współpracowały z wyspecjalizowanymi firmami szkoleniowymi (35% wskazań – rysunek 4.3). Ponadto nieliczni respondenci potwierdzili również współpracę z Ośrodkami Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego (7,5%) oraz izbami lub cechami rzemieślniczymi i samorządami lokalnymi (po 5 % wskazań).

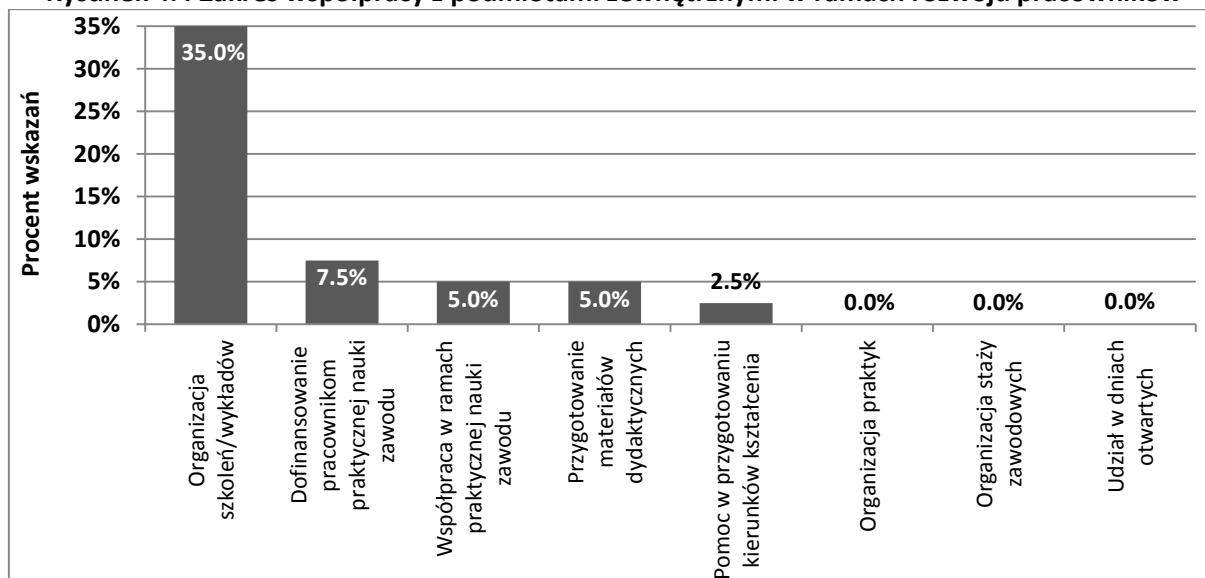
Rysunek 4.3 Podmioty z jakimi współpracuje badana organizacja w zakresie rozwoju pracowników



Źródło: opracowanie własne

Głównym obszarem współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach realizacji procesów szkoleniowych była organizacja szkoleń lub warsztatów (35% wskazań – patrz rysunek 4.4). Ponadto respondenci wskazywali również (choć zdecydowanie mniej licznie) na dofinansowywanie pracownikom praktycznej nauki zawodu (7,5%); współpracę przy jej organizacji (5%) oraz przygotowanie materiałów dydaktycznych (5%).

Rysunek 4.4 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników



Źródło: opracowanie własne

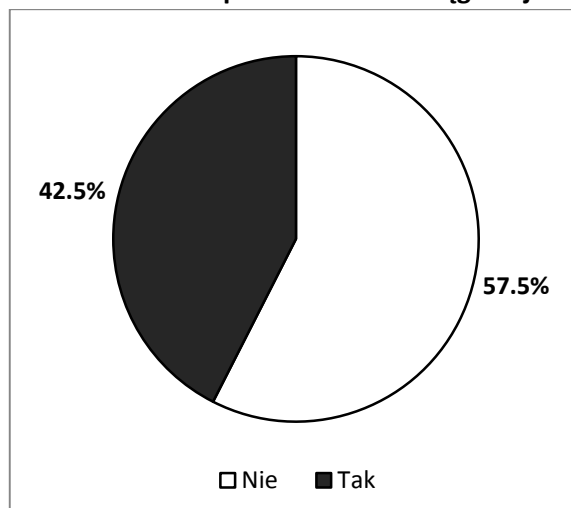
Koszty procesów szkoleniowych były w 22,5% przypadków pokrywane w 100% z funduszy zewnętrznych zaś w 17,5% przypadków wyłącznie z funduszy własnych. Aż 60% badanych osób nie

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potrafiło (lub nie chciało) wskazać źródeł finansowania realizowanych w ich firmach procesów szkoleniowych.

W przypadku 57,5% respondentów uzyskano deklarację, iż ich organizacje w ciągu nadchodzących 12 miesięcy nie zamierzają realizować procesów szkoleniowych wśród swoich pracowników (rysunek 4.5). Wśród osób deklarujących chęć wysyłania pracowników na szkolenia dominującą tematyką były kwestie związane z bezpieczeństwem pracy w związku z epidemią koronawirusa oraz zagadnienia dotyczące BHP w miejscu pracy.

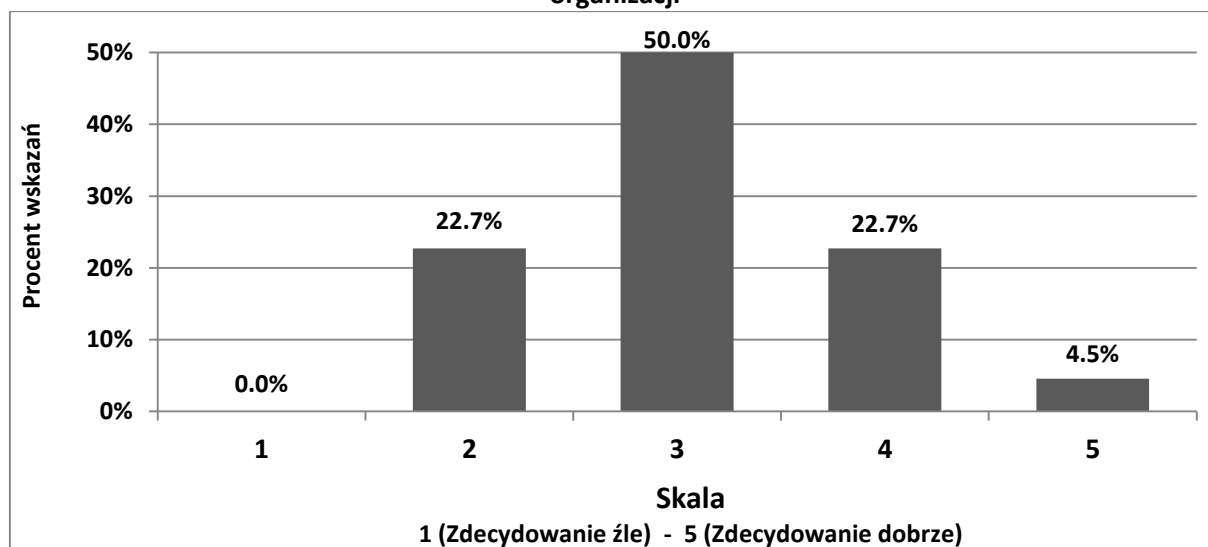
Rysunek 4.5 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Ocena dostosowania oferty firm szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji pokazała stosunkowo równomierną dystrybucję udzielanych odpowiedzi, z niewielką przewagą ocen pozytywnych, co można zaobserwować na rysunku 4.6.

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



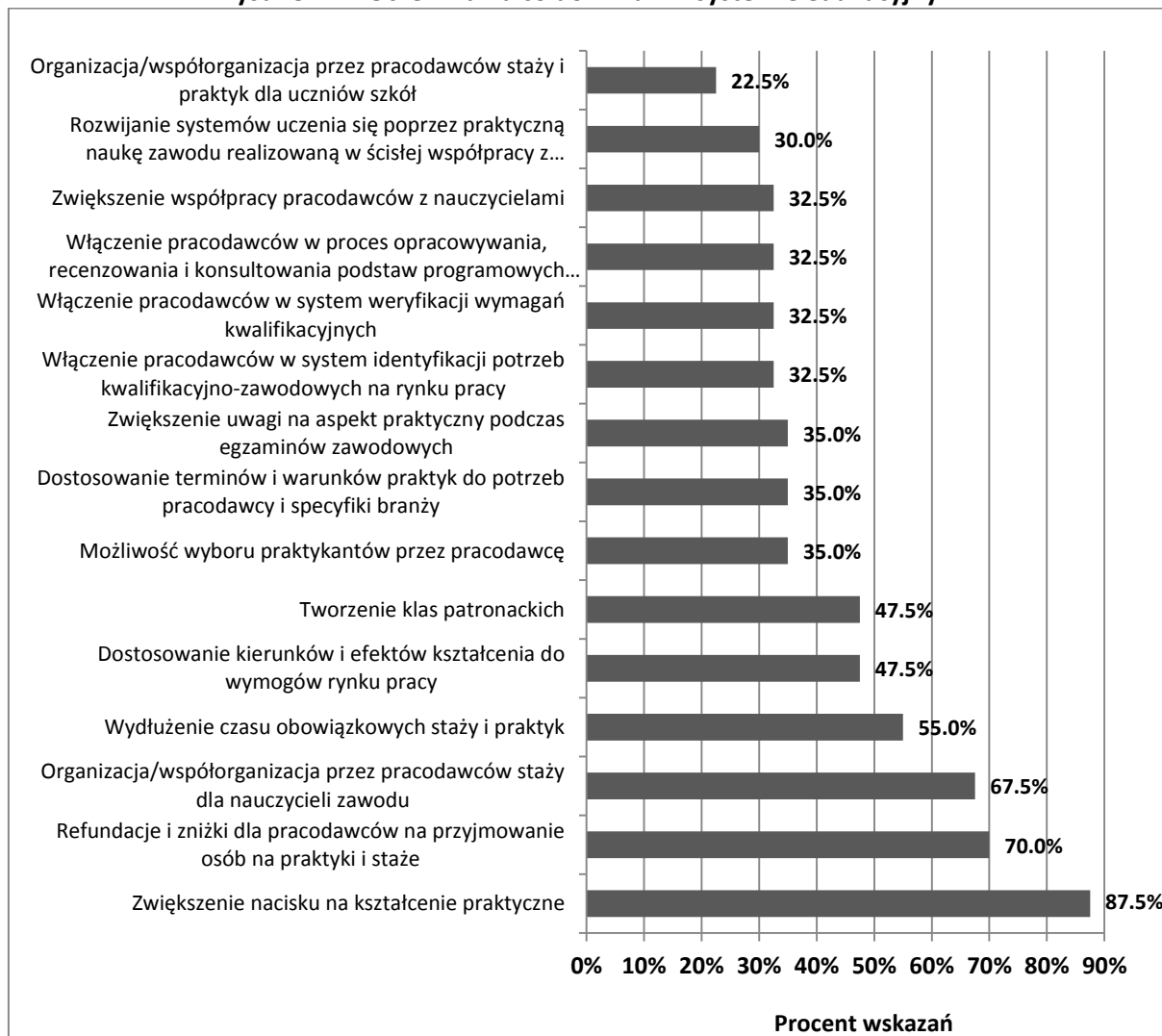
Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Jednoznacznie głównym obszarem oczekiwanych przez respondentów zmian w systemie edukacyjnym jest zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne (87,5% wskazań – rysunek 4.7). Ponadto badani w ponad 40% przypadków wskazywali odpowiednio na: refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże (70%); organizację lub współorganizację przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu (67,5%); wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk (55%); dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (47,5%) oraz tworzenie klas patronackich (47,5%).

Rysunek 4.7 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym



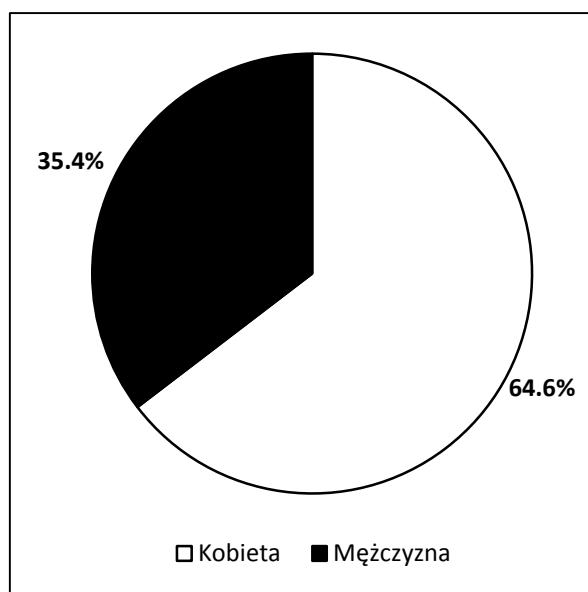
Źródło: opracowanie własne

Rozdział II. Analiza instytucji edukacyjnych

1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

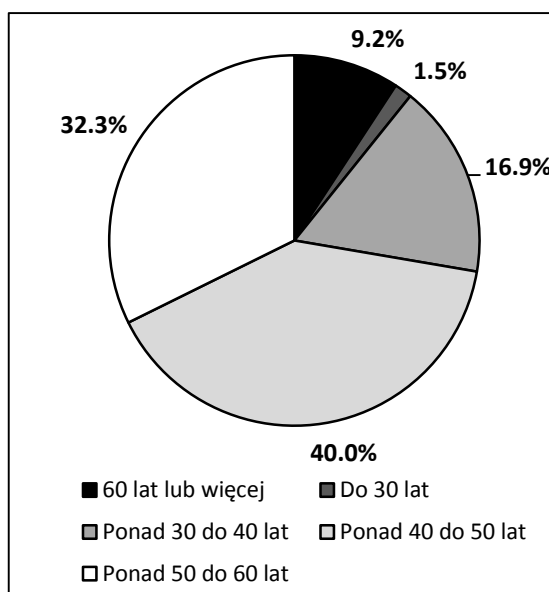
Miasto Zamość i powiat zamojski stanowią drugi pod względem liczebności region badawczy (za miastem Lublin), w skład którego weszło, zgodnie z założeniami, 65 przedstawicieli instytucji edukacyjnych. W grupie badanych osób przeważały kobiety (64,6% próby – rysunek 1.1) oraz osoby w wieku od ponad 40 do 50 lat (40%) oraz od ponad 50 do 60 lat (32,3% – rysunek 1.2).

Rysunek 1.1 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.2 Wiek respondentów

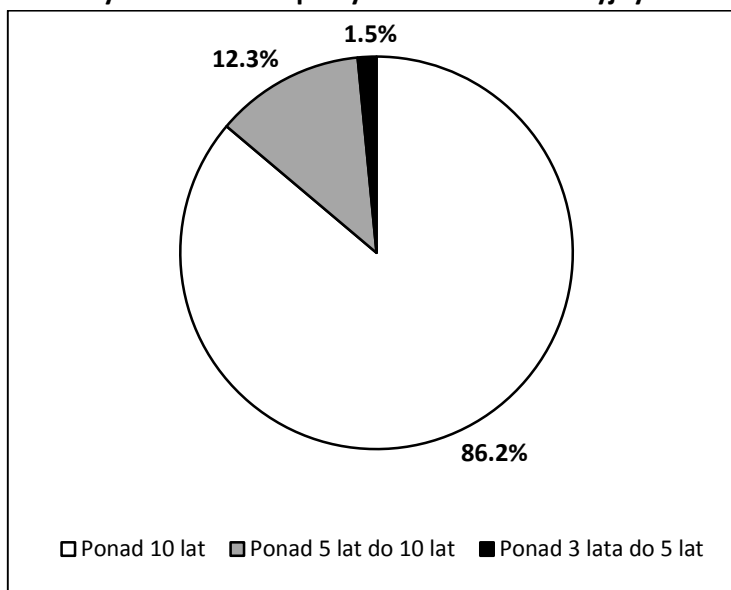


Źródło: opracowanie własne

W zdecydowanej większości przypadków respondentami badania były osoby pracujące w sektorze edukacyjnym już ponad 10 lat (86,2% wskazań) lub w przedziale od ponad 5 do 10 lat (12,3% próby – rysunek 1.3).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

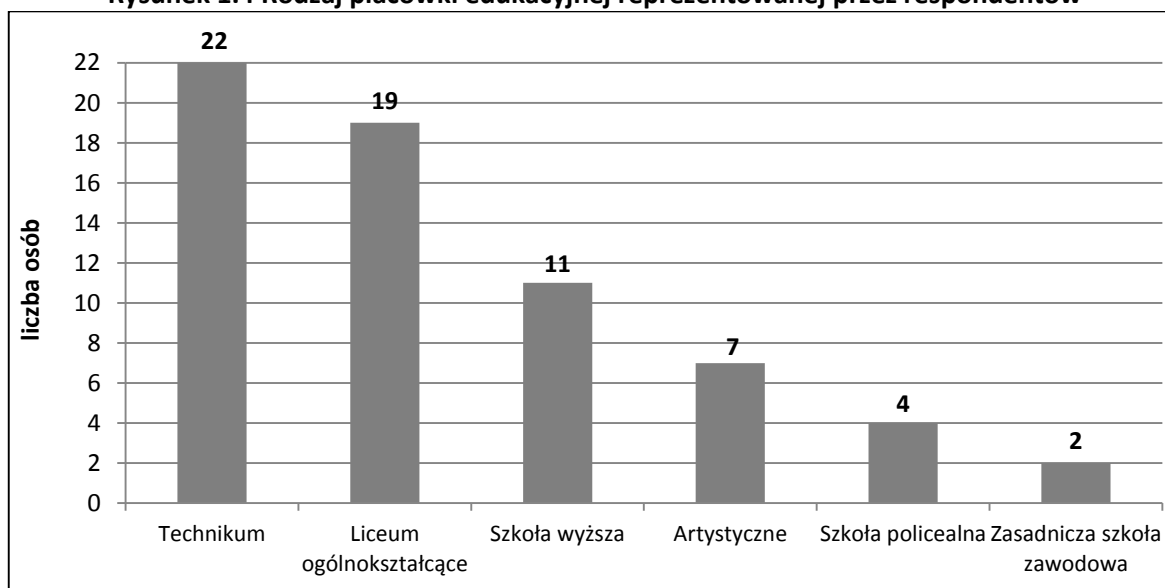
Rysunek 1.3 Staż pracy w sektorze edukacyjnym



Źródło: opracowanie własne

Respondenci badania z powiatu zamojskiego i miasta Zamościa to przeważnie pracownicy techników (22 osoby) oraz liceów ogólnokształcących (19 osób – patrz rysunek 1.4). W skład analizowane próby wchodzi również przedstawiciele szkół wyższych (11 osób), artystycznych (7 osób), policealnych (4 osoby) oraz jeden przedstawiciel zasadniczej szkoły zawodowej.

Rysunek 1.4 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów

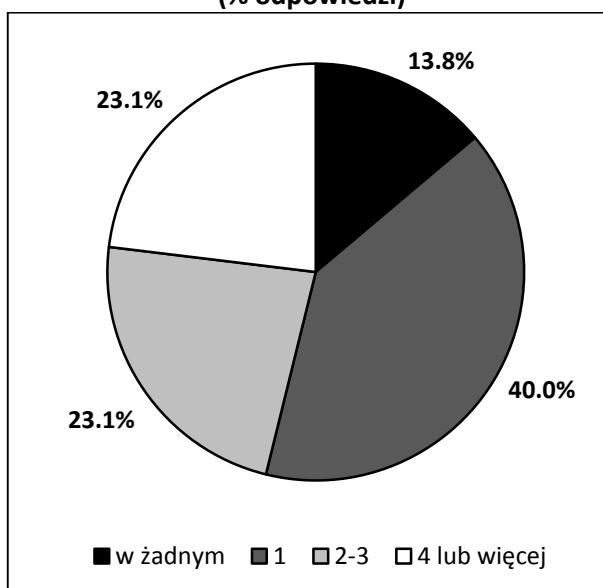


Źródło: opracowanie własne

Większość badanych wcześniej pracowała już w jednym innym podmiocie z sektora edukacyjnego lecz w próbie są również stosunkowo licznie reprezentowane osoby, które wcześniej pracowały w od 2 do 3 takich podmiotach oraz w 4 albo więcej instytucjach edukacyjnych (rysunek 1.5).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



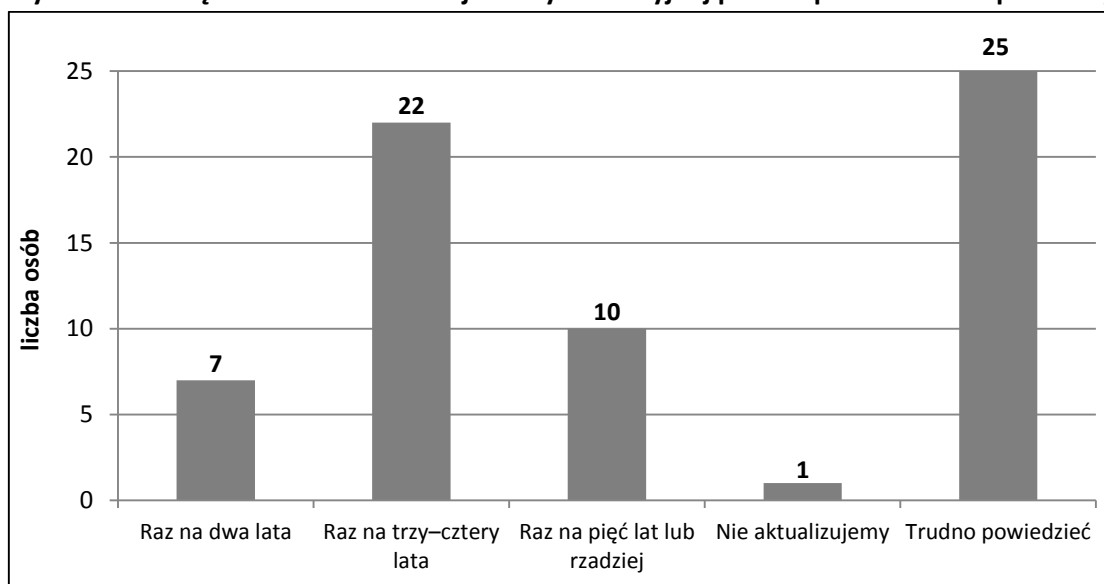
Źródło: opracowanie własne

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

2.1 Analiza oferty edukacyjnej

Stosunkowo duża liczba badanych nie potrafiła w sposób jednoznaczny wskazać częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty (aż 25 osób na 65 biorących udział w badaniu – rysunek 2.1). Osoby, które określiły zakres takiej częstotliwości najczęściej wskazywały na przedział „raz na trzy-cztery lata” (22 badanych).

Rysunek 2.1 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Respondenci podczas oceny zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia (tabela 2.1) byli zgodni, co do faktu badania losów absolwentów przez reprezentowane instytucje edukacyjne oraz wykorzystywania zdobytej w ten sposób wiedzy do wprowadzania zmian w programach kształcenia. Ponadto można zauważyć, iż większość badanych przyznała, że instytucje w których pracują nie pozyskują w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacji od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych lub poszukiwanych. W przypadku zagadnienia oceny wykonywania przez instytucje edukacyjne analizy potrzeb otoczenia gospodarczego przed pracami nad opracowywaniem programów kształcenia oraz faktu współpracy z podmiotami rynkowymi podczas procesu kształcenia respondenci byli stosunkowo podzieleni lecz dominował wśród nich pogląd, iż takie działania „raczej” są wykonywane. Natomiast w przypadku aktywnego pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych lub poszukiwanych respondenci też byli podzieleni, co do swojej opinii na omawiany temat, lecz tym razem dominowały odpowiedzi świadczące o tym, że takie działania „raczej” nie są podejmowane.

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

Czy reprezentowana instytucja edukacyjna	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie wiem
bada losy swoich absolwentów	0	1,5	29,2	43,1	26,2
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0	1,5	35,4	33,8	29,2
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	7,7	15,4	29,2	15,4	32,3
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	16,9	24,6	13,8	7,7	36,9
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	15,4	32,3	9,2	7,7	35,4
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	4,6	21,5	21,5	23,1	29,2

Źródło: opracowanie własne

2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

Oceny przygotowania instytucji do prowadzenia procesu dydaktycznego, jak również przygotowania przez nie absolwentów do podjęcia pracy na lokalnym rynku przedstawione zostały w tabeli 2.2. W obu obszarach są to oceny pozytywne i nie odbiegające specjalnie od ocen średnich dla całej próby.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.2 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia - pow. zamojski i grodzki Zamość

	ocena średnia	odchylenie std.
Ocena instytucji		
Dostępność bazy lokalowej	4,06	0,63
Wyposażenie bazy lokalowej	4,12	0,74
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,72	0,96
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,06	0,69
Umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,17	0,68
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,03	0,75
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,17	0,61
Ocena zakresu kształcenia		
Wiedza teoretyczna	3,95	0,72
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,00	0,75
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,66	0,87
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	4,06	0,73
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	4,00	0,73

Źródło: badania własne

W pierwszym z wspomnianych obszarów najlepiej ocenione zostało przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy, jak również umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli i wykładowców – każde z nich uzyskało ocenę średnią równą 4,17 przy pięciostopniowej skali pomiaru. Nieznacznie niżej, ale nadal dość dobrze badani ocenili wyposażenie (4,12) oraz dostępność bazy lokalowej, wiedzę i doświadczenie personelu (4,06), a także dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku (4,03). Podobnie, jak ma to miejsce przy innych powiatach, także tutaj najniżej oceniono możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line, która uzyskała średnią ocen równą 3,72.

Biorąc pod uwagę przygotowanie absolwenta do podjęcia pracy, najlepiej reprezentowane jednostki ocenione zostały w perspektywie zapewniania umiejętności związanych z pracą zespołową (4,06), nieznacznie niżej natomiast z punktu widzenia umiejętności praktycznych związanych z wykonywaną pracą oraz znajomości rynku i obowiązujących na nim zasad (4,00 każda), a także z punktu widzenia wiedzy teoretycznej (3,95). Najgorzej oceniona została umiejętność obsługi programów komputerowych, niemniej jednak uzyskaną średnią ocen równą 3,66 należy nadal uznać za pozytywną.

3. Kompetencje a proces kształcenia

3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia w perspektywie przedstawicieli instytucji edukacyjnych z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość przedstawiona została w tabeli 3.1. Analiza ogólna pozyskanych wyników w pierwszej kolejności ukazuje bardzo duże znaczenie przypisywane kompetencjom osobistym, niewiele mniejsze – społecznym. Równocześnie, dwie pozostałe grupy kompetencji, kompetencje menedżerskie i zawodowe charakteryzują się porównywaną, przeciętną istotnością, niemniej jednak, biorąc pod uwagę same wartości średnie ocen, nie można uznać, iż pozycje z tych grup traktowane są jako mało istotne.

Do kompetencji najistotniejszych w opinii przedstawicieli jednostek edukacyjnych z omawianego powiatu zaliczyć należy przede wszystkim dążenie do rozwoju zawodowego (ocena średnia 4,72), następnie zaś innowacyjność (4,62), budowanie relacji oraz komunikatywność (każde ocena średnia

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4,56), dążenie do rezultatów (4,51) oraz praca zespołowa. Należy przy tym zauważyć, iż średnie ocen pozostałych kompetencji osobistych są niewiele niższe – najniżej oceniono umiejętność zarządzania sobą i czasem, która osiągnęła wartość średnią ocen równą 4,31.

Do kompetencji ocenionych najniżej zaliczyć należy natomiast w pierwszej kolejności negocjowanie (2,89), następnie zaś delegowanie (2,92), orientację w biznesie (2,94) i zarządzanie projektami (2,95). Należy także zaznaczyć, iż większość kompetencji menedżerskich uzyskała porównywalne oceny średnie, w przedziale od 2,92 do 3,47, podobna sytuacja miała też miejsce w obrębie kompetencji zawodowych, które w większości zamknęły się w przedziale ocen od 2,89 do 3,33, z wyjątkiem ocenionych wyżej języków obcych (3,93) oraz wiedzy zawodowej (3,62).

Tabela 3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – pow. zamojski i grodzki Zamość

	ocena średnia	odch. std.
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	4,56	0,55
Dzielenie się wiedzą	4,44	0,72
Identyfikacja z firmą	4,13	0,92
Komunikatywność	4,56	0,64
Orientacja na klienta	4,18	0,79
Praca zespołowa	4,49	0,64
Rozwiązywanie konfliktów	4,23	0,74
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,36	0,74
Wywieranie wpływu	4,18	0,72
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	4,51	0,64
Innowacyjność	4,62	0,59
Myślenie analityczne	4,41	0,72
Samodzielność	4,38	0,75
Podejmowanie decyzji	4,46	0,68
Rozwiązywanie problemów	4,44	0,55
Sumienność	4,44	0,72
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,72	0,51
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,31	0,80
Uprzejmość / życzliwość	4,44	0,55
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	3,38	0,94
Zarządzanie projektami	2,95	1,02
Przywództwo	3,23	1,13
Planowanie	3,47	1,03
Myślenie strategiczne	3,29	0,87
Motywowanie innych	3,31	1,08
Delegowanie	2,92	1,29
Budowanie zespołów	3,29	1,06
Budowanie organizacji	3,03	0,96
kompetencje zawodowe		
Języki obce	3,93	0,92
Zarządzanie procesami	3,19	0,88
Wiedza zawodowa	3,62	1,01

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Umiejętności techniczne	3,33	1,03
Umiejętności IT	3,11	1,13
Znajomość i stosowanie procedur	3,30	1,02
Orientacja w biznesie	2,94	1,09
Negocjowanie	2,89	1,12
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,22	1,15
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,21	1,09
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	3,14	1,05

Źródło: badania własne

3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach

W kolejnym pytaniu respondenci poproszeni zostali o wskazanie, na które kompetencje kładziony jest w reprezentowanych przez nie instytucjach szczególny nacisk – odpowiedzi badanych z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość przedstawione zostały w tabeli 3.2.

Tabela 3.2 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach - pow. zamojski i grodzki Zamość

	ilość wskazań	odsetek wskazań
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	21	32,31%
Dzielenie się wiedzą	12	18,46%
Identyfikacja z firmą	6	9,23%
Komunikatywność	34	52,31%
Orientacja na klienta	11	16,92%
Praca zespołowa	30	46,15%
Rozwiązywanie konfliktów	8	12,31%
Współpraca wewnątrzfirmowa	10	15,38%
Wywieranie wpływu	4	6,15%
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	13	20,00%
Innowacyjność	20	30,77%
Myślenie analityczne	12	18,46%
Samodzielność	24	36,92%
Podejmowanie decyzji	14	21,54%
Rozwiązywanie problemów	5	7,69%
Sumienność	15	23,08%
Dążenie do rozwoju zawodowego	17	26,15%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	21	32,31%
Uprzejmość / życzliwość	6	9,23%
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	15	23,08%
Zarządzanie projektami	2	3,08%
Przywództwo	9	13,85%
Planowanie	34	52,31%
Myślenie strategiczne	29	44,62%
Motywowanie innych	12	18,46%
Delegowanie	8	12,31%
Budowanie zespołów	23	35,38%
Budowanie organizacji	1	1,54%
kompetencje zawodowe		
Języki obce	33	50,77%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zarządzanie procesami	6	9,23%
Wiedza zawodowa	27	41,54%
Umiejętności techniczne	11	16,92%
Umiejętności IT	17	26,15%
Znajomość i stosowanie procedur	16	24,62%
Orientacja w biznesie	3	4,62%
Negocjowanie	2	3,08%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	9	13,85%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	12	18,46%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	2	3,08%

Źródło: badania własne

Ogólna analiza otrzymanych wyników wskazuje w pierwszej kolejności na dość proporcjonalne, przynajmniej w perspektywie innych analizowanych powiatów, rozłożenie wskazań pomiędzy ujęte w badaniu pozycje. Do kompetencji wskazywanych najczęściej zaliczyć należy przede wszystkim komunikatywność oraz planowanie, na które nacisk zadeklarowało po 52,3% badanych, języki obce (50,8%), następnie zaś parce zespołową (46,2%), myślenie strategiczne (44,6%) oraz wiedzę zawodową (41,5% badanych).

Do kompetencji wskazywanych najrzadziej należy zaliczyć budowanie organizacji (wskazane tylko przez 1,5% badanych) znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju, a także negocjowanie i zarządzanie projektami (każde po 3,1% wskazań). Niewiele częściej respondenci deklarowali nacisk na orientacje w biznesie (4,62%), wywieranie wpływu (6,2%) oraz uprzejmość i życzliwość, zarządzanie procesami i identyfikowanie się z firmą (9,23% wskazań każda). Co ważne, w zbiorze nie ma kompetencji, które nie zostały wskazane ani razu.

Zapewniane przez jednostki reprezentowane przez badanych z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość uprawnienia i certyfikaty przedstawione zostały w tabeli 3.3. Wśród nich najczęściej deklarowane było zapewnienie uprawnień budowlanych oraz uprawnień do wykonywania zawodu (po 12,3% badanych każda kategoria), uprawnień elektrycznych (7,7%), certyfikatów językowych (3,1%) oraz uprawnień na obsługę wózka widłowego (1,5%). Ponadto, aż 67,7% badanych wskazało, iż reprezentowane przez nich jednostki nie zapewniają żadnych uprawnień ani certyfikatów.

Tabela 3.3 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne - pow. zamojski i grodzki Zamość

	ilość wskazań	odsetek wskazań
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	44	67,69%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	0	0,00%
Uprawnienia do prac na wysokościach	0	0,00%
Uprawnienia elektryczne	5	7,69%
Uprawnienia budowlane	8	12,31%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	1	1,54%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarskie, lekarskie, inżynierskie, itp.)	8	12,31%
Prawo jazdy kategorii B	0	0,00%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0	0,00%
Certyfikaty językowe	2	3,08%

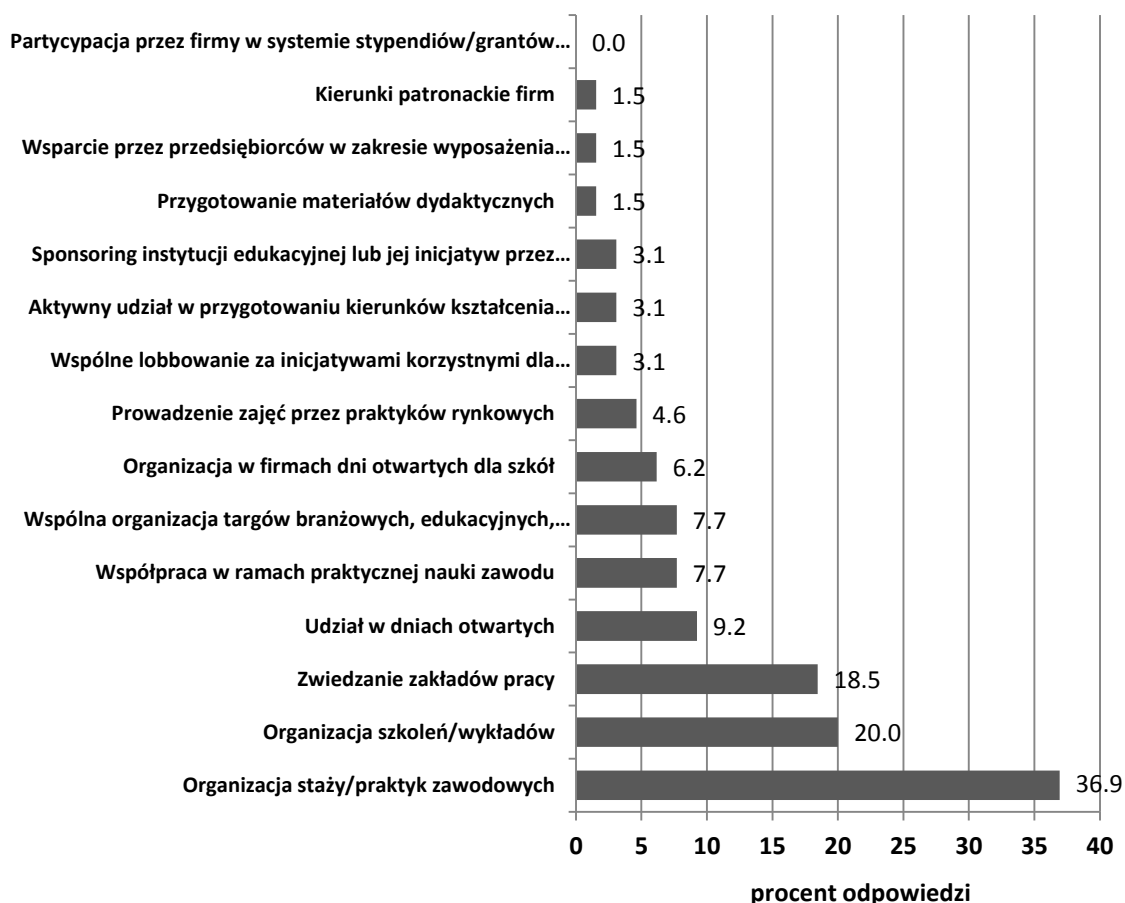
Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Ocena zakresu współpracy reprezentowanej instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami pokazała, iż najczęstszą formą takich działań jest, w opinii badanych osób, organizacja staży oraz praktyk zawodowych (36,9% wskazań – rysunek 4.1). Ponadto respondenci wskazywali stosunkowo często również na organizację szkoleń lub wykładów (20% wskazań) oraz zwiedzanie zakładów pracy (18,5% głosów). Pozostałe formy współpracy były wskazywane każdorazowo przez mniej niż 10% badanych.

Rysunek 4.1 Zakres współpracy reprezentowanej instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami



Źródło: opracowanie własne

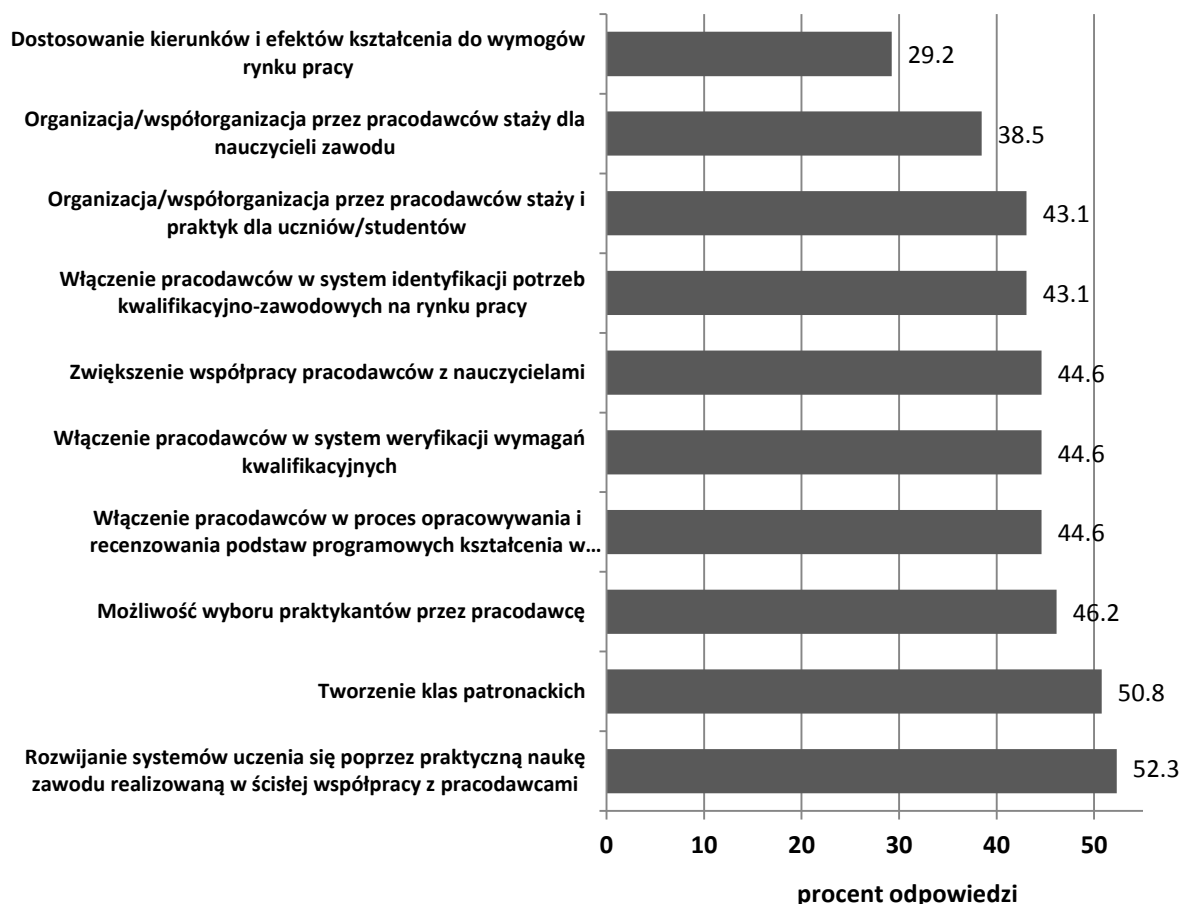
Biorąc pod uwagę zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 4.2) należy zauważyć, iż większość spośród proponowanych form współpracy cieszyła się dużym i porównywalnym zaadresowaniem ze strony respondentów. Jedynymi działaniami, które nie zostały wskazane przez minimum 40% badanych było dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (29,2% wskazań) oraz organizacja lub współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu (38,5% wskazań).

Badani którzy udzielili odpowiedzi na temat swoich opinii odnośnie poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 4.1) byli stosunkowo zgodni w swoich opiniach. W większości przypadków nie zgadzali się ze stwierdzeniami, iż: dotychczasowy udział pracodawców w reprezentowanych przez nich instytucjach edukacyjnych jest

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zbyt duży; przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji. Ponadto respondenci stosunkowo zgodnie, w przeważającej mierze, potwierdzili tezy mówiące o tym, iż: współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez ich instytucję edukacyjną oraz zaangażowanie pracodawców w reprezentowanych przez badane osoby instytucjach edukacyjnych jest „zbyt małe”.

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



Źródło: opracowanie własne

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

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie mam zdania
Współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez naszą instytucję edukacyjną	1,5	4,6	10,8	40,0	43,1
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	38,5	12,3	3,1	3,1	43,1
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe,	1,5	10,8	12,3	32,3	43,1

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

należałoby pogłębić tę współpracę					
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	33,8	16,9	3,1	3,1	43,1
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	33,8	16,9	3,1	3,1	43,1

Źródło: opracowanie własne

Wyniki badania pokazały również, że około 40% spośród badanych instytucji prowadzi regularne badania wśród pracodawców na temat jakości (41,5% wskazań) oraz zakresu oferty kształcenia (43,1% wskazań) jak również stopnia dopasowania jej do potrzeb rynku i pracodawców (38,5%).

Biorąc pod uwagę dużą liczebność badanej grupy respondentów bardzo źle wyglądają wyniki współpracy reprezentowanych instytucji edukacyjnych z instytucjami rynku pracy, gdyż tylko jedna osoba stwierdziła, że taka współpraca istnieje a jej jedyną formą jest udział przedstawicieli tej instytucji edukacyjnej w Powiatowej lub Wojewódzkiej radzie Rynku Pracy.