

Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Białystok 2017

ZESPÓŁ AUTORSKI:

dr Katarzyna Dębowska
dr inż. Joanna Godlewska
dr inż. Anna Małgorzata Olszewska
dr Anna Tomaszuk
mgr Ewelina Julita Tomaszewska

REDAKCJA:

dr Urszula Widelska

RECENZJA:

dr inż. Arkadiusz Jurczuk
dr Edyta Sidorczuk-Pietraszko

Numer ISBN: 978-83-62258-76-5

© COPYRIGHT BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU

BIAŁYSTOK 2017

Nakład 150 egzemplarzy

| | |
|--|------------|
| Spis treści | |
| Wstęp | 5 |
| 1. Metodyka badania | 7 |
| 1.1. Cel badań i pytania badawcze | 7 |
| 1.2. Metody i techniki badawcze..... | 11 |
| 2. Analiza danych dotyczących zawodów deficytowych/poszukiwanych oraz popytu na zawody, kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim | 21 |
| 2.1. Wyniki analizy desk research..... | 21 |
| 2.2. Wyniki badań ilościowych pracodawców..... | 49 |
| 2.3. Wyniki badań jakościowych wśród pracodawców | 119 |
| 2.3.1. Identyfikacja deficytowych/poszukiwanych zawodów oraz deficytowych/trudnych do pozyskania kompetencji zawodowych w województwie podlaskim | 119 |
| 2.3.2. Analiza i ocena jakości zasobów pracy | 128 |
| 2.3.3. Identyfikacja oczekiwań pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych..... | 132 |
| 2.4. Wyniki badań typu foresight | 138 |
| 2.4.1. Wyniki badań Delphi..... | 138 |
| 2.4.2. Wyniki analizy STEEPVL..... | 144 |
| 3. Analiza oferty edukacyjnej dotyczącej zawodów deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim | 154 |
| 3.1. Wyniki analizy desk research..... | 154 |
| 3.2. Wyniki badań ilościowych jednostek edukacyjnych..... | 177 |
| 3.3. Wyniki badań jakościowych jednostek edukacyjnych..... | 215 |
| 3.3.1. Analiza aktualnej oferty kształcenia zawodowego i ocena jej dopasowania do potrzeb pracodawców..... | 215 |
| 3.3.2. Identyfikacja okoliczności sprzyjających i hamujących rozwój szkolnictwa branżowego i uruchamianie nowych kierunków kształcenia | 218 |
| 3.3.3. Wyniki analizy STEEPVL..... | 228 |
| Wnioski i rekomendacje | 233 |
| Spis literatury | 243 |
| Wykaz tabel | 246 |

| | |
|-----------------------------|------------|
| Wykaz wykresów | 249 |
| Załącznik nr 1 | 253 |
| Załącznik nr 2 | 261 |
| Załącznik nr 3 | 278 |
| Załącznik nr 4 | 286 |
| Załącznik nr 5 | 288 |
| Załącznik nr 6 | 290 |
| Załącznik nr 7 | 292 |

Wstęp

Oddana do rąk Państwa publikacja jest efektem badania potrzeb pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim, przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku przez zespół badawczy Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej.

Celem głównym przeprowadzonego badania było ustalenie, jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są deficytowe/poszukiwane na podlaskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych sektorów regionalnej gospodarki oraz określenie możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych. Dodatkowo, autorzy skupili się na określeniu średniookresowej prognozy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje deficytowe, zidentyfikowaniu kwalifikacji i kompetencji istotnych z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności oraz czynników aktualnie i potencjalnie wpływających na niedobory zasobów pracy w województwie, z uwzględnieniem identyfikacji barier utrudniających pozyskanie i utrzymanie pracowników posiadających kompetencje. W badaniu zidentyfikowano również oczekiwania pracodawców w zakresie kształcenia zawodów deficytowych oraz dokonano analizy oferty kształcenia zawodowego w tym aspekcie. Przeanalizowano także możliwości wsparcia zawodowego kształcenia ustawicznego w zawodach i kompetencjach deficytowych.

Pozyskanie wiedzy na temat zawodów deficytowych, poszukiwanych kompetencji oraz związanej z tym oferty edukacyjnej ma duże znaczenie w kształceniu ustawicznym pracowników i korzystaniu z instrumentów rynku pracy w tym zakresie. Nagłe i nieoczekiwane przeobrażenia zachodzące na rynku pracy wymuszają ponowne uczenie się, zmianę kompetencji i kwalifikacji. W związku z tym oczekuje się, że edukacja będzie elastyczna, wielokierunkowa, obszerna i wszechstronna. Idea kształcenia ustawicznego jest zgodna z potrzebami nowego typu społeczeństwa, uwzględnia przemianę rynku pracy, jak i rytm indywidualnej egzystencji wynikający z dynamiki zmian charakterystycznych dla nowego typu społeczeństwa. U jej podstaw znajdują się takie zjawiska społeczne i kulturalne jak: rozwój nauki i technologii, konieczność doskonalenia zawodowego, dostosowanie do zmian ekonomicznych, wymagania

rynku pracy wobec siły roboczej oraz upowszechnienie kształcenia typu know-how¹. Z punktu widzenia rozwoju województwa, szczególnie istotne wydaje się być poznanie regionalnego rynku pracy, w tym między innymi zidentyfikowanie deficytowych zawodów i kompetencji, a następnie wsparcie pracodawców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych.

Opracowanie składa się ze wstępu, trzech rozdziałów, wniosków i rekomendacji. Struktura publikacji nawiązuje do zakresu badania, podczas którego dokonano identyfikacji i analizy deficytowych/poszukiwanych zawodów i kompetencji oraz przeanalizowano ofertę edukacyjną w zawodach deficytowych w województwie podlaskim.

Rozdział pierwszy ma charakter metodyczny. Dokonano w nim charakterystyki przedmiotu i celu badania oraz zaprezentowano wykorzystane w procesie badawczym metody i techniki gromadzenia oraz przetwarzania danych.

W rozdziale drugim skoncentrowano się na analizie danych dotyczących zawodów i kompetencji deficytowych/poszukiwanych oraz popytu na zawody, kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim. W rozdziale tym dokonano analizy danych zastanych zebranych z dostępnych publikacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz statystyki publicznej. Ponadto, wykorzystano dane pierwotne, które otrzymano podczas zrealizowanych badań ilościowych i jakościowych, przeprowadzonych wśród przedstawicieli przedsiębiorstw wybranych branż i sektorów podlaskiej gospodarki.

Rozdział trzeci to analiza oferty edukacyjnej dotyczącej zawodów deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim. Podczas analizy wykorzystano dostępne źródła informacji, a także wyniki badań własnych przeprowadzonych wśród jednostek edukacyjnych zlokalizowanych w województwie podlaskim.

Opracowanie kończą wnioski i rekomendacje wynikające z przeprowadzonych badań.

Autorzy opracowania wyrażają nadzieję, że zebrane w opracowaniu dane, treści, wnioski i rekomendacje posłużą zarówno pracodawcom, jak również jednostkom edukacyjnym oraz jednostkom samorządowym.

¹ A. Marcinkiewicz (2012), *Kształcenie podyplomowe wobec rynku pracy*, „E-mentor”, nr 2 (44).

1. Metodyka badania

1.1. Cel badań i pytania badawcze

Celem głównym badania jest ustalenie jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są deficytowe/poszukiwane na podlaskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych sektorów regionalnej gospodarki oraz określenie możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych.

Cele szczegółowe badania:

1. Zidentyfikowanie zawodów deficytowych/poszukiwanych oraz deficytowych/trudnych do pozyskania kwalifikacji i kompetencji zawodowych w województwie podlaskim, ze szczególnym uwzględnieniem branż kluczowych regionalnej gospodarki;
2. Określenie średniookresowej prognozy zapotrzebowania na deficytowe zawody i kwalifikacje w badanych kluczowych branżach regionalnej gospodarki;
3. Identyfikacja kwalifikacji i kompetencji, które są istotne z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstw działających w kluczowych badanych branżach podlaskiej gospodarki, z uwzględnieniem zawodów/kwalifikacji/kompetencji deficytowych;
4. Zidentyfikowanie czynników wpływających na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim – stan obecny i prognoza;
5. Identyfikacja barier utrudniających pozyskanie i utrzymanie pracowników posiadających kwalifikacje i kompetencje adekwatne do potrzeb pracowników z kluczowych branż regionalnej gospodarki;
6. Analiza zasobów pracy w zawodach deficytowych/poszukiwanych przez pracodawców w województwie podlaskim oraz ocena ich jakości;
7. Zidentyfikowanie oczekiwań pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych (w tym oferty szkoleniowej) w zakresie deficytowych/poszukiwanych zawodów/kwalifikacji;
8. Analiza aktualnej oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych w zawodach deficytowych/poszukiwanych

w województwie podlaskim i ocena jej dopasowania do potrzeb pracodawców;

9. Zidentyfikowanie okoliczności sprzyjających i hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim;

10. Analiza możliwości wsparcia zawodowego kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim;

11. Analiza dostępności i skuteczności instrumentów wsparcia, które mają na celu niwelację luki pomiędzy kwalifikacjami i kompetencjami posiadanymi przez dostępne i przyszłe zasoby siły roboczej a tymi, które są pożądane przez pracodawców z województwa podlaskiego, w szczególności przez pracodawców z badanych kluczowych branż gospodarki.

Realizacja postawionych celów szczegółowych przebiegała poprzez szukanie odpowiedzi na **pytania badawcze**.

Cel szczegółowy 1.



Jakie zawody są deficytowe/poszukiwane oraz jakie deficytowe/trudne do pozyskania kwalifikacje i kompetencje zawodowe wskazują podlascy pracodawcy działający w branży:

- budowlanej? (**pyt. 1**)
- produkcji maszyn? (**pyt. 2**)
- produkcji wyrobów metalowych? (**pyt. 3**)
- produkcji wyrobów z drewna? (**pyt. 4**)
- produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych? (**pyt. 5**)
- transportowej? (**pyt. 6**)
- przetwórstwa spożywczego? (**pyt. 7**)
- turystyczno-gastronomicznej? (**pyt. 8**)
- opieki zdrowotnej i pomocy społecznej? (**pyt. 9**)
- handlowej? (**pyt. 10**)

Cel szczegółowy 2.



Jakie będzie zapotrzebowanie na zawody deficytowe (wyłonione w badaniu za pomocą odpowiedzi na pytania badawcze 1-10) w okresie najbliższych pięciu lat (2018 – 2022)? (**pyt. 11**)

Jakie będzie zapotrzebowanie na deficytowe kwalifikacje i kompetencje zawodowe (wyłonione w badaniu za pomocą odpowiedzi na pytania badawcze 1-10) w okresie najbliższych pięciu lat (2018 – 2022)? (**pyt. 12**)

Cel szczegółowy 3.



Jakie kwalifikacje i kompetencje zawodowe (w tym deficytowe) są istotne z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstw działających w branży:

- budowlanej? **(pyt. 13)**
- produkcji maszyn? **(pyt. 14)**
- produkcji wyrobów metalowych? **(pyt. 15)**
- produkcji wyrobów z drewna? **(pyt. 16)**
- produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych? **(pyt. 17)**
- transportowej? **(pyt. 18)**
- przetwórstwa spożywczego? **(pyt. 19)**
- turystyczno-gastronomicznej? **(pyt. 20)**
- opieki zdrowotnej i pomocy społecznej? **(pyt. 21)**
- handlowej? **(pyt. 22)**

Cel szczegółowy 4.



Jakie czynniki społeczne, technologiczne, ekonomiczne, ekologiczne, polityczne, prawne i odnoszące się do wartości:

- wpływają obecnie na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim? **(pyt. 23)**
- będą w przyszłości wpływać na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim? **(pyt. 24)**

Cel szczegółowy 5.



Jakie bariery utrudniają pozyskanie i utrzymanie pracowników posiadających kwalifikacje i kompetencje adekwatne do potrzeb pracodawców w branży:

- budowlanej? **(pyt. 25)**
- produkcji maszyn? **(pyt. 26)**
- produkcji wyrobów metalowych? **(pyt. 27)**
- produkcji wyrobów z drewna? **(pyt. 28)**
- produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych? **(pyt. 29)**
- transportowej? **(pyt. 30)**
- przetwórstwa spożywczego? **(pyt. 31)**
- turystyczno-gastronomicznej? **(pyt. 32)**
- opieki zdrowotnej i pomocy społecznej? **(pyt. 33)**
- handlowej? **(pyt. 34)**

Cel szczegółowy 6.



Jak niski jest stan zasobów pracy w zawodach deficytowych/poszukiwanych w poszczególnych kluczowych branżach województwa podlaskiego? **(pyt. 35)**
Jak pracodawcy z województwa podlaskiego oceniają jakość istniejących zasobów pracy w zawodach deficytowych/poszukiwanych? **(pyt. 36)**

Cel szczegółowy 7.



Jakie są oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego w formach:

- szkolnych dotyczących deficytowych/poszukiwanych zawodów/kwalifikacji? **(pyt. 37)**
- pozaszkolnych (w tym oferty szkoleniowej) dotyczących deficytowych/poszukiwanych zawodów/kwalifikacji? **(pyt. 38)**

Cel szczegółowy 8.



Jaką ofertę/ą kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim:

- posiadają szkoły zlokalizowane w województwie podlaskim? **(pyt. 39)**
- charakteryzują się pozaszkolne formy kształcenia mające miejsce w województwie podlaskim? **(pyt. 40)**

Czy pracodawcy widzą potrzebę określenia własnych potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim? **(pyt. 41)**

Czy twórcy ofert kształcenia widzą potrzebę pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim? **(pyt. 42)**

Czy szkoły i instytucje szkoleniowe prowadzą wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców? **(pyt. 43)**

Czy aktualna oferta kształcenia zawodowego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim jest dopasowana do potrzeb pracodawców? **(pyt. 44)**

Cel szczegółowy 9.



Jakie czynniki/okoliczności i w jakim stopniu sprzyjają uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim? **(pyt. 45)**

Jakie bariery/okoliczności i w jakim stopniu hamują uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim? **(pyt. 46)**

Jakie czynniki społeczne, technologiczne, ekonomiczne, ekologiczne, polityczne, prawne i odnoszące się do wartości wpływają na posiadaną ofertę kształcenia

zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych w województwie podlaskim? **(pyt. 47)**

Jakich form wsparcia potrzebują szkoły i instytucje szkoleniowe zajmujące się kształceniem ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim? **(pyt. 48)**

Cel szczegółowy 10.



Jakie formy kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych występują w województwie podlaskim? **(pyt. 49)**

Jakie instytucje zlokalizowane w województwie podlaskim zajmują się kształceniem ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych? **(pyt. 50)**

Z jakich form wsparcia mogą skorzystać instytucje zajmujące się kształceniem ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim? **(pyt. 51)**

Cel szczegółowy 11.



Jaki jest poziom wiedzy pracodawców z badanych kluczowych branż województwa podlaskiego na temat instrumentów wsparcia takich jak: KFS (Krajowy Fundusz Szkoleniowy), PO WER (Program Wiedza Edukacja Rozwój), PSF (Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych wdrażany w ramach RPO)? **(pyt. 52)**

Czy przedsiębiorcy z badanych kluczowych branż województwa podlaskiego korzystali/korzystają/zamierzają skorzystać z instrumentów rynku pracy, jakim są KDF, PO WER, PSF i z jakich form wsparcia korzystali/korzystają/chcą skorzystać? **(pyt. 53)**

Jaka jest skuteczność zrealizowanych w województwie podlaskim działań w ramach KFS, PO WER, PSF? **(pyt. 54)**

1.2. Metody i techniki badawcze

Udzielenie właściwej i kompetentnej odpowiedzi na postawione powyżej pytania badawcze, a tym samym realizacja wymienionych celów badawczych była możliwa dzięki wykorzystaniu zróżnicowanych źródeł informacji i różnych Informatorów (triangulacja danych) oraz dzięki wykorzystaniu odpowiednich zróżnicowanych **metod i technik badawczych** (triangulacja metod). Przyjęto, że wyczerpujące wyniki badania muszą być poprzedzone zastosowaniem zróżnicowanych metod zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Dzięki temu możliwe było uzyskanie rzetelnej i pogłębionej wiedzy na temat zawodów, kwalifikacji i kompetencji deficytowych/poszukiwanych na podlaskim rynku pracy w szczególności przez pracodawców reprezentujących kluczowe sektory regionalnej gospodarki. Ponadto, wykorzystanie proponowanych metod

badawczych pozwoliło na określenie możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych.

W fazie realizacji badania wykorzystano następujące metody badawcze:

- **M1. Analiza desk research danych: a/ dotyczących deficytowych/poszukiwanych zawodów, kwalifikacji i kompetencji w województwie podlaskim w podziale na sekcje/działy gospodarki, b/ dotyczących wykorzystanych i niewykorzystanych zasobów siły roboczej, c/ dotyczących wolnych miejsc pracy z uwzględnieniem grup zawodowych.**
- **M2. Analiza desk research danych dotyczących oferty edukacyjnej odnośnie kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych w województwie podlaskim, według kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych wraz z opisem wzajemnych powiązań.**
- **M3. Badania ilościowe (w formie badań ankietowych) wśród pracodawców z terenu województwa podlaskiego reprezentujących kluczowe branże gospodarki regionu.**
- **M4. Badanie ilościowe (w formie badań ankietowych) wśród przedstawicieli szkół zawodowych kształcących w zawodach deficytowych dotyczących kluczowych branż województwa podlaskiego oraz przedstawicieli instytucji edukacji, firm szkoleniowych.**
- **M5. Badania jakościowe (w formie FGI) wśród pracodawców, przedstawicieli zrzeszeń pracodawców lub/i klastrów, których specjalizacja dotyczy kluczowych branż województwa podlaskiego, instytucji pośredniczących w rekrutacji pracowników, instytucji otoczenia biznesu.**
- **M6. Badanie jakościowe (w formie FGI) wśród przedstawicieli szkół zawodowych kształcących w zawodach deficytowych dotyczących kluczowych branż województwa podlaskiego oraz przedstawicieli instytucji edukacji, firm szkoleniowych.**
- **M7. Badania typu foresight w formie analizy STEEPVL, metody scenariuszowej, wizualizacji i analizy sieci, metody Delphi.**

W procesie badawczym zastosowano **analizę desk research** polegającą na analizie już istniejących dostępnych danych pochodzących z różnych źródeł. Analiza desk research jest metodą badawczą badań niereaktywnych, w obrębie których można wyróżnić trzy metody²:

- analizę treści,
- analizę istniejących danych statystycznych,
- analizę historyczno-porównawczą.

Do zalet analizy danych zastanych zaliczyć należy³:

- łatwość dostępu,
- niski koszt,
- możliwość analizy na większych próbach,
- obiektywizm – brak wpływu badacza na przedmiot badania,
- szersze możliwości porównań różnych wyników badań dotyczących tego samego lub podobnego obszaru badawczego,
- możliwość wzbogacenia dotychczasowych mechanizmów wnioskowania w danym temacie.

Do największych wad danych wtórnych należy zaliczyć niemożność weryfikacji rzetelności danych.

Wykorzystanie desk research jest przydatne na każdym etapie projektu badawczego, ponieważ dane zastane przede wszystkim pozwalają uzyskać szeroko zakrojony kontekst wiedzy na dany temat⁴.

Do najczęściej wykorzystywanych źródeł danych zastanych przydatnych w analizie desk research zaliczyć należy⁵:

- statystyki i zestawienia,
- dokumenty urzędowe,
- wyniki badań społecznych,
- wyniki badań marketingowych,
- informacje kontekstowe.

W niniejszym projekcie badania typu desk research obejmowały dwa obszary analizy. Obszar pierwszy objął dane związane

²E. Babbie (2002), *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 342.

³L. Hofferth (2008), *Secondary Data Analysis in Family Research*, „Journal of Marriage and Family”, nr 67 (4), s. 893.; E. Babbie, poz. cyt., s. 341, Z. Bednarowska (2015), *Desk research – wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych*, „Marketing i Rynek”, nr 7, s. 19.

⁴M. Bulmer (1980), *Why Don't Sociologists Make More Use of Official Statistics?*, „Sociology”, nr 14 (4), s. 507.

⁵Z. Bednarowska, poz. cyt., s. 24-25.

z deficytowymi/poszukiwanymi zawodami, kwalifikacjami i kompetencjami w kluczowych branżach województwa podlaskiego, dane dotyczące zasobów siły roboczej oraz wolnych miejsc pracy w województwie podlaskim. Drugi obszar, badany za pomocą analizy desk research dotyczył oferty edukacyjnej odnośnie zawodów deficytowych/poszukiwanych, obejmującej: infrastrukturę edukacyjną, instytucje kształcące, standardy kształcenia, instytucje szkoleniowe, rynek edukacyjny.

Badanie ilościowe wśród pracodawców z terenu województwa podlaskiego dotyczyło tylko przedsiębiorstw działających w następujących branżach i sektorach województwa podlaskiego:

- branży budowlanej,
- produkcji maszyn,
- produkcji wyrobów metalowych,
- produkcji wyrobów z drewna,
- produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych,
- branży transportowej,
- przetwórstwa spożywczego,
- branży turystyczno-gastronomicznej,
- sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej,
- sektorze handlu.

Wskazane branże i sektory stanowią kluczowe działy gospodarki województwa podlaskiego. Ponadto, według badań Wojewódzkiego Urzędu Pacy w Białymstoku, pracodawcy reprezentujący te branże i sektory zgłaszają trudności z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, umiejętnościach i przygotowaniu zawodowym.

W celu zdefiniowania populacji generalnej przyjęto, że wymienione branże i sektory będą reprezentowane przez przedsiębiorstwa zakwalifikowane według PKD 2007 do następujących sekcji i działów:

- Sekcji C Przetwórstwo przemysłowe:
 - produkcja artykułów spożywczych (Dział 10),
 - produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania (Dział 16),
 - produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (Dział 22),

- produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń (Dział 25),
- produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana (Dział 28),
- Sekcji F Budownictwo,
- Sekcji G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle,
- Sekcji H Transport i gospodarka magazynowa,
- Sekcji I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi;
- Sekcji Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania przyjęto, że populację w badaniu stanowią wszystkie przedsiębiorstwa zlokalizowane w województwie podlaskim działające w ramach przedstawionych sekcji i działów oraz zatrudniające więcej niż 9 pracowników (pominięte zostały mikroprzedsiębiorstwa).

Według danych z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego liczba podmiotów w województwie podlaskim w 2016 r. działających we wskazanych sekcjach i działach wynosiła 56 799 (56,8% ogółu przedsiębiorstw w województwie podlaskim). Należy przyjąć, że wśród tej liczby przedsiębiorstw około 96% stanowią przedsiębiorstwa mikro. Takie założenie ma swoje uzasadnienie w ogólnie przyjętej strukturze przedsiębiorstw ze względu na ich wielkość. Dodatkowo, wyliczono udział wszystkich mikroprzedsiębiorstw (wszystkie działy i sekcje PKD 2007) w województwie podlaskim na rok 2016 i wskaźnik ten wynosił 96,1%. Zatem liczebność populacji w przypadku przygotowywanego badania oszacowano jako 4% z liczby 56 799, czyli $N=2\ 272$ przedsiębiorstw.

Pierwszym etapem w wyznaczeniu reprezentatywnej próby badawczej było wyliczenie jej liczebności. Warto nadmienić, że próba reprezentatywna oznacza próbę odpowiednio liczną i losową. Odpowiednią liczebność próby można wyznaczyć ze wzoru na minimalną liczebność próby, z tym, że wybór odpowiedniego wzoru uzależniony jest od celu szacowania odpowiedniego parametru populacji. W niniejszym badaniu szacowane będą wskaźniki struktury dotyczące przedsiębiorstw i odnoszące się do przedmiotu badania. Wykorzystując zatem wzór na minimalną liczebność próby w celu szacowania

frakcji populacji i przyjmując poziom ufności 0,95 oraz maksymalny błąd szacunku 5% wyznaczono liczebność próby według wzoru:

$$n = \frac{N}{\frac{Nd^2}{u_{\alpha}^2 \cdot 0,25} + 1}$$

gdzie:

n – liczebność próby,

N – liczebność populacji,

d – maksymalny błąd szacunku, określający błąd badania,

$u_{\alpha}=1,96$ – wartość odczytana z tablic rozkładu normalnego dla $\alpha=0,05$,

$1-\alpha=0,95$ – poziom ufności, określający prawdopodobieństwo z jakim frakcja dla populacji znajdzie się w wyznaczonym na podstawie próby przedziale ufności.

Po wyliczeniu ze wzoru minimalnej liczebności próby otrzymano liczbę 330 przedsiębiorstw, co stanowiło minimalną liczbę przedsiębiorstw do przebadania. W rezultacie w badaniu ilościowym udział wzięto 446 przedsiębiorstw reprezentujących wskazane branże i sektory. Dobór elementów badania do próby miał charakter losowo-warstwowy, gdzie warstwy stanowiły branże i sektory gospodarki oraz powiaty województwa podlaskiego. Liczebność przebadanych elementów w poszczególnych warstwach odzwierciedlała udział procentowy przedsiębiorstw ze względu na branże i sekcje oraz lokalizację (powiat) przedsiębiorstw w całej populacji.

Badania ilościowe pracodawców były realizowane za pomocą ankiety elektronicznej (technika CAWI). Do zbierania danych wykorzystano kwestionariusz ankiety stanowiący załącznik nr 2.

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało również wśród przedstawicieli szkół zawodowych kształcących w zawodach deficytowych oraz przedstawicieli instytucji edukacji i firm szkoleniowych.

Populację w tym badaniu stanowiły wszystkie zasadnicze szkoły zawodowe, technika i instytucje szkoleniowe zlokalizowane w województwie podlaskim. Na podstawie przeprowadzonych badań wstępnych zidentyfikowano łącznie 443 zasadnicze szkoły zawodowe, technika i instytucje szkoleniowe prowadzące działalność edukacyjną i szkoleniową na terenie województwa podlaskiego. Wykorzystując wzór na minimalną liczebność próby w celu szacowania frakcji populacji i przyjmując poziom ufności 0,95 oraz maksymalny

błąd szacunku 5% wyznaczono minimalną liczebność próby równą 206 podmiotów. W rezultacie badaniem ankietowym objęto 207 jednostek edukacyjnych.

Badania wśród jednostek edukacyjnych przeprowadzono za pomocą techniki ankiety elektronicznej (CAWI) według kwestionariusza stanowiącego załącznik nr 3.

Oprócz badań desk research i badań ilościowych przeprowadzono **badania jakościowe**, tj. zogniskowane wywiady grupowe (ang. Focus Group Interview), zwane dalej FGI, grupami fokusowymi bądź badaniami fokusowymi. W celu zwiększenia prawdopodobieństwa trafności ustaleń badania takie przeprowadzono zarówno wśród pracodawców, instytucji pośredniczących w rekrutacji pracowników i instytucji otoczenia biznesu, jak i wśród przedstawicieli szkół zawodowych, instytucji edukacji i firm szkoleniowych.

Do uczestniczenia w wywiadach grupowych zaproszono respondentów, którzy zostali dobrani zgodnie z kryteriami wynikającymi z założonych celów badania. Dyskusje prowadzone były według opracowanych scenariuszy odnoszących się do celu głównego i celów szczegółowych badania.

Przeprowadzono 4 grupy fokusowe wśród pracodawców, instytucji pośredniczących w rekrutacji pracowników i instytucji otoczenia biznesu (łącznie 40 uczestników) według scenariusza stanowiącego załącznik nr 4 oraz 2 grupy fokusowe wśród przedstawicieli szkół zawodowych, instytucji edukacji i firm szkoleniowych (łącznie 16 uczestników) według scenariusza stanowiącego załącznik nr 5.

Kolejną grupą metod wykorzystanych w procesie badawczym były badania typu foresight, które stanowią uporządkowany instrument analizujący zjawiska kompleksowo, poprzez pogłębioną diagnozę, przy zaangażowaniu różnych grup interesariuszy. Równocześnie poszukiwanie zawodów, kwalifikacji i kompetencji deficytowych na podlaskim rynku, przy uwzględnieniu wskazanych, kluczowych sektorów gospodarki oraz poszukiwanie możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym to problemy złożone, wymagające kompleksowego podejścia angażującego różne grupy interesariuszy. Jako nowoczesne narzędzie planowania foresight był odpowiednią koncepcją badawczą, jaka mogła wzbogacić zakres badania. W ramach badania foresightowego przeprowadzono: analizę STEEPVL, badania Delphi oraz wizualizację i analizy sieci.

W ramach realizacji **analizy STEEPVL** zidentyfikowano czynniki wpływające na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim w przyszłości. Czynniki były rozpatrywane w podziale na siedem głównych grup: społeczne, technologiczne, ekonomiczne, ekologiczne, polityczne, odnoszące się do wartości oraz prawne. Informacje niezbędne do realizacji metody uzyskane zostały w ramach przeprowadzonych badań jakościowych (wywiady grupowe).

Mając świadomość, że kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców nie występują samodzielnie, a stanowią raczej zbiór powiązanych wzajemnie elementów wykorzystano **wizualizację i analizę sieci**.

W ramach badania foresightowego przeprowadzono **metodę Delphi**. Jej realizacja związana była z analizą w zakresie przyszłego wykorzystania wybranych instrumentów wsparcia kształcenia zawodowego. W ramach realizacji metody zweryfikowano cztery tezy delfickie: (1) Szkolenia zawodowe są najpowszechniejszą formą niwelowania deficytowości zawodów; (2) Pozaszkolne formy kształcenia zawodowego są głównym narzędziem podnoszenia deficytowych kwalifikacji; (3) KFS, PO WER, PSF są powszechnie wykorzystywanymi przez przedsiębiorców instrumentami wsparcia; (4) Korzystanie z zasobów KFS, POWER, PSF znacząco przyczynia się do wzrostu konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw. Każda teza została uzupełniona krótką listą barier oraz czynników związanych z jej realizacją. W odniesieniu do każdej tezy pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie, czy i kiedy dana teza zostanie zrealizowana, w jakim stopniu wskazane bariery utrudniają jej realizację oraz w jakim stopniu wskazane czynniki sprzyjają jej realizacji.

W opracowaniu danych wykorzystano również metodę analizy danych – **macierz adekwatności**. Ta metoda została zastosowana do porównania wyników badań ilościowych przeprowadzonych wśród pracodawców i przedstawicieli placówek edukacyjnych (M3 i M4). Macierz adekwatności stanowiła narzędzie analizy poziomu dopasowania oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim do potrzeb pracodawców. Została ona opracowana w oparciu o analizę ekspercką zgromadzonych danych, przeprowadzoną przez zespół realizujący badanie, przy wykorzystaniu narzędzia przygotowanego w programie Excel pakietu MS Office. Macierz przedstawiała w sposób stopniowalny (nietypowo niski, typowy, nietypowo wysoki) poziom

dopasowania (adekwatności) oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim do potrzeb pracodawców, w odniesieniu do poszczególnych branż kluczowych regionalnej gospodarki.

W związku ze zgromadzoną dużą ilością danych, podczas badań ilościowych, do analizy wyników wykorzystano **wielowymiarowe analizy statystyczne** w formie analizy skupień, metody k-średnich, analizy korespondencji, analizy korelacji oraz drzew klasyfikacyjnych. Metody te pozwalają na badanie zależności i związków dla obiektów opisanych za pomocą wielu zmiennych, w tym zmiennych niemierzalnych, czyli zmiennych z wariantami realizacji wyrażonymi za pomocą słów.

Analiza skupień i metoda k-średnich zostały wykorzystane do identyfikacji grup (skupień) zawodów deficytowych podobnie ocenionych przez pracodawców (podczas badania M3) ze względu na zapotrzebowanie zawodów w okresie najbliższych pięciu lat, ocenę aktualnego stanu zasobów w tych zawodach oraz aktualnego poziomu jakości zasobów pracy. Podczas analizy wyników badania jednostek edukacyjnych (badanie M4) analizę skupień i metodę k-średnich wykorzystano do wyłonienia grup jednostek edukacyjnych podobnie oceniających czynniki sprzyjające i bariery hamujące tworzenia nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych.

Metodę analizy korespondencji wykorzystano w analizie wyników badania pracodawców (M3) do identyfikacji powiązań i zależności pomiędzy liczbą wskazywanych zawodów deficytowych a branżą, lokalizacją, zasięgiem działalności przedsiębiorstwa oraz czasem funkcjonowania firmy na rynku. W badaniach ilościowych jednostek edukacyjnych (M4) analiza korespondencji posłużyła do badania powiązań pomiędzy typem jednostki edukacyjnej (szkolna lub pozaszkolna) a odpowiedzią na wybrane pytania w kwestionariuszu ankiety.

Analiza korelacji to kolejna metoda statystyczna, którą posłużono się przy badaniu zależności pomiędzy ocenami przedstawicieli jednostek edukacyjnych dotyczącymi czynników sprzyjających oraz barier hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych. Biorąc pod uwagę charakter zmiennych opisujących oceny w skali porządkowej do mierzenia korelacji wykorzystano współczynniki korelacji rang Spearmana.

W opracowaniu podjęto również próbę wykorzystania metody drzew klasyfikacyjnych do szukania zależności pomiędzy liczbą wskazywanych przez

pracodawców zawodów deficytowych a korzystaniem z instrumentów rynku pracy w postaci KFS, PO WER i PSF. Drzewa klasyfikacyjne zostały również wykorzystane podczas analizy wyników badań ilościowych przeprowadzonych wśród jednostek edukacyjnych, gdzie dokonano klasyfikacji jednostek edukacyjnych ze względu na potrzeby dotyczące form wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych.

2. Analiza danych dotyczących zawodów deficytowych/poszukiwanych oraz popytu na zawody, kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim

2.1. Wyniki analizy desk research

Celem niniejszej analizy desk research jest zaprezentowanie zawodów i kompetencji deficytowych, pokazanie wykorzystanych oraz niewykorzystanych zasobów siły roboczej oraz wskazanie danych dotyczących wolnych miejsc pracy w województwie podlaskim w świetle danych zastanych.

Za zawody deficytowe przyjęto te, które charakteryzują się większą liczbą dostępnych ofert pracy niż średni stan bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobotnych jest nie większy niż mediana, a odpływ bezrobotnych w analizowanym okresie jest większy niż ich napływ⁶. Zestawienie zawodów deficytowych przedstawiono w tabeli 2.1. Poszczególne zawody przyporządkowano do objętych badaniem branż, następnie zaprezentowano ich prognozowaną deficytowość w roku 2017 na tle lat poprzednich. Prezentacja lat poprzednich umożliwia zaobserwowanie, czy dana deficytowość ma charakter trendu oraz, czy dany trend można zakwalifikować jako malejący, stały lub rosnący. Wyznacznikiem deficytowości w niniejszej tabeli było zidentyfikowanie zawodu jako deficytowy lub skrajnie deficytowy przez co najmniej jeden powiat województwa. Odpowiednimi kolorami zaznaczono przedział deficytowości.

W obrębie przetwórstwa przemysłowego w prognozie na rok 2017 jedenaście zawodów zdefiniowano jako deficytowe. W przypadku większości z nich jest to niska deficytowość, która pojawiła się w ostatnich latach (prognozowana na lata 2016 i 2017). Wyjątkiem są dwa zawody – operatorzy obrabiarek (sterowanych numerycznie i skrawających) oraz robotnicy obróbki drewna i stolarze. W przypadku operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie zauważyć można długotrwałą deficytowość (występującą od roku co najmniej 2011, z przerwą w latach 2013 i 2015). W przypadku robotników obróbki drewna i stolarzy niska deficytowość pojawiła się w prognozach na rok 2016, jednak już w roku 2017 przybrała charakter wysoki (dla 10 powiatów zawód został zdefiniowany jako potencjalnie deficytowy).

⁶ Definicję przyjęto za: *Barometr Zawodów 2017*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016, s. 17.

**Tabela 2.1. Zawody deficytowe w roku 2017 w województwie podlaskim
na tle lat poprzednich (wg ilości powiatów zgłaszających
zapotrzebowanie)**

| Zawody deficytowe | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | | | | | | | |
| Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy | | | | | | | |
| Masarze i przetwórcy ryb | | | | | | | |
| Mechanicy maszyn i urządzeń | | | | | | | |
| Kierownicy ds. produkcji | | | | | | | |
| Monterzy maszyn i urządzeń | | | | | | | |
| Operator obrabiarek sterowanych numerycznie/obrabiarek skrawających | | | | | | | |
| Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych | | | | | | | |
| Pracownicy przetwórstwa metali | | | | | | | |
| Robotnicy obróbki drewna i stolarze | | | | | | | |
| Specjaliści ds. organizacji produkcji | | | | | | | |
| Tapicerzy | | | | | | | |
| Sekcja F. Budownictwo | | | | | | | |
| Architekci i urbaniści | | | | | | | |
| Architekci krajobrazu | | | | | | | |
| Betoniarze i zbrojarze | | | | | | | |
| Brukarze | | | | | | | |
| Cieśle i stolarze budowlani | | | | | | | |
| Dekarze i blacharze budowlani | | | | | | | |
| Geodeci i kartografowie | | | | | | | |
| Inspektorzy nadzoru budowlanego | | | | | | | |
| Inżynierowie budownictwa | | | | | | | |
| Inżynierowie inżynierii środowiska | | | | | | | |
| Kierownicy budowy | | | | | | | |
| Monterzy elektronycy | | | | | | | |
| Monterzy instalacji budowlanych | | | | | | | |
| Monterzy konstrukcji metalowych | | | | | | | |
| Murarze-tynkarze | | | | | | | |
| Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych | | | | | | | |
| Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych | | | | | | | |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|--|--|
| Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych | | | | | | | | |
| Pomocniczy robotnicy budowlani | | | | | | | | |
| Posadzkarze | | | | | | | | |
| Pracownicy ds. budownictwa drogowego | | | | | | | | |
| Spawacze/Spawacze metodą MAG/MIG | | | | | | | | |
| Ślusarze | | | | | | | | |
| Technicy budownictwa | | | | | | | | |
| Technicy elektrycy | | | | | | | | |
| Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie | | | | | | | | |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | | | | | | | | |
| Błacharze i lakiernicy samochodowi | | | | | | | | |
| Diagności samochodowi | | | | | | | | |
| Farmaceuci | | | | | | 1 | | |
| Kierownicy sprzedaży | | | | | | | | |
| Lakiernicy | | | | | | | | |
| Mechanicy pojazdów samochodowych | | | | | | | | |
| Pracownicy sprzedaży internetowej | | | | | | | | |
| Przedstawiciele handlowi | | | | | | | | |
| Sprzedawcy i kasjerzy | | | | | | | | |
| Technicy mechanicy | | | | | | | | |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | | | | | | | | |
| Magazynierzy | | | | | | | | |
| Kierowcy autobusów | | | | | | | | |
| Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych | | | | | | | | |
| Pracownicy obsługi ruchu szynowego | | | | | | | | |
| Spedytorzy i logistycy | | | | | | | | |
| Zaopatrzeniowcy i dostawcy | | | | | | | | |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | | | | | | | | |
| Cukiernicy | | | | | | | | |
| Kelnerzy i barmani | | | | | | | | |
| Kucharze | | | | | | | | |
| Piekarze | | | | | | | | |
| Pomoce kuchenne | | | | | | | | |
| Szefowie kuchni | | | | | | | | |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | | | | | | | | |
| Asystenci i technicy dentyści | | | | | | | | |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Fizjoterapeuci i masażyści | | | | | | | | |
| Lekarze | | | | | | | | |
| Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej | | | | | | | | |
| Pielęgniarki i położne | | | | | | | | |
| Pracownicy socjalni | | | | | | | | |
| Psycholodzy i psychoterapeuci | | | | | | | | |
| Ratownicy medyczni | | | | | | | | |
| Terapeuci zajęciowi | | | | | | | | |
| Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych | | | | | | | | |
| | – niska deficytowość (zawód wskazany jako deficytowy lub skrajnie deficytowy przez 1-3 powiaty); | | | | | | | |
| | – średnia deficytowość (zawód wskazany jako deficytowy lub skrajnie deficytowy przez 4-6 powiatów); | | | | | | | |
| | – wysoka deficytowość (zawód wskazany jako deficytowy lub skrajnie deficytowy przez 7-10 powiatów); | | | | | | | |
| | – bardzo wysoka deficytowość (zawód wskazany jako deficytowy lub skrajnie deficytowy przez co najmniej 11 powiatów). | | | | | | | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w następujących źródłach: *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016; *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2014. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2015; *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2013. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2014; *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2012. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2013; *Barometr Zawodów 2016*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2015; *Barometr Zawodów 2017*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016.

W przypadku budownictwa 26 zawodów zdefiniowano jako zawody potencjalnie deficytowe w roku 2017. Niską prognozowaną deficytowością charakteryzuje się 12 zawodów, przy czym w przypadku inżynierów inżynierii środowiska, pracowników ds. budownictwa drogowego i techników budownictwa, deficytowość pojawiła się dopiero w prognozach na rok 2017; w przypadku kolejnych sześciu zawodów (architekci i urbaniści; architektki krajobrazu; monterzy elektroniki; operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych; operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych oraz technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie) deficytowość pojawiła się w prognozach na rok 2016 i została utrzymana na rok 2017. Jedynie w przypadku dwóch zawodów – brukarza i posadzkarza deficytowość jest niska

i jednocześnie charakteryzuje się trendem stałym (zgłaszana jest nieprzerwanie od roku co najmniej 2011), natomiast dekarze i blacharze budowlani są zgłaszani jako zawód deficytowy od roku 2014.

Umiarkowaną prognozowaną deficytowością charakteryzuje się 8 zawodów – w przypadku żadnego zawodu nie odnotowano, aby deficytowość miała długotrwały trend rosnący, jedynie pomocniczy robotnik budowlany charakteryzuje się deficytowością od co najmniej 2011 roku (z wyjątkiem roku 2012). W 2017 roku 6 zawodów zakwalifikowano do grupy zawodów o wysokiej prognozowanej deficytowości. Zaliczyć do niej należy: betoniarzy i zbrojarzy, inżynierów budownictwa, murarzy-tynkarzy, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych, spawaczy oraz ślusarzy. W przypadku murarzy i tynkarzy oraz spawaczy można wnioskować o długotrwałej deficytowości.

W obrębie sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) dla roku 2017 wyodrębniono 10 zawodów potencjalnie deficytowych, przy czym jest to deficytowość na poziomie niskim i średnim. Najwyższa prognozowana deficytowość w obrębie analizowanej branży w 2017 roku wystąpiła dla zawodów: diagnosta samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych oraz sprzedawca i kasjer – zapotrzebowanie na każdy z wymienionych zawodów prognozowano w 6-ciu powiatach – jednak jedynym powiatem, w którym zdefiniowano potencjalną deficytowość w obrębie wszystkich trzech zawodów jest powiat zambrowski (zapotrzebowanie na diagnostów samochodowych wskazano dodatkowo w powiatach: białostockim i m. Białystok, łomżyńskim i m. Łomża, siemiatyckim, suwalskim i m. Suwałki i wysokomazowieckim; na mechaników pojazdów samochodowych w powiatach: bielskim, kolneńskim, siemiatyckim, sokólskim oraz suwalskim i m. Suwałki; na sprzedawców i kasjerów w powiatach: bielskim, hajnowskim, łomżyńskim i m. Łomża, mazowieckim i sokólskim). Warto też odnotować trend spadający deficytowości dla zawodu przedstawiciela handlowego – do roku 2014 zauważyć można było deficytowość bardzo wysoką, w 2015 niską, prognozy mówią o umiarkowanej deficytowości.

Analizując sekcję H (Transport i gospodarka magazynowa) można wyodrębnić 6 zawodów deficytowych, z czego trzy (pracownicy obsługi ruchu szynowego, spedytorzy i logistycy oraz zaopatrzeniowcy i dostawcy) charakteryzują się niską prognozowaną deficytowością, przy czym w przypadku zaopatrzeniowców i dostawców można wnioskować o trendzie długotrwałym.

Dwa zawody – magazynier i kierowca autobusów charakteryzują się średnią prognozowaną w 2017 roku deficytowością, przy czym w przypadku magazyniera jest to zjawisko długotrwałe (o różnym nasileniu). Najbardziej deficytowym zawodem w tej sekcji jest zawód kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – prognozy zarówno na rok 2016 jak i 2017 mówią o bardzo wysokim zapotrzebowaniu.

W sekcji I (Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) wyodrębniono również 6 zawodów potencjalnie deficytowych, z czego jeden – kelnerzy i barmani – charakteryzuje się niską prognozowaną deficytowością, jednak trend ma charakter stały; trzy – cukiernicy, piekarze oraz pomoce kuchenne – charakteryzują się umiarkowaną prognozowaną deficytowością (przy czym w przypadku pomocy kuchennej jest to trend długookresowy). Największa prognozowana deficytowość występuje w przypadku kucharzy i szefów kuchni – w obu przypadkach w roku 2017 jedenaście powiatów zadeklarowało zawód jako potencjalnie deficytowy (w obu przypadkach były to powiaty: bielski, hajnowski, kolneński, moniecki, siemiatycki, sokólski, suwalski i m. Suwałki, wysokomazowiecki i zambrowski; dodatkowo deficyt kucharzy wskazano w powiecie grajewskim i sejneńskim, a deficyt szefów kuchni w białostockim i m. Białystok oraz łomżyńskim i m. Łomża).

W sekcji Q (Opieka zdrowotna i pomoc społeczna) według prognoz wyodrębniono 10 zawodów deficytowych, przy czym we wszystkich zawodach deficytowość pojawiła się w prognozach na rok 2016. W większości przypadków w roku 2017 prognozowany deficyt był niski (asystenci i technicy dentyści, pracownicy socjalni, psychologowie i psychoterapeuci, ratownicy medyczni oraz wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych) lub średni (fizjoterapeuci i masażyści, lekarze, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej i terapeuci zajęciowi). Bardzo wysoką deficytowością (12 powiatów) charakteryzował się zawód pielęgniarzy i położnych – deficytowość pojawiła się w prognozach na rok 2016 od razu osiągając bardzo duży rozmiar. Może to być efektem obniżenia się wieku emerytalnego lub też niewystarczających warunków pracy przyczyniających się do emigracji zarobkowej (przede wszystkim do Niemiec, Norwegii i krajów Beneluksu) oraz

utrąty uprawnień do wykonywania zawodu (wygasają po 5 latach niewykonywania)⁷.

Następnie wydzielono listę zawodów wspólnych dla analizowanych sekcji charakteryzujących się co najmniej niską prognozowaną deficytowością dla roku 2017 (tab. 2.2.).

Tabela 2.2. Zawody potencjalnie deficytowe w roku 2017 w województwie podlaskim na tle lat poprzednich (wg ilości powiatów zgłaszających zapotrzebowanie) wspólne dla analizowanych branż

| Zawody deficytowe | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Administratorzy stron internetowych | | | | | | | |
| Elektromechanicy i elektrycy | | | | | | | |
| Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy | | | | | | | |
| Graficy komputerowi | | | | | | | |
| Inżynierowie elektrycy i energetycy | | | | | | | |
| Inżynierowie mechanicy | | | | | | | |
| Pracownicy administracyjni i biurowi | | | | | | | |
| Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych | | | | | | | |
| Pracownicy ds. jakości | | | | | | | |
| Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości | | | | | | | |
| Pracownicy ochrony fizycznej | | | | | | | |
| Recepcjoniści i rejestratorzy | | | | | | | |
| Samodzielni księgowi | | | | | | | |
| Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży | | | | | | | |
| Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki | | | | | | | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w następujących źródłach: *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016; *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2014. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2015; *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2013. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2014; *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2012. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2013; *Barometr Zawodów 2016*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2015; *Barometr Zawodów 2017*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016.

⁷ Tamże, s. 12.

Lista wspólnych zawodów potencjalnie deficytowych w roku 2017 dla analizowanych branż liczy 15 zawodów. Wszystkie zawody (z wyjątkiem grafika komputerowego) charakteryzują się prognozowaną deficytowością (od roku 2016 lub 2017), nie można więc wnioskować o jakimkolwiek trendzie. Większość zawodów (12), według prognozy na 2017 rok charakteryzuje się niską deficytowością, dwa zawody charakteryzują się średnią potencjalną deficytowością – elektromechanicy i elektromonterzy oraz graficy komputerowi. Najsilniejszą prognozowaną deficytowością charakteryzuje się zawód samodzielnego księgowego – na 2017 zapotrzebowanie prognozowało 10 powiatów (białostocki i m. Białystok, bielski, grajewski, hajnowski, łomżyński i m. Łomża, moniecki, siemiatycki, sokólski, wysokomazowiecki i zambrowski).

Analizując natomiast zawody deficytowe (wg prognozy na rok 2017) w ujęciu powiatowym można zauważyć, że do powiatów zgłaszających największe deficyty zawodowe (wg listy zawodów deficytowych) należy zaliczyć powiaty⁸:

- łomżyński i m. Łomża (sformułowano listę 52 zawodów deficytowych),
- bielski (sformułowano listę 48 zawodów deficytowych),
- wysokomazowiecki (sformułowano listę 44 zawodów deficytowych).

Natomiast do powiatów zgłaszających najmniejsze deficyty zawodowe (wg listy zawodów deficytowych) należy zaliczyć powiaty⁹:

- sejneński (sformułowano listę 6 zawodów deficytowych),
- augustowski (sformułowano listę 7 zawodów deficytowych),
- grajewski (sformułowano listę 9 zawodów deficytowych).

Do najczęstszych przyczyn deficytowości zaliczyć należy¹⁰:

- niestabilny popyt na pracowników w niektórych branżach (zwłaszcza w budowlanej oraz gastronomicznej),
- niskie wynagrodzenie,
- starzenie zasobów pracy,
- odpływ pracowników do innych regionów i krajów,
- brak wymaganego doświadczenia,
- brak wymaganych kompetencji.

⁸ Tamże, s. 31-44.

⁹ Tamże, s. 31-44.

¹⁰ Tamże, s. 10-12.

Najczęściej poszukiwane kompetencje zebrano w tabeli 2.3.

Tabela 2.3. Kompetencje deficytowe w województwie podlaskim

| Kompetencje | | % | Kompetencje | % |
|------------------------------------|------|-------------|------------------------------------|------------|
| Chęć do pracy/entuzjazm | | 16,1 | Kompetencje menedżerskie | |
| Kompetencje językowe | | 12,8 | W tym: | |
| W tym języki: | | | | % |
| Angielski | 57,6 | | Zarządzanie zespołem | 30,9 |
| Niemiecki | 22,3 | | Rozwiązywanie problemów/konfliktów | 22,3 |
| Francuski | 4 | | Planowanie | 18,6 |
| Rosyjski | 3,7 | | Motywowanie | 9,3 |
| Włoski | 2 | | Podjmowanie decyzji | 9,2 |
| Polski | 1,6 | | Uczciwość | 2,9 |
| Samoorganizacja | | 11,8 | Sprawność motoryczna | |
| Dyspozycyjność | | 11,4 | Radzenie sobie ze stresem | |
| Sumiennosc | | 10,4 | Elastyczność | |
| Dążenie do realizacji celów | | 7,1 | Miła aparycja | |
| Odpowiedzialność | | 6,1 | Brak nałogów | |
| Myslenie analityczne | | 4,5 | Dobry stan zdrowia | |
| Kultura osobista | | 4,3 | Przedsiębiorczość | |
| Kreatywność | | 3,8 | Pewność siebie | |
| Mobilność | | 3,7 | Poczucie humoru | |
| | | | Dociekliwość | |
| | | | Podzielność uwagi | |
| | | | 0,4 | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016, Analiza podaży i popytu na zawody i kwalifikacje na poziomie regionalnym i lokalnym*, WUP w Białymstoku, Białystok 2016, s. 35-36.

Za najbardziej pożądane kompetencje (na podstawie danych podmiotów zamieszczających ogłoszenia o pracy) pracodawcy uznali chęć do pracy, kompetencje językowe, samoorganizację, dyspozycyjność i sumiennosc, a więc kompetencje o charakterze uniwersalnym, które są wskazane przy każdej specyfice pracy.

Analizując natomiast zestawienie kompetencji w czterech, przyjętych za G. Filipowiczem grupach (przenosząc najbardziej deficytowe kompetencje na zaproponowaną przez niego mapę kompetencji), można zauważyć, że do grupy najbardziej pożądanych należą kompetencje osobiste, gdzie za pożądane uznano 6 (z wyodrębnionych 9) kompetencji:

- dążenie do rezultatów (przedsiębiorczość),
- innowacyjność i elastyczność,

- myślenie analityczne,
- samodzielność,
- rozwiązywanie problemów,
- sumienność/rzetelność,
- zarządzanie sobą.

Drugą, najbardziej pożądaną grupą kompetencji były kompetencje menedżerskie – trzy spośród dziewięciu kompetencji zostały znalazły się na liście kompetencji deficytowych:

- motywowanie,
- planowanie,
- zarządzanie zespołem.

W obrębie kompetencji zawodowych za istotną uznano jedną z dziewięciu kompetencji: znajomość języków obcych. W obrębie kompetencji społecznych nie stwierdzono żadnych braków.

Analizę zawodów deficytowych uzupełnia analiza podaży pracy w województwie podlaskim, w tym bezrobocia oraz struktury zatrudnienia.

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce, w końcu czerwca 2017 r., 1 151,6 tys. osób było zarejestrowanych jako osoby bezrobotne, w województwie podlaskim było wówczas 42,6 tys. bezrobotnych. Stopa bezrobocia (do aktywnych zawodowo) w kraju wyniosła 7,0%, w województwie podlaskim zaś 9,1%¹¹.

Podobnie jak w skali kraju, również na podlaskim rynku pracy obserwowane są pozytywne trendy charakteryzujące się spadkiem stopy bezrobocia, wzrostem zatrudnienia i przeciętnego wynagrodzenia. W analizie podaży pracy województwa podlaskiego, wyrażonej liczbą zarejestrowanych osób bezrobotnych, przedstawiono strukturę tych osób ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, czas pozostawania bez pracy, według wielkich grup zawodów, rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz w zróżnicowaniu na powiaty.

W tabeli 2.4 zostały zawarte dane dotyczące liczby bezrobotnych według płci w latach 2011-2016.

¹¹ Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów, Styczeń - sierpień 2017 r., GUS 2017, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/liczba-bezrobotnych-zarejestrowanych-oraz-stopa-bezrobocia-wedlug-wojewodztw-podregionow-i-powiatow-styczen-sierpien-2017-r-,2,61.html> [13.10.2017].

Tabela 2.4. Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według płci w latach 2011-2016

| Rok | Płeć | | | | Ogółem |
|------|-------------|------------|-------------|------------|--------|
| | Mężczyźni | | Kobiety | | |
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | |
| 2011 | 34 184 | 51,9 | 31 736 | 48,1 | 65 920 |
| 2012 | 37 152 | 54,1 | 31 553 | 45,9 | 68 705 |
| 2013 | 38 586 | 54,4 | 32 303 | 45,6 | 70 889 |
| 2014 | 32 916 | 54,5 | 27 478 | 45,5 | 60 394 |
| 2015 | 30 076 | 54,7 | 24 943 | 45,3 | 55 019 |
| 2016 | 26 304 | 54,4 | 22 057 | 45,6 | 48 361 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, www.bdl.stat.gov.pl [13.10.2017].

W strukturze osób bezrobotnych udział procentowy mężczyzn w każdym analizowanym roku był wyższy niż kobiet. Najwięcej bezrobotnych było zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie podlaskim w 2013 roku. Od tego czasu ogólną liczbę osób bezrobotnych charakteryzuje tendencja spadkowa. W roku 2016 liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła o 12% w stosunku do roku poprzedniego i osiągnęła najniższą wartość w analizowanym okresie.

W tabeli 2.5 przedstawiono dane dotyczące struktury bezrobotnych według wieku.

Tabela 2.5. Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według wieku w latach 2011-2016

| Rok | Wiek | | | | | | | | | |
|------|-----------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | 24 lata i mniej | | 25-34 | | 35-44 | | 45-54 | | 55 i więcej | |
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| 2011 | 14 737 | 22,4 | 19 175 | 29,1 | 11 288 | 17,1 | 12 860 | 19,5 | 7 860 | 11,9 |
| 2012 | 14 550 | 21,2 | 20 410 | 29,7 | 12 006 | 17,5 | 12 897 | 18,8 | 8 842 | 12,9 |
| 2013 | 14 197 | 20,0 | 20 615 | 29,1 | 12 627 | 17,8 | 13 037 | 18,4 | 10 413 | 14,7 |
| 2014 | 10 784 | 17,9 | 17 502 | 29,0 | 11 389 | 18,9 | 10 995 | 18,2 | 9 724 | 16,1 |
| 2015 | 9 233 | 16,8 | 15 748 | 28,6 | 10 591 | 19,2 | 9 794 | 17,8 | 9 653 | 17,5 |
| 2016 | 7 082 | 14,6 | 13 997 | 28,9 | 9 616 | 19,9 | 8 383 | 17,3 | 9 283 | 19,2 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, www.bdl.stat.gov.pl [13.10.2017].

W latach 2011-2016 najliczniejszą grupę wśród osób bezrobotnych rokrocznie stanowiły osoby w wieku 25-34 lata. Ich udział procentowy w ogólnej liczbie bezrobotnych w analizowanych latach kształtował się na zbliżonym poziomie (ok. 29%). Należy podkreślić, że do 2013 roku licznie reprezentowaną grupą wśród bezrobotnych były osoby do 24 roku życia. Natomiast już w 2015 i 2016 roku osoby z najmłodszego przedziału wiekowego stanowiły najmniej liczną grupę wiekową wśród bezrobotnych (odpowiednio 16,8% i 14,6%).

W tabeli 2.6 zostały zawarte dane dotyczące liczby bezrobotnych w województwie podlaskim w latach 2011-2016 według czasu pozostawania bez pracy.

Tabela 2.6. Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według czasu pozostawania bez pracy w latach 2011-2016

| Rok | Czas pozostawania bez pracy | | | | | | | | | |
|------|-----------------------------|------------|----------------|------------|-----------------|------------|------------------|------------|---------------------|------------|
| | 3 miesiące i mniej | | 3 - 6 miesięcy | | 6 - 12 miesięcy | | 12 - 24 miesięcy | | powyżej 24 miesięcy | |
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| 2011 | 17 180 | 26,1 | 10 942 | 16,6 | 12 015 | 18,2 | 13 245 | 20,1 | 12 538 | 19,0 |
| 2012 | 17 889 | 26,0 | 10 822 | 15,8 | 11 850 | 17,2 | 12 953 | 18,9 | 15 191 | 22,1 |
| 2013 | 16 689 | 23,5 | 11 176 | 15,8 | 12 802 | 18,1 | 13 303 | 18,8 | 16 919 | 23,9 |
| 2014 | 15 078 | 25,0 | 8 335 | 13,8 | 8 957 | 14,8 | 11 238 | 18,6 | 16 786 | 27,8 |
| 2015 | 13 798 | 25,1 | 7 795 | 14,2 | 8 977 | 16,3 | 8 896 | 16,2 | 15 553 | 28,3 |
| 2016 | 12 131 | 25,1 | 6 829 | 14,1 | 7 148 | 14,8 | 8 423 | 17,4 | 13 830 | 28,6 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, www.bdl.stat.gov.pl [13.10.2017].

Do 2012 roku najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych pozostawało bez pracy stosunkowo krótko – poniżej 3 miesięcy (udział tej grupy w odniesieniu do ogółu bezrobotnych w każdym roku wynosił 26%). Jednak od 2013 roku sytuacja uległa zmianie i do najliczniejszej grupy bezrobotnych w kolejnych latach należały osoby pozostające bez pracy powyżej 2 lat. W 2016 roku ich udział w ogólnej strukturze bezrobotnych wzrósł o 11% w stosunku do roku poprzedniego.

Osoby długotrwale bezrobotne¹² stanowią grupę, którą najtrudniej jest zaktywizować. Umiejętności, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe, które uzyskały stosunkowo dawno (w chwili obecnej posiadane kompetencje są już zdezaktualizowane) lub brak doświadczenia zawodowego w przypadku absolwentów powodują, że najtrudniej jest im znaleźć i podjąć pracę.¹³

Tabela 2.7. Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według wykształcenia bezrobotnych w latach 2011-2016

| Rok | Wykształcenie | | | | | | | | | |
|------|----------------|---------------|------------------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| | wyższe | | policealne, średnie zawodowe | | średnie ogólnokształcące | | zasadnicze zawodowe | | gimnazjalne i poniżej | |
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| 2011 | 8 650 | 13,1 | 15 108 | 22,9 | 8 107 | 12,3 | 16 053 | 24,4 | 18 002 | 27,3 |
| 2012 | 9 334 | 13,6 | 15 829 | 23,0 | 8 190 | 11,9 | 16 626 | 24,2 | 18 726 | 27,3 |
| 2013 | 9 874 | 13,9 | 16 636 | 23,5 | 8 427 | 11,9 | 17 063 | 24,1 | 18 889 | 26,6 |
| 2014 | 8 538 | 14,1 | 13 967 | 23,1 | 7 118 | 11,8 | 14 410 | 23,9 | 16 361 | 27,1 |
| 2015 | 7 871 | 14,3 | 12 688 | 23,1 | 6 360 | 11,6 | 13 149 | 23,9 | 14 951 | 27,2 |
| 2016 | 6 993 | 14,5 | 11 093 | 22,9 | 5 555 | 11,5 | 11 453 | 23,7 | 13 267 | 27,4 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, www.bdl.stat.gov.pl [13.10.2017].

W strukturze bezrobotnych w województwie podlaskim największy odsetek w latach 2011-2016 stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (tabela 2.7). Z kolei najmniejszy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem ogólnokształcącym oraz wyższym.

Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w 2016 roku stanowili 23,7% ogółu bezrobotnych, zaś absolwenci policealnych, średnich zawodowych – 22,9%. Udziały procentowe bezrobotnych ze względu na wykształcenie w latach 2011-2016 kształtowały się na zbliżonym poziomie.

¹²Według Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za długotrwale bezrobotnego uznaje się osobę, która w okresie ostatnich dwóch lat pozostawała w rejestrze powiatowego urzędu pracy przez minimum 12 miesięcy (do tego okresu nie liczy się czas odbywania stażu i przygotowania zawodowego).

¹³*Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim w zakresie bezrobocia długotrwałego*, WUP, Białystok 2016.

Najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych w województwie podlaskim w 2016 roku było w powiatach: m. Białystok (11 321 osób), białostockim (5 949 osób), sokólskim (3 557 osób), grajewskim (3 082 osób) oraz m. Łomża (2 878 osób) (tabela 2.8).

Na obecną sytuację na rynku pracy ma wpływ spadek bezrobocia w ostatnich latach. Odnotowano go we wszystkich powiatach województwa podlaskiego, przy czym wahał się on od 1,1% (w powiecie kolneńskim – tj. o 29 osób) do 24,7% (w powiecie monieckim – tj. o 465 osób). Najwyższe spadki ogólnej liczby bezrobotnych w 2016 roku w stosunku do roku poprzedniego poza wspomnianym powiatem monieckim odnotowano również w powiatach: augustowskim (spadek o 22%), zambrowskim (spadek o 15%), sokólskim (spadek o 14,8%), m. Białystok (spadek o 14,3%) oraz białostockim (spadek o 13,1%).

Tabela 2.8. Struktura bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego w latach 2011-2016

| Miejsce zamieszkania | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|-------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| Powiat augustowski | 4 127 | 6,3 | 4 177 | 6,1 | 4 232 | 6,0 | 3 597 | 6,0 | 3 258 | 5,9 | 2 539 | 5,3 |
| Powiat białostocki | 8 053 | 12,2 | 8 658 | 12,6 | 8 788 | 12,4 | 7 639 | 12,6 | 6 845 | 12,4 | 5 949 | 12,3 |
| Powiat bielski | 2 104 | 3,2 | 2 180 | 3,2 | 2 485 | 3,5 | 2 059 | 3,4 | 1 816 | 3,3 | 1 667 | 3,4 |
| Powiat grajewski | 4 210 | 6,4 | 4 112 | 6,0 | 4 165 | 5,9 | 3 685 | 6,1 | 3 246 | 5,9 | 3 082 | 6,4 |
| Powiat hajnowski | 2 039 | 3,1 | 2 297 | 3,3 | 2 303 | 3,2 | 1 859 | 3,1 | 1 715 | 3,1 | 1 658 | 3,4 |
| Powiat kolneński | 3 116 | 4,7 | 3 168 | 4,6 | 3 360 | 4,7 | 2 918 | 4,8 | 2 718 | 4,9 | 2 689 | 5,6 |
| Powiat łomżyński | 2 417 | 3,7 | 2 555 | 3,7 | 2 726 | 3,8 | 2 523 | 4,2 | 2 292 | 4,2 | 2 051 | 4,2 |
| Powiat moniecki | 2 006 | 3,0 | 2 114 | 3,1 | 2 149 | 3,0 | 1 887 | 3,1 | 1 880 | 3,4 | 1 415 | 2,9 |
| Powiat sejneński | 2 084 | 3,2 | 1 832 | 2,7 | 1 890 | 2,7 | 1 337 | 2,2 | 1 449 | 2,6 | 1 376 | 2,8 |
| Powiat siemiatycki | 1 630 | 2,5 | 1 703 | 2,5 | 1 863 | 2,6 | 1 761 | 2,9 | 1 655 | 3,0 | 1 553 | 3,2 |
| Powiat sokólski | 4 794 | 7,3 | 4 793 | 7,0 | 5 043 | 7,1 | 4 355 | 7,2 | 4 175 | 7,6 | 3 557 | 7,4 |
| Powiat suwalski | 1 359 | 2,1 | 1 484 | 2,2 | 1 546 | 2,2 | 1 006 | 1,7 | 965 | 1,8 | 844 | 1,7 |
| Powiat wysokomazowiecki | 2 330 | 3,5 | 2 378 | 3,5 | 2 515 | 3,5 | 2 058 | 3,4 | 2 079 | 3,8 | 1 847 | 3,8 |
| Powiat zambrowski | 2 725 | 4,1 | 3 006 | 4,4 | 2 851 | 4,0 | 2 401 | 4,0 | 2 187 | 4,0 | 1 859 | 3,8 |
| Powiat m. Białystok | 15 526 | 23,6 | 16 545 | 24,1 | 17 234 | 24,3 | 14 772 | 24,5 | 13 204 | 24,0 | 11 321 | 23,4 |
| Powiat m. Łomża | 3 859 | 5,9 | 3 976 | 5,8 | 4 095 | 5,8 | 3 751 | 6,2 | 3 156 | 5,7 | 2 878 | 6,0 |
| Powiat m. Suwałki | 3 541 | 5,4 | 3 727 | 5,4 | 3 644 | 5,1 | 2 786 | 4,6 | 2 379 | 4,3 | 2 076 | 4,3 |
| PODLASKIE | 65 920 | 100,0 | 68 705 | 100,0 | 70 889 | 100,0 | 60 394 | 100,0 | 55 019 | 100,0 | 48 361 | 100,0 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych w Banku Danych Lokalnych, www.bdl.stat.gov.pl [13.10.2017].

W strukturze zarejestrowanych bezrobotnych według wielkich grup zawodów w latach 2011-2016 niekorzystnie kształtowała się sytuacja osób bezrobotnych bez zawodu (tabela 2.9). Do 2014 roku udział tej grupy wśród zarejestrowanych bezrobotnych był najwyższy, tj. przekraczał 24% ogółu bezrobotnych w każdym roku. W 2016 r. populacja bezrobotnych nie posiadających zawodu zmniejszyła się o 15,5% w stosunku do roku poprzedniego. Zarówno w 2015, jak i 2016 roku grupą zawodów najliczniej reprezentowaną przez bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Udział procentowy tej grupy w stosunku do wszystkich osób pozostających bez zatrudnienia wynosił odpowiednio 22,6% oraz 22,4%. W 2016 roku 15,2% ogółu bezrobotnych stanowili pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Duże problemy z podjęciem zatrudnienia miały również osoby zaliczone do grupy zawodów: technicy i inny średni personel oraz sprzedawcy. W stosunku do roku poprzedniego, w 2016 roku niemal we wszystkich grupach zawodów odnotowano spadek liczby osób pozostających bez pracy.

W tabeli 2.10 przedstawiono strukturę osób bezrobotnych w zależności od sekcji PKD, będących kluczowymi branżami województwa podlaskiego.

Biorąc pod uwagę rodzaj działalności ostatniego miejsca pracy, najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych w województwie podlaskim w latach 2011-2016 pracowało w dwóch sekcjach: G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) oraz C (Przetwórstwo przemysłowe). W 2016 roku udział procentowy zarejestrowanych bezrobotnych w obu grupach w stosunku do ogółu bezrobotnych był wyższy niż w roku poprzednim i wynosił odpowiednio: 15,5% oraz 15,0%.

Tabela 2.9. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2011-2016 wg wielkich grup zawodów

| Grupy zawodów (nazwa grupy wielkiej) | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| 1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 200 | 0,3 | 234 | 0,3 | 273 | 0,4 | 247 | 0,4 | 267 | 0,5 | 238 | 0,5 |
| 2. Specjaliści | 6 535 | 9,9 | 7 121 | 10,4 | 7 329 | 10,3 | 6 484 | 10,7 | 6 237 | 11,3 | 5 544 | 11,5 |
| 3. Technicy i inny średni personel | 9 187 | 13,9 | 9 181 | 13,4 | 9 507 | 13,4 | 7 941 | 13,1 | 7 436 | 13,5 | 6 642 | 13,7 |
| 4. Pracownicy biurowi | 2 050 | 3,1 | 2 128 | 3,1 | 2 248 | 3,2 | 1 918 | 3,2 | 1 914 | 3,5 | 1 632 | 3,4 |
| 5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 8 161 | 12,4 | 8 413 | 12,2 | 8 802 | 12,4 | 7 857 | 13 | 8 123 | 14,8 | 7 369 | 15,2 |
| 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 1 507 | 2,3 | 1 421 | 2,1 | 1 421 | 2 | 1 223 | 2 | 1 194 | 2,2 | 1 068 | 2,2 |
| 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 14 375 | 21,8 | 15 015 | 21,9 | 15 394 | 21,7 | 12 823 | 21,2 | 12 426 | 22,6 | 10 842 | 22,4 |
| 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 3 151 | 4,8 | 3 252 | 4,7 | 3 338 | 4,7 | 2 789 | 4,6 | 2 954 | 5,4 | 2 608 | 5,4 |
| 9. Pracownicy przy pracach prostych | 4 645 | 7 | 4 969 | 7,2 | 5 078 | 7,2 | 4 472 | 7,4 | 4 902 | 8,9 | 4 328 | 8,9 |
| 10. Siły zbrojne | 10 | 0,01 | 9 | 0,01 | 5 | 0,01 | 5 | 0,02 | 7 | 0,01 | 8 | 0,02 |
| Bez zawodu | 16 099 | 24,4 | 16 962 | 24,7 | 17 494 | 24,7 | 14 635 | 24,2 | 9 559 | 17,4 | 8 082 | 16,7 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, <http://wupbialystok.praca.gov.pl>, www.bdl.stat.gov.pl [13.10.2017].

Tabela 2.10. Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim wg rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy (PKD 2007) w latach 2011-2016

| Sekcje PKD 2007 | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| Bezrobotni ogółem, w tym: | 65 920 | 100,0 | 68 705 | 100,0 | 70 889 | 100,0 | 60 394 | 100,0 | 55 019 | 100,0 | 48 361 | 100,0 |
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | 10 928 | 16,6 | 11 329 | 16,5 | 11 198 | 15,8 | 9 211 | 15,3 | 8 215 | 14,9 | 7 241 | 15,0 |
| Sekcja F. Budownictwo | 5 405 | 8,2 | 6 527 | 9,5 | 6 637 | 9,4 | 5 691 | 9,4 | 5 114 | 9,3 | 4 423 | 9,1 |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 10 033 | 15,2 | 10 438 | 15,2 | 10 708 | 15,1 | 9 052 | 15,0 | 8 191 | 14,9 | 7 482 | 15,5 |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | 1 324 | 2,0 | 1 406 | 2,0 | 1 480 | 2,1 | 1 292 | 2,1 | 1 259 | 2,3 | 1 200 | 2,5 |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 1 534 | 2,3 | 1 602 | 2,3 | 1 695 | 2,4 | 1 455 | 2,4 | 1 380 | 2,5 | 1 233 | 2,5 |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 1 305 | 2,0 | 1 272 | 1,9 | 1 269 | 1,8 | 1 101 | 1,8 | 1 070 | 1,9 | 1 007 | 2,1 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku <http://wupbialystok.praca.gov.pl>, www.bdl.stat.gov.pl [13.10.2017].

W IV kwartale 2016 r. liczba osób biernych zawodowo¹⁴ stanowiła 44,7% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Odsetek ten zmniejszył się o 0,6% w odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego¹⁵. W tabeli 2.11 przedstawiono strukturę osób biernych zawodowo w latach 2011-2016 (dane za IV kwartał) ze względu na płeć, miejsce zamieszkania, wiek oraz poziom wykształcenia.

Tabela 2.11. Bierni zawodowo w województwie podlaskim w latach 2011-2016 (w tys.) (dane za IV kwartał)

| Bierni zawodowo | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ogółem | 424 | 400 | 413 | 405 | 413 | 410 |
| Według płci | | | | | | |
| Mężczyźni | 168 | 162 | 166 | 159 | 166 | 157 |
| Kobiety | 256 | 238 | 247 | 246 | 247 | 253 |
| Według miejsca zamieszkania | | | | | | |
| Miasta | 252 | 237 | 252 | 245 | 243 | 236 |
| Wieś | 171 | 163 | 161 | 160 | 169 | 174 |
| Według wieku | | | | | | |
| 15-24 lata | 107 | 99 | 100 | 103 | 103 | 90 |
| 25-34 | 23 | 22 | 21 | 18 | 21 | 23 |
| 35-44 | 13 | 15 | 15 | 17 | 18 | 21 |
| 45-54 | 29 | 25 | 27 | 24 | 23 | 21 |
| 55 lat i więcej | 252 | 240 | 251 | 242 | 247 | 255 |
| Według poziomu wykształcenia | | | | | | |
| Wyższe | 32 | 32 | 36 | 36 | 40 | 42 |
| Policealne i średnie zawodowe | 69 | 69 | 73 | 69 | 73 | 78 |
| Średnie ogólnokształcące | 48 | 46 | 48 | 48 | 51 | 52 |
| Zasadnicze zawodowe | 62 | 59 | 61 | 59 | 65 | 67 |
| Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe, bez wykształcenia szkolnego | 212 | 193 | 195 | 193 | 183 | 171 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Urzędu Statystycznego w Białymstoku <http://bialystok.stat.gov.pl>, [15.10.2017].

¹⁴Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego bierni zawodowo to osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne.

¹⁵Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w IV kwartale 2016 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017, s. 9.

W strukturze biernych zawodowo w latach 2011-2016 przeważają kobiety oraz mieszkańcy miast. W IV kwartale 2016 r., 64% osób nieaktywnych zawodowo stanowili mieszkańcy miast, a prawie 62% to kobiety. W skali roku zmniejszyła się liczba biernych zawodowo zamieszkujących w miastach (spadek o 2,9%), zaś na wsi wzrosła o 3%. W strukturze biernych zawodowo według wieku w IV kwartale 2016 r. osoby w wieku 55 lat i więcej stanowiły 62,2% ogólnej liczby biernych zawodowo, 22% zbiorowości to osoby młode w wieku 15–24 lata. W omawianym kwartale osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz bez wykształcenia szkolnego stanowiły 41,7% ogólnej ludności nieaktywnej zawodowo, a osoby legitymujące się wykształceniem wyższym to 10,2% tej zbiorowości.

Tabela 2.12. Aktywni zawodowo w województwie podlaskim w latach 2011-2016 (w tys.) (dane za IV kwartał)

| Aktywni zawodowo | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|-----------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | pracujący | bezrobotni | pracujący | bezrobotni | pracujący | bezrobotni | pracujący | bezrobotni | pracujący | bezrobotni | pracujący | bezrobotni |
| Ogółem | 486 | 55 | 458 | 51 | 477 | 49 | 474 | 37 | 467 | 33 | 483 | 24 |
| Według płci | | | | | | | | | | | | |
| Mężczyźni | 266 | 27 | 248 | 26 | 255 | 27 | 257 | 20 | 256 | 19 | 273 | 13 |
| Kobiety | 220 | 28 | 210 | 25 | 223 | 22 | 217 | 17 | 211 | 14 | 210 | 11 |
| Według miejsca zamieszkania | | | | | | | | | | | | |
| Miasta | 303 | 41 | 283 | 40 | 293 | 37 | 290 | 25 | 284 | 22 | 300 | 16 |
| Wieś | 183 | 13 | 175 | 11 | 184 | 12 | 184 | 12 | 182 | 10 | 183 | 8 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Urzędu Statystycznego w Białymstoku <http://bialystok.stat.gov.pl>, [15.10.2017].

W IV kwartale 2016 r. w odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, o 1,4% wzrosła liczba osób aktywnych zawodowo (przy czym zbiorowość pracujących zwiększyła się o 3,4%, zaś bezrobotnych spadła o 27,3%) (tabela 2.12). W strukturze aktywnych zawodowo w latach 2011-2016 wśród osób pracujących przeważali mężczyźni oraz mieszkańcy miast. W IV kwartale 2016 roku ich udział procentowy wyniósł odpowiednio 56,5% oraz 62% ogółu pracujących.

Zgodnie z wynikami badania popytu na pracę w województwie podlaskim¹⁶ w podmiotach zatrudniających co najmniej 1 osobę, w końcu grudnia 2016 roku ogólna liczba pracujących wzrosła o 7,9% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego (tabela 2.13). Największy odsetek pracujących w 2016 r. odnotowano w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (27,9%), a także w sekcji handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (17,5%). W porównaniu do analogicznego okresu w 2015 roku, w większości sekcji PKD odnotowano wzrost liczby pracujących, najwyższy dotyczył sekcji przetwórstwo przemysłowe (wzrost o 38,1%) oraz budownictwo (wzrost o 13,9%). W 2016 roku w stosunku do roku 2015 znacznie zmniejszyła się liczba pracujących w przedsiębiorstwach zaliczanych do sekcji: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (spadek o 9,4%) oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (o 7,3%).

Szczegółową strukturę pracujących w podziale na grupy zawodów według stanu na dzień 31 grudnia w latach 2011-2016 przedstawia tabela 2.14.

Analizując strukturę zawodową pracujących według wielkich grup zawodów należy zauważyć, że we wszystkich badanych latach, najliczniejszą grupę tworzyli specjaliści. W 2016 roku odsetek wskazanej grupy zawodowej wyniósł 21,2% ogółu pracujących. Następną liczną grupę stanowiły osoby o niższych kwalifikacjach zawodowych tj. robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (20,4%), których udział w strukturze pracujących zwiększył się o 46,7% w stosunku do roku poprzedniego. Licznie reprezentowanymi grupami w 2016 roku byli także pracownicy biurowi oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Odsetek wskazanych grup zawodowych wynosił odpowiednio 11,9% i 11,6%. W skali roku spadek liczby pracowników odnotowano wśród następujących grup zawodów: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (spadek o 4,7%), specjaliści (spadek o 3,0%) oraz pracownicy przy pracach prostych (spadek o 17,7%).

¹⁶ *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017.

Tabela 2.13. Pracujący w województwie podlaskim według kluczowych branż województwa podlaskiego w latach 2011-2016 (stan w dniu 31 grudnia)

| Sekcje PKD 2007 | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| Ogółem, w tym: | 234206 | 100,0 | 218922 | 100,0 | 230726 | 100,0 | 220472 | 100,0 | 242580 | 100,0 | 261842 | 100,0 |
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | 46805 | 20,0 | 47120 | 21,5 | 49049 | 21,3 | 48397 | 22,0 | 52914 | 21,8 | 73091 | 27,9 |
| Sekcja F. Budownictwo | 15688 | 6,7 | 13263 | 6,1 | 15095 | 6,5 | 14353 | 6,5 | 14145 | 5,8 | 16108 | 6,2 |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 51786 | 22,1 | 37016 | 16,9 | 48215 | 20,9 | 37535 | 17,0 | 49317 | 20,3 | 45724 | 17,5 |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | 7937 | 3,4 | 9188 | 4,2 | 8454 | 3,7 | 9166 | 4,2 | 10279 | 4,2 | 10459 | 4,0 |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 3936 | 1,7 | 4369 | 2,0 | 3566 | 1,5 | 3899 | 1,8 | 5910 | 2,4 | 5352 | 2,0 |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 20334 | 8,7 | 20297 | 9,3 | 22764 | 9,9 | 22163 | 10,1 | 22478 | 9,3 | 22837 | 8,7 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017 oraz opracowań archiwalnych Urzędu Statystycznego w Białymstoku, <http://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-województwie-podlaskim-w-2016-r-,3,11.html> [13.09.2017].

Tabela 2.14. Pracujący w województwie podlaskim według wielkich grup zawodów w latach 2011-2016 (stan w dniu 31 grudnia)

| Grupy zawodów (nazwa grupy wielkiej) | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] | Liczba osób | Udział [%] |
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 17057 | 7,3 | 16651 | 7,6 | 18964 | 8,2 | 17686 | 8,0 | 21089 | 8,7 | 20090 | 7,7 |
| Specjaliści | 55508 | 23,7 | 51834 | 23,7 | 54559 | 23,6 | 53927 | 24,5 | 57248 | 23,6 | 55541 | 21,2 |
| Technicy i inny średni personel | 20631 | 8,8 | 20889 | 9,5 | 21986 | 9,5 | 20269 | 9,2 | 21961 | 9,1 | 24574 | 9,4 |
| Pracownicy biurowi | 26600 | 11,4 | 26274 | 12,0 | 26195 | 11,4 | 24876 | 11,3 | 29573 | 12,2 | 31070 | 11,9 |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 31101 | 13,3 | 22884 | 10,5 | 23607 | 10,2 | 25139 | 11,4 | 25722 | 10,6 | 30478 | 11,6 |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 660 | 0,3 | 724 | 0,3 | 684 | 0,3 | 481 | 0,2 | 664 | 0,3 | 677 | 0,3 |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 37577 | 16,0 | 37678 | 17,2 | 43182 | 18,7 | 36735 | 16,7 | 36446 | 15,0 | 53477 | 20,4 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 23684 | 10,1 | 23213 | 10,6 | 22086 | 9,6 | 21592 | 9,8 | 26440 | 10,9 | 26642 | 10,2 |
| Pracownicy przy pracach prostych | 21388 | 9,1 | 18775 | 8,6 | 19463 | 8,4 | 19767 | 9,0 | 23437 | 9,7 | 19293 | 7,4 |
| Ogółem | 234206 | 100,0 | 218922 | 100,0 | 230726 | 100,0 | 220472 | 100,0 | 242580 | 100,0 | 261842 | 100,0 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017 oraz opracowań archiwalnych Urzędu Statystycznego w Białymstoku, <http://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-województwie-podlaskim-w-2016-r-,3,11.html>[13.09.2017].

Potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw można określić za pomocą wskaźnika pracowników nowozatrudnionych w ostatnich latach oraz wolnych miejsc pracy w badanych branżach. Dodatkowych informacji dostarcza również analiza ofert pracy.

W tabeli 2.15 zaprezentowano nowo utworzone miejsca pracy w przedsiębiorstwach kluczowych branż gospodarki w województwie podlaskim.

Tabela 2.15. Nowo utworzone miejsca pracy według kluczowych branż gospodarki w województwie podlaskim w latach 2011-2016

| Sekcje PKD 2007 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-------|-------|------|------|--------|--------|
| Ogółem, w tym: | 17460 | 13016 | 8645 | 7451 | 11 994 | 10 901 |
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | 1933 | 1894 | 1633 | 2275 | 2 025 | 2 614 |
| Sekcja F. Budownictwo | 1526 | 1823 | 1526 | 774 | 1 453 | 1 600 |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 3075 | 2955 | 2053 | 1024 | 4 467 | 1 661 |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | 489 | 507 | 254 | 578 | 363 | 625 |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 238 | 720 | 306 | 229 | 463 | 718 |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 418 | 395 | 527 | 366 | 489 | 444 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017 oraz raportów archiwalnych *Rynek pracy*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, <http://bialystok.stat.gov.pl/dane-o-województwie/wojewodztwo/praca-dochody-ludnosc/> [13.09.2017].

W analizowanym okresie lat 2011-2016 najwięcej nowo utworzonych miejsc pracy było w 2011 roku (17 460). Liczba ta uległa zmniejszeniu do 2014 roku, w którym w całym województwie podlaskim było ich ponad połowę mniej niż w roku 2011. W 2015 roku utworzono prawie 12 tys. nowych miejsc pracy, natomiast w 2016 roku - o ponad 1000 nowych miejsc pracy mniej w porównaniu do poprzedniego roku.

Branżami, które w badanym okresie generowały najwięcej nowo utworzonych miejsc pracy były: sekcja handlu hurtowego i detalicznego;

naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle, sekcja przetwórstwa przemysłowego oraz sekcja budownictwa.

W 2016 roku w czterech z sześciu badanych kluczowych branż gospodarki przybyło nowych miejsc pracy. Najwięcej utworzono ich w przetwórstwie przemysłowym – 24,0%, handlu i naprawie pojazdów samochodowych – 15,2% oraz budownictwie – 14,7%. Natomiast największy spadek nowych miejsc pracy wystąpił w handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 62,8%).

Według definicji GUS, wolne miejsca pracy to te, które powstały w wyniku ruchu zatrudnionych, bądź nowo utworzone, w stosunku do których spełnione zostały jednocześnie trzy warunki¹⁷:

- 1) miejsca pracy w dniu sprawozdawczym były faktycznie nie obsadzone,
- 2) pracodawca czynił starania, aby znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy,
- 3) w przypadku znalezienia właściwych kandydatów, pracodawca byłby gotów do natychmiastowego przyjęcia tych osób.

W tabeli 2.16 przedstawiono wolne miejsca pracy w przedsiębiorstwach kluczowych branż gospodarki w województwie podlaskim.

W analizowanym okresie liczba wolnych miejsc pracy wynosiła od 465 w 2012 roku do 946 w 2015 roku. Branżą, która oferowała najwięcej wolnych miejsc pracy było przetwórstwo przemysłowe, z wyjątkiem 2015 roku, w którym dominowała sekcja handlu i naprawy pojazdów.

Według stanu w końcu grudnia 2016 r., w województwie podlaskim było 750 wolnych miejsc pracy, tj. o 20,7% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego. Biorąc pod uwagę rodzaj działalności, dominowały jednostki zaliczane do przetwórstwa przemysłowego, które oferowały 36,9% ogółu wolnych miejsc pracy. Wiele nieobsadzonych stanowisk pracy posiadały również przedsiębiorstwa należące do sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 11,7% oraz transport i gospodarka magazynowa – 7,9%¹⁸.

W porównaniu do poprzedniego roku, największy ubytek wolnych miejsc pracy w 2016 roku zanotowano w handlu oraz naprawie pojazdów (-210) oraz w budownictwie (-110 miejsc pracy). Natomiast najwięcej wolnych miejsc pracy przybyło w przetwórstwie przemysłowym (+44).

¹⁷ *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017, s. 1.

¹⁸ *Tamże*, s. 7.

Tabela 2.16. Wolne miejsca pracy według kluczowych branż gospodarki w województwie podlaskim w latach 2011-2016 (stan w dniu 31 XII)

| Sekcje PKD 2007 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Ogółem, w tym: | 774 | 465 | 604 | 629 | 946 | 750 |
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | 260 | 166 | 194 | 177 | 233 | 277 |
| Sekcja F. Budownictwo | 16 | 13 | 134 | 9 | 135 | 25 |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 132 | 32 | 25 | 44 | 253 | 43 |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | 8 | 5 | 76 | 124 | 32 | 59 |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 11 | 5 | 7 | 26 | 17 | 23 |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 50 | 59 | 50 | 78 | 118 | 88 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017 oraz raportów archiwalnych *Rynek pracy*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, <http://bialystok.stat.gov.pl/dane-o-województwie/wojewodztwo/praca-dochody-ludnosc/> [13.09.2017].

Z punktu widzenia potencjału zatrudnieniowego przedsiębiorstw, istotne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa osób poszukiwanych do pracy. W końcu grudnia 2016 r. w województwie podlaskim najwięcej z wszystkich ofert kierowano do pracowników o wysokich kwalifikacjach zawodowych – 28,3% wszystkich wolnych miejsc pracy oczekiwało na specjalistów. W tej grupie zawodowej najwięcej wakatów zgłoszono w sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 36,3%. Z badanych kluczowych branż gospodarki zapotrzebowanie na specjalistów zgłoszono też w przetwórstwie przemysłowym – 12,7%.

Na rynku pracy dużą popularnością cieszyli się również operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, którym oferowano 27,1% ogółu wolnych miejsc pracy. Większość ofert pracy dla tych pracowników posiadały podmioty prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego – 70,0% oraz transportu i gospodarki magazynowej – 26,1%.

Wakaty czekały również na pracowników o niższych kwalifikacjach zawodowych – 13,9% wolnych miejsc pracy oczekiwało na robotników przemysłowych i rzemieślników. Poszukiwano ich głównie w przedsiębiorstwach

działających w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych, które oferowały odpowiednio 72,1%, 5,8% i 5,8% ogólnej liczby wolnych miejsc pracy przeznaczonych dla tej grupy zawodowej¹⁹.

Struktura ofert pracy w kluczowych branżach województwa podlaskiego według rodzaju działalności PKD została przedstawiona w tabeli 2.17.

W 2016 roku, podobnie jak w latach poprzednich, do sekcji PKD tworzących najwięcej miejsc pracy należały: przetwórstwo przemysłowe (20,2% wszystkich ofert) oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (19,3% wszystkich ofert). W analizowanym sześcioletnim okresie (2011-2016) sekcją, w której opublikowano dużą liczbę ofert pracy było również budownictwo (około 12%). W 2016 roku ponad połowa (52,4%) wszystkich ofert, które wpłynęły do urzędów pracy, pochodziło właśnie od pracodawców prowadzących działalność w obrębie wyżej wymienionych trzech sekcji.

¹⁹ *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017, s. 9.

Tabela 2.17. Struktura ofert pracy w kluczowych branżach w województwie podlaskim zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy wg rodzaju działalności (PKD 2007) w latach 2011-2016

| Sekcje PKD 2007 | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | Liczba ofert | Udział [%] | Liczba ofert | Udział [%] | Liczba ofert | Udział [%] | Liczba ofert | Udział [%] | Liczba ofert | Udział [%] | Liczba ofert | Udział [%] |
| Liczba ofert pracy ogółem, w tym: | 16688 | 100,0 | 19611 | 100,0 | 23063 | 100,0 | 27755 | 100,0 | 29295 | 100,0 | 30989 | 100,0 |
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | 3396 | 20,3 | 3337 | 17,0 | 3781 | 16,4 | 5805 | 20,9 | 6439 | 22,0 | 6253 | 20,2 |
| Sekcja F. Budownictwo | 1971 | 11,8 | 2093 | 10,7 | 2847 | 12,3 | 3295 | 11,9 | 3605 | 12,3 | 4006 | 12,9 |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 2881 | 17,3 | 3431 | 17,5 | 3944 | 17,1 | 4916 | 17,7 | 5343 | 18,2 | 5996 | 19,3 |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | 449 | 2,7 | 655 | 3,3 | 820 | 3,6 | 1073 | 3,9 | 1272 | 4,3 | 1365 | 4,4 |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 607 | 3,6 | 645 | 3,3 | 759 | 3,3 | 870 | 3,1 | 1129 | 3,9 | 1061 | 3,4 |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 692 | 4,1 | 1026 | 5,2 | 1165 | 5,1 | 1152 | 4,2 | 1354 | 4,6 | 1340 | 4,3 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, <http://wupbialystok.praca.gov.pl> [13.09.2017].

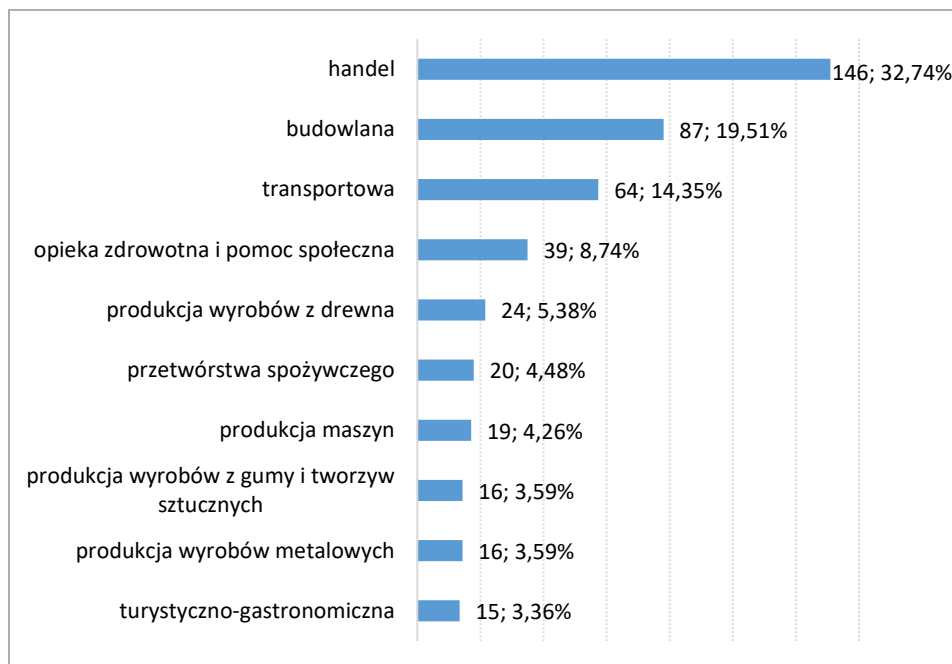
2.2. Wyniki badań ilościowych pracodawców

Badanie ankietowe przeprowadzone wśród reprezentantów wybranych branż dotyczyło zawodów deficytowych, poszukiwanych kompetencji oraz innych zagadnień związanych z określeniem możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych.

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 446 pracodawców reprezentujących wszystkie analizowane w badaniu branże oraz wszystkie powiaty województwa podlaskiego.

Na wykresie 2.1 zaprezentowano udział badanych przedsiębiorstw w rozbiciu na branże. Największą grupę, bo aż ok. 33% respondentów (146 przedsiębiorstw) stanowiły organizacje zajmujące się handlem. Kolejną znaczną grupę z blisko 20% udziałem w strukturze (87 przedsiębiorstw) stanowiły firmy z branży budowlanej. Przedsiębiorstwa z branży transportowej stanowiły 14,35% (64 respondentów). Blisko 9-procentowy udział w próbie stanowili przedstawiciele sektora opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (39 jednostek). Producenci wyrobów z drewna stanowili 24-elementową grupę respondentów (5,38%), zaś blisko 5% struktury badanej próby (20 jednostek) tworzyli pracodawcy z branży przetwórstwa spożywczego. Podobny udział w próbie (4,26%) miały przedsiębiorstwa z sektora produkcji maszyn. Po 16 przedsiębiorstw reprezentowało dwie kolejne branże: produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych oraz produkcja wyrobów metalowych. Najmniejszą grupę w próbie (15 jednostek) stanowiły przedsiębiorstwa branży turystyczno-gastronomicznej.

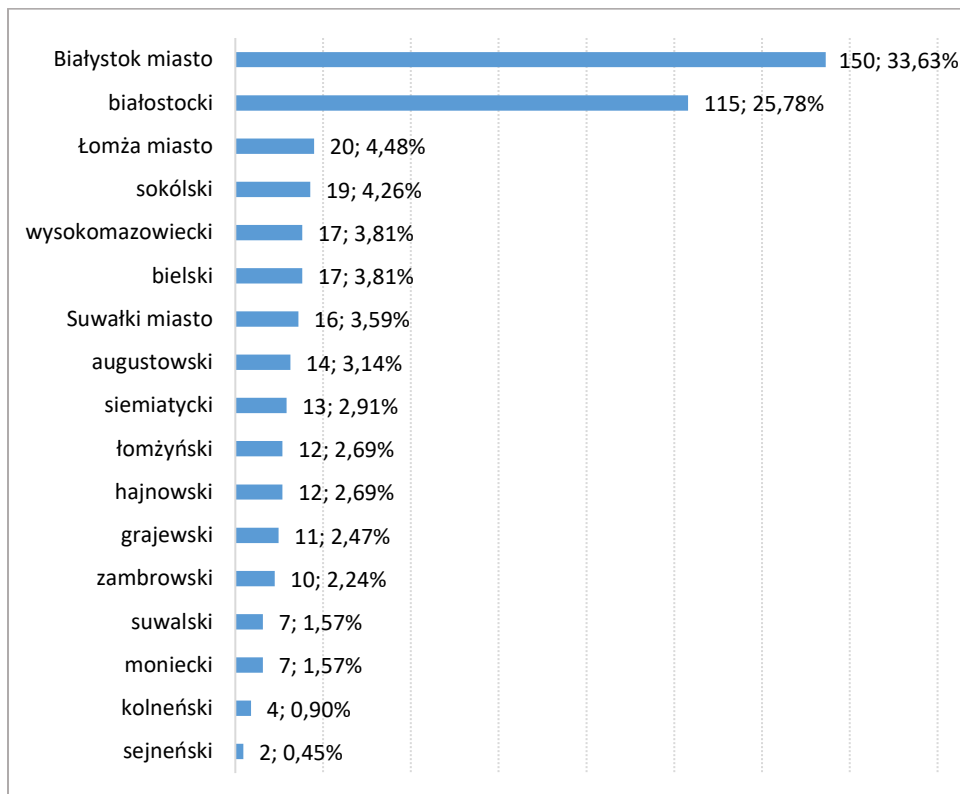
Wykres 2.1. Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według branży



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Na wykresie 2.2 zaprezentowano liczbowy i procentowy udział badanych przedsiębiorstw ze względu na lokalizację działalności (powiat). Najwięcej badanych przedsiębiorstw zlokalizowanych było w mieście Białystok oraz w powiecie białostockim. Te przedsiębiorstwa stanowiły ponad połowę badanych firm. Zgodnie ze strukturą populacji przedsiębiorstw z analizowanych branż, udział w badaniu przedsiębiorstw z pozostałych powiatów był znacznie mniejszy i tak, przedsiębiorstwa z powiatów: miasto Łomża, sokólski, wysokomazowiecki, bielski, miasto Suwałki oraz augustowski, stanowiły od 3% do 5% badanych firm. Udział w próbie przedsiębiorstw z pozostałych powiatów nie przekroczył 3%.

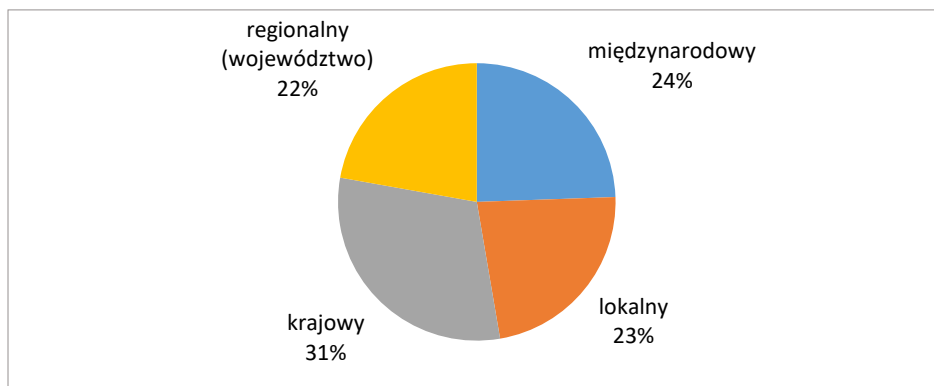
Wykres 2.2. Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według powiatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Zasięg terytorialny działalności badanych przedsiębiorstw zaprezentowano na wykresie 2.3. Najwięcej przedsiębiorstw działa na rynku krajowym (31%). Działalność na rynku międzynarodowym wskazało 24% badanych przedsiębiorstw. Wśród organizacji działających na rynku międzynarodowym były zarówno te, które współpracują z krajami Unii Europejskiej, wschodnimi sąsiadami Polski, jak też obejmujące swym zasięgiem niemal wszystkie kontynenty. Na rynku lokalnym funkcjonuje 23% badanych firm, a pozostałe 22% przedsiębiorstw działa na rynku regionalnym obejmującym województwo.

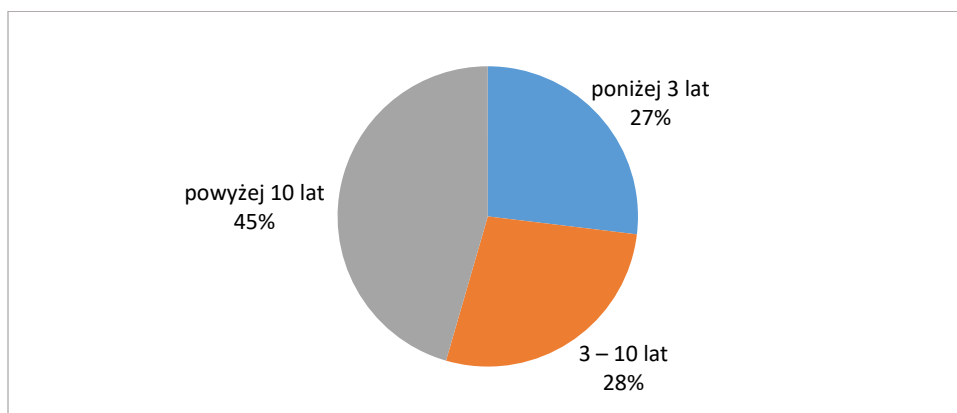
Wykres 2.3. Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według zasięgu terytorialnego działalności przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Otrzymana próba badawcza była zróżnicowana ze względu na czas funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku (wykres 2.4.). Większość, bo aż 45% spośród badanych organizacji funkcjonowało na rynku dłużej niż 10 lat. Mniej, bo 28% respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa działające od 3 do 10 lat, zaś pozostali (27% ankietowanych) to firmy o stażu krótszym niż 3 lata.

Wykres 2.4. Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według czasu funkcjonowania na rynku



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Jednym z celów przeprowadzonego badania była identyfikacja zawodów deficytowych/poszukiwanych przez pracodawców. Respondenci mając do dyspozycji listę 90 zawodów deficytowych wskazywali te, które w ich branży są deficytowe. Wybór zawodu deficytowego uzależniony był oczywiście od reprezentowanej branży, ale również od lokalizacji przedsiębiorstwa (powiat), czy też od zakresu terytorialnego działalności. W celu zobrazowania powiązań pomiędzy liczbą wskazanych zawodów deficytowych a branżą, wielkością przedsiębiorstwa, lokalizacją i zasięgiem terytorialnym działalności przedsiębiorstwa wykorzystano jedną z metod statystycznej analizy wielowymiarowej – analizę korespondencji²⁰. Metoda ta pozwala na badanie zależności pomiędzy zmiennymi jakościowymi, których warianty są wyrażone za pomocą słów, a nie liczb. Ponadto, zaletą wykorzystania analizy korespondencji jest możliwość graficznej prezentacji wyników w postaci map powiązań (map percepcji) pomiędzy zmiennymi.

W analizie wyników uzyskanych podczas badania pracodawców za pomocą analizy korespondencji wyłoniono następujące zmienne:

- X1 – liczba wskazywanych zawodów deficytowych, z wariantami realizacji: tylko 1 deficyt, 2-3, 4-5, 6-9 oraz 10 i więcej deficytów,
- X2 – branża,
- X3 – lokalizacja przedsiębiorstwa (powiat),
- X4 – zasięg terytorialny przedsiębiorstwa, z wariantami realizacji: lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy,
- X5 – czas istnienia przedsiębiorstwa na rynku, z wariantami: poniżej 3 lat, 3-10 lat, powyżej 10 lat.

Wyniki analizy korespondencji pomiędzy branżą a liczbą wskazywanych zawodów deficytowych pozwalają stwierdzić, że jeden, dwa lub trzy deficyty były głównie zgłaszane przez reprezentantów przedsiębiorstw z branż: transportowa, produkcja maszyn, turystyczno-gastronomiczna oraz handlowa. Przedsiębiorstwa z pozostałych branż zgłaszały generalnie więcej deficytów. Najwięcej było wskazywanych przez reprezentantów producentów wyrobów metalowych, producentów wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych oraz producentów wyrobów z drewna. Wykres mapy percepcji przedstawiono jako wykres 1 w załączniku nr 7.

²⁰ A. Stanimir (2005), *Analiza korespondencji jako narzędzie do badania zjawisk ekonomicznych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław, s. 13.

Kolejna mapa percepcji (wykres 2 w załączniku nr 7) wskazywała na powiązania pomiędzy miejscem funkcjonowania przedsiębiorstwa a liczbą wskazywanych deficytów. Z jej analizy należy wywnioskować, że najmniej deficytów wskazywali respondenci reprezentujący powiat grajewski i hajnowski, zaś najwięcej powiaty: bielski, moniecki, siemiatycki i augustowski.

Analiza korespondencji pomiędzy zasięgiem terytorialnym działalności przedsiębiorstwa a liczbą wskazywanych zawodów deficytowych wskazuje, że poddane badaniu osoby pracujące w przedsiębiorstwach działających na rynku lokalnym zgłaszały znacznie mniej deficytów niż reprezentanci firm regionalnych (oni wskazywali zazwyczaj 4-5 deficytowych zawodów), krajowych czy międzynarodowych (ci ostatni deklarowali często nawet 6 lub więcej deficytów). Mapę percepcji tych zależności przedstawiono na wykresie 3 w załączniku 7.

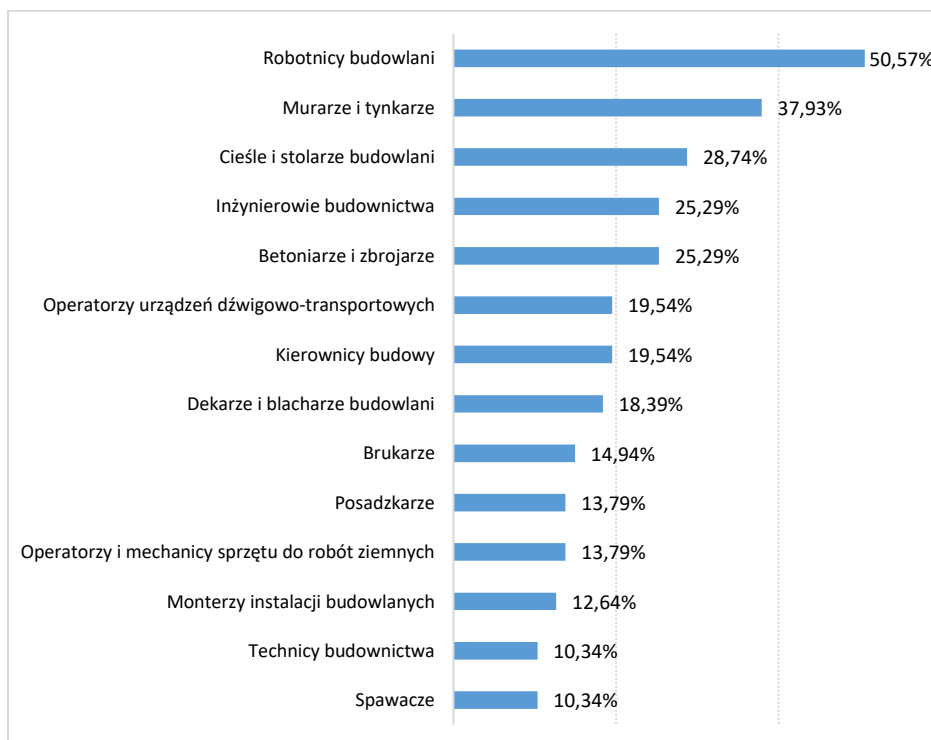
Ostatnia z utworzonych map percepcji (wykres 4 w załączniku 7) wskazuje na fakt, iż reprezentanci firm krótko działających na rynku (do 3 lat) dostrzegali zazwyczaj tylko jeden zawód deficytowy. Natomiast przedstawiciele przedsiębiorstw dłużej funkcjonujących (od 3 do 10 lat) podawali dwa lub trzy zawody deficytowe w ich branży, zaś pozostali określali zazwyczaj braki na przynajmniej cztery deficyty.

Z punktu widzenia przeprowadzonego badania bardzo istotną kwestią jest identyfikacja zawodów deficytowych w poszczególnych branżach. Na podstawie liczby wskazań wyznaczono ranking zawodów deficytowych w poszczególnych branżach, przy czym ranking opierał się na częstości wskazań danego zawodu w danej branży. Prezentacją graficzną rankingów zawodów deficytowych objęto te zawody, dla których częstość wskazań w danej branży wynosiła co najmniej 10%.

W grupie 87 przedsiębiorstw reprezentujących branżę budowlaną wskazano łącznie 57 zawodów deficytowych, a zawody, które wskazało co najmniej 10% badanych przedsiębiorców przedstawiono na wykresie 2.5. Ponad połowa badanych przedsiębiorstw wskazała jako deficytowy zawód robotnika budowlanego. Na drugim miejscu deficytowości uplasował się zawód murarza i tynkarza (ok. 38% wskazań), a na trzecim zawód cieśli i stolarza budowlanego (ok. 29% wskazań). Przedsiębiorstwa budowlane wskazują również na deficyt betoniarzy i zbrojarzy oraz inżynierów budowlanych (po ok. 25% wskazań). Branża budowlana podkreśla również deficyty w zawodach: operat urządzeń dźwignicowo-transportowych, kierownik budowy,

dekarz i blacharz budowlany, brukarz, posadzkarz, operator i mechanik sprzętu do robót ziemnych, monter instalacji budowlanych, technik budownictwa oraz spawacz.

Wykres 2.5. Ranking zawodów deficytowych w branży budowlanej na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=87)

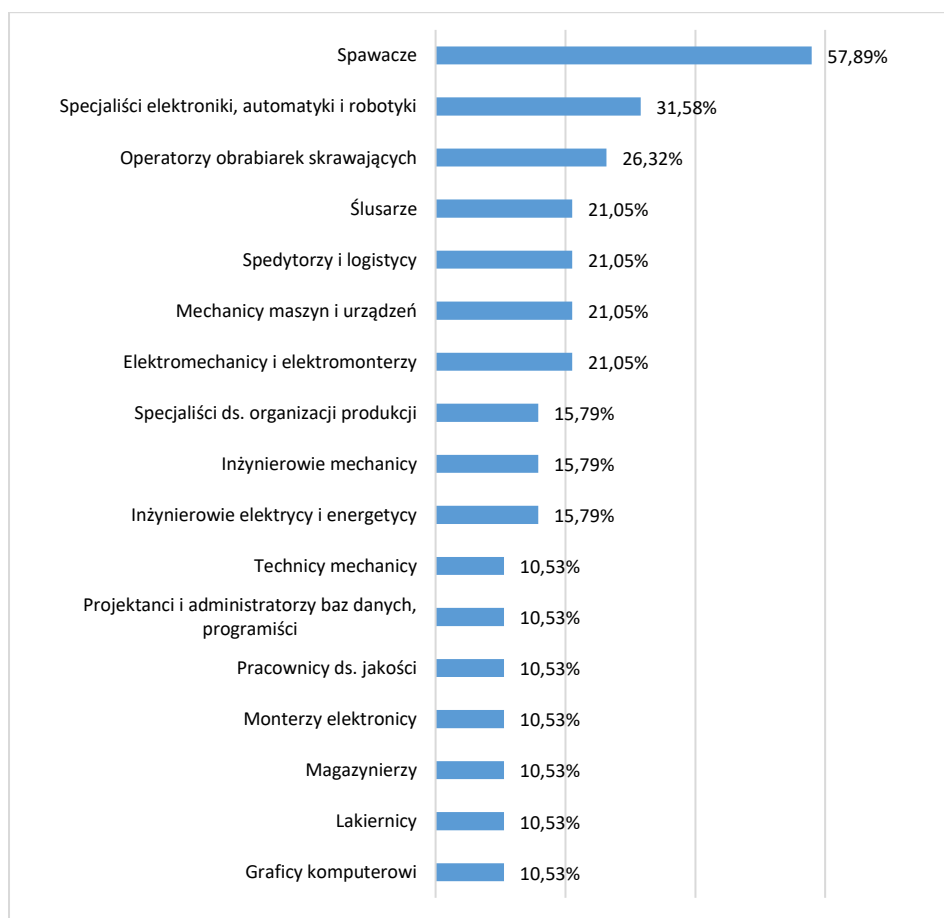


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Przedstawiciele branży produkcja maszyn wskazali łącznie 32 zawody deficytowe, z których powyżej 10% wskazań otrzymało 17 zawodów zaprezentowanych na wykresie 2.6. Najbardziej deficytowy w tej branży zawód, na który wskazała ponad połowa badanych, to spawacz. Co trzecia badana firma z tej branży wskazuje na deficyt specjalisty elektroniki, automatyki i robotyki, a co czwarte badane przedsiębiorstwo widzi deficyt operatorów obrabiarek skrawających. Tę samą częstość wskazań (ok. 21%) posiadają zawody: ślusarz, spedytor i logistik, mechanik maszyn i urządzeń oraz elektromechanik i elektromonter. Na 19 badanych firm z tej branży po trzy wskazało na deficyty

specjalistów ds. organizacji produkcji, inżynierów mechaników oraz inżynierów elektryków i energetyków. Wśród pozostałych zawodów, które wskazało więcej niż 10% badanych znalazły się: technik mechanik, projektant i administrator baz danych/programista, pracownik ds. jakości, monter elektroniki, magazynier, lakiernik oraz grafik komputerowy.

Wykres 2.6. Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja maszyn na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=19)

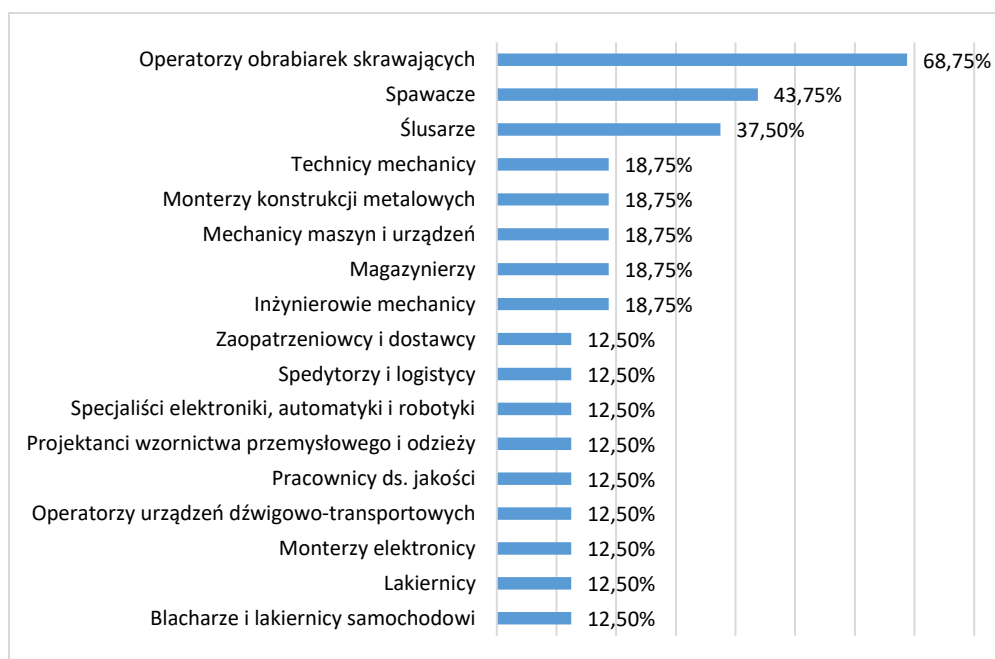


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Respondenci reprezentujący branżę produkcji wyrobów metalowych wskazali na 36 zawodów deficytowych, z czego 17 zawodów wskazało ponad 10% badanych przedsiębiorstw z tej branży (wykres 2.7). Najczęściej wskazywany

zawód deficytowy (blisko 70% wskazań) to operator obrabiarek skrawających. Blisko 44% badanych wskazało na zawód spawacza, a prawie 38% na zawód ślusarza. Ponadto, w branży produkcja wyrobów metalowych wskazywano z tą samą częstością (18,75% wskazań) na następujące zawody deficytowe: technicy mechanicy, monterzy konstrukcji metalowych, mechanicy maszyn i urządzeń, magazynierzy, inżynierowie mechanicy. Na wykresie 2.7 przedstawiono jeszcze 9 zawodów deficytowych, które wskazało 12,5% badanych przedsiębiorstw z tej branży. Biorąc pod uwagę małą próbę przedsiębiorstw produkujących wyroby metalowe, są to zawody, które otrzymały po dwa wskazania wśród respondentów.

Wykres 2.7. Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów metalowych na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=16)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Wśród producentów wyrobów z drewna wymieniono łącznie 50 zawodów deficytowych, ale 17 zawodów deficytowych wskazało ponad 10% badanych firm z tej branży (wykres 2.8). Do najczęściej wskazywanych zawodów deficytowych

(po 37,5% wskazań) należy zaliczyć: operatora obrabiarek skrawających, kierownika ds. produkcji oraz cieślę i stolarza budowlanego. Co trzecia badana firma należąca do branży producentów wyrobów z drewna wskazuje na deficyt pracowników ds. jakości. Blisko 30% badanych przedsiębiorstw wskazuje jako zawód deficytowy w tej branży spawacza. Taką samą częstością wskazań (ok. 21%) charakteryzują się zawody: ślusarz, spedytor i logistyk, specjalista ds. organizacji produkcji, robotnik obróbki drewna i stolarz oraz inżynier elektryk i energetyk. Zawodem deficytowym wśród producentów wyrobów z drewna, według ok. 17% badanych, jest mechanik maszyn i urządzeń. Po 8 firm na 24 badane wskazało jako zawody deficytowe: operatora urządzeń dźwignicowo-transportowych, murarza i tynkarza, monter konstrukcji metalowych, magazyniera, kierowcę samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz inżyniera budownictwa.

Kolejna badana grupa przedsiębiorstw to reprezentanci producentów wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych. Łączna liczba zawodów deficytowych wskazanych w tej grupie to 32, natomiast częstość wskazań powyżej 10% dotyczyła 19 zawodów (por. wykres 2.9). W badanej grupie 16 przedstawicieli tej branży najczęściej wskazywano (31,25% wskazań) dwa zawody deficytowe: mechanicy maszyn i urządzeń oraz magazynierzy. Poza tym ¼ badanych wskazała deficyt spawaczy oraz deficyt operatorów obrabiarek skrawających. Po około 19% badanych wskazało ponadto deficyty w następujących zawodach: ślusarz, monter elektronik, inżynier mechanik, grafik komputerowy, elektromechanik i elektromonter. Pozostałe 10 zawodów deficytowych wskazało po 2 pracodawców z branży producentów wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (por. wykres 2.9).

Wykres 2.8. Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów z drewna na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=24)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

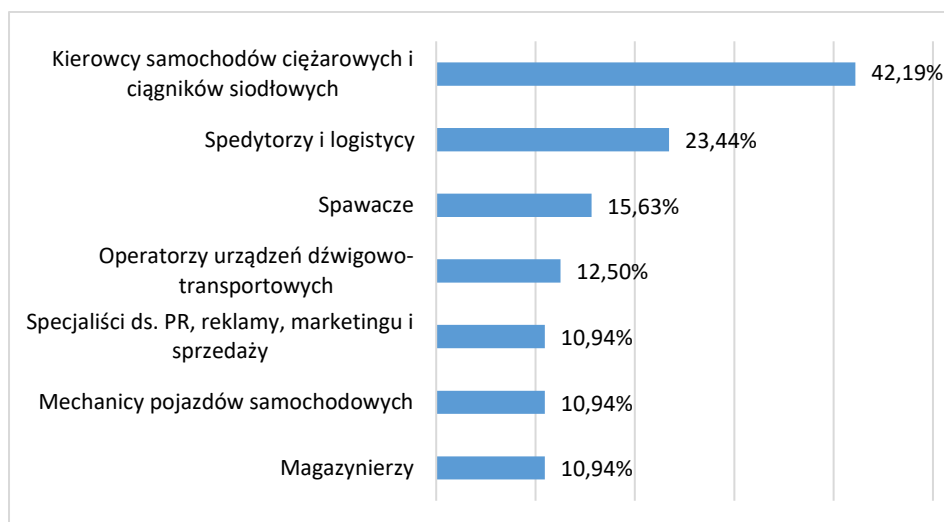
Wykres 2.9. Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=16)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

W branży transportowej badani respondenci wskazali aż 60 zawodów deficytowych, w tym 7 zawodów wskazało powyżej 10% badanych z tej branży (por. wykres. 2.10). Zdecydowanie najbardziej deficytowy zawód to kierowca samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, na taki zawód wskazywało 42,19% badanych. Poszukiwani w branży transportowej są spedytorzy i logistycy, na co wskazuje ok. 24% badanych. Ponadto ok. 16% badanych firm z branży transportowej wskazało jako zawód deficytowy w ich branży spawacza, a 12,5% zawód operatora urządzeń dźwigowniczych. Co dziesiąty badany przedstawiciel branży transportowej wskazuje jako deficytowe zawody: specjalista ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży, mechanik pojazdów samochodowych oraz magazynier.

Wykres 2.10. Ranking zawodów deficytowych w branży transportowej na podstawie badań przedsiębiorstw (N=64)

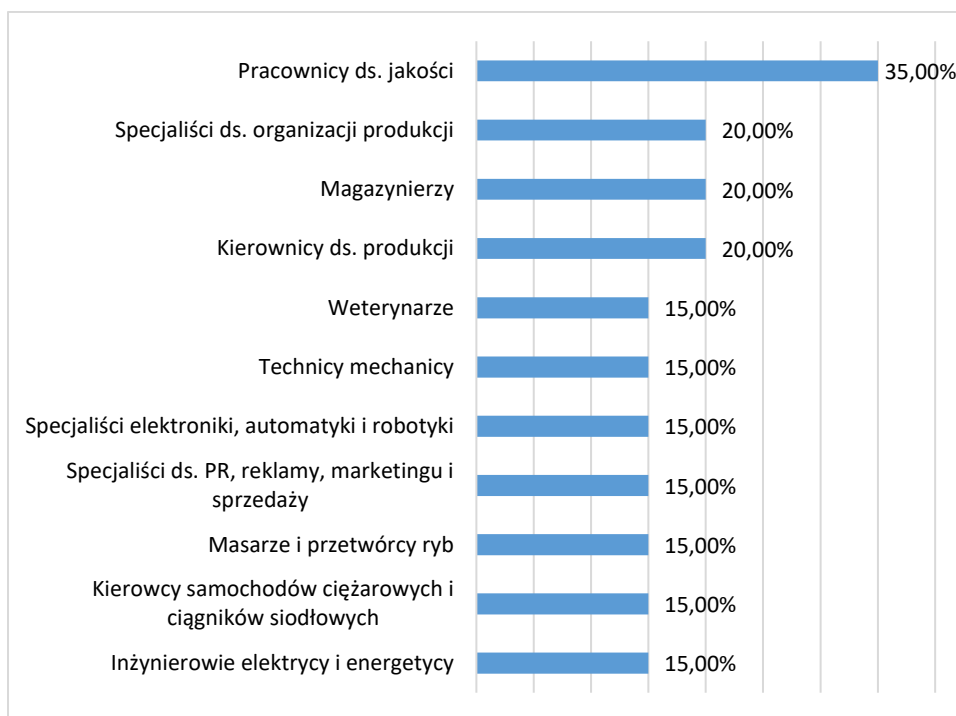


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

W kolejnej rozpatrywanej branży, czyli w przetwórstwie spożywczym wskazano 45 zawodów deficytowych, z czego 11 zawodów wskazywanych było z częstością powyżej 10% (wykres 2.11). Deficyty występują w tej branży głównie w zawodzie pracowników ds. jakości (35% wskazań). Po 20% wskazań otrzymały zawody: specjalista ds. organizacji produkcji, magazynier oraz kierownik ds.

produkcji. Po trzech respondentów wskazało ponadto na deficyty w tej branży odnoszące się do weterynarzy, techników mechaników, specjalistów elektroniki, automatyki i robotyki, specjalistów ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży, masażystów i przetwórców ryb, kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz inżynierów elektryków i energetyków.

Wykres 2.11. Ranking zawodów deficytowych w branży przetwórstwo spożywcze na podstawie badań przedsiębiorstw (N=20)

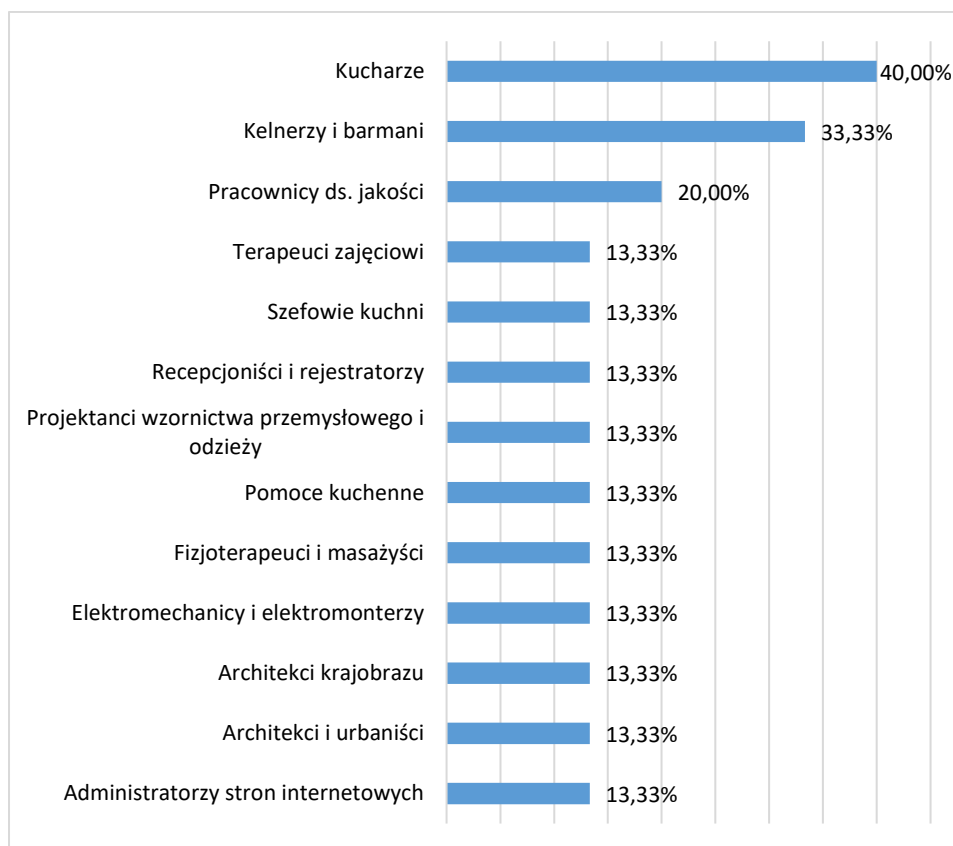


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Deficyty związane z branżą turystyczno-gastronomiczną dotyczyły 32 zawodów, z czego 13 wskazało powyżej 10% badanych respondentów reprezentujących tą branżę (wykres 2.12). Najbardziej poszukiwani są kucharze (40% wskazań) oraz kelnerzy i barmani (33% wskazań). Ponadto 20% badanych wskazało na deficyt pracowników ds. jakości w branży turystyczno-gastronomicznej. Brakuje również szefów kuchni oraz recepcjonistów i rejestratorów. Branża turystyczno-gastronomiczna odczuwa także braki

w zakresie pomocy kuchennych. Deficytowe zawody w tej branży to również (zdaniem po około 13% badanych): terapeuta zajęciowy, projektant wzornictwa przemysłowego i odzieży, fizjoterapeuta i masażysta, elektromechanik i elektryk, architekt krajobrazu, architekt i urbanista, administrator stron internetowych.

Wykres 2.12. Ranking zawodów deficytowych w branży turystyczno-gastronomicznej na podstawie badań przedsiębiorstw (N=15)

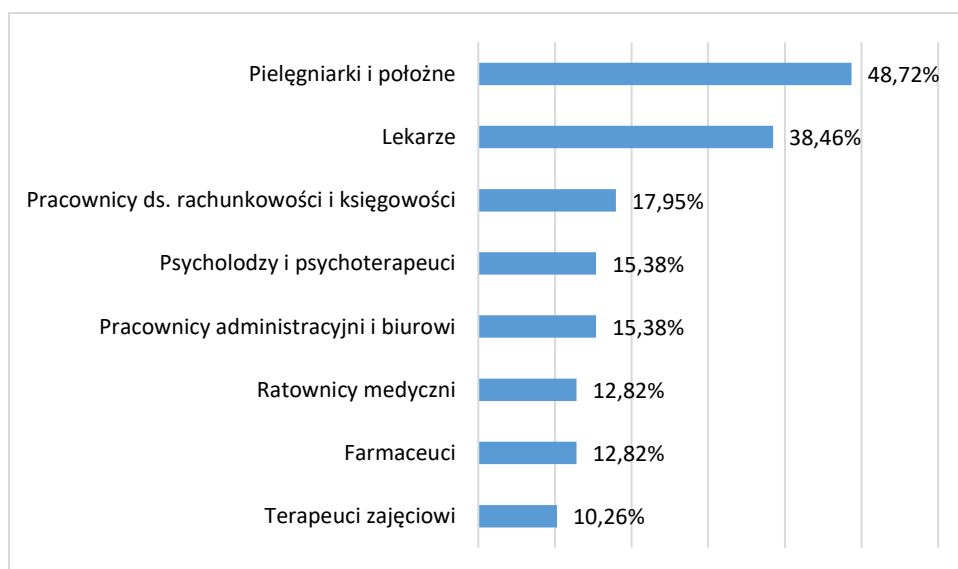


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Przedstawiciele sektora opieka zdrowotna i pomoc społeczna wyłonili 19 zawodów deficytowych, z czego 8 zostało wskazanych przez więcej niż 10% respondentów z tego sektora (wykres 2.13). Na pierwszym miejscu w rankingu

zawodów deficytowych wyznaczonego na podstawie częstości wskazań znalazła się grupa zawodowa: pielęgniarki i położne. Blisko połowa badanych instytucji z tego sektora wskazała te zawody jako deficytowe. Często wskazywane deficyty dotyczyły również lekarzy (ok. 39% wskazań), pracowników ds. rachunkowości i księgowości (ok. 18% wskazań), a także psychologów i psychoterapeutów (ok. 16% wskazań) oraz pracowników administracji biurowej (ok. 16% wskazań). Deficyty dotyczą również ratowników medycznych, farmaceutów oraz terapeutów zajęciowych.

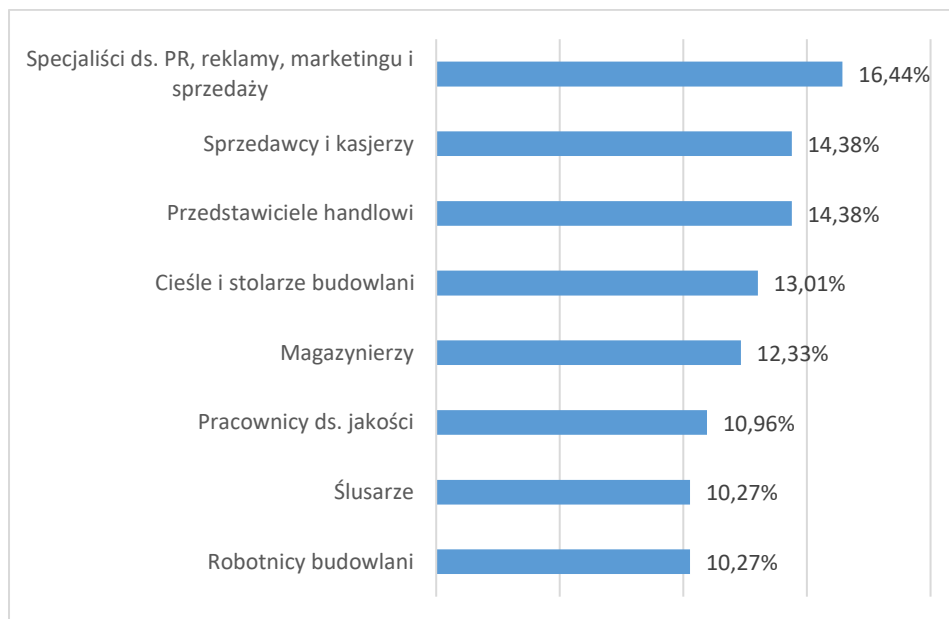
Wykres 2.13. Ranking zawodów deficytowych w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej na podstawie badań przedsiębiorstw (N=39)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Ostatnią grupę badanych przedsiębiorstw stanowiły przedsiębiorstwa sektora handlu. W grupie tej wskazano aż 60 zawodów deficytowych, z czego 8 za deficytowe uznało więcej niż 10% badanych przedsiębiorstw z sektora handlu (wykres 2.14). Najczęściej wskazywanym zawodem deficytowym byli specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży (ok. 16% wskazań), a także sprzedawcy i kasjerzy oraz przedstawiciele handlowi (po ok. 14% wskazań).

Wykres 2.14. Ranking zawodów deficytowych w handlu na podstawie badań przedsiębiorstw (N=146)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Respondenci po wskazaniu zawodów deficytowych dokonywali również ich oceny ze względu na aktualny poziom deficytowości danego zawodu oraz zapotrzebowanie na wskazany zawód w okresie najbliższych pięciu lat (2018-2022). Ponadto wskazane przez pracodawców zawody deficytowe były oceniane ze względu na ich aktualny stan zasobów pracy w branży oraz jakość istniejących zasobów danego zawodu deficytowego. Oceny wymienionych aspektów dokonywane były na skali liczbowej (porządkowej) 5-stopniowej, co pozwoliło na wykorzystanie w analizie uzyskanych wyników metod wielowymiarowej analizy statystycznej – analizy skupień oraz metody k-średnich. Metody te pozwalają na klasyfikację obiektów do grup podobnych ze względu na kilka zmiennych. Aby wykorzystać w analizie wymienione metody przyjęto, że badanymi obiektami będą zawody deficytowe (N=89), które zostały wskazane przynajmniej przez jednego respondenta. Zawody te zostały zbadane ze względu na cztery zmienne diagnostyczne:

X1 – średnia ocena pracodawców poziomu deficytowości zawodu

X2 – średnia ocena pracodawców zapotrzebowania na zawód w okresie najbliższych pięciu lat

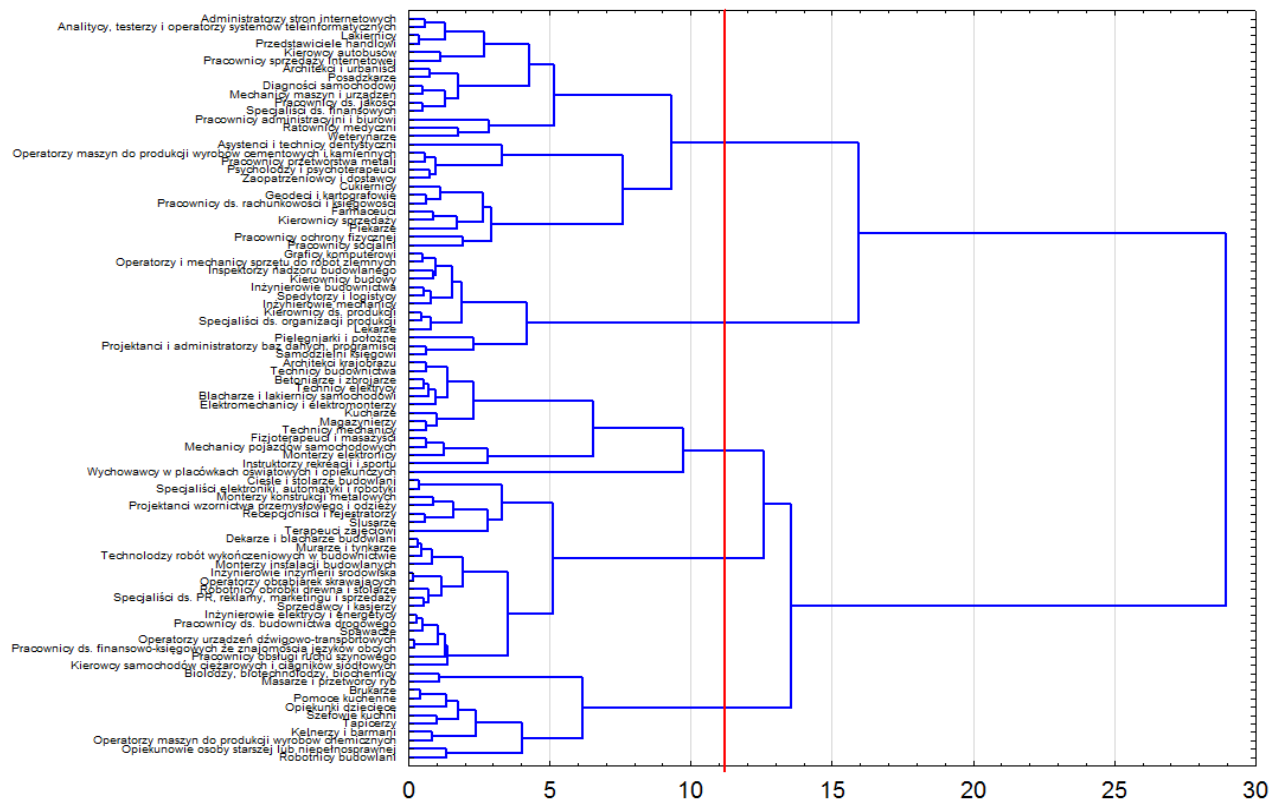
X3 – średnia ocena pracodawców aktualnego stan zasobów pracy w danym zawodzie w branży

X4 – średnia ocena pracodawców jakości istniejących zasobów pracy w danym zawodzie.

W pierwszym kroku analizy dokonano grupowania zawodów deficytowych za pomocą analizy skupień z wykorzystaniem metody Warda i odległości euklidesowej. Otrzymano dendrogram, na podstawie którego wyodrębniono pięć grup (skupień) zawodów podobnych ze względu na wszystkie cztery analizowane zmienne (wykres 2.15).

W kolejnym kroku analizy wykorzystano metodę k-średnich, gdzie z zadaną liczbą 5 skupień wyznaczono skład poszczególnych skupień oraz średnie poziomy analizowanych zmiennych w skupieniach.

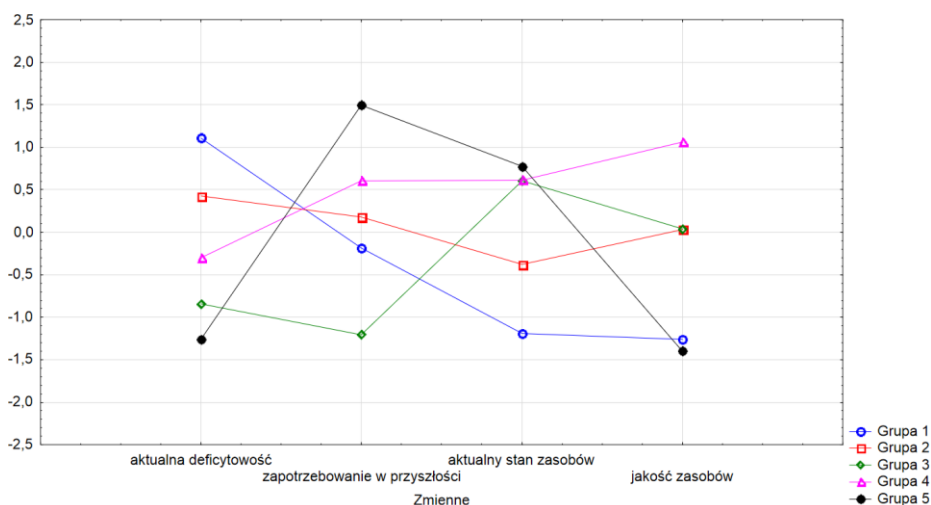
Wykres 2.15. Klasyfikacja zawodów deficytowych za pomocą analizy skupień



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Na wykresie 2.16 przedstawiono średnie poziomy ocen zmiennych diagnostycznych w pięciu grupach zawodów deficytowych. Interpretacja uzyskanych wyników pozwala na dokonanie charakterystyki wyróżnionych skupień ze względu na wszystkie cztery zmienne diagnostyczne.

Wykres 2.16. Średnie oceny zmiennych diagnostycznych w poszczególnych grupach – metoda k-średnich (zmienne standaryzowane)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Grupa pierwsza to zawody, które charakteryzują się największą aktualną deficytywnością, ale dość niskim zapotrzebowaniem w przyszłości. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach oraz ich jakość są zdecydowanie niskie. W grupie tej znajduje się 12 następujących zawodów:

- biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy,
- brukarze,
- kelnerzy i barmani,
- masarze i przetwórcy ryb,
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych,
- opiekunki dziecięce,
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
- pomoce kuchenne,
- robotnicy budowlani,

- szefowie kuchni,
- tapicerzy,
- technicy budownictwa.

W grupie drugiej znalazły się 34 zawody, które charakteryzują się wysoką aktualną deficytowością, nieco większym niż przeciętne zapotrzebowaniem w przyszłości, niskim aktualnym stanem zasobów pracy oraz przeciętną jakością tych zasobów. W tej najbardziej licznej grupie znaleźli się:

- architekci i urbaniści,
- architekci krajobrazu,
- betoniarze i zbrojarze,
- blacharze i lakiernicy samochodowi,
- cieśle i stolarze budowlani,
- dekarze i blacharze budowlani,
- elektromechanicy i elektrycy,
- inżynierowie elektrycy i energetycy,
- inżynierowie inżynierii środowiska,
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
- kucharze,
- magazynierzy,
- mechanicy maszyn i urządzeń,
- monterzy instalacji budowlanych,
- monterzy konstrukcji metalowych,
- murarze i tynkarze,
- operatorzy obrabiarek skrawających,
- operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych,
- posadzkarze,
- pracownicy ds. budownictwa drogowego,
- pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych,
- pracownicy obsługi ruchu szynowego,
- projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży,
- recepcjoniści i rejestratorzy,
- robotnicy obróbki drewna i stolarze,
- spawacze,
- specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży,
- specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki,
- sprzedawcy i kasjerzy,
- ślusarze,

- technicy elektrycy,
- technicy mechanicy,
- technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie,
- terapeuci zajęciowi.

Trzecia grupa to 19 zawodów, które obecnie mają dość niską deficytowość, a w przyszłości, zdaniem respondentów, będą charakteryzowały się najmniejszym zapotrzebowaniem. Ich aktualny stan zasobów jest duży, a jakość przeciętna. Do tej grupy zakwalifikowali się:

- asystenci i technicy dentyści,
- cukiernicy,
- farmaceuci,
- geodeci i kartografowie,
- kierownicy sprzedaży,
- lakiernicy,
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych,
- piekarze,
- pracownicy administracyjni i biurowi,
- pracownicy ds. jakości,
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości,
- pracownicy ochrony fizycznej,
- pracownicy przetwórstwa metali,
- pracownicy socjalni,
- przedstawiciele handlowi,
- psychologowie i psychoterapeuci,
- specjaliści ds. finansowych,
- weterynarze,
- zaopatrzeniowcy i dostawcy.

Czwarta grupa składa się z 19 zawodów, które są obecnie średnio deficytowe, ale w przyszłości będą miały wysokie zapotrzebowanie. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach jest oceniany wysoko, przy jednocześnie bardzo wysokiej ocenie poziomu jakości pracy. Do tej grupy należą:

- administratorzy stron internetowych,
- analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- diagnosty samochodowi,
- graficy komputerowi,
- inspektorzy nadzoru budowlanego,
- inżynierowie budownictwa,

- inżynierowie mechanicy,
- kierowcy autobusów,
- kierownicy budowy,
- kierownicy ds. produkcji,
- lekarze,
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,
- pielęgniarki i położne,
- pracownicy sprzedaży internetowej,
- projektanci i administratorzy baz danych, programiści,
- ratownicy medyczni,
- samodzielni księgowi,
- specjaliści ds. organizacji produkcji,
- spedytorzy i logiści.

Ostatnie, piąte skupienie składa się tylko z 5 zawodów. Ich cechą charakterystyczną jest najniżej oceniona aktualna deficytowość, przy jednocześnie najwyżej ocenionym zapotrzebowaniu w przyszłości. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach jest wysoki, natomiast jakość tych zasobów jest oceniana bardzo nisko. W grupie znaleźli się:

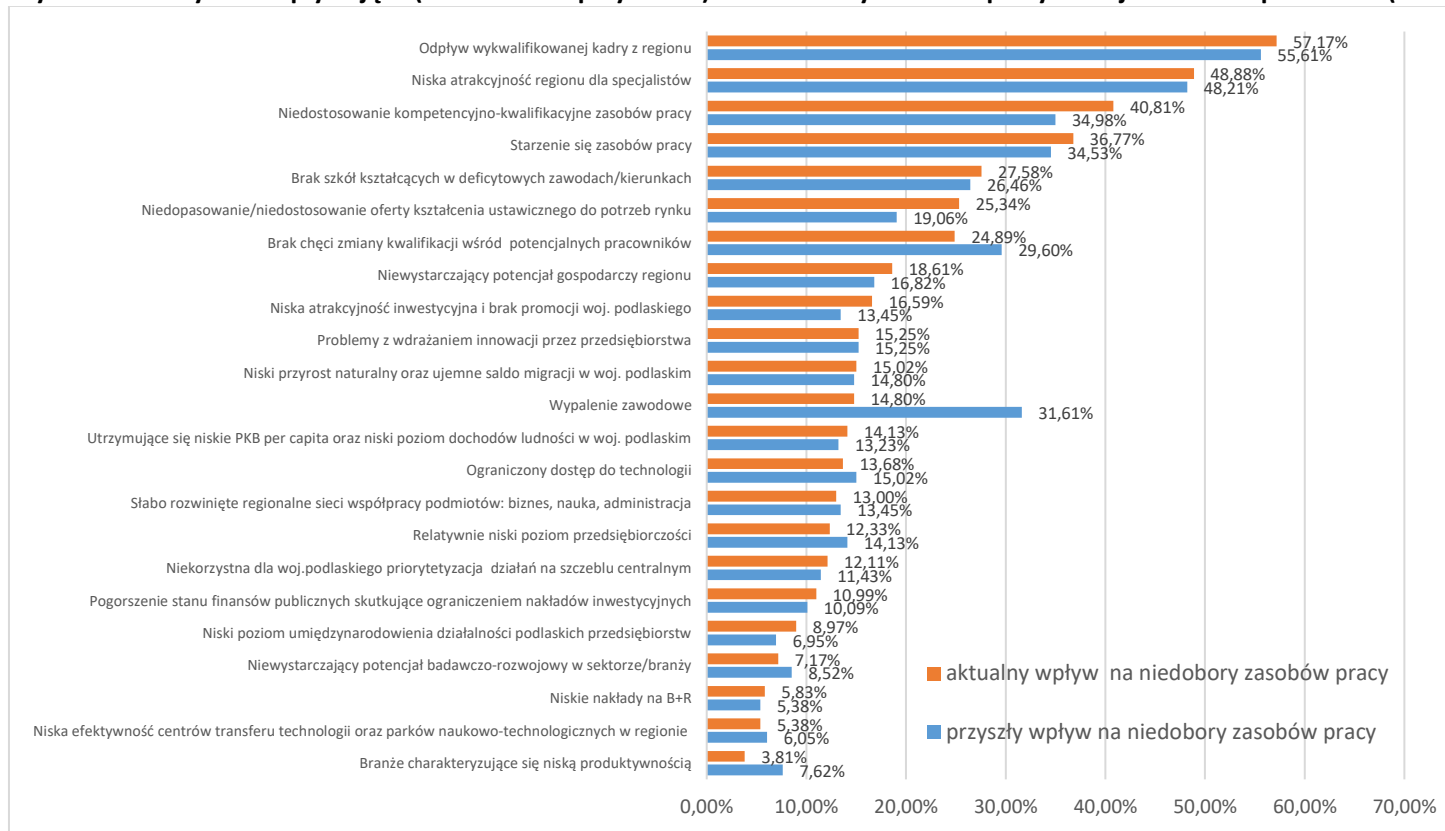
- fizjoterapeuci i masażyści,
- instruktorzy rekreacji i sportu,
- mechanicy pojazdów samochodowych,
- monterzy elektronicy,
- wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych.

W kolejnej części badania respondenci poproszeni zostali o wskazanie czynników wpływających na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim, przy czym wskazania te dotyczyć miały sytuacji aktualnej i w przyszłości. Częstość wskazań czynników przedstawiono na wykresie 2.17. Czynnikiem najczęściej wskazywanym był odpływ wykwalifikowanej kadry z regionu. Ponad połowa respondentów wskazała ten czynnik jako wpływający na niedobory zasobów pracy zarówno aktualnie, jak i w przyszłości. Kolejny, istotny w opinii respondentów czynnik, to niska atrakcyjność regionu dla specjalistów. Zdaniem prawie połowy badanych czynnik ten wpływa aktualnie i będzie wpływał w przyszłości na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim. Kolejnym istotnym czynnikiem jest niedostosowanie kompetencyjno-kwalifikacyjne zasobów pracy. Zdaniem ok. 41% badanych czynnik ten obecnie wpływa na niedobory zasobów pracy, a zdaniem ok. 35% badanych czynnik ten

będzie miał wpływ na niedobory zasobów w przyszłości. Czynnikiem, który zasługują na szczególną uwagę jest kwestia wypalenia zawodowego. Co siódmy badany wskazuje, iż problem ten wpływa na aktualne niedobory zasobów pracy. Wybiegając w przyszłość, dwukrotnie więcej badanych (31,61%) sygnalizuje iż czynnik ten może wpływać na problem z pozyskaniem pracowników w przyszłości. Czynnikiem, który w przyszłości może wpływać na niedobory zasobów pracy silniej niż obecnie jest także brak chęci zmiany kwalifikacji wśród potencjalnych pracowników. Zdaniem ok. 25% badanych czynnik ma ten aktualnie wpływ na niedobory zasoby, a zdaniem ok. 32% respondentów czynnik ten będzie miał wpływ na niedobory zasobów pracy w przyszłości.

Respondenci mogli wskazać również inne czynniki oprócz wymienionych w kafeterii badania ankietowego. Jako czynniki wpływające na niedobory zasobów pracy wskazywano działania rządu w sferze polityki socjalnej, w tym Program 500+. Wskazywano również na wysokie koszty pracy jako czynnik wpływający na niedobory oraz wysokie koszty zrobienia prawa jazdy kategorii D, jako czynnik ściśle związany z zasobami w branży transportowej.

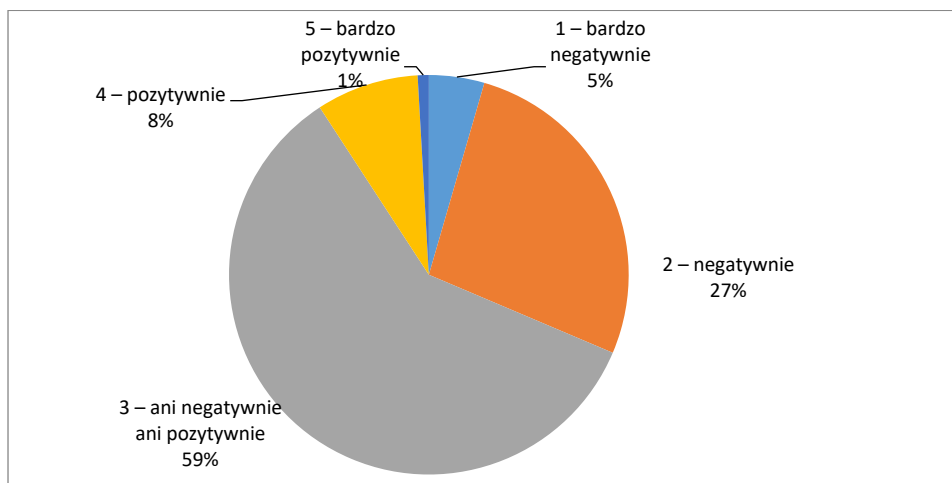
Wykres 2.17. Czynniki wpływające (aktualnie i w przyszłości) na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim (N=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Na wykresie 2.18 przedstawiono oceny respondentów dotyczące wpływu zatrudnieniowej polityki krajowej na sytuację przedsiębiorstw. Około 32% badanych oceniło ten wpływ negatywnie lub bardzo negatywnie, a tylko 9% pozytywnie lub bardzo pozytywnie. Blisko 60% respondentów nie określiła tego wpływu ani pozytywnie ani negatywnie.

Wykres 2.18. Wpływ krajowej polityki zatrudnieniowej na sytuację przedsiębiorstw (N=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Respondenci poproszeni zostali o uzasadnienie swojej oceny wpływu krajowej polityki zatrudnieniowej na sytuację przedsiębiorstwa. Wśród uzasadnień znalazły się następujące sformułowania:

- Wprowadzenie dodatku 500+, niepowiązanego z koniecznością aktywności rodziców w zakresie wykonywania pracy, spowodowało widoczny odpływ aktywnie pracujących osób, w zawodach nisko kwalifikowanych.
- Obniżenie wieku emerytalnego może skutkować odpływem kadr z ogromnym doświadczeniem do sektora nieaktywnych zawodowo emerytów lub spowoduje wzrost szarej strefy, czyli pobierania emerytury oraz wykonywania dodatkowej pracy poza systemem podatkowym.

- Zadowolająca współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy we wspieraniu zatrudnienia i podnoszeniu kwalifikacji przez pracowników.
- Polityka przyzwyczajająca społeczeństwo do pomocy socjalnej i społecznej, nie do potrzeby i obowiązku pracy. Młody i sprawny człowiek powinien chcieć pracować a nie liczyć na pomoc społeczną.
- Brak wsparcia przy obniżaniu kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa.
- Polityka mało elastyczna i nie kreatywna.
- Duże obciążenia finansowe dla pracodawców, gąszcz przepisów utrudniających działania.

Głównym celem przeprowadzonego badania była identyfikacja nie tylko zawodów deficytowych, ale również kwalifikacji i kompetencji, które są poszukiwane przez pracodawców reprezentujących badane branże i sektory. W tej części raportu zostaną przedstawione wyniki uzyskanych badań, jednak poprzedzone one zostaną krótkim wprowadzeniem związanym z pojęciami kompetencji i kwalifikacji.

W związku z tym, że w języku potocznym, publikacjach prasowych czy wypowiedziach radiowych i telewizyjnych terminy kompetencje i kwalifikacje są traktowane jako synonimy, należałoby uporządkować znaczenie tych pojęć. Jest to tym bardziej istotne, że na problem „zamieszania w aspekcie terminologii pojęcia kompetencji” zwracają uwagę również badacze pojęcia, stawiając zarzut, że autorzy posługujący się terminem kompetencje albo rezygnują z precyzyjnego ich określenia pozostając na wysokim poziomie ogólności, albo niepotrzebnie mnożą definicje.²¹

Pojęcie kompetencji jest od lat stosowane zarówno w teorii jak i praktyce zarządzania, jednak jego rozumienie przeszło daleko idącą ewolucję. W przeszłości kompetencje rozumiano w kategoriach formalnego prawa danej osoby do podejmowania decyzji przez utożsamianie ich z kwalifikacjami zawodowymi. Aktualnie pojęcie jest definiowane bardzo szeroko – jako źródło jakości, skuteczności i efektywności pracy nie tylko jednostek (pracowników), ale również zespołów i całych organizacji²². W najszerszym rozumieniu

²¹ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 17.

²² J. M. Moczydłowska, K. Serafin, *Doskonalenie kompetencji zawodowych w profesjonalnie zarządzanej organizacji*, Wydawnictwo Naukowe Sophia, Katowice 2016, s. 11.

z kompetencjami można utożsamiać „wszelkie cechy i uprawnienia pracowników oraz organizacji, które wykorzystywane i rozwijane w procesie pracy służą osiągnięciu celów organizacji oraz spójnych z nimi osobistych celów pracowników”²³. Encyklopedia organizacji i zarządzania definiuje pojęcie kompetencji jako „zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika przypisany jego stanowisku organizacyjnemu”²⁴. Nowy słownik języka polskiego definiuje kompetencje jako zakres uprawnień instytucji lub osoby (w wąskim rozumieniu) oraz posiadanie wiedzy i doświadczenia w jakiejś dziedzinie umożliwiające prawidłowe wypełnianie obowiązków i podejmowanie właściwych decyzji²⁵. Jeszcze inna definicja określa kompetencje jako „zbiór wiedzy, uzdolnień, stylów działania, osobowości, wyznawanych zasad, zainteresowań i innych cech, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa”²⁶.

W najprostszym rozumieniu z kompetencjami należy utożsamiać dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie²⁷, jednakże nie należy zapominać, że termin kompetencje może dotyczyć nie tylko pracowników, ale również organizacji we wszystkich aspektach jej funkcjonowania.

Do cech charakterystycznych kompetencji należy zaliczyć²⁸:

- współzależność – pojęcie kompetencji występuje w liczbie mnogiej, ponieważ niezwykle trudno jest wyizolować pojedynczą kompetencję i traktować ją niezależnie;
- zmienność (rozwój) – w działaniach zawodowych ważne są wyłącznie te dyspozycje, które można rozwijać, kształcić i doskonalić (jest to zarazem informacja, że do kompetencji nie należy zaliczać cech charakteru czy osobowości);
- mierzalność (możliwość dokonania pomiaru) – musimy być w stanie określić, na jakim poziomie obecnie kompetencja się kształtuje i jaki jest jej stan pożądany;

²³ J. M. Moczydłowska, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa 2008, s. 35.

²⁴ L. Pasieczny (red.), *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1981, s. 220.

²⁵ E. Sobol (red), *Nowy słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 2003, s. 343.

²⁶ A. Sajkiewicz, *Jakość zasobów pracy*, Poltext, Warszawa 2002, s. 90.

²⁷ G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2016, s. 17.

²⁸ Tamże, s. 17.

- ich związek z określonym zadaniem lub działalnością zawodową – wykonanie danego zadania może wymagać od jednej do kilku lub nawet kilkunastu kompetencji; jedna kompetencja może być związana z jednym lub kilkoma zadaniami.

Zależności pomiędzy kompetencjami a kwalifikacjami zawodowymi nie są jednoznaczne i proste. Przyjmując za punkt odniesienia warstwę językową należy przyznać, że pojęcie kwalifikacji jest wypierane przez pojęcie kompetencji²⁹, przy czym warto zauważyć, że jest to ujęcie o charakterze globalnym, a nie tylko krajowym. Popularność współczesnego rozumienia relacji między kategorią „kompetencje” a „kwalifikacje” można datować od 2004 r., kiedy Polska stała się członkiem Unii Europejskiej, a kierunki zmian zachodzących w edukacji Polski musiały być zbieżne z unijnymi. Szczególne znaczenie w aspekcie omawianego problemu ma Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. Polska Rama Kwalifikacji (podobnie jak Rama Europejska) wyróżnia osiem poziomów kwalifikacji opisanych za pomocą efektów uczenia się, które są określane jako kompetencje³⁰.

Zakresowo natomiast, termin kompetencje jest szerszym pojęciem niż kwalifikacje – poziom kwalifikacji może być utożsamiany z miernikiem (niedoskonałym) faktycznie posiadanych kompetencji. Kwalifikacje natomiast są potwierdzonymi w procesie formalnej procedury walidacyjnej i udokumentowanymi kompetencjami³¹. W raporcie *Kompetencje jako klucz rozwoju Polski* przyjęto, że „kwalifikacje to wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej i poświadczone są odpowiednim dyplomem, świadectwem lub certyfikatem”. Kompetencje natomiast to „wiedza, umiejętności oraz postawy związane z wykonywaniem określonych czynności zawodowych. Nie ma znaczenia, w jakim trybie zostały one nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej”³².

²⁹ J. M. Moczyłowska. K. Serafin, poz. cyt., s. 11.

³⁰ U. Jeruszka, *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Difin, Warszawa 2016, s. 34.

³¹ D. Buttler, *Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacyjne absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*, „Edukacja Ekonomistów i Menadżerów”, nr 2 (32), 2014, s. 129.

³² J. Górniak (red.), *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, Warszawa 2012, s. 23.

Można to zobrazować następującymi przykładami³³:

- ogólna umiejętność kierowania pojazdem, to pewne kompetencje, kwalifikacjami natomiast można nazwać prawo jazdy określonej kategorii;
- posiadanie określonych zdolności językowych (praktyczna znajomość języka) to pewne kompetencje, natomiast kwalifikacjami można nazwać posiadanie certyfikatu językowego.

Zakres i różnorodność opisywanych kompetencji skłaniają do systematyzowania ich w pewne kategorie. W Polsce modele kompetencyjne tworzone były m. in. przez T. Oleksyna, który opisując kluczowe kompetencje zaliczył do nich³⁴:

- kreatywność i innowacyjność;
- samodzielność;
- odpowiedzialność;
- przedsiębiorczość;
- orientację biznesową;
- profesjonalizm;
- decyzyjność;
- komunikatywność;
- zdolność do współpracy;
- etyczne postępowanie;
- inteligencję;
- kulturę osobistą;
- kulturę pracy;
- asertywność;
- przywództwo;
- motywowanie;
- inteligencję emocjonalną.

Autor nie pokusił się jednak o zbudowanie jednolitego modelu metodologicznego, co skutkuje licznymi niekonsekwencjami w postaci wprowadzania nowych kompetencji³⁵ – listy nie można więc uznać za zamkniętą.

Tworząc kafeterię kompetencji do niniejszego badania niezwykle przydatna okazała się nowa mapa kompetencji opracowana przez G. Filipowicza

³³ Tamże, s. 23.

³⁴ T. Oleksyn, poz. cyt.

³⁵ G. Filipowicz, poz. cyt., s. 99.

wraz z zespołem współpracowników. Wykorzystany podczas badania usystematyzowany model kompetencyjny określa i opisuje pewien zamknięty zbiór kompetencji i jednocześnie uwzględnia podstawowe czynniki różnicujące poszczególne organizacje charakteryzując się jednocześnie dużą prostotą³⁶, jest to zobrazowane w tabeli 2.18.

Tabela 2.18. Zestawienie kompetencji

| Kompetencje społeczne | Kompetencje osobiste | Kompetencje menedżerskie | Kompetencje zawodowe |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| budowanie relacji | dążenie do rezultatów (przedsiębiorczość) | budowanie sprawnej organizacji | administracja/ prowadzenie dokumentacji |
| dzielenie się wiedzą i doświadczeniem | innowacyjność i elastyczność | budowanie zespołów | orientacja w biznesie |
| identyfikacja z firmą | myślenie analityczne | coaching (ocena i rozwój podwładnych) | procedury – znajomość i stosowanie |
| komunikatywność | samodzielność | delegowanie | umiejętności IT |
| negocjowanie | podejmowanie decyzji | motywowanie | umiejętności techniczne |
| orientacja na klienta | rozwiązywanie problemów | myślenie strategiczne | wiedza zawodowa |
| praca zespołowa | sumienność / rzetelność | planowanie | zarządzanie projektami |
| rozwiązywanie konfliktów | rozwój zawodowy/ gotowość do uczenia się | przywództwo | zarządzanie procesami |
| współpraca wewnątrz firmy | zarządzanie sobą | zarządzanie zespołem | znajomość języków obcych |

Źródło: G. Filipowicz, poz. cyt., s. 102.

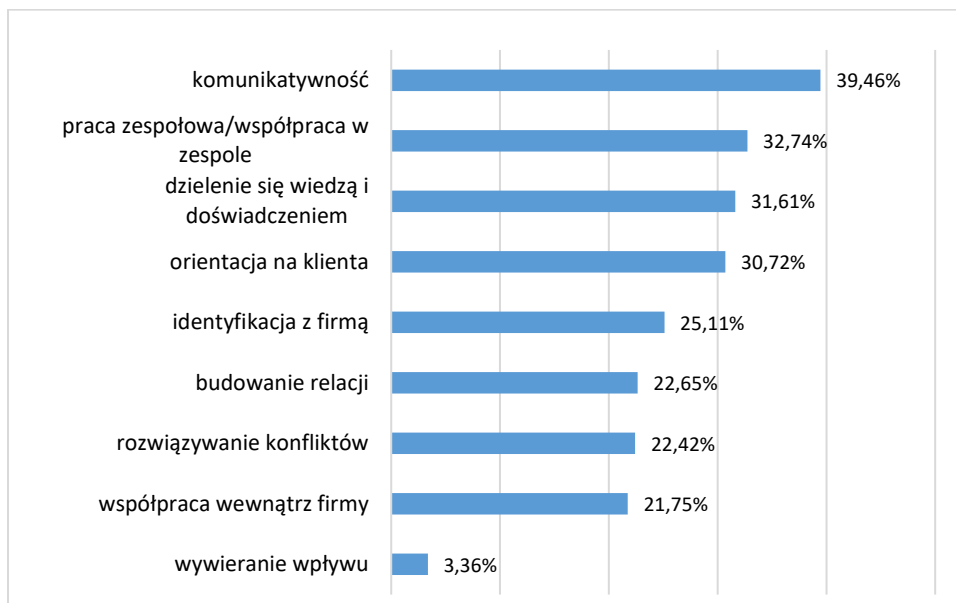
Wyniki badań ankietowych skierowanych do przedsiębiorstw z kluczowych branż województwa podlaskiego pozwoliły na wskazanie poszukiwanych kompetencji pracowników w analizowanych branżach. W badaniu ankietowym, w części dotyczącej identyfikacji kwalifikacji i kompetencji, respondenci wskazywali w pierwszym kroku te kwalifikacje i kompetencje, które są deficytowe/poszukiwane w branży reprezentowanej przez respondenta. Przedstawiona w ankiecie lista zawierała kompetencje wskazane w tabeli 2.18.

³⁶ Tamże, s. 100.

Dokonując zbiorczego zestawienia wskazywanych przez wszystkich respondentów kwalifikacji i kompetencji otrzymano częstości wskazań mierzone procentem wskazań danej kompetencji wśród wszystkich respondentów w podziale na kompetencje społeczne, osobiste, menedżerskie oraz zawodowe.

Wśród kompetencji społecznych najwięcej wskazań (ok. 40%) deficytowości odnotowała komunikatywność. Po około 30% pracodawców wskazuje na deficyt kompetencji związanych z pracą zespołową czy współpracą w zespole, z dzieleniem się wiedzą i doświadczeniem oraz orientacją na klienta. Najmniejszą liczbę wskazań ze względu na deficytowość otrzymała kompetencja dotycząca wywierania wpływu (por. wykres 2.19).

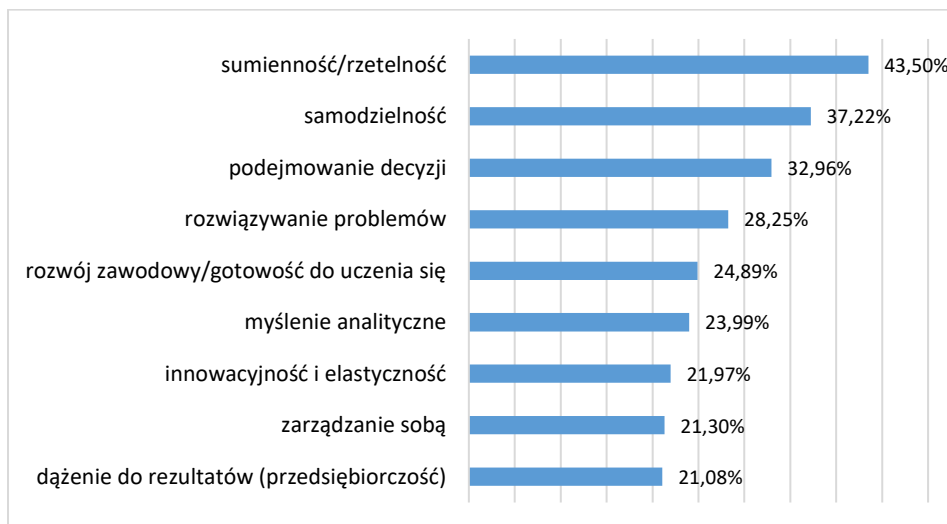
Wykres 2.19. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji społecznych (N=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Wszystkie wymienione kompetencje osobiste są często poszukiwanymi przez pracodawców, a w szczególności w tej grupie kompetencji wskazywano na sumienność lub rzetelność (43,5% wskazań). Blisko 40% ankietowanych jako deficyt wskazuje samodzielność pracowników, a co trzeci badany wskazuje na podejmowanie decyzji jako kompetencję deficytową. Pozostałe wymienione kompetencje osobiste zaznaczyło jako deficytowe/poszukiwane od 20% do 30% respondentów (por. wykres 2.20).

Wykres 2.20. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji osobistych (N=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Badani pracodawcy nie mają dużych oczekiwań od pracowników jeśli chodzi o kompetencje menedżerskie, w szczególności w przypadku kompetencji typowych dla pracowników wyższego szczebla, takich jak: przywództwo, delegowanie, budowanie sprawnej organizacji, budowanie zespołów czy zarządzanie projektami. Najczęściej wskazywaną (ok. 26% wskazań) kompetencją z tej grupy było planowanie (por. wykres 2.21).

Wykres 2.21. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji menedżerskich (N=446)

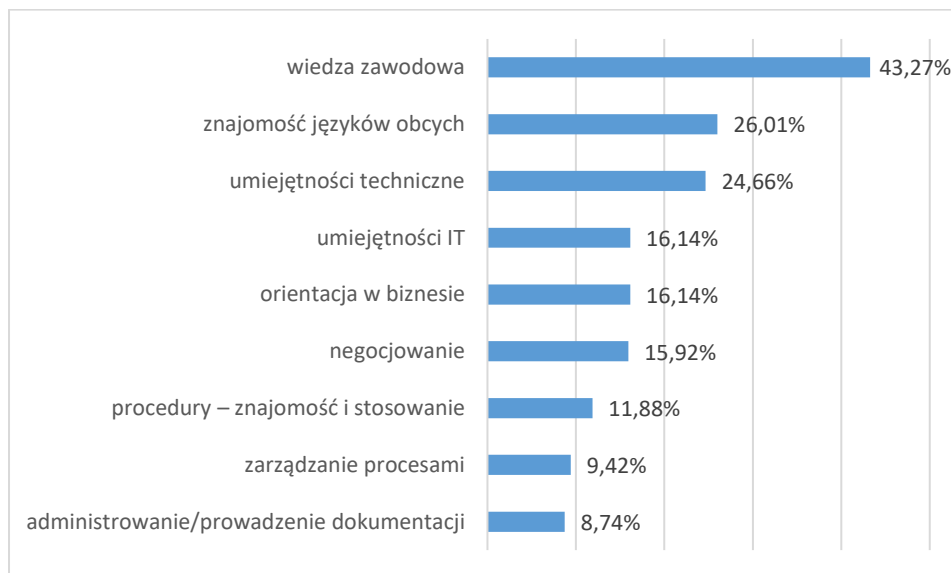


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

W grupie kompetencji zawodowych najbardziej deficytowa jest wiedza zawodowa (ok. 43% wskazań). Często poszukiwane kompetencje to znajomość języków obcych (ok. 26% wskazań) oraz umiejętności techniczne (ok. 25% wskazań). Nie więcej niż 10% wskazań dotyczy natomiast takich kompetencji jak prowadzenie dokumentacji czy zarządzanie procesami (por. wykres 2.22).

Podsumowując analizę częstości wskazań kompetencji z poszczególnych grup kompetencji wyznaczono wskaźniki dzieląc łączną liczbę wskazań kompetencji z danej grupy przez liczbę badanych respondentów i na tej podstawie wyznaczono ważność poszczególnych grup kompetencji dla pracodawców. Na pierwszym miejscu uplasowały się kompetencje osobiste (wskaźnik 2,55), na drugim miejscu kompetencje społeczne (wskaźnik 2,30), na trzecim kompetencje zawodowe (wskaźnik 1,72), a na ostatnim kompetencje menedżerskie (wskaźnik 1,29).

Wykres 2.22. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji zawodowych (N=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Respondenci określali zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje deficytowe w okresie najbliższych pięciu lat (2018-2022) w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo niskie zapotrzebowanie, a 5 – bardzo wysokie zapotrzebowanie. Otrzymane oceny posłużyły do wyznaczenia średnich ocen zapotrzebowania dla każdej kompetencji i kwalifikacji, a na podstawie tych średnich utworzono ranking kompetencji ze względu na ich zapotrzebowanie w przyszłości. Ponadto wyznaczono przedziały bazujące na średniej arytmetycznej (\bar{x}) i odchyleniu standardowym (S_x) i zakwalifikowano każdą z kompetencji do następujących przedziałów:

$[x_{min}; \bar{x} - S_x)$ – kompetencje o bardzo wysokim zapotrzebowaniu w przyszłości;

$[\bar{x} - S_x; \bar{x})$ – kompetencje o ponadprzeciętnym zapotrzebowaniu w przyszłości;

$[\bar{x}; \bar{x} + S_x)$ – kompetencje o zapotrzebowaniu w przyszłości poniżej przeciętnego;

$[\bar{x} + S_x; x_{max}]$ – kompetencje o bardzo niskim zapotrzebowaniu w przyszłości.

Wyniki rankingu przedstawiono w tabeli 2.19.

Tabela 2.19 Ranking kompetencji i kwalifikacji ze względu na ich zapotrzebowanie w najbliższych pięciu latach (2018-2022)

| Kompetencje | Średnia zapotrzebowania | Zapotrzebowanie w przyszłości |
|---|-------------------------|-------------------------------|
| umiejętności techniczne | 4,43 | bardzo wysokie |
| wiedza zawodowa | 4,36 | bardzo wysokie |
| znajomość języków obcych | 4,30 | bardzo wysokie |
| myślenie strategiczne | 4,28 | bardzo wysokie |
| sumienność/rzetelność | 4,26 | bardzo wysokie |
| orientacja na klienta | 4,26 | bardzo wysokie |
| myślenie analityczne | 4,25 | ponadprzeciętne |
| procedury – znajomość i stosowanie | 4,23 | ponadprzeciętne |
| planowanie | 4,17 | ponadprzeciętne |
| rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się | 4,15 | ponadprzeciętne |
| samodzielność | 4,13 | ponadprzeciętne |
| budowanie zespołów | 4,12 | ponadprzeciętne |
| dążenie do rezultatów (przedsiębiorczość) | 4,12 | ponadprzeciętne |
| umiejętności IT | 4,11 | ponadprzeciętne |
| rozwiązywanie problemów | 4,10 | ponadprzeciętne |
| orientacja w biznesie | 4,10 | ponadprzeciętne |
| praca zespołowa/współpraca w zespole | 4,10 | ponadprzeciętne |
| komunikatywność | 4,07 | ponadprzeciętne |
| innowacyjność i elastyczność | 4,06 | ponadprzeciętne |
| negocjowanie | 4,03 | poniżej przeciętnego |
| administrowanie/prowadzenie dokumentacji | 4,03 | poniżej przeciętnego |
| budowanie sprawnej organizacji | 4,02 | poniżej przeciętnego |
| rozwiązywanie konfliktów | 4,01 | poniżej przeciętnego |
| motywowanie | 4,00 | poniżej przeciętnego |
| zarządzanie procesami | 4,00 | poniżej przeciętnego |
| podejmowanie decyzji | 3,98 | poniżej przeciętnego |
| zarządzanie zespołem | 3,98 | poniżej przeciętnego |
| dzielenie się wiedzą i doświadczeniem | 3,96 | poniżej przeciętnego |
| budowanie relacji | 3,93 | poniżej przeciętnego |
| zarządzanie projektami | 3,91 | poniżej przeciętnego |
| przywództwo | 3,91 | poniżej przeciętnego |
| identyfikacja z firmą | 3,88 | poniżej przeciętnego |
| współpraca wewnątrz firmy | 3,73 | bardzo niskie |
| zarządzanie sobą | 3,72 | bardzo niskie |
| delegowanie | 3,56 | bardzo niskie |
| wywieranie wpływu | 3,40 | bardzo niskie |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Kompetencjami o bardzo wysokim zapotrzebowaniu w przyszłości będą zdaniem respondentów: umiejętności techniczne, wiedza zawodowa, znajomość języków obcych, myślenie strategiczne, sumienność i rzetelność oraz orientacja na klienta. Natomiast bardzo niskie zapotrzebowanie w przyszłości dotyczyć będzie: współpracy wewnątrz firmy, zarządzania sobą, delegowania oraz wywierania wpływu.

Jednym z etapów przeprowadzonej analizy było bliższe przyjrzenie się wskazanym przez respondentów badania deficytowym kompetencjom/kwalifikacjom, biorąc pod uwagę aspekt ich współwystępowania w obrębie wskazań respondentów. Mając świadomość, że kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców nie występują samodzielnie, a stanowią raczej zbiór powiązanych wzajemnie elementów wykorzystano wizualizację i analizę sieci, tak, by móc odpowiedzieć na pytanie: jaka konfiguracja kwalifikacji i kompetencji będzie najbardziej pożądana przez pracodawców danej branży?

Wykorzystane podczas przygotowania sieci kompetencji/kwalifikacji dane dotyczyły oceny kwalifikacji/kompetencji poprzez wskazanie tych, które są deficytowe/poszukiwane w danej branży w ocenie respondenta. Respondenci dokonywali wyboru z listy kompetencji lub podawali własną propozycję. Ponadto, podczas tworzenia sieci wykorzystano również klasyfikację kompetencji do grup: społeczne, osobiste, menedżerskie oraz zawodowe.

W przypadku każdej z powstałych sieci do prezentacji wybrano te kwalifikacje/kompetencje, które zostały wskazane jako deficytowe przez więcej niż 10% respondentów w danej branży. Wielkość danego elementu oznacza procent pracodawców z danej branży, którzy uznali daną kompetencję za deficytową. Im większy element, tym więcej spośród badanych uznało daną kompetencję za potrzebną w kontekście swojej branży. Maksymalnym odsetkiem osób, które wskazały daną kompetencję za potrzebną było 67% spośród danej grupy oceniających, zaś najmniejszym brany pod uwagę – 11%, stąd też wartości te są graniczne w przypadku wielkości elementów sieci. Wartość procentową liczby wskazań w obrębie branży umieszczono jako element poprzedzający każdą nazwę kompetencji.

Połączenie danej pary kompetencji w obrębie sieci oznacza, że obie kompetencje zostały wskazane razem przez jednego respondenta jako potrzebne. Im więcej pracodawców wskazało daną parę, tym połączenie pomiędzy nimi jest silniejsze i bardziej wyraźne na przygotowanych rysunkach

(oznaczone ciemniejszą oraz grubszą linią). Z uwagi na gęstość połączeń powstałych wynikowo sieci i mając na względzie czytelność rysunków, założono również, że aby połączenie było widoczne, co najmniej 20% osób musiało równocześnie wskazać daną parę kompetencji.

Kolorystyka elementów sieci jest wynikiem ich klasyfikacji do czterech wymienionych wcześniej grup, a znaczenie poszczególnych kolorów wyjaśnione zostało w legendzie do każdego z rysunków.

W pierwszym kroku analizy przygotowano sieć bazującą na danych zebranych wśród przedstawicieli branży budowlanej. Powstałą wizualizację zaprezentowano na wykresie 2.23. Najwyżej ocenioną tutaj kompetencją okazała się wiedza zawodowa oraz sumienność/rzetelność. Obie kompetencje wskazywane były przez ponad połowę respondentów, a 30-40% z nich wskazało je jako deficytowy zestaw kompetencji w branży budowlanej. Do obu tych kompetencji dołączyć można samodzielność, wskazywaną już przez mniejszą liczbę osób (20-30%). W przypadku sumienności/rzetelności respondenci łączyli tę kompetencję również z umiejętnościami technicznymi oraz podejmowania decyzji. Pomimo, że kompetencją o największej liczbie wskazań była wiedza zawodowa, należąca do grupy kompetencji zawodowych, to widoczne jest, że w branży tej za deficytowe uznaje się w większości kompetencje osobiste oraz społeczne, a w mniejszym stopniu zawodowe czy menedżerskie.

W przypadku kolejnej analizowanej branży – branży produkcji maszyn (wykres 2.24) – powstała sieć kompetencji deficytowych była siecią najgęstszą. Można zauważyć, że najbardziej pożądaną kompetencją w branży jest sumienność/rzetelność (wskazana przez 63% spośród respondentów z branży produkcji maszyn). Powstałe tu połączenia były na poziomie 20-30% lub 30-40% wskazań. Na wizualizacji można zauważyć dość liczne kompetencje słabiej połączone, z kolei wśród tych połączonych silniej zwraca uwagę wspomniana już sumienność/rzetelność, która razem z myśleniem strategicznym, umiejętnościami technicznymi oraz pracą zespołową/współpracą w zespole były często wskazywane jako zestaw deficytowych kompetencji. Kompetencja sumienność/rzetelność występowała również z tą samą częstością wskazań z innymi kompetencjami, jak: rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się, wiedza zawodowa, znajomość języków obcych, podejmowanie decyzji, myślenie analityczne, czy identyfikacja z firmą, komunikatywność i umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Sieć w branży produkcji maszyn to sieć, w obrębie

której pojawiło się najwięcej węzłów, co oznacza, że to właśnie w tej branży najwięcej spośród podanych w ankiecie kompetencji uznano za poszukiwane. Nie widać tu również znaczącej dominacji kompetencji danego typu. Poszukiwane są zarówno licznie kompetencje osobiste, społeczne, menedżerskie, jak i zawodowe.

Kolejną branżą poddaną analizie była branża produkcji wyrobów metalowych (wykres 2.25). Najczęściej wskazywanymi były tu umiejętności techniczne, wiedza zawodowa oraz samodzielność. To równocześnie najsilniej połączone deficytowe kompetencje (połączenie umiejętności technicznych z wiedzą zawodową wskazane zostało przez 40-50% respondentów, z kolei połączenie obu wymienionych z samodzielnością ustalono na poziomie 30-40% wskazań). Nieco mniej respondentów wskazało również na sumienność/rzetelność oraz komunikatywność, które również zostały silnie połączone z wiedzą zawodową i umiejętnościami technicznymi. Wśród często wskazywanych znalazły się również rozwiązywanie problemów czy podejmowanie decyzji, jednak nie były one już tak silnie powiązane z pozostałymi. Najmniej licznie wskazywaną grupą były kompetencje menedżerskie.

Inną z branż produkcyjnych poddanych analizie była branża produkcji wyrobów z drewna (wykres 2.26). Za najistotniejsze uznano tu kompetencje techniczne oraz komunikatywność. Jako również poszukiwane wskazano wiedzę zawodową, samodzielność, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz pracę zespołową/współpracę w zespole. Najsilniej powiązane kompetencje obejmowały tutaj umiejętności techniczne oraz samodzielność (połączenie na poziomie 30-40% wskazań). Z umiejętnościami technicznym często wskazywana była wiedza zawodowa, z kolei samodzielność poszukiwana była przy równoczesnej umiejętności współpracy w zespole.

Kompetencje wskazywane jako deficytowe w obrębie branży produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (wykres 2.27) obejmowały jedną z najmniejszych grup kompetencji. Za deficytowe w opinii więcej niż 10% respondentów należy uznać dwadzieścia jeden kompetencji. Najbardziej poszukiwaną jest samodzielność (56% respondentów z branży). Pracownik tej branży powinien dodatkowo cechować się sumiennością/rzetelnością oraz umiejętnością rozwiązywania problemów (obie kompetencje wskazane przez 38% respondentów, łączone z samodzielnością w przypadku 30-40% wskazań).

Za deficytowe uznano również podejmowanie decyzji, pracę zespołową/współpracę w zespole, komunikatywność czy wiedzę zawodową, jednak były one już rzadziej wskazywane w połączeniu z pozostałymi uznanymi za deficytowe. Dominującymi poszukiwanymi kompetencjami były tu kompetencje osobiste oraz społeczne.

W przypadku kolejnej branży – branży transportowej (wykres 2.28) – zauważyć można niższą liczbę wskazań odnoszącą się do deficytowego charakteru poszczególnych kompetencji. Najwyższą liczbę wskazań odnotowano w przypadku wiedzy zawodowej, znajomości języków obcych oraz pracy zespołowej/współpracy w zespole (36% wskazań). Jednak nie były one wskazywane łącznie dość często. Za podobnie deficytowe uznano podejmowanie decyzji, czy komunikatywność – łączone w odpowiedziach respondentów z wiedzą zawodową, jednak na poziomie 20-30% wskazań. Dokonane tu oceny świadczą o niskiej zgodności respondentów co do opinii na temat zestawu deficytowych kompetencji. Kompetencje są ocenione na podobnym, niższym lub średnim poziomie, są słabo powiązane. Choć najwyżej pod względem deficytowości kompetencji oceniono te o charakterze zawodowym, to jednak najliczniejszą grupę wśród uznanych za deficytowe kompetencji stanowią kompetencje społeczne i osobiste.

W przypadku branży przetwórstwa spożywczego (wykres 2.29) podobnie jak w przypadku branży transportowej powstała sieć składa się ze słabo powiązanych węzłów (nieliczne powiązania na poziomie 20-30%). Tu jednak połowa ankietowanych za poszukiwaną kompetencję uznała wiedzę zawodową. Za deficytowe uznano również komunikatywność (łąconą z wiedzą zawodową), zarządzanie zespołem oraz znajomość języków obcych.

Ciekawą sytuację można zauważyć w przypadku branży turystyczno-gastronomicznej (wykres 2.30). W przypadku tej branży pojawiły się kompetencje uznane przez największy odsetek osób w branży za deficytowe oraz najsilniejsze połączenia pomiędzy kompetencjami. Respondenci w tej grupie okazali się najbardziej zgodni w swoich ocenach. W branży turystyczno-gastronomicznej poszukiwane są osoby przede wszystkim zorientowane na klienta, cechujące się równocześnie umiejętnością komunikacji (najsilniejsze połączenie – obie kompetencje wskazywane razem przez 50-60% respondentów z branży), a także samodzielnością oraz znające języki obce. Za deficytowe uznano tu również rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się, planowanie czy

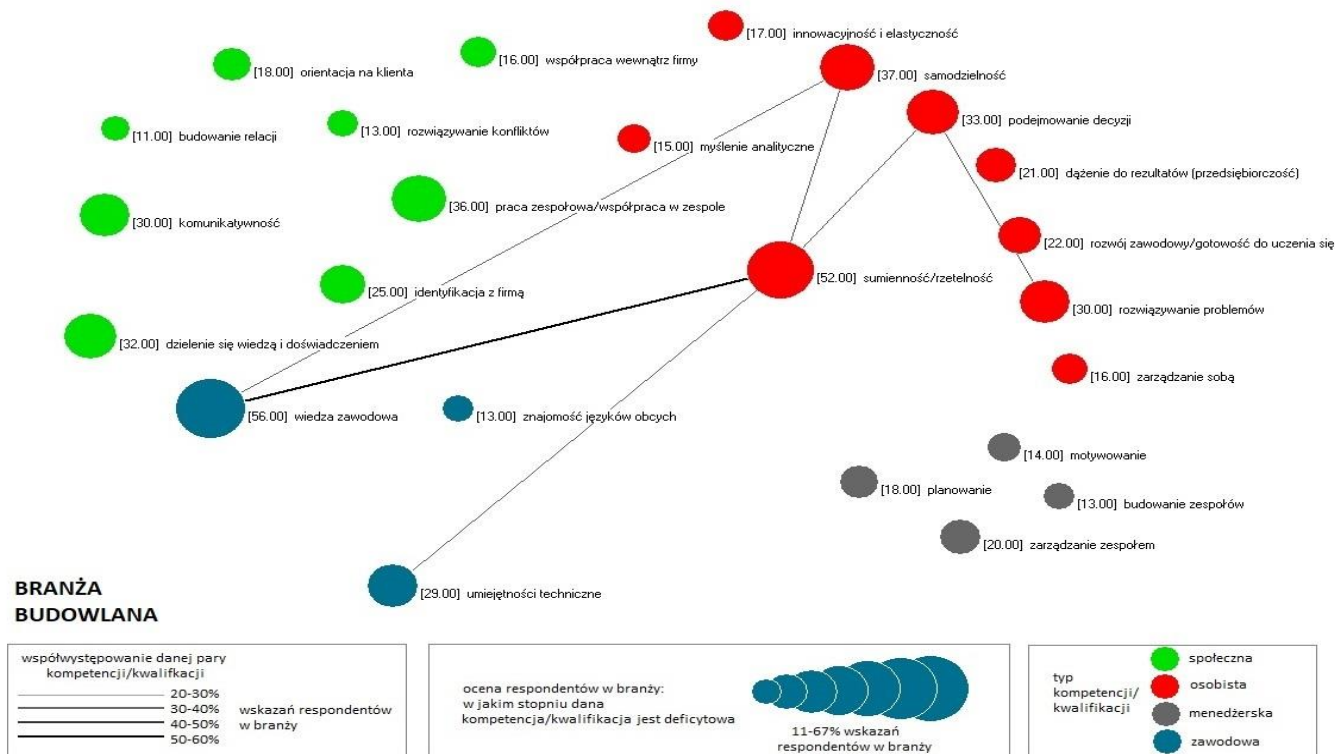
sumienność/rzetelność, jednak nie były one już tak silnie powiązane z najczęściej wskazywanymi poszukiwanymi kompetencjami.

Deficytowe kompetencje i ich połączenia sprawdzano również w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (wykres 2.31). Pomimo, że powstała sieć cechuje się liczną powiązań (w większości na poziomie 20-30% wskazań) to można tu zauważyć wyraźnie zarysowany klaster deficytowych kompetencji obejmujący: sumienność/rzetelność oraz komunikatywność (wskazywane przez ponad połowę respondentów jako deficytowe), jak również innowacyjność i elastyczność (uznane przez 38% respondentów za deficytowe). Respondenci reprezentujący analizowany sektor w niespełna połowie uznali za poszukiwane również wiedzę zawodową (łączy się najczęściej z sumiennością/rzetelnością) oraz budowanie relacji (poszukiwane przeważnie razem z komunikatywnością oraz umiejętnością dzielenia się wiedzą i doświadczeniem). W sektorze tym poszukuje się głównie kompetencji społecznych i osobistych.

Ostatnim z analizowanych sektorów był handel (wykres 2.32). Respondenci w 44% za deficytową kompetencję w tym sektorze uznali sumienność/rzetelność. Wśród innych poszukiwanych kompetencji można wskazać (wymienione przez około 40% respondentów): podejmowanie decyzji, samodzielność, orientacja na klienta oraz komunikatywność. Najsilniej powiązaną kompetencją okazała się kompetencja związana z podejmowaniem decyzji.

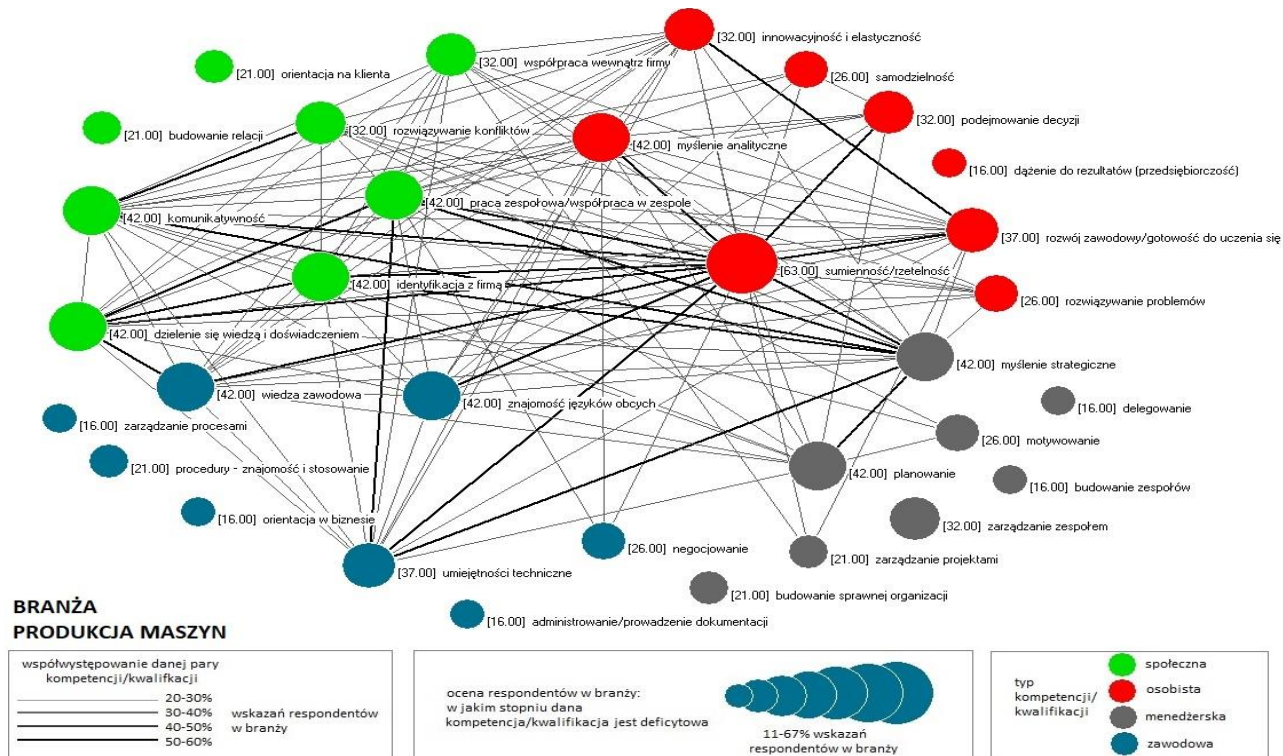
Wskazane poszukiwane kompetencje w każdej z branż w niektórych przypadkach pokrywają się, zaś w innych są rozbieżne. Dokładniejsze przyjrzenie się każdej z sieci i ich porównanie wskazuje również na kompetencje, które „znikają” z sieci dotyczącej danej branży. Kompetencje położone są w zbliżonych miejscach na rysunku, tak aby spojrzenie na wybrane wizualizacje dostarczało ogólnego oglądu sytuacji w analizowanych branżach. Dzięki przygotowaniu wizualizacji widoczne jest, jakie kompetencje zostały uznane przez respondentów za najistotniejsze w danej branży i jakie kompetencje powinny z nimi współwystępować. Zbiór przygotowanych sieci dostarcza obrazu sytuacji w analizowanych branżach oraz umożliwia ich szybkie porównanie.

Wykres 2.23 Sieć powiązań kompetencji – branża budowlana



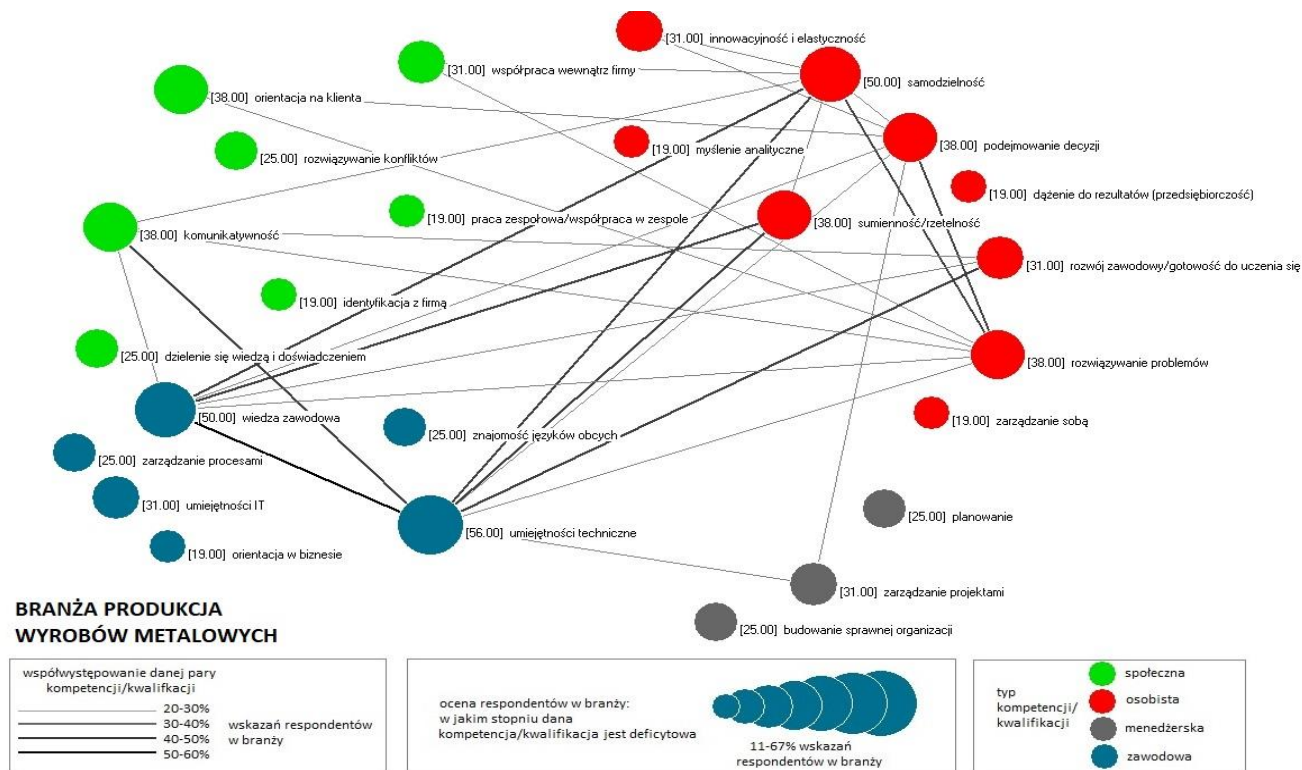
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.24. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji maszyn



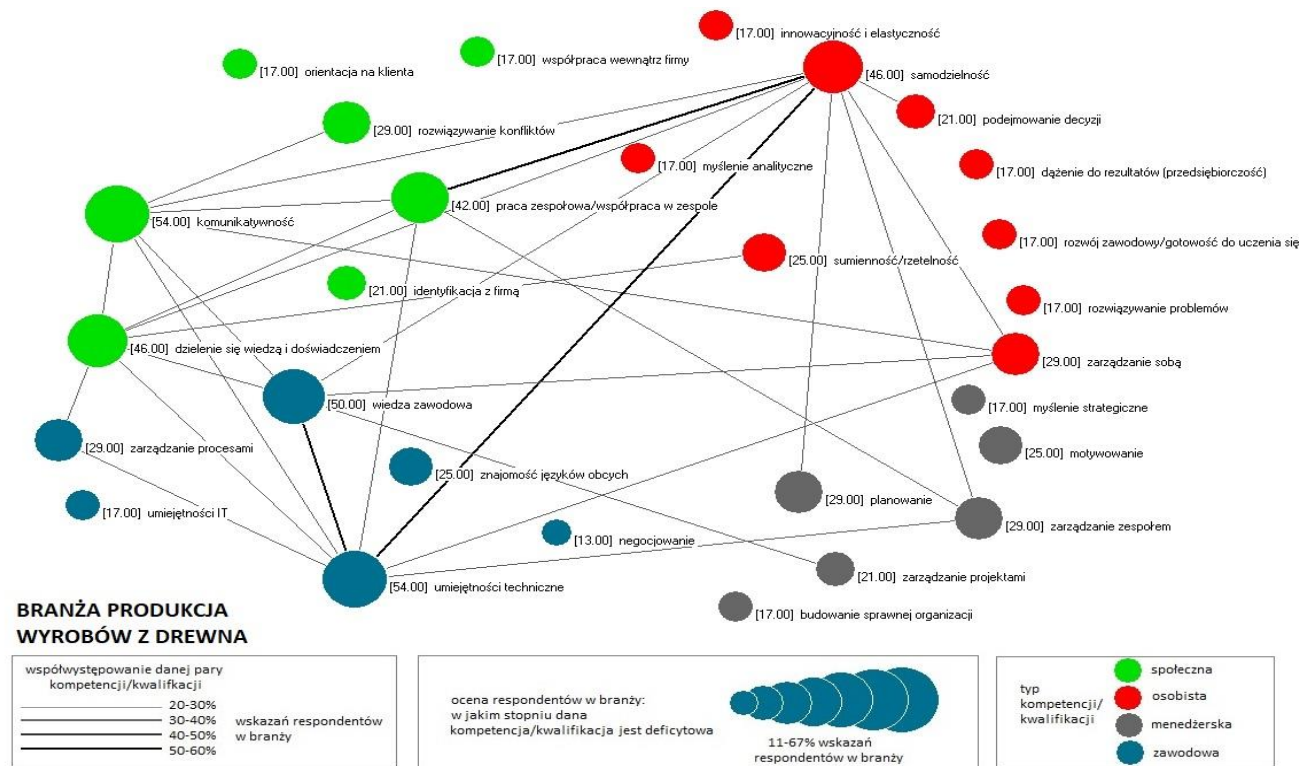
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.25. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów metalowych



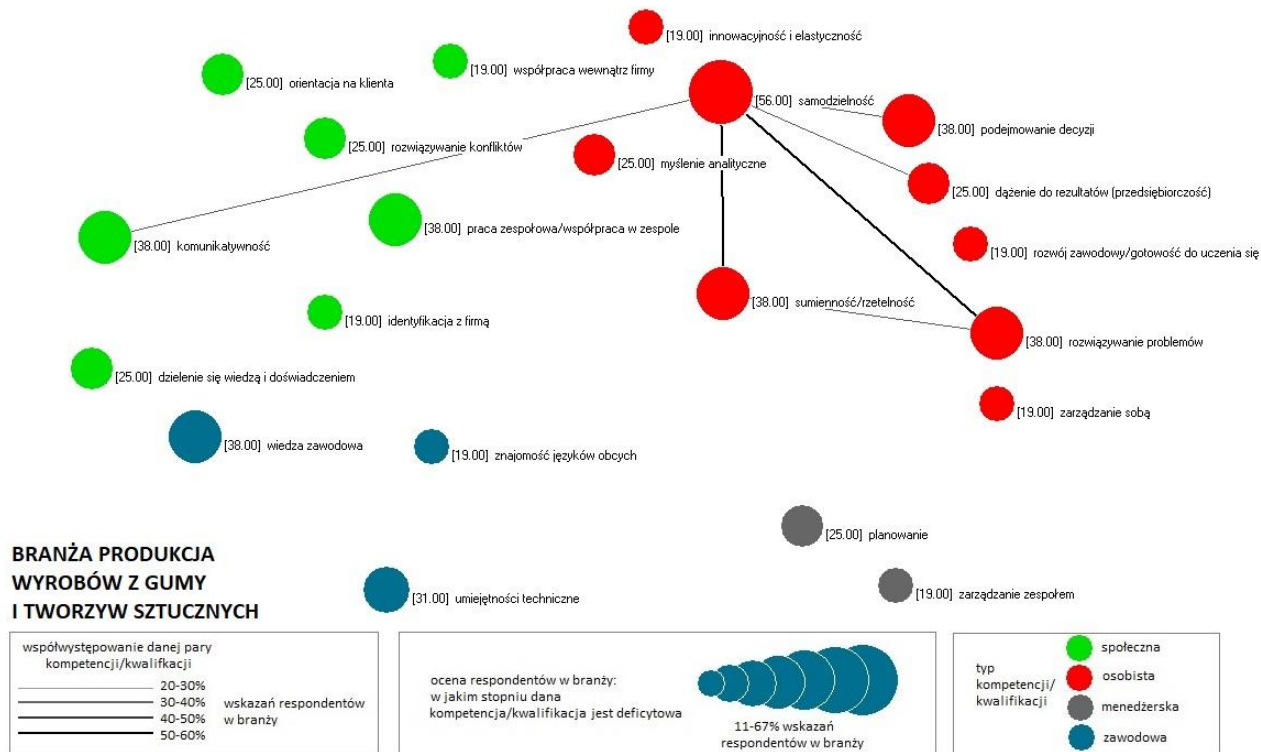
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.26. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów z drewna



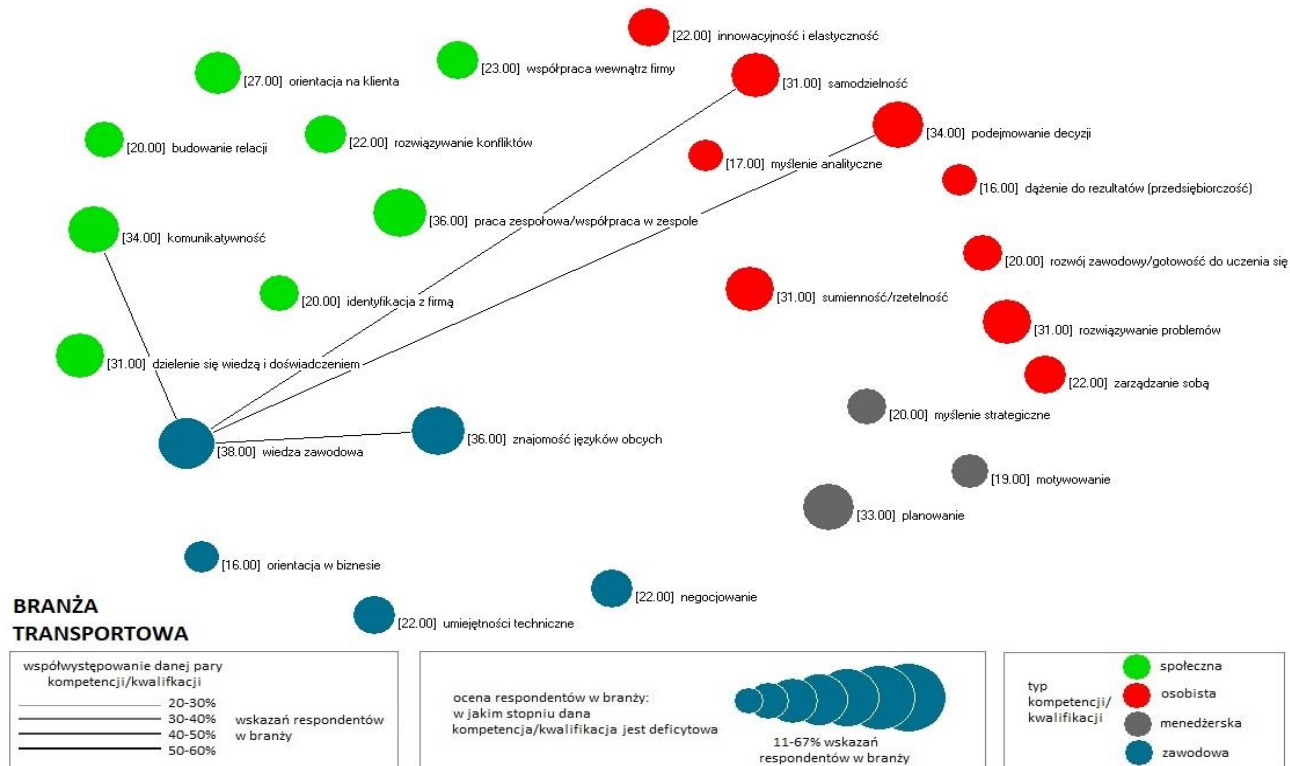
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.27. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych



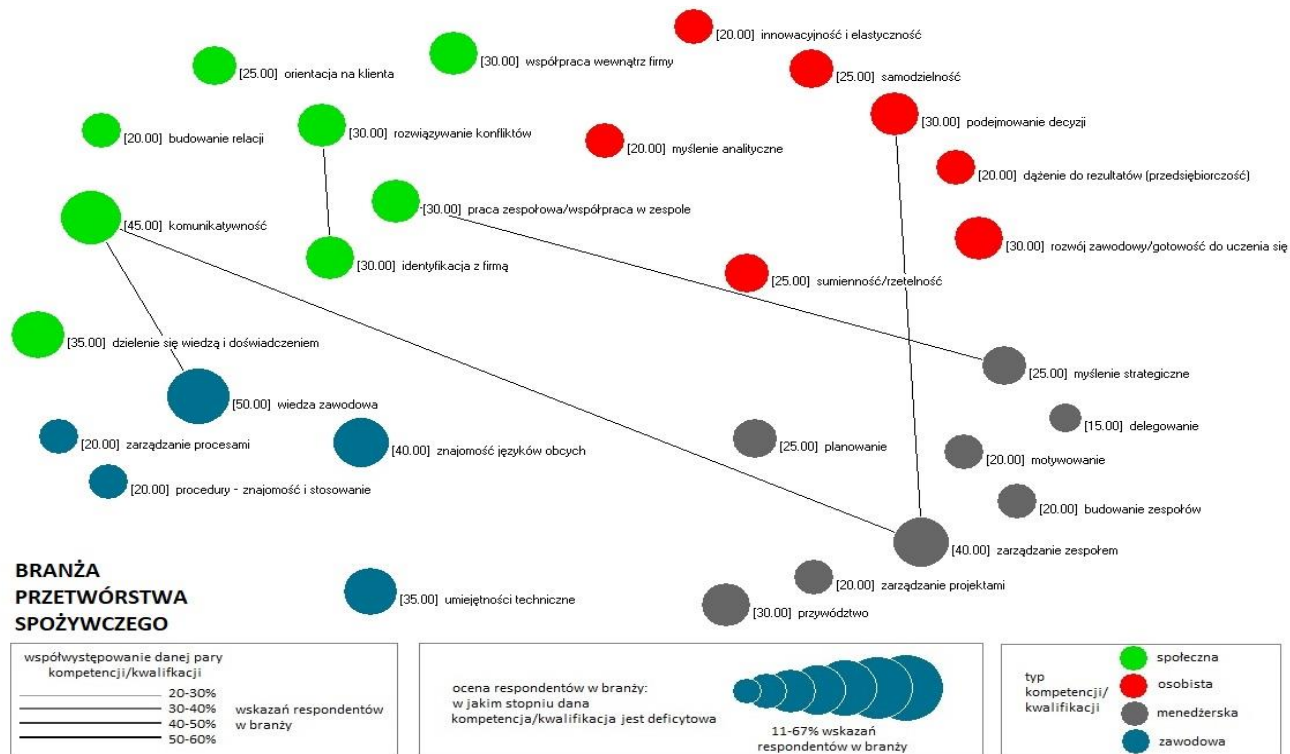
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.28. Sieć powiązań kompetencji – branża transportowa



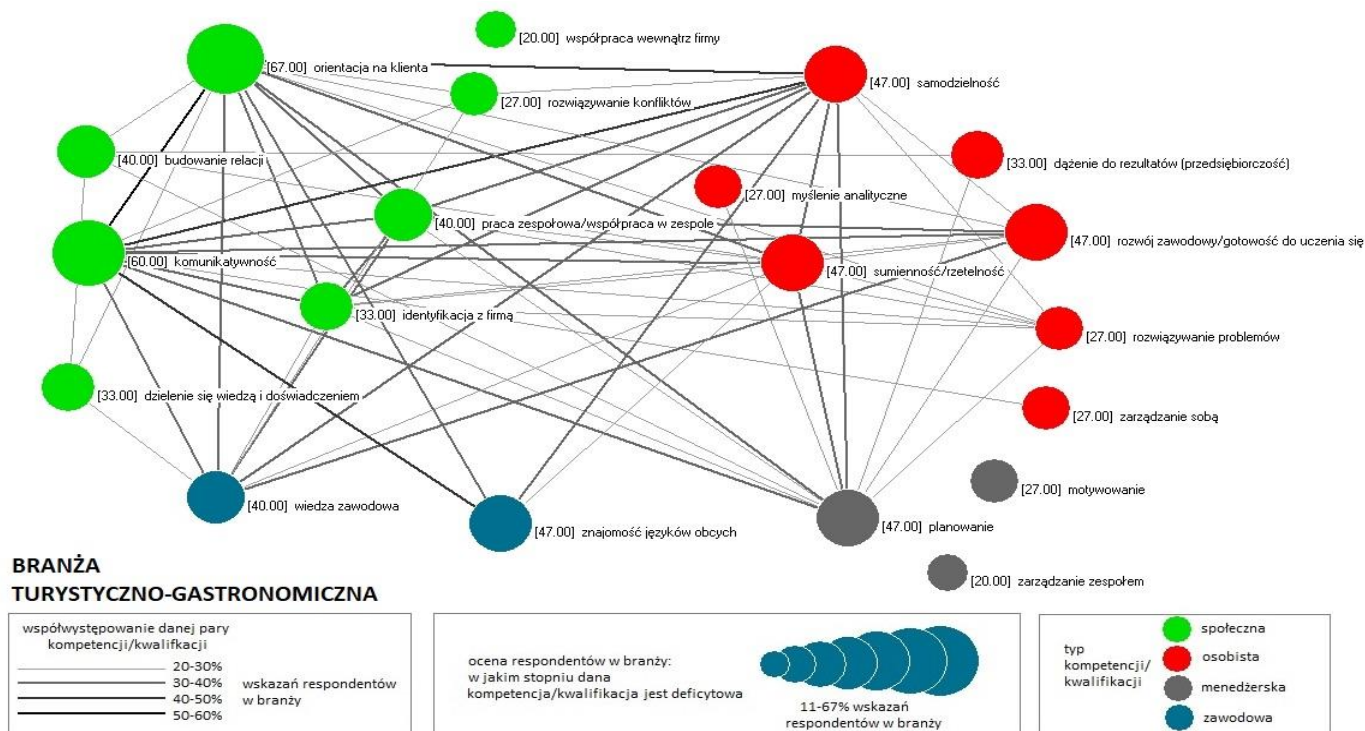
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.29. Sieć powiązań kompetencji – branża przetwórstwa spożywczego



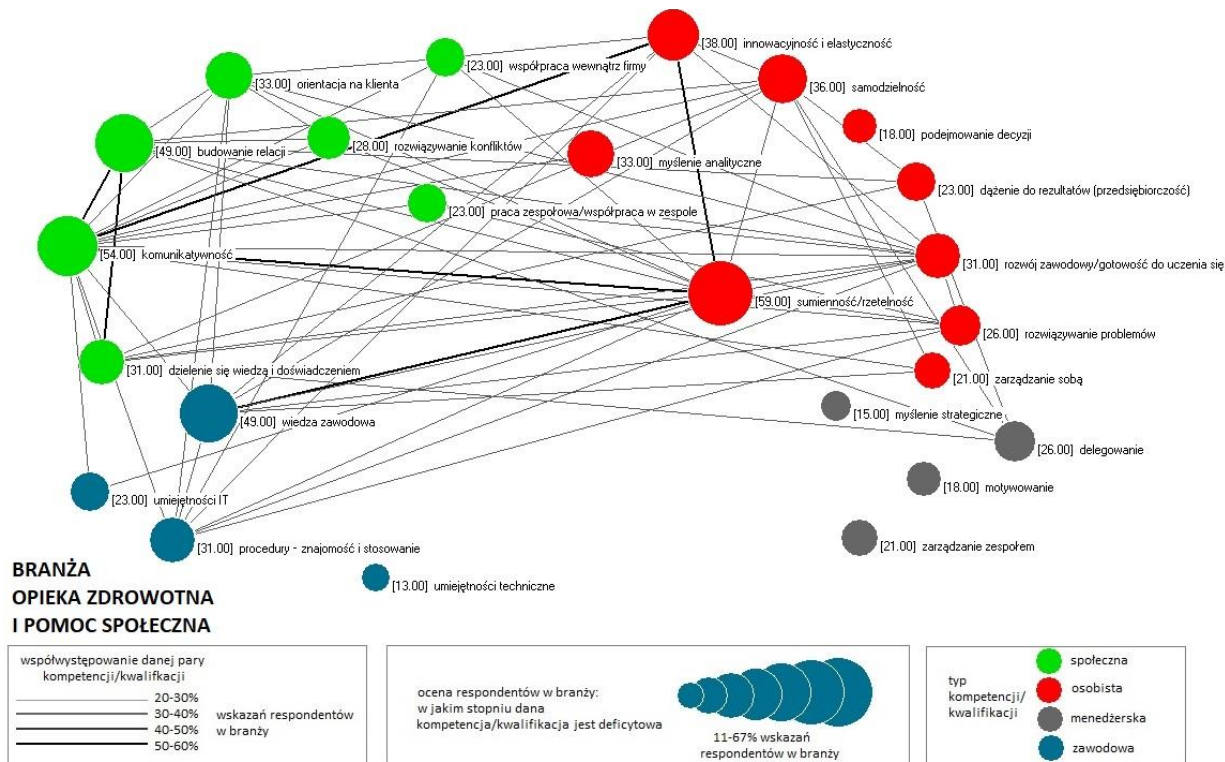
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.30. Sieć powiązań kompetencji – branża turystyczno-gastronomiczna



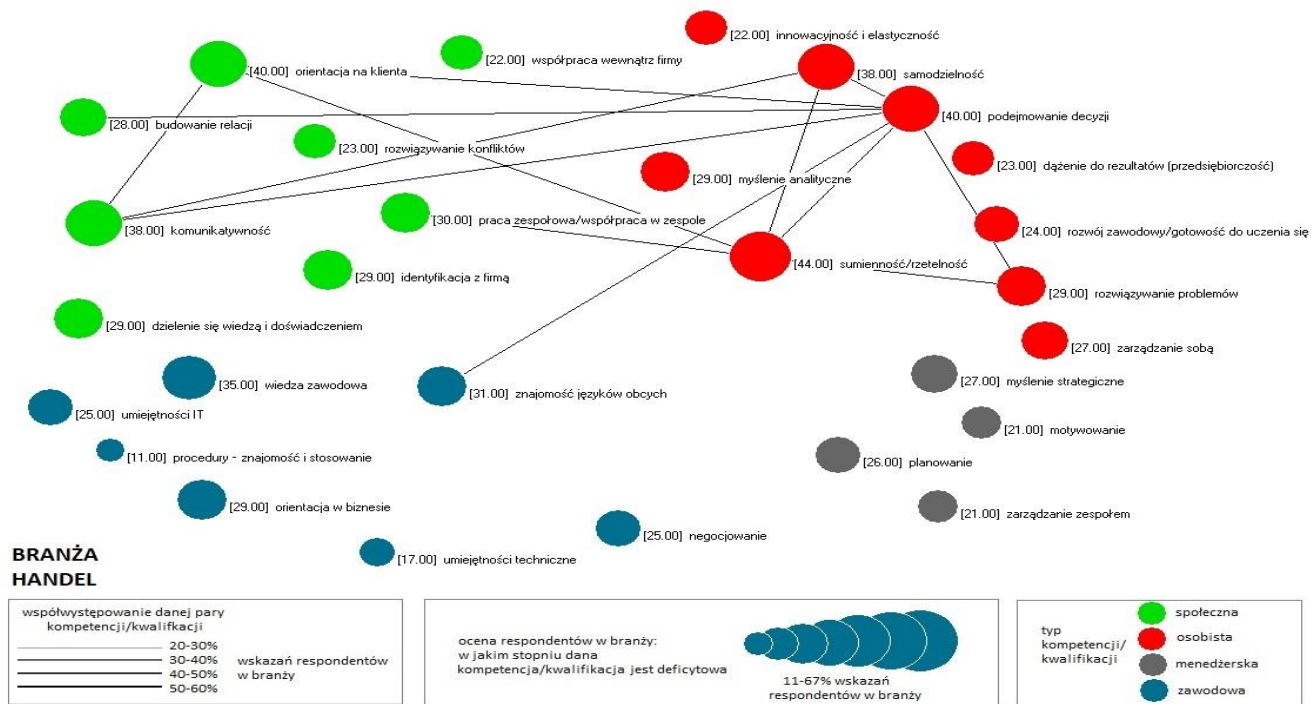
Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.31. Sieć powiązań kompetencji – sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej



Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Wykres 2.32. Sieć powiązań kompetencji – sektor handlu



Źródło: analiza i przygotowanie danych - opracowanie własne, wizualizacja - A. Gudanowska.

Jednym z zasadniczych celów badania była identyfikacja kwalifikacji i kompetencji, które są istotne z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstw działających w kluczowych badanych branżach podlaskiej gospodarki, z uwzględnieniem zawodów/kwalifikacji/kompetencji deficytowych. W realizacji tego celu pomogły odpowiedzi respondentów na jedno z pytań w ankiecie polegające na wskazaniu kwalifikacji i kompetencji istotnych z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności w branży respondenta. Zestawienie częstości tych wskazań przedstawiono w tabeli 2.20. W tabeli intensywność koloru komórki oznacza większą istotność.

W branży budowlanej najbardziej istotną kompetencją z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności jest wiedza zawodowa (ponad połowa respondentów wskazała tę kompetencję), sumienność lub rzetelność oraz umiejętności techniczne.

Na innowacyjność i konkurencyjność przedsiębiorstwa w branży produkcja maszyn, zdaniem reprezentantów tej branży, najistotniej wpływają takie kompetencje pracowników jak: umiejętności techniczne, wiedza zawodowa, orientacja na klienta, innowacyjność i elastyczność oraz praca zespołowa.

Wśród producentów wyrobów metalowych najistotniejsze kompetencje z punktu widzenia innowacyjności i konkurencyjności to: umiejętności techniczne, innowacyjność i elastyczność, wiedza zawodowa, myślenie strategiczne, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, orientacja na klienta, dążenie do rezultatów.

W branży producentów wyrobów z drewna kompetencje najbardziej istotne dla innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw to podobnie jak we wcześniej opisanych branżach: umiejętności techniczne i wiedza zawodowa. Ponadto, za najbardziej istotne respondenci uznali: planowanie, pracę zespołową oraz dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.

Zdaniem producentów wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych najistotniejszymi kompetencjami pracowników sprzyjającymi rozwijaniu innowacyjności i konkurencyjności są: współpraca wewnątrz firmy, innowacyjność i elastyczność, umiejętności techniczne, znajomość języków obcych, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, orientacja na klienta oraz samodzielność.

Firmy działające w branży transportowej wskazały trzy najbardziej istotne kompetencje z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstw: orientację na klienta, planowanie oraz znajomość języków obcych.

W rozwoju innowacyjności i konkurencyjności branży przetwórstwa spożywczego najistotniejsze są następujące kompetencje pracowników: podejmowanie decyzji, myślenie strategiczne, planowanie oraz orientacja na klienta.

Dla pracodawców z branży turystyczno-gastronomicznej zdecydowanie najistotniejsza w rozwoju konkurencyjności jest komunikatywność pracowników. Do istotnych kompetencji zaliczono również: orientację na klienta, innowacyjność i elastyczność, rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się, budowanie relacji, sumienność/rzetelność oraz budowanie sprawnej organizacji.

Sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej wymaga od pracowników przede wszystkim orientacji na klienta oraz sumienności i rzetelności, a także współpracy wewnątrz firmy. Ponadto, w budowaniu konkurencyjności i innowacyjności sprzyjają takie kompetencje pracowników jak: identyfikacja z firmą, rozwój zawodowy i gotowość do uczenia się oraz innowacyjność i elastyczność.

W sektorze handlu najistotniejsza jest komunikatywność pracownika i jego orientacja na klienta. Ponadto, w konkurowaniu na rynku sprzyjają: budowanie relacji, podejmowanie decyzji, orientacja w biznesie, wiedza zawodowa oraz sumienność i rzetelność.

W podsumowaniu analizy kompetencji pracowników ze względu na ich istotność z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstw, można wyróżnić kilka kompetencji, które są bardzo istotne dla kilku branż. Najwięcej branż (8) wskazało orientację na klienta, a po pięć branż wskazało umiejętności techniczne i wiedzę zawodową. Jednocześnie odnotowano najistotniejsze kompetencje typowe tylko dla jednej branży, np. orientacja w biznesie w sektorze handlu, budowanie sprawnej organizacji w branży turystyczno-gastronomicznej, samodzielność w branży produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, dążenie do rezultatów w branży produkcji wyrobów metalowych, czy identyfikacja z firmą w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Tabela 2.20. Zestawienie kompetencji w branżach ze względu na ich istotność z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstwa

| Kompetencja lub kwalifikacja | Branża/sector | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--|---------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|----------------|
| | Budowlana (N=87) | Produkcja maszyn (N=19) | Produkcja wyrobów metalowych (N=16) | Produkcja wyrobów z drewna (N=24) | Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (N=16) | Transportowa (N=64) | Przetwórstwo spożywcze (N=20) | Turystyczna-gastronomiczna (N=15) | Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (N=39) | Handel (N=146) |
| społeczne | | | | | | | | | | |
| budowanie relacji | 11,49 | 15,79 | 6,25 | 8,33 | 0,00 | 23,44 | 20,00 | 33,33 | 20,51 | 36,99 |
| dzielenie się wiedzą i doświadczeniem | 22,99 | 15,79 | 37,50 | 33,33 | 31,25 | 7,81 | 25,00 | 20,00 | 25,64 | 17,12 |
| identyfikacja z firmą | 24,14 | 21,05 | 12,50 | 20,83 | 18,75 | 17,19 | 10,00 | 20,00 | 33,33 | 29,45 |
| komunikatywność | 17,24 | 26,32 | 12,50 | 25,00 | 18,75 | 29,69 | 15,00 | 53,33 | 28,21 | 45,89 |
| orientacja na klienta | 27,59 | 42,11 | 31,25 | 20,83 | 31,25 | 34,38 | 35,00 | 46,67 | 43,59 | 43,84 |
| praca zespołowa/współpraca w zespole | 20,69 | 31,58 | 6,25 | 33,33 | 12,50 | 14,06 | 30,00 | 0,00 | 25,64 | 19,18 |
| rozwiązywanie konfliktów | 6,90 | 10,53 | 0,00 | 12,50 | 0,00 | 7,81 | 5,00 | 13,33 | 10,26 | 13,01 |
| współpraca wewnątrz firmy | 14,94 | 26,32 | 6,25 | 20,83 | 37,50 | 18,75 | 25,00 | 20,00 | 38,46 | 16,44 |
| wywieranie wpływu | 0,00 | 5,26 | 6,25 | 4,17 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13,33 | 0,00 | 9,59 |
| osobiste | | | | | | | | | | |
| dążenie do rezultatów (przedsiębiorczość) | 18,39 | 5,26 | 31,25 | 16,67 | 18,75 | 9,38 | 15,00 | 20,00 | 10,26 | 15,07 |
| innowacyjność i elastyczność | 27,59 | 31,58 | 43,75 | 25,00 | 37,50 | 17,19 | 30,00 | 46,67 | 30,77 | 21,23 |
| myślenie analityczne | 6,90 | 15,79 | 12,50 | 12,50 | 12,50 | 7,81 | 15,00 | 13,33 | 7,69 | 26,03 |
| samodzielność | 21,84 | 5,26 | 25,00 | 16,67 | 31,25 | 14,06 | 15,00 | 13,33 | 12,82 | 25,34 |
| podejmowanie decyzji | 19,54 | 15,79 | 25,00 | 20,83 | 18,75 | 12,50 | 40,00 | 20,00 | 10,26 | 31,51 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| rozwiązywanie problemów | 17,24 | 15,79 | 12,50 | 16,67 | 18,75 | 17,19 | 25,00 | 13,33 | 28,21 | 18,49 |
| sumienność/rzetelność | 45,98 | 10,53 | 12,50 | 25,00 | 18,75 | 17,19 | 15,00 | 33,33 | 38,46 | 30,82 |
| rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się | 16,09 | 21,05 | 12,50 | 8,33 | 12,50 | 17,19 | 30,00 | 40,00 | 30,77 | 16,44 |
| zarządzanie sobą | 5,75 | 5,26 | 0,00 | 8,33 | 25,00 | 4,69 | 5,00 | 13,33 | 12,82 | 21,23 |
| menedżerskie | | | | | | | | | | |
| budowanie sprawnej organizacji | 4,60 | 21,05 | 12,50 | 25,00 | 6,25 | 6,25 | 20,00 | 33,33 | 12,82 | 8,90 |
| budowanie zespołów | 3,45 | 10,53 | 0,00 | 0,00 | 18,75 | 3,13 | 15,00 | 6,67 | 7,69 | 8,90 |
| delegowanie | 3,45 | 5,26 | 0,00 | 0,00 | 6,25 | 3,13 | 10,00 | 6,67 | 2,56 | 4,11 |
| motywowanie | 6,90 | 21,05 | 12,50 | 8,33 | 18,75 | 1,56 | 20,00 | 20,00 | 5,13 | 23,29 |
| myślenie strategiczne | 16,09 | 26,32 | 37,50 | 29,17 | 6,25 | 21,88 | 40,00 | 20,00 | 10,26 | 23,97 |
| planowanie | 17,24 | 21,05 | 12,50 | 41,67 | 0,00 | 32,81 | 35,00 | 13,33 | 20,51 | 23,97 |
| przywództwo | 3,45 | 15,79 | 6,25 | 12,50 | 6,25 | 3,13 | 10,00 | 13,33 | 0,00 | 8,90 |
| zarządzanie projektami | 6,90 | 21,05 | 25,00 | 16,67 | 12,50 | 7,81 | 15,00 | 6,67 | 17,95 | 9,59 |
| zarządzanie zespołem | 8,05 | 15,79 | 12,50 | 12,50 | 25,00 | 9,38 | 25,00 | 26,67 | 12,82 | 10,27 |
| zawodowe | | | | | | | | | | |
| administrowanie/prowadzenie dokumentacji | 3,45 | 5,26 | 12,50 | 0,00 | 0,00 | 6,25 | 5,00 | 0,00 | 12,82 | 6,16 |
| negocjowanie | 4,60 | 5,26 | 18,75 | 20,83 | 6,25 | 20,31 | 5,00 | 26,67 | 12,82 | 28,08 |
| orientacja w biznesie | 2,30 | 10,53 | 12,50 | 4,17 | 0,00 | 18,75 | 30,00 | 6,67 | 5,13 | 31,51 |
| procedury – znajomość i stosowanie | 3,45 | 0,00 | 0,00 | 12,50 | 6,25 | 7,81 | 15,00 | 6,67 | 25,64 | 12,33 |
| umiejętności IT | 4,60 | 26,32 | 25,00 | 8,33 | 25,00 | 14,06 | 25,00 | 13,33 | 17,95 | 21,92 |
| umiejętności techniczne | 33,33 | 57,89 | 56,25 | 45,83 | 37,50 | 20,31 | 25,00 | 6,67 | 10,26 | 14,38 |
| wiedza zawodowa | 59,77 | 42,11 | 37,50 | 41,67 | 25,00 | 25,00 | 20,00 | 13,33 | 25,64 | 30,14 |
| zarządzanie procesami | 4,60 | 15,79 | 25,00 | 25,00 | 18,75 | 6,25 | 25,00 | 13,33 | 12,82 | 8,90 |
| znajomość języków obcych | 17,24 | 26,32 | 12,50 | 16,67 | 37,50 | 31,25 | 20,00 | 26,67 | 2,56 | 20,55 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

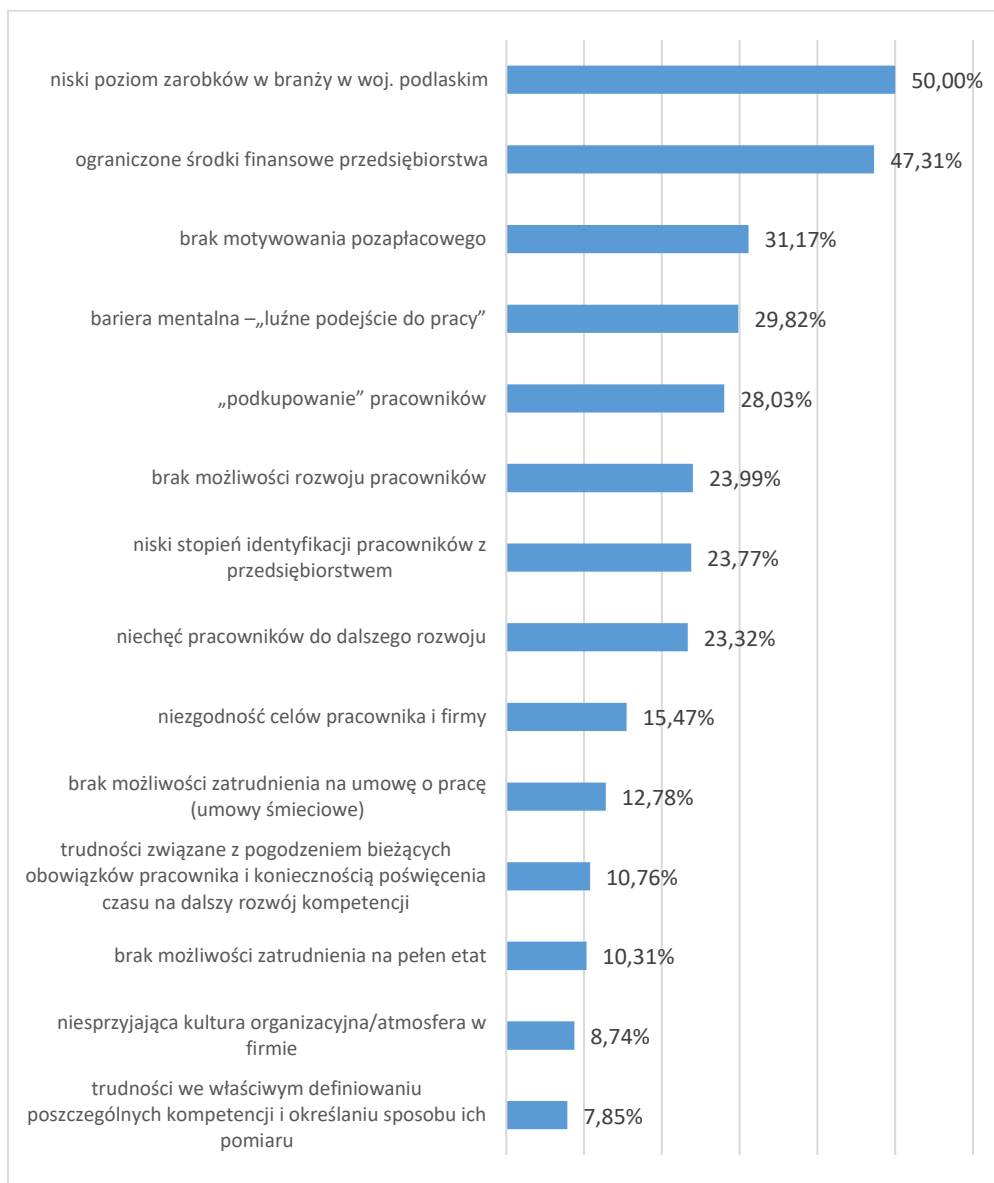
Respondenci zostali poproszeni o wskazanie barier występujących w ich przedsiębiorstwie, które utrudniają pozyskanie i utrzymanie pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje i kompetencje. Rezultat tych wskazań przedstawiono na wykresie 2.33. Połowa respondentów wskazała niski poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim jako barierę utrudniającą pozyskanie i utrzymanie pracowników. Blisko połowa pracodawców wskazuje na ograniczone środki finansowe przedsiębiorstwa. Te dwie bariery w sposób naturalny są ze sobą połączone. Ograniczone środki finansowe przedsiębiorstwa nie pozwalają na zagwarantowanie pracownikowi odpowiednio wysokiego wynagrodzenia. Oprócz barier związanych z finansami pracodawcy wskazują często (ok. 32% wskazań) na brak motywacji pozapłacowej jako barierę w pozyskaniu i utrzymaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach. Kolejną wskazywaną barierą jest bariera mentalna polegająca na „luźnym podejściu do pracy”, na którą wskazuje około 30% pracodawców. Istotne w utrzymaniu pracowników jest ich „podkupowanie” (opinia ok. 28% respondentów). Należy zwrócić uwagę, że pracodawcy rzadko wskazują jako barierę brak możliwości zatrudnienia na umowę o pracę, czy też brak możliwości zatrudnienia na pełen etat. Zdaniem pracodawców nie jest barierą w zatrudnianiu i utrzymaniu pracowników atmosfera w firmie, poza tym pracodawcy nie widzą trudności jakie może mieć pracownik z pogodzeniem bieżących obowiązków i poświęcaniem czasu na dalszy rozwój kompetencji.

Kolejna część badania ankietowego dotyczyła możliwości związanych z kształceniem ustawicznym. Przedsiębiorcy zapytani zostali o to, czy są zainteresowani uczestnictwem w budowaniu oferty w zakresie kształcenia ustawicznego. Ponad połowa badanych (58%) odpowiedziała twierdząco na to pytanie.

Przedsiębiorcy wskazywali swoje oczekiwania w zakresie budowania oferty kształcenia zawodowego. Częstotliwość wskazań poszczególnych oczekiwań przedstawiono na wykresie 2.34. Najczęściej wskazywane oczekiwania to: zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne, dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy, refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staże. Rzadziej pracodawcy są zainteresowani organizacją czy współorganizacją staży dla nauczycieli, tworzeniem klas patronackich, czy też włączaniem się w proces opracowywania,

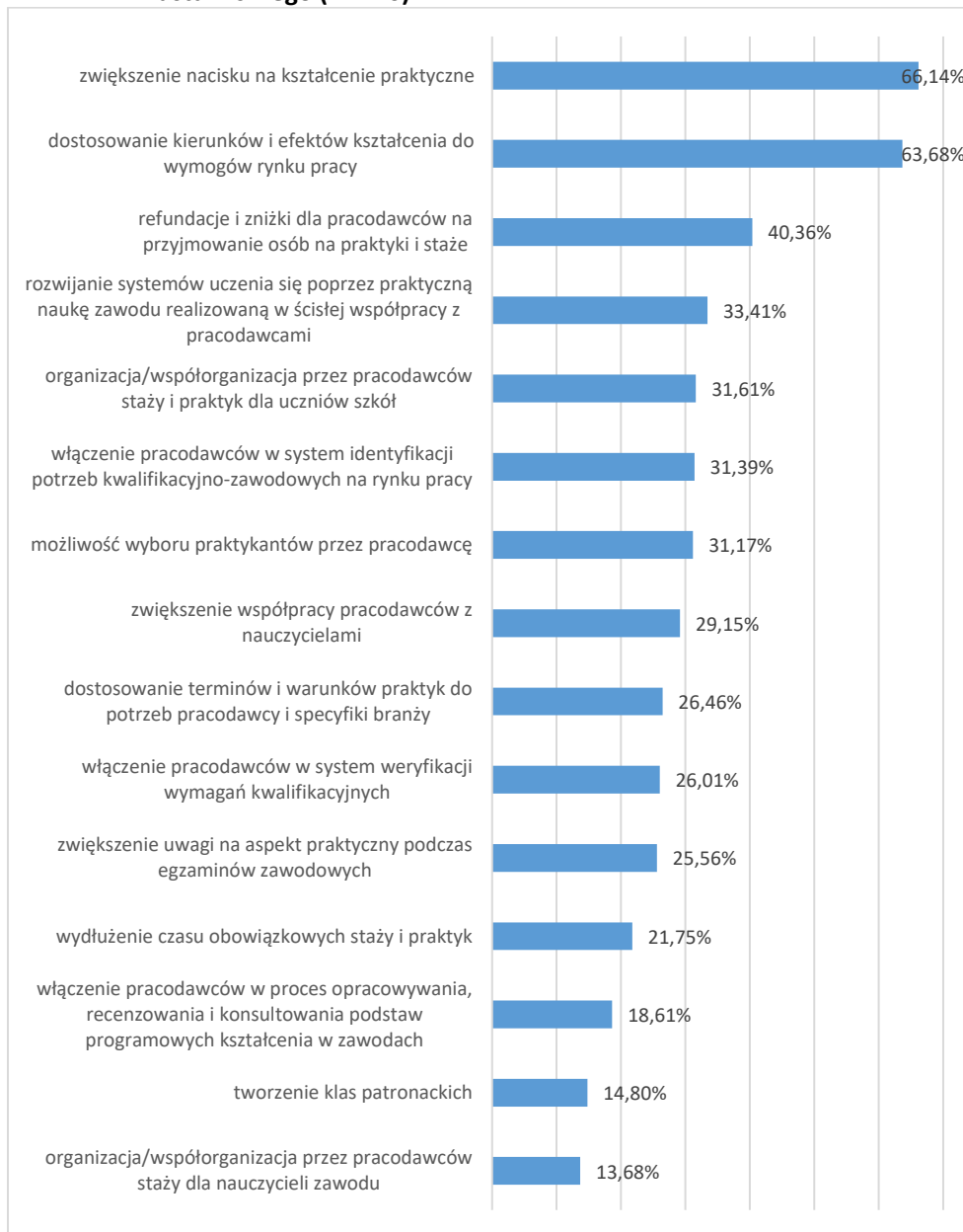
recenzowania i konsultowania podstaw programowych kształcenia zawodowego.

Wykres 2.33. Bariery utrudniające pozyskanie i utrzymanie pracowników (N=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

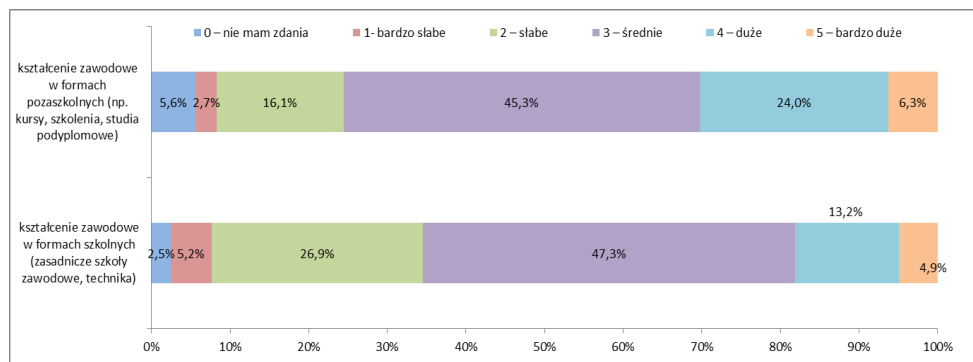
Wykres 2.34. Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia ustawicznego (N=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Przedstawiciele przedsiębiorstw poproszeni zostali o ocenę dopasowania aktualnej oferty kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim do potrzeb pracodawców. Ocenę w skali 5-stopniowej dokonano w odniesieniu do form szkolnych oraz pozaszkolnych (wykres 2.35). Lepiej oceniono dopasowanie oferty kształcenia zawodowego w formach pozaszkolnych, bowiem około 30% badanych wskazało na duże lub bardzo duże dopasowanie oferty kształcenia w formie kursów, szkoleń czy studiów podyplomowych. W przypadku kształcenia w formach szkolnych podobny odsetek (ok. 32%) pracodawców ocenił dopasowanie oferty do potrzeb pracodawców jako słabe lub bardzo słabe.

Wykres 2.35. Ocena dopasowania oferty kształcenia w zawodach deficytowych w formach szkolnych i pozaszkolnych do potrzeb pracodawców (n=446)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Niwelacji luki pomiędzy kwalifikacjami i kompetencjami posiadanymi przez dostępne i przyszłe zasoby siły roboczej, a tymi, które są pożądane przez pracodawców służą źródła finansowania, takie jak: Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Program Wiedza Edukacja Rozwój oraz Podmiotowy System Finansowania.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej

się gospodarki. W roku 2017 wsparcie jest przyznawane na kształcenie ustawiczne w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Środki na podniesienie kwalifikacji są przyznane również na kształcenie w zawodach deficytowych w danym powiecie lub województwie.

Środki KFS otrzymane za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy pracodawca może przeznaczyć na:

- określenie potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie kształcenia ustawicznego,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem³⁷.

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) realizuje wsparcie ukierunkowane na poprawę funkcjonowania polityk sektorowych oraz interwencję w obszarach, dla których wsparcie z poziomu krajowego wykazuje większą efektywność. Program PO WER przeznaczony jest dla szerokiego grona beneficjentów, m. in. przedsiębiorców, którzy mogą być zarówno realizatorami, jak i uczestnikami projektów. Szczególnie ważny jest obszar wsparcia „Osoby młode na rynku pracy”, który ukierunkowany jest na wsparcie osób do 30 roku życia, pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu. Możliwe są takie działania jak: pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej, szkolenia i egzaminy, staże, praktyki, subsydiowane zatrudnienie, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, wsparcie w zakresie mobilności międzysektorowej i geograficznej³⁸.

Podmiotowy System Finansowania (PSF) jest to system dystrybucji środków przeznaczonych na wspieranie rozwoju przedsiębiorców i pracowników wdrażany w ramach RPO. „Podmiotowy System Finansowania usług

³⁷ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <http://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy> [07.09.2017]

³⁸ Serwis Programu Wiedza Edukacja Rozwój, <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/zasady/comozna-zrealizowac/> [08.09.2017]

rozwojowych w województwie podlaskim” jest realizowany w ramach Działania 2.4 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020. Celem projektu jest podniesienie konkurencyjności podlaskich przedsiębiorstw z sektora MŚP poprzez dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników.

Skutecznym wsparciem kształcenia zawodowego jest efektywna współpraca szkół z pracodawcami, która przynosi korzyści obu stronom. Najwięcej korzyści z pewnością osiąga uczeń, który nabywa umiejętności praktyczne w rzeczywistym środowisku pracy przy uwzględnieniu nowoczesnych technik i technologii stosowanych w firmie. Pracodawca zaangażowany we współpracę ze szkołami pozyskuje z kolei absolwentów dobrze przygotowanych do pracy w swoim zawodzie, znających technologię wykorzystywaną w firmie. Na współpracy zyskuje również szkoła zawodowa. Pracodawcy mogą prowadzić szkolenia specjalistyczne dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, doposażać pracownie szkolne, organizować spotkania z młodzieżą, współpracować przy tworzeniu programów nauczania w zawodzie.

Aktywna rola pracodawcy w systemie kształcenia zawodowego ma polegać na włączeniu w proces tworzenia nowych zawodów oraz podstaw programowych, opracowywaniu programów nauczania dla zawodu (uwzględniających potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy), realizacji procesu kształcenia praktycznego uczniów (np. przy doposażeniu szkół w nowoczesną bazę technologiczno-dydaktyczną). Udział pracodawców w procesie kształcenia zgodnie z reformą będzie koncentrować się na³⁹:

- wsparciu kadrowym dla szkół,
- zaangażowaniu pracowników przedsiębiorstwa w kształcenie praktyczne uczniów,
- doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego,
- zaangażowaniu w procesie egzaminowania i potwierdzania nabytych kwalifikacji zawodowych,
- promocji kształcenia zawodowego m.in. przez kreowanie pozytywnego wizerunku ucznia, stosowanie zachęt dla uczniów w postaci stypendiów, zapewnienie atrakcyjnego miejsca pracy.

³⁹ *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, Prezentacja MEN, *Wałbrzych*, 24 czerwca 2016 r.

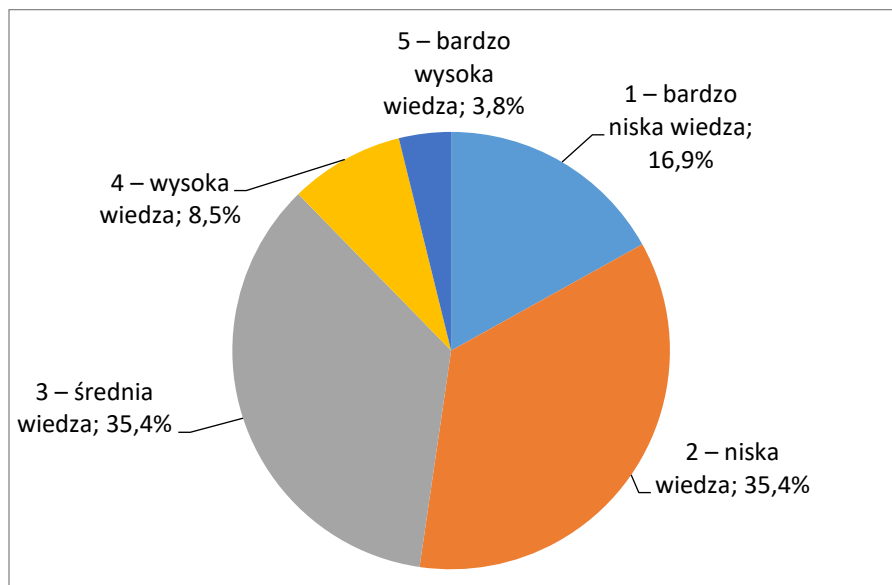
Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami może przybierać następujące formy⁴⁰:

- regionalne forum na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego, którego celem jest wymiana informacji i doświadczeń w zakresie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami oraz wypracowanie, utrwalenie i upowszechnienie dobrych praktyk w tym zakresie,
- seminaria branżowe z udziałem pracodawców,
- klasy patronackie,
- praktyczna nauka zawodu u pracodawców,
- staże dla nauczycieli i uczniów,
- specjalistyczne kursy/szkolenia dla uczniów kończące się dokumentem honorowanym przez pracodawców,
- specjalistyczne szkolenia i kursy dla nauczycieli przedmiotów zawodowych,
- centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, dla których współpraca z pracodawcami jest zadaniem ustawowym,
- wizyty studyjne w przedsiębiorstwach,
- konkursy zawodowe.

Badani przedsiębiorcy zostali zapytani o znajomość instrumentów rynku pracy i ich możliwości wykorzystania. W pierwszej kolejności pytano o Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) i tu 1/3 badanych potwierdziła znajomość tego instrumentu rynku pracy, przy czym swoją wiedzę na temat KFS tylko około 12% badanych oceniła jako wysoką lub bardzo wysoką. Ponad połowa respondentów, którzy słyszeli o KFS oceniła wiedzę na jego temat jako niską lub bardzo niską (Wykres 2.36).

⁴⁰ *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania*, KOWEziU, Warszawa 2013, s. 56-68.

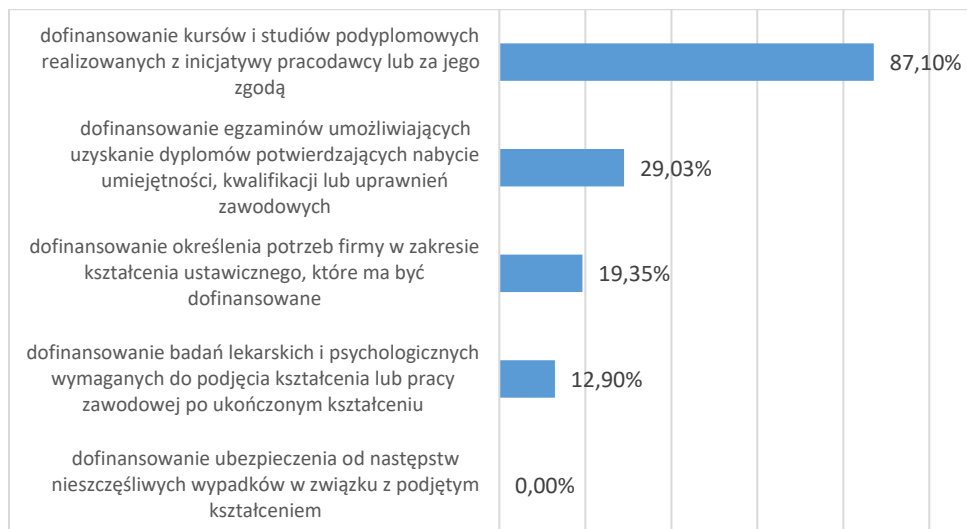
Wykres 2.36. Ocena wiedzy pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego (N=130)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Z KFS korzystało 24% pracodawców, którzy słyszeli o tym instrumencie rynku pracy. Około 90% korzystających z KFS pozyskiwało środki na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą. Blisko co trzeci korzystający z KFS pozyskiwał środki na dofinansowanie egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, a co piąty dofinansowanie określenia potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego. Około 13% skorzystało z dofinansowania badań lekarskich lub psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu (wykres 2.37).

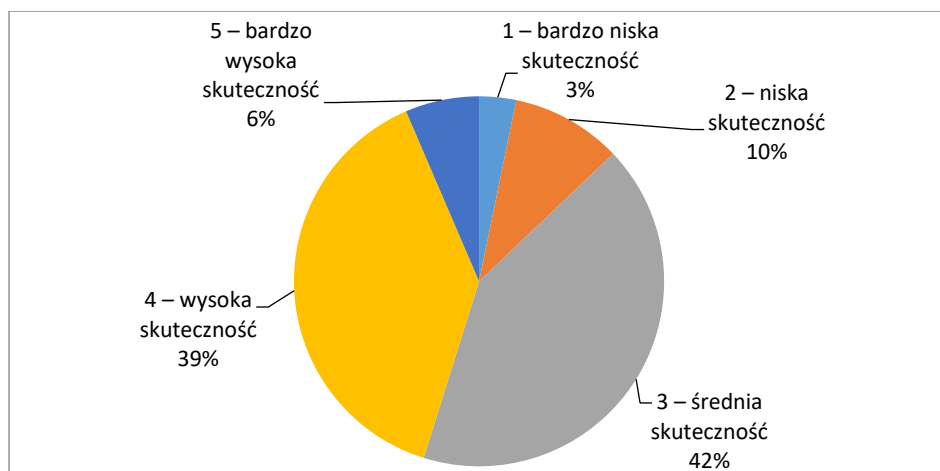
Wykres 2.37. Częstość korzystania z form wsparcia w ramach KFS (N=130)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Blisko połowa badanych, którzy skorzystali z KFS ocenia wysoko skuteczność zrealizowanych w ramach tego instrumentu działań. Tylko 13% wskazuje na niską skuteczność (wykres 2.38).

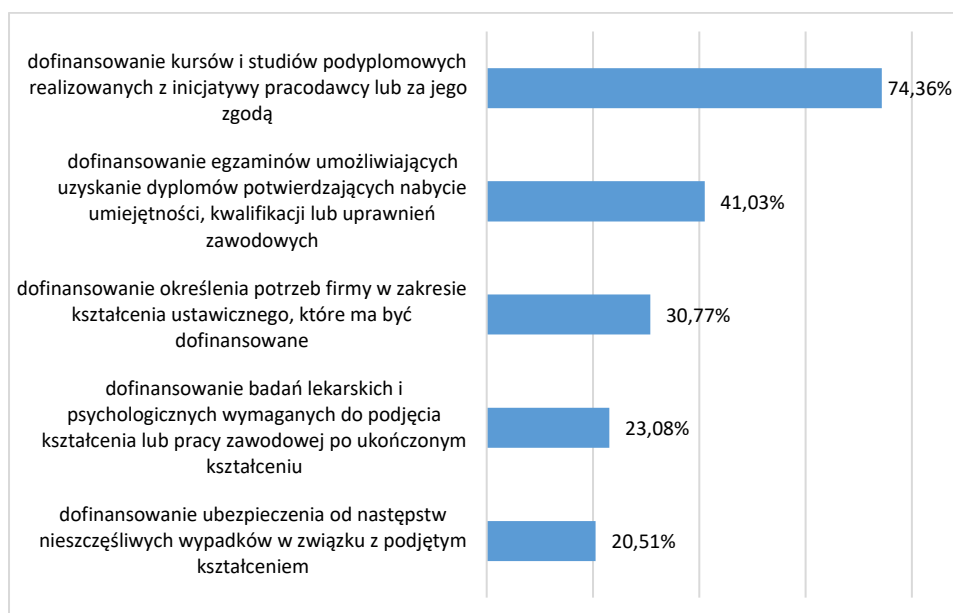
Wykres 2.38. Ocena skuteczności zrealizowanych działań w ramach KFS (N=130)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Około 60% badanych zamierza skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w przyszłości, z czego najwięcej chciałoby pozyskać środki na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą (wykres 2. 39).

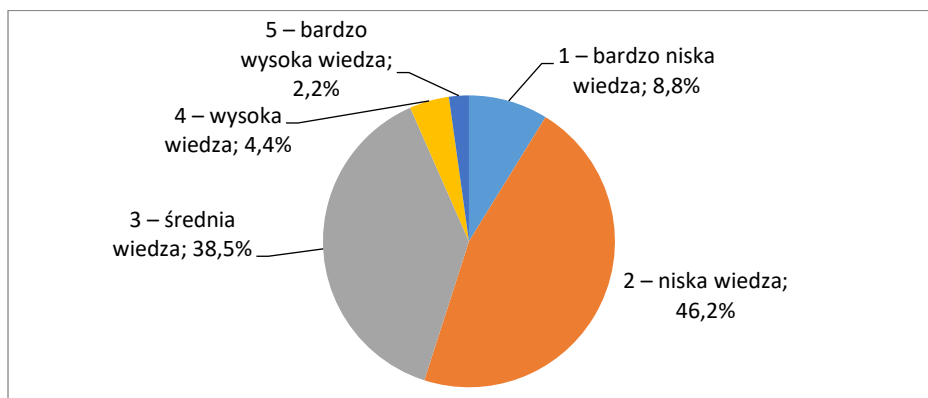
Wykres 2.39. Plany pracodawców dotyczące form wsparcia w przypadku ponownego skorzystania, w ramach KFS (N=130)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Pracodawcy zostali również zapytani o znajomość instrumentów wsparcia pracodawców jakimi są działania w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Około 20% badanych deklaruje taką znajomość, przy czym wysoką wiedzę na temat PO WER wskazuje tylko ok. 7% tej grupy (wykres 2.40).

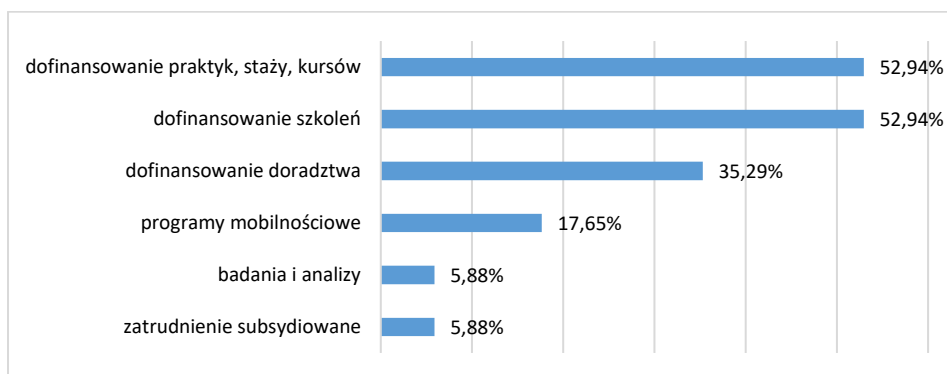
Wykres 2.40. Ocena wiedzy pracodawców na temat PO WER (N=91)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Z programu PO POWER korzystało tylko 17% przedsiębiorstw, które znają ten instrument, a ich działania dotyczyły głównie pozyskiwania środków na praktyki, staże i kursy oraz szkolenia (wykres 2.41). Ponad połowa (52%) korzystających z instrumentów w ramach PO WER oceniła wysoko skuteczność tych działań. Deklarację co do korzystania z Programu PO WER w przyszłości wskazało 35% badanych, przy czym pracodawcy chcieliby pozyskiwać dofinansowanie w ramach tego programu głównie na dofinansowanie praktyk, staży i kursów, dofinansowanie szkoleń oraz doradztwa.

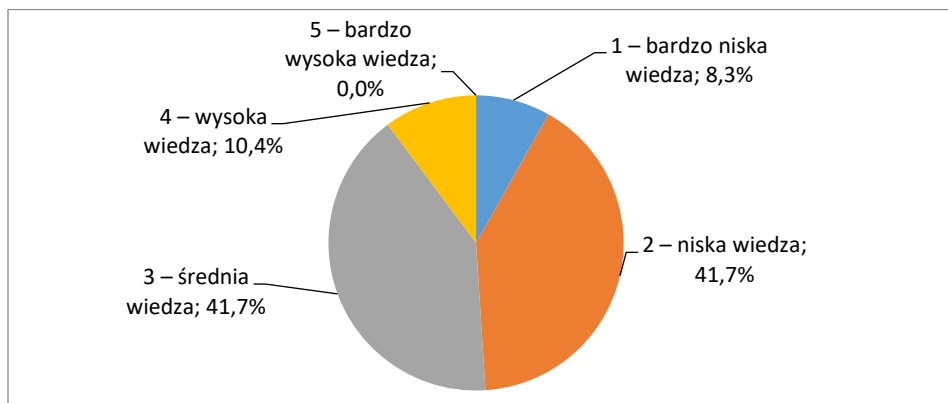
Wykres 2.41. Częstość korzystania z form wsparcia w ramach POWER (N=17)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Respondenci zapytani zostali również o znajomość kolejnego instrumentu wsparcia pracodawców, jakim są działania w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania usług rozwojowych (PSF). Tylko 11% badanych zna ten instrument, przy czym połowa z nich ocenia swoją wiedzę jako niską (wykres 2.42).

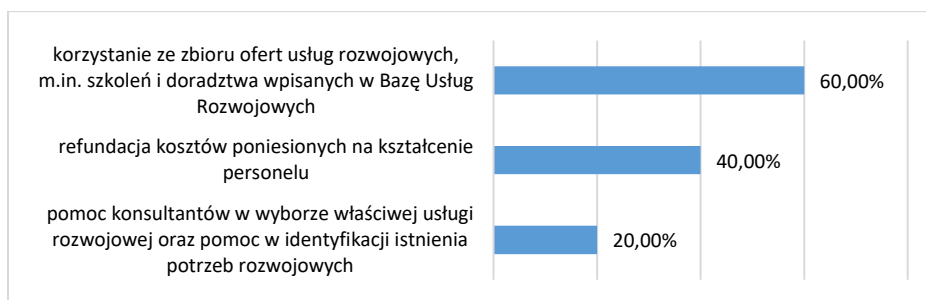
Wykres 2.42. Ocena wiedzy pracodawców na temat PFS (N=48)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Pracodawcy korzystali ze zbioru ofert usług rozwojowych, m.in. szkoleń i doradztwa wpisanych w Bazę Usług Rozwojowych, a także pozyskali środki na refundację kosztów poniesionych na kształcenie personelu (wykres 2.43). W przyszłości z instrumentów PSF zamierza natomiast skorzystać ok. 40% pracodawców.

Wykres 2.43. Częstość korzystania z form wsparcia w ramach PFS (N=5)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

W podsumowaniu badań dotyczących wykorzystywania przez pracodawców instrumentów wsparcia rynku pracy zbadano wpływ znajomości wśród pracodawców instrumentów wsparcia na liczbę deficytowych zawodów wskazywanych przez pracodawców. W tym celu wykorzystano metodę drzew klasyfikacyjnych.

Jako zmienną zależną przyjęto liczbę zawodów deficytowych wskazywana przez pracodawców z wariantami: tylko 1, 2-3, 4-5, 6-9, 10 i więcej. Za zmienne grupujące (predyktory) uznano:

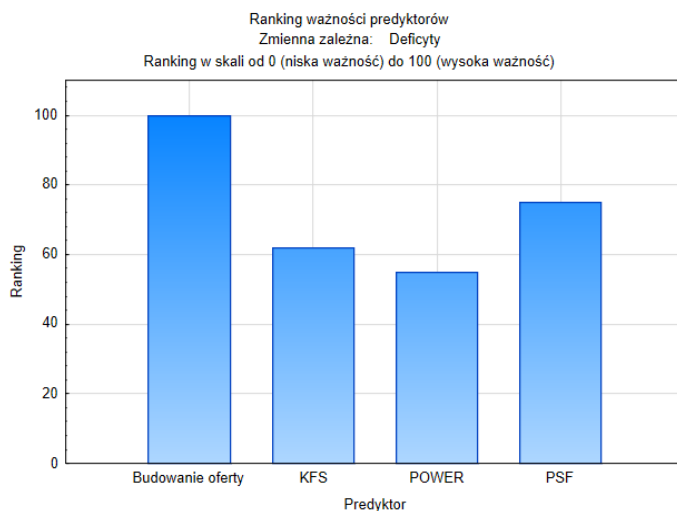
- Korzystanie przez pracodawców z instrumentu rynku pracy KFS, z wariantami: tak, nie.
- Korzystanie przez pracodawców z instrumentów wsparcia w ramach PO WER, z wariantami: tak, nie.
- Korzystanie przez pracodawców z instrumentów wsparcia w ramach PFS.
- Zainteresowanie pracodawców uczestnictwem w budowaniu oferty w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych, z wariantami: tak, nie, nie wiem.

Celem wykorzystania drzew klasyfikacyjnych był podział pracodawców ze względu na liczbę wskazywanych zawodów deficytowych w zależności od korzystania z instrumentów rynku pracy i uczestnictwa pracodawców przy budowaniu oferty kształcenia w zawodach deficytowych.

Jedną z możliwości jaką daje metoda drzew klasyfikacyjnych jest prezentacja ważności zmiennych grupujących w klasyfikacji obiektów. Analiza danych uzyskanych w trakcie badania ankietowego pozwoliła na wygenerowanie wykresu ważności predyktorów (wykres 2.44), z którego wynika, że największe znaczenie w klasyfikacji przedsiębiorstw ze względu na liczbę wskazywanych zawodów deficytowych ma zainteresowanie pracodawców budowaniem oferty oraz korzystanie z możliwości KFS.

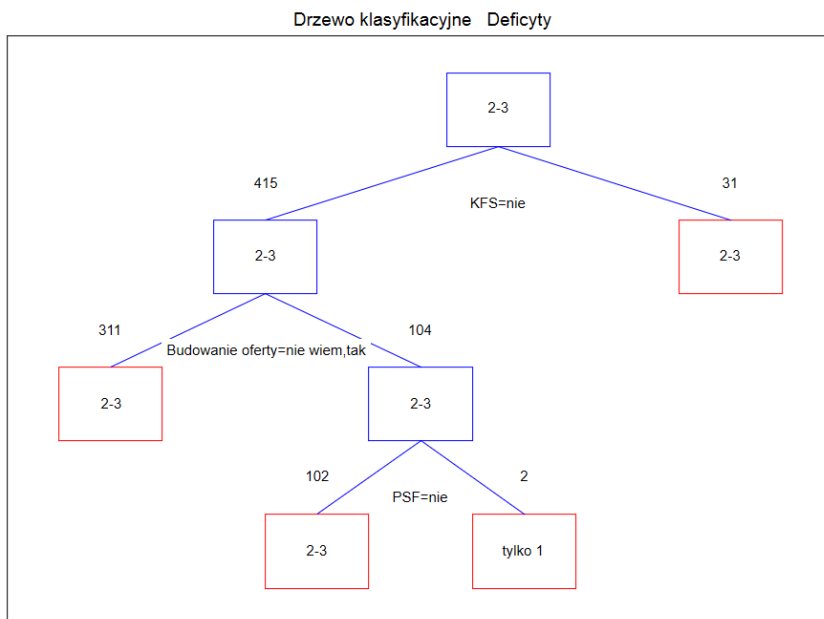
Klasyfikację przedsiębiorstw przedstawiono na wykresie drzewa klasyfikacyjnego (Wykres 2.45). Interpretacji dokonujemy na podstawie tzw. węzłów końcowych drzewa, oznaczonych na wykresie kolorem czerwonym. W tym przypadku otrzymano cztery węzły końcowe, z tym, że dwa z nich charakteryzują się małą liczebnością. Interpretacja uzyskanych węzłów końcowych dotyczy tych węzłów, do których zakwalifikowało się najwięcej przedsiębiorstw

Wykres 2.44. Ważność predyktorów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Wykres 2.45. Drzewo klasyfikacyjne



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Jeżeli przedsiębiorstwo korzystało z KFS i jest zainteresowane budowaniem oferty albo nie wie czy jest zainteresowane, to liczba wskazywanych deficytów w takim przedsiębiorstwie to najczęściej 2-3. Taki podział dokonano w przypadku 311 przedsiębiorstw.

Jeżeli przedsiębiorstwo nie korzystało z KFS, nie jest zainteresowane budowaniem oferty kształcenia, nie korzystało z PFS, to liczba wskazywanych zawodów deficytowych wynosi 2-3. Takich przedsiębiorstw jest 102.

2.3. Wyniki badań jakościowych wśród pracodawców

Badania jakościowe odbyły się w formie FGI (zogniskowanych wywiadów grupowych), przy czym, w celu ułatwienia dyskusji, uczestnicy zostali pogrupowani wg sekcji gospodarki PKD. Przeprowadzono cztery wywiady grupowe, skupiające przedstawicieli:

- sekcji C (przetwórstwo przemysłowe),
- sekcji F (budownictwo) i H (transport i gospodarka magazynowa),
- sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) i sekcji I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi),
- sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna),

przy czym zadbano, aby w każdej grupie dyskusyjnej obecni byli zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele zrzeszeń pracodawców, instytucji otoczenia biznesu i pośrednictwa pracy.

2.3.1. Identyfikacja deficytowych/poszukiwanych zawodów oraz deficytowych/trudnych do pozyskania kompetencji zawodowych w województwie podlaskim

Przeprowadzona podczas badań jakościowych identyfikacja deficytowych i poszukiwanych zawodów w województwie podlaskim pozwala na stwierdzenie, że we wszystkich analizowanych branżach brakuje pracowników. Przedstawiciele wszystkich sektorów za najbardziej deficytowe zawody uznali pracowników fizycznych, niewykwalifikowanych i niedostatecznie gratyfikowanych finansowo. Poza tym, analizując pozostałe najczęściej

występujące braki kadrowe w kluczowych branżach województwa podlaskiego wyodrębnić można:

- automatyków,
- handlowców,
- magazynierów,
- operatorów maszyn,
- pracowników biurowych,
- sprzętaczkę,
- sprzedawców,
- technologów,
- ustawiaczy.

Formułując natomiast listę poszukiwanych zawodów w odniesieniu do branż za deficytowe można uznać następujące zawody:

• **dla branży przetwórstwa przemysłowego:**

- ✓ automatyków ze sterowaniami do określonych umiejętności.
- ✓ handlowców,
- ✓ konserwatorów,
- ✓ magazynierów,
- ✓ operatorów maszyn konwencjonalnych,
- ✓ operatorów maszyn NCN
- ✓ operatorów obrabiarek,
- ✓ operatorów wózków widłowych,
- ✓ palaczy,
- ✓ pracowników bezpośrednio produkcyjnych,
- ✓ pracowników biurowych,
- ✓ robotników gospodarczych,
- ✓ sortowaczy opakowań,
- ✓ sprzętaczkę,
- ✓ sprzedawców,
- ✓ stolarzy,
- ✓ ślusarzy,
- ✓ technologów,
- ✓ ustawiaczy,

• **dla branży budowlanej:**

- ✓ automatyków,

- ✓ elektroników instalatorów,
 - ✓ elektryków,
 - ✓ glazurników,
 - ✓ informatyków,
 - ✓ inżynierów budów,
 - ✓ kierowników robót elektrycznych,
 - ✓ malarzy,
 - ✓ monterów,
 - ✓ operatorów maszyn, ze szczególnym uwzględnieniem walców i maszyn drogowych (techników przy utrzymaniu ruchu maszyn),
 - ✓ pracowników ogólnobudowlanych do robót niewykwalfikowanych,
 - ✓ programistów,
 - ✓ projektantów,
 - ✓ spawaczy,
 - ✓ stolarzy,
 - ✓ w mniejszym stopniu – kierowników budów i kierowników robót,
- **dla branży transportowej i gospodarki magazynowej:**
 - ✓ elektryków samochodowych,
 - ✓ kierowców (również kierowców do transportu międzynarodowego),
 - ✓ magazynierów,
 - ✓ manewrowych,
 - ✓ maszynistów,
 - ✓ specjalistów ds. marketingu,
 - ✓ ustawiaczy,
- **dla branży handlowej:**
 - ✓ handlowców,
 - ✓ magazynierów,
 - ✓ sprzedawców,
- **dla działalności związanej z zakwaterowaniem (i turystyką):**
 - ✓ pracowników do obsługi biur podróży,
 - ✓ recepcjonistów,
- **dla działalności związanej z usługami turystycznymi i gastronomicznymi:**
 - ✓ bufetowych,
 - ✓ kelnerów,
 - ✓ kucharzy,

- ✓ piekarzy,
- dla opieki zdrowotnej i pomocy społecznej:
 - ✓ lekarzy,
 - ✓ menadżerów ochrony zdrowia,
 - ✓ opiekunów medycznych,
 - ✓ opiekunów osób starszych,
 - ✓ pielęgniarki pracujące w opiece społecznej,
 - ✓ pielęgniarki specjalistyczne (instrumentariuszki i pracujące na OIOM-ie)
 - ✓ położne,
 - ✓ pracowników administracyjnych ze szczególnym uwzględnieniem specjalistów ds. zamówień publicznych, księgowych i głównych księgowych,
 - ✓ pracowników niewykwalifikowanych ze szczególnym uwzględnieniem pomocy kuchennych,
 - ✓ pracowników socjalnych,
 - ✓ psychologów, którzy chcieliby pracować w publicznej służbie zdrowia,
 - ✓ socjologów,
 - ✓ statystyków,
 - ✓ trenerów szkoleń dla opieki zdrowotnej
 - ✓ urzędników pracujących w opiece społecznej.

Przykładowe cytaty:

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Potrzebujemy pracowników od sprzątaczk, poprzez pracowników produkcji, po sprzedawczynie, kończąc na pracownikach biurowych. I praktycznie brakuje ludzi na wszystkich stanowiskach. (...) I potrzeby są dużo większe niż możliwość znalezienia pracowników. Są pieniądze, korzystamy z pieniędzy na doposażenie stanowiska pracy, w tej chwili mamy trzy takie stanowiska. I nie ma chętnych.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Przyłączam się do głosu poprzedników. Zawody deficytowe to te wszystkie, gdzie mało się płaci. Od sprzątaczk – i tu jest bardzo duży problem – sprzątaczk, palacz, robotnik gospodarczy – na te stanowiska się nikt nie zgłasza... stanowiska produkcyjne, czyli te wszystkie, które kiedyś kształciły szkoły zawodowe są*

problemem – operatorzy, ślusarze. Teraz jest absurd taki, że np. na stanowisko frezera można pozyskać tylko pięćdziesięciolatka, bo nie kształci się w takich zawodach. A te maszyny ciągle funkcjonują.

Przedstawiciel branży budowlanej: Generalnie, jeśli chodzi o kadre fizyczną, problemem są takie zawody jak operatorzy maszyn, walców czy rozściełacze, czyli pracownicy na drogach. Już nie mówiąc o pracownikach ogólnobudowlanych do robót niewykwalifikowanych. To, że nawzajem sobie podbieramy pracowników wyższego szczebla, kierowników budów czy kierowników robót, to z tym dajemy sobie radę (...) Generalnie, jeżeli chodzi o deficytowe zawody to takie podstawowe budowlane.

Przedstawiciel branży budowlanej: Brakuje zarówno tych pracowników fizycznych, stricte na budowach, ale również w innych gałęziach – mam kontakt z inwestorami, (...) wiem jakie mają później problemy. Rzeczywiście to się dzieje wszędzie, jakby na każdym szczebelku (...) Jest oczywiście napływ osób z Białorusi, Ukrainy, ale to też miałem niestety doświadczenia niekoniecznie dobre z tymi pracownikami. Są to totalnie osoby niewykształcone.

Przedstawiciel branży transportowej: W branży samochodowo-kolejowej brakuje kierowców. Natomiast branża kolejowa, to nie tylko problem podlaski, ale ogólnokrajowy. To są trzy grupy: manewrowy, ustawiacz i maszynista, który dowodzi lokomotywą (...) Najczęściej maszyniści są podbierani. Z jednej „córki” PKP do drugiej. I już nawet między sobą płacą kary, bo przeszkolenie takiego maszynisty to jest kilkadziesiąt tysięcy.

Przedstawiciel branży handlowej: Ludzie do pracy w handlu są. Tylko rotują. Są bardzo słabo opłacani i nie przywiązują się do swojego miejsca pracy, niemniej jednak brakuje sprzedawców, magazynierów. Mam też wrażenie, że w handlu problem deficytów kadrowych nie jest aż tak istotny, ponieważ w tej branży można korzystać z zasobu studentów, tylko trzeba liczyć się z olbrzymią rotacją.

Przedstawiciel branży gastronomicznej: W gastronomii na pewno brakuje kelnerów. Zawód zanika. Dlatego być może, że pracują w tym zawodzie wszyscy – i studenci. Bo to jest zawód łatwy. I to jest problem. Jest też problem z kucharzami. Na Podlasiu mamy dużo obiektów gastronomicznych i może dlatego tych pracowników nie ma (...) Nie ma dobrej

kadry do recepcji. Pracownicy nie czują i nie wiedzą co to znaczy recepcja. Trzeba cały czas uczyć i tłumaczyć na temat standardów hotelu – że gość jest najważniejszą osobą w obiekcie.

Przedstawiciel branży gastronomicznej: *Nie ma pracowników, którzy mogliby samodzielnie pracować w gastronomii. Zarówno – pani powiedziała o kelnerach, ja bym dodał w naszym przypadku, gdzie prowadzimy bary, pracowników obsługujących bufet, ale przede wszystkim kucharzy.*

Przedstawiciel branży turystycznej: *U nas pokutuje przeświadczenie, że turystyka jest na tyle łatwa, lekka i przyjemna, że mogą się nią zajmować wszyscy, niezależnie od tego, jaką szkołę skończą. I to jest pierwszy problem. Nie ma pracowników do obsługi biur podróży w pierwszym kontakcie.*

Przedstawiciel branży medycznej: *Wydaje mi się, że dzisiaj na rynku jest ogólnie olbrzymi problem z pozyskiwaniem pracowników. Jeśli ja sprawdzam oferty pracy na portalach, to kiedyś było to 500-1000 ofert, teraz jest 5000. Obserwujemy gwałtowny wzrost potrzeb rynku pracy. Natomiast kwestia poszukiwania indywidualnych pracowników – psychologzy, socjolodzy nie chcą pracować na etat.*

Przedstawiciel branży medycznej: *Nie mamy w tej chwili aż takich problemów z naborem położnych, natomiast mamy przeogromny problem z naborem pielęgniarek, zwłaszcza w tych specjalistycznych działach – pielęgniarka na bloku operacyjnym, pielęgniarka instrumentariuszka i OiOM.*

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: *Myślę, że te wypowiedzi można podsumować jednym zdaniem, wspólnym mianownikiem, który będzie wspólny dla całego rynku pracy. (...) w sposób naturalny przechodzimy od rynku pracodawcy do rynku pracownika. I to tworzy nowe zjawiska. (...).*

Analizując deficytowe kompetencje pracowników⁴¹ w województwie podlaskim również występuje wspólny mianownik dla wszystkich branż. Można stwierdzić, że wspólnym głosem uczestników badań jakościowych było sformułowanie, że pracownikom brakuje „odpowiedniej postawy do pracy”.

Przedstawiciele kluczowych sektorów województwa podlaskiego twierdzili, że najdotkliwymi niedoborami są te z zakresu kompetencji:

41 Do opisu deficytowych kompetencji wykorzystano zestawienie kompetencji autorstwa G. Filipowicza prezentowane w części metodycznej.

- społecznych – w szczególności dotyczące umiejętność budowania relacji, identyfikacji z firmą, pracy zespołowej, współpracy i komunikatywności,
- osobistych – w szczególności dotyczące dążenia do rezultatów, elastyczności, myślenia analitycznego, samodzielności, sumienności i rzetelności.

Dodatkowo, wskazywano również na niedobory w zakresie kompetencji zawodowych, które warunkowane są specyfiką pracy w danej branży i na stanowisku, jednak najczęściej wskazywano na niedostateczną wiedzę zawodową i słabą znajomość języków obcych. Nie wskazano dużych niedoborów w obszarze kompetencji menedżerskich. Jest to spowodowane faktem, że w obrębie pracowników wyższego szczebla nie odnotowano znaczącego zapotrzebowania na pracowników, można więc przypuszczać, że ze względu na wyższą podaż pracownika (i inną specyfikę pracy) również jakość tego zasobu jest wyższa.

Formułując listę deficytowych kompetencji w odniesieniu do branż, za deficytowe można uznać następujące kompetencje:

• **dla branży przetwórstwa przemysłowego:**

- ✓ budowania relacji,
- ✓ dążenia do rezultatów,
- ✓ gotowości do uczenia się,
- ✓ komunikatywności,
- ✓ orientacji w biznesie,
- ✓ prowadzenia dokumentacji,
- ✓ przedsiębiorczości i zaangażowania,
- ✓ samodzielności,
- ✓ sumienności, rzetelności,
- ✓ umiejętności technicznych,
- ✓ wiedzy zawodowej,
- ✓ zarządzania sobą i motywacji
- ✓ znajomości języków,
- ✓ znajomości procedur,

• **dla branży budowlanej:**

- ✓ gotowości do uczenia się,
- ✓ identyfikacji z firmą, lojalności,
- ✓ komunikatywności,

- ✓ planowania,
- ✓ samodzielności i odpowiedzialności,
- ✓ umiejętności technicznych,
- ✓ wiedzy zawodowej,
- ✓ zarządzania sobą i motywacji,
- ✓ znajomości języków obcych,
- **dla branży transportowej i gospodarki magazynowej:**
 - ✓ zarządzania sobą ze szczególnym uwzględnieniem motywacji,
- **dla branży handlowej:**
 - ✓ wiedzy zawodowej,
 - ✓ komunikatywności (również umiejętności wystawiania się),
 - ✓ przedsiębiorczości,
 - ✓ myślenia analitycznego,
- **dla działalności związanej z zakwaterowaniem (i turystyką):**
 - ✓ wiedzy zawodowej,
 - ✓ sumienności, rzetelności i odpowiedzialności,
- **dla działalności związanej z usługami gastronomicznymi:**
 - ✓ sumienności, rzetelności i odpowiedzialności,
 - ✓ identyfikacji z firmą, lojalności,
- **dla opieki zdrowotnej i pomocy społecznej:**
 - ✓ komunikatywności – ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się z osobami starszymi,
 - ✓ sumienności, rzetelności.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Natomiast jeśli mówimy o kompetencjach, to mnie osobiście w ludziach, którzy poszukują pracy brakuje kultury, pewnego szacunku do pracy, nie chcą się uczyć, brakuje im zaangażowania, jest nawet problem porozumienia z pracodawcą pod kątem znalezienia się na stanowisku. Jest to problem w kształceniu, ponieważ ci pracownicy nie mają odpowiedniej postawy do pracy. I to nam bardzo przeszkadza, bo ci ludzie się bardzo szybko zniechęcają. Nie chcą się uczyć, a jednocześnie uważają się już za bardzo efektywnych pracowników. I są bardzo roszczeniowi.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: Zawody mechaniczne – deficyt jest w każdej grupie. Specjalistów do obsługi maszyn, rozumiejących istotę procesu technologii, bez względu na to, czy to jest maszyna cyfrowa, szczególnie cyfrowa, bo „wciskaczy guzików” łatwo wykształcić. Natomiast pojęcie, dlaczego i w jakiej kolejności ten guzik wcisnąć, czyli umiejętność rozumienia, co ja muszę zrobić po kolei – tego brakuje.

Przedstawiciel branży budowlanej: Mi u ludzi młodych, z czym się stykam na rekrutacjach, brakuje lojalności. Pierwszą rzeczą, jaka widzę po przejrzeniu CV to jest tak: 2 miesiące, 3 miesiące, 2 miesiące, 5 miesięcy, 3 miesiące ...

Przedstawiciel branży budowlanej: Brakuje takiej pokory do swojej wiedzy, do chęci poszerzania tej swojej wiedzy. No i kompetencje językowe są niestety bardzo, bardzo niskie. Pomimo, że mają już od najmłodszych lat w szkołach, pomimo że mają na uczelni, to praktycznych umiejętności nie mają.

Przedstawiciel branży transportowej: Jeżeli do nas zgłaszają się takie osoby, priorytetem jest to, aby ta osoba chciała. I z tym jest ogromny problem. Naprawdę nie potrzebujemy wykształconych, ponieważ mamy system informatyczny, który prowadzi takiego magazyniera za rękę, pokazuje, w którym miejscu pobrać towar, jaki pobrać towar, w jakiej ilości pobrać towar i gdzie odłożyć. Te osoby nie muszą wykazać się na dzień dobry jakimiś kompetencjami, natomiast najważniejszą rzeczą jest chęć do pracy.

Przedstawiciel branży handlowej: Czego im brakuje? Nie mówię o umiejętnościach merytorycznych, bo gdzie mieliby je nabyć, skoro przychodzą bez kierunkowego wykształcenia, np. po ogólniaku. (...) Bardzo często brakuje umiejętności rozmowy. Bardzo często nowi, a w szczególności młodzi pracownicy boją się rozmawiać z klientami. Brakuje zasobu słownictwa, poprawnego wystawiania się. I to jest bardzo poważny mankament.

Przedstawiciel branży gastronomicznej: To czego bardzo brakuje – to jest może trochę nowomodne stwierdzenie, ale taka aktywność – takie aktywne i otwarte podejście do wykonywanych obowiązków.

Przedstawiciel branży medycznej: *Opieka medyczna to bardzo specyficzna branża, tutaj wymagane są olbrzymie pokłady empatii i cierpliwości, zwłaszcza, jeśli uaktywniają się różnice pokoleniowe.*

Przedstawiciel branży turystycznej: *Ci, którzy kończą z wykształceniem wyższym nie mają wiedzy kierunkowej odnoszącej się do obsługi klienta. Oni mają głowę nabitą matematyką analityczną, natomiast nie mają podstawowej wiedzy o systemach rezerwacyjnych, o obsłudze klienta, o recepcji. Wcześniej, na poziomie licencjata, praktyki zawodowe trwały 16 tygodni, teraz są zredukowane do czterech. I to jest odpowiedź na pytanie. Oni nie mają kontaktu z klientem i żeby nie wiadomo jaka była ta wiedza teoretyczna, nie są w stanie przełożyć tego na praktykę. Brakuje im wiedzy krajoznawczej, geograficznej.*

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: *My przechodzimy taki proces zmiany ogólnospołecznej, stajemy się inni. Zwłaszcza to widać w odniesieniu do młodego pokolenia. Wynika to poniekąd z różnicy pokoleń. To nowe pokolenie jest inne, w naszym odbiorze bardzo trudne do zrozumienia, aczkolwiek już się to definiuje – mamy pokolenie X, Y. Technologia i technika powoduje, że wyrosło nam pokolenie zupełnie inaczej myślące – ale myślące. Ja bym też próbował tak trochę bronić to pokolenie. Bardziej przeanalizować pod kątem, jakie ono jest, jakie ma wady i zalety. I gdybyśmy spróbowali przeanalizować te zalety tak, żeby te wady się spłaszczyły, to pewnie byłoby nam łatwiej. Jest to trudny proces, związany ze zmianą postaw. A tych młodych postaw my raczej nie zmienimy – ono wyrasta z natury rzeczy ze środowiska, które myśmy (nota bene) sami stworzyli.*

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: *Brakuje też samodzielności. Nie uczy się samodzielności na stanowisku pracy. Jeśli taki człowiek młody, ambitny pracuje na stanowisku i widzi, że może coś udoskonalić, gdyby miał samodzielność i odwagę, a nie stać bezradnie.*

2.3.2. Analiza i ocena jakości zasobów pracy

Znaczna deficytowość wymienionych powyżej zawodów i duże braki kompetencyjne, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników młodych pozwalają na stwierdzenie, że jakość zasobów pracy jest niewystarczająca. Najniżej jakości pracy została oceniona w tych branżach, które swoje zasoby opierają

na pracownikach fizycznych, niewykwalifikowanych, traktujących miejsce pracy jako coś tymczasowego i często rotujących. Jako główne przyczyny niskiej jakości zasobów we wszystkich branżach można wyodrębnić:

- rozwiązania stosowane w obrębie systemu szkolnictwa branżowego skutkujące odejściem od kształcenia praktycznego w szkołach branżowych, które przejawiają się:
 - ✓ zbyt dużą liczbą przedmiotów teoretycznych,
 - ✓ niewłaściwą organizacją praktyk zawodowych,
 - ✓ niewystarczającym czasem trwania praktyk zawodowych,
 - ✓ nieodpowiednią formą egzaminu zawodowego, który jednocześnie nie pozwala na zweryfikowanie praktycznych umiejętności i wymusza teoretyczne przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu,
 - ✓ brakiem zainteresowania nauczycieli przedmiotów zawodowych nauczaniem praktycznym i kontaktami z przedsiębiorstwami,
 - ✓ brakiem i „przeterminowaniem” kompetencji i wiedzy nauczycieli,
- rozwiązania stosowane w obrębie szkolnictwa wyższego, zwłaszcza w odniesieniu do kształcenia na kierunkach inżynierskich i menedżerskich, które przejawiają się:
 - ✓ zbyt teoretycznym kształceniem – nastawieniem studenta na zdobywanie wiedzy kosztem nabywania umiejętności praktycznych,
 - ✓ niewystępowaniem lub zbyt krótkim czasem trwania praktyk zawodowych,
 - ✓ niewystarczającą współpracą uczelni z przedsiębiorcami,
- niską atrakcyjność podlaskiego rynku pracy skutkującą odpływem kompetentnych pracowników z regionu,
- mentalność pracowników i ich negatywne postawy wobec pracy,
- postrzeganie przez społeczeństwo kształcenia zawodowego jako kształcenia gorszej kategorii, co skutkuje niechęcią do podejmowania nauki w szkołach branżowych a w rezultacie kształtowaniem się rynku pracownika,
- politykę społeczną państwa przyczyniającą się do bierności zawodowej.

Wyodrębniono również czynniki charakterystyczne dla poszczególnych branż:

- przedstawiciele przemysłu drzewnego zwrócili uwagę na szarą strefę obniżającą rentowność branży i jednocześnie powodującą odchodzenie kompetentnych pracowników, którzy w związku z niskimi zarobkami „na etacie” rozpoczęli działalność „na czarno”,
- przedstawiciele gastronomii zwrócili uwagę na niemożność szkolenia pracowników w wybranych przez siebie aspektach przyczyniających się w perspektywie do rzeczowego podniesienia kompetencji,
- przedstawiciele hotelarstwa i turystyki zwrócili uwagę na deregulację zawodów (na przykładzie pilota wycieczek) skutkującą „samozwańczymi specjalistami” i błędny dobór parametrów do kursów doszkalających i zawodowych,
- przedstawiciele branży medycznej zwrócili uwagę na szybko zmieniające się prawo w zamówieniach publicznych i związaną z tym ogromną odpowiedzialnością niepowiązaną z gratyfikacją finansową oraz błędny dobór parametrów do kursów doszkalających i zawodowych.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Ja reprezentuję przedsiębiorstwo przemysłu maszynowego – produkcja specyficzna, trudna, wymagająca kwalifikacji i umiejętności. I inżynier z wykształceniem po szkole wyższej jest inwalidą krótko mówiąc. Bo ma tylko ten tytuł zapisany przed nazwiskiem.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Następna dziedzina – zawody rzadkie – typu automatycy ze sterowaniami od określonych umiejętności. Te umiejętności się pokończyły wśród kadry technicznej, która wykłada, która kształci. Również na uczelniach technicznych, z całym szacunkiem do ludzi z tytułami (...) brak praktyki zawodowej. Nawet najlepsza literatura nie pozwoli przekazać istoty, szczególnie w tych elementach, które potem tworzą szkielet umiejętności i kompetencji zawodowych – czyli zarówno te elementy twarde, jak i miękkie.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Ale też zmiany systemowe nie poszły tam gdzie trzeba. Jeżeli w technikum mechanicznym jest więcej przedmiotów ogólnokształcących, to nie jest to dobre. Dzisiaj jeśli pracownik przychodzi po technikum mechanicznym i on nie wie, co to jest suwmiarka i nie zna rysunku technicznego, no to już jest ból..., co więcej, taki*

pracownik odbywa w ciągu tygodnia pięć rozmów kwalifikacyjnych w różnych miejscach. (...) Trzeba wrócić do starego systemu nauczania.

Przedstawiciel branży budowlanej: *Studenci z branży IT, zanim skończą studia są tak naprawdę pracownikami. Różnice pomiędzy zarobkami osób z branży IT w Białymstoku i innych rejonach są ogromne. Nie liczymy na to, że ludzie ci nie będą od nas wyjeżdżać, bo będą.*

Przedstawiciel branży budowlanej: *Ale my tu mówimy, że fajnie gdyby ludzie wrócili do zawodówek. Tylko ci młodzi ludzie nie wrócą jak nie zmienimy mentalności rodziców. Bo to rodzice kształtują dzisiaj ten pęd za poziomem wykształcenia, nie za zawodem, ale za poziomem wykształcenia, on poszedł w bardzo złym kierunku. Dzisiaj rodzice jak słyszą, że dziecko by chciało pójść do zawodówki, to jest niehonor. Ale co jest niehonorem? Zdobyć dobry zawód?*

Przedstawiciel branży budowlanej: *Panują w Polsce stereotypy, że praca w Polsce na budowie to jest coś bardzo niskie społecznie, niepłatne. Natomiast moim zdaniem pracownicy budowlani radzą sobie bardzo dobrze, mają dobre zarobki i żyją na naprawdę dobrym poziomie.*

Przedstawiciel branży transportowej: *Nie ma z kogo wybierać. Jest niż demograficzny, jest migracja, sposób kształcenia, moda na określone zawody na poziomie szkół średnich zawodowych. Wprawdzie trend kształcenia ogólnozawodowego na rzecz kształcenia technicznego się odwraca w tą oczekiwaną przez nas stronę, ale to dzieje się powoli.*

Przedstawiciel branży handlowej: *Problemem jest brak przekonania, że każdy zawód ma wartość i praca zawodowa jest dobrą pracą. Znam wiele osób, które pracują fizycznie i są one na wyższym poziomie finansowym niż pozostali.*

Przedstawiciel branży gastronomicznej: *Przedsiębiorcy nie chcą brać uczniów na praktyki. Bo wzięcie trzech klas (tak jak my robimy) to konieczność zapewnienia im warunków. I przedsiębiorcy tego nie chcą robić.*

Przedstawiciel branży gastronomicznej: *Pracowników interesuje tylko to, ile będą zarabiali, nie za bardzo chcą mówić np. o tym, co umieją. Ważne jest to, ile będą zarabiali, niezależnie od tego, czy mają kompetencje czy nie. To jest pierwsza kwestia. Druga kwestia – to zero lojalności – czyli pracownik po tygodniu, miesiącu, czy dwóch, jeśli ktoś mu zaproponuje stawkę o 1 zł wyższą to on rzuca wszystko i mówi, od jutra nie przychodzę. I dla niego*

wszystko jest ok. I on już nie rozmawia – czy chce zostać, czy nie, po prostu komunikuje, że od jutra go nie będzie.

Przedstawiciel branży turystycznej: *Błędny dobór parametrów do kursów organizowanych przez Urząd Pracy. Jeśli mamy parametr 50+ w turystyce np. na przewodnika, to ile ten przewodnik będzie pracował? To jest duży błąd. Jeśli przewodnik idzie wolniej niż grupa... musimy patrzeć na to, jak wydawane są pieniądze UP. Część szkoleń, na które przeznaczane są olbrzymie środki nie mają naborów, bo ludzie nie są zainteresowani.*

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: *Myślę, że głównym nieszczęściem naszego regionu jest to, o czym już mówiliśmy – że od nas wyjeżdżają najlepsi. (...) I trochę zostajemy z takim urobkiem, z którym dalej trzeba funkcjonować.*

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: *Bezrobocie, kształcenie na poziomie wiedzy uporządkowanej, to jest wszystko pięknie opisane, każda kompetencja ma nawet swój symbol, ale na tym koniec. Kształcenie na poziomie wiedzy uporządkowanej to bardzo duży problem.*

2.3.3. Identyfikacja oczekiwań pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych

Proces badań jakościowych potwierdził, że pracodawcy mają potrzebę współpracy dotyczącą kształcenia zawodowego. Analizując aktualny stan ofert zwracają uwagę na jego niedostatki. Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych skupiają się przede wszystkim wokół aspektu jakości, aktualności i praktyczności kształcenia. Identyfikując oczekiwania pracodawców nie zauważono różnic w ich postrzeganiu wynikających z przynależności do danej branży. Przedsiębiorcy zwracali uwagę przede wszystkim na:

- konieczność nawiązania stałej współpracy z przedsiębiorcami,
- zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne,
- dostosowanie kierunków kształcenia do wymogów rynku pracy,
- włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb na rynku pracy,
- rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami,

- możliwości stworzenia kierunków zamawianych również na poziomie szkół branżowych,
- zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami,
- zwiększenie zainteresowania nauczycieli realiami rynku,
- konieczność podnoszenia kompetencji i poziomu wiedzy przez nauczycieli,
- możliwość współorganizacji przez pracodawców staży i praktyk z deklaracją dalszej współpracy indywidualnej,
- konieczność wydłużenia czasu praktyk i zajęć praktycznych,
- zmniejszenie liczebności praktykantów przyjmowanych przez przedsiębiorców w jednostce czasu,
- refundację kosztów praktyk ponoszonych przez pracodawcę,
- zwiększenie udziału szkół w angażowanie się w aktywizowanie uczniów,
- zwiększenie wśród uczniów i studentów świadomości dotyczącej gospodarki Podlasia,
- konieczność „odczarowania pracy fizycznej” również na poziomie szkoły branżowej.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel branży gastronomicznej: *Moim zdaniem sposób proponowany przez szkołę jest nienajlepszy. Chciałem przekonać do swoich racji dyrektora, rozmawiałem również z zastępcą dyrektora, ona raczej podziela mój pogląd, ale dyrektor jest nieprzejednany. Rzecz polega na tym, że jak on ma 15 osób, to chce, żeby te 15 osób było w jednym obiekcie. Z nauczycielem. Ja nie mam nic przeciwko temu, mamy też takie obiekty. Ale nie wszystkie. Zaproponowałem więc panu dyrektorowi żeby po 5-7 osób rozdzielić do tych zakładów, natomiast nie musi być moim zdaniem nauczyciel non stop z uczniami. Odpowiedni pracownik może się nimi zająć. Natomiast nauczyciel na zasadzie objazdu skontroluje, odpyta i zrobi to co trzeba. I można w taki sposób przyjąć więcej młodzieży i ta młodzież więcej by skorzystała. Jeżeli na jednych zajęciach jest 15 osób, na których jest kuchnia, to połowa na pewno będzie się objajać.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Prośba też jest do nauczycieli żeby przychodzili do firm, żeby zechcieli przyjść zobaczyć, jak wyglądają realia. Ile my prosimy o to nauczycieli... to się praktycznie nie zdarza.*

Jedynie kilkakrotnie byli nauczyciele ze szkół zawodowych, a i to, przy okazji pobytu z uczniami.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Szukaliśmy nauczyciela rysunku technicznego. I jak oni poprzychodzili, to sami mówili, ja przepraszam, ale ja przez 20 lat uczę tylko jednego rysunku... więc o czym my mówimy. Nasi konstruktorzy poprawiają rysunki profesorów...*

Przedstawiciel branży handlowej: *Kiedyś były takie stypendia fundowane. Młody człowiek otrzymywał podczas edukacji jakieś pieniądze, potem miał w związku z tym obowiązek odpracować jakiś czas, np. trzy lata. jeśli tego nie zrobił, musiał zwrócić otrzymane podczas nauki pieniądze. O ile się orientuję, przepisy prawne pozwalają na coś takiego, natomiast nie ma zainteresowania ze strony szkół. Ja kiedyś podczas rozmowy z jednym z dyrektorów szkół sygnalizowałem, że my jesteśmy taką formą zainteresowani, że chcielibyśmy fundować młodzieży stypendia i podpisywać takie umowy o pracę. Nie zostało to nagłośnione przez szkołę.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Student jest wrzucony na rynek i ma robić co chce. Student nie ma znajomości rynku pracy. Z czego to wynika? On kończy studia i szuka ofert pracy – być może coś sobie dopasuje. Nie jest na rynku pracy, nie ma znajomości rynku, nie wie, jakie systemy funkcjonują na rynku, jakie standardy występują na rynku. Z mojego punktu widzenia student nie ma znajomości rynku i w związku z tym jest pozostawiony sam sobie na rynku, nie wie, co się dzieje w firmach. Firma się rozwija, idzie z czasem z postępem, natomiast uczelnia trochę odstaje – rozwija się wolniej. Fajnie by było, gdyby kadra uczelni widziała jakie systemy występują w podlaskich firmach żeby potem dostosować kształcenie do realiów tego, co dzieje się w firmach. Być może to sprawiłoby, że studenci nie wyjeżdżaliby z Podlasia, bo znalazłyby regionalne systemy, mieliby wiedzę, wiedzieliby czy sprostają regionalnemu rynkowi pracy.*

Przedstawiciel branży turystycznej: *Powinny się odbywać spotkania pracodawców ze szkołami, z uczniami. Tak, jak jest to realizowane w Stanach. Tak, żeby pracodawca dogadywał się bezpośrednio ze studentem, uczniem i potem go bezpośrednio prowadził. Pracodawca w niego inwestował, uczeń nabywał wiedzę i potem u tego pracodawcy zostawał.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: Absolwenci absolutnie nie potrafią obsługiwać bardziej zaawansowanych maszyn. Ich znajomości kończą się na elektronarzędziach. Jest nacisk na to, żeby warsztaty szkolne były wyposażone w lepsze maszyny, ale pewnie minie jeszcze parę lat zanim to nastąpi. Problemem jest też to, na jakich programach pracują uczniowie – dotyczących projektowania, rysunku technicznego itp. Jak ja podałam nazwy tych programów, na których my pracujemy – w szkołach ich nie znają tych programów. Jeśli nauczyciele nie mają wiedzy o tych programach, to co oni mogą przekazać?

Przedstawiciel branży budowlanej: Dlatego my, współpracując ze szkołą zawodową, już na etapie rekrutowania, jeździmy z nauczycielami czy dyrektorem szkoły po różnych gimnazjach i robimy spotkania z dziećmi i z rodzicami, gdzie nakreśla się perspektywy, możliwości rozwoju. Bo taka osoba idąc do zawodówki ma ścieżkę otwartą: zawodówka, technikum, politechnika. Przekonuje się, żeby mieć ten fach w ręce.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: Należałoby zacząć od zebrania oczekiwań takiego przedsiębiorstwa, żeby uczelnia czy szkoła rozumiała, czego my jako firma tak naprawdę oczekujemy od absolwentów. Żeby był spis oczekiwań „per firma” i wtedy na podstawie tych oczekiwań, można byłoby pogrupować sobie działy i elementy tematyczne, na podstawie których można byłoby pomyśleć o programach szkoleniowych dla studentów i uczniów, albo przedstawić te oczekiwania i powiedzieć mu, że jeśli ma aspiracje aplikować do tej firmy, to musi to, to i to – ale jeszcze na etapie szkoły czy studiów. Nie na etapie szukania pracy, ale na etapie wcześniejszym. To co powiedział Pan Prezes na przykładzie Niemiec – kształcimy się konkretnie, pod oczekiwania danej firmy.

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: My spotykamy się z uczniami i tłumaczymy jak wygląda bieżąca sytuacja, jak wyglądają perspektywy na przyszłość. Dlaczego warto skończyć szkołę i dlaczego warto wybrać szkołę zawodową czy technikum, a nie np. liceum ogólnokształcące i iść na studia. Pokazujemy, jakie są różnice w zarobkach i młodzież jest zdziwiona.

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: Wracając do kluczowej kwestii – czyli edukacji. Ona nie jest aż tak bardzo winna. Ona też musi urabiać ten bardzo trudny rynek związany i z potrzebami, i z tym, co z tą młodą kadrą

można zrobić. Rzeczywiście tak jest, że młodzież ma aspiracje, i nasze środowisko wykreowało taki obyczaj – macie być ambitni, żaden kucharz, kelner was nie dotyczy. Wszyscy mówią to samo – rodzina, szkoła – „ambicja, ambicja, ambicja”. Później jest zderzenie z rynkiem i wygląda to tak, jak wygląda. To co może teraz zrobić edukacja, czy system kształcenia, to bardziej nastawić się na takie uczenie dotyczące myślenia, postaw. Edukacja powinna się przekształcić w taką umiejętność radzenia sobie, myślenia, przedsiębiorczości, zaradności, logicznego myślenia. Czegoś takiego, co stworzy nie pokolenie ambitne, wyzute z wartości, ale właśnie takie, żeby nastąpiła pewnego rodzaju reasumpcja naszych wartości.

Formułując swoje oczekiwania dotyczące kształcenia w formach pozaszkolnych eksperci również nie wskazywali odmiennych potrzeb w zależności od reprezentowanej branży. Pracodawcy – podobnie jak w przypadku form szkolnych zwrócili uwagę na jakość kształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem:

- zwiększenia nacisku na kształcenie praktyczne, w tym również szkolenia w miejscach pracy,
- dostosowanie kształcenia do wymogów rynku pracy,
- konieczność podnoszenia kompetencji i poziomu wiedzy przez nauczycieli.

W przypadku szkoleń doksztalających skierowanych do osób aktywnych zawodowo i podnoszących swoje kompetencje w odniesieniu do zajmowanego lub planowanego w ścieżce rozwoju kariery stanowiska pracy (a więc bardzo ograniczonych czasowo) zwracano też uwagę na możliwość optymalnego wykorzystania czasu poświęconego na doksztalanie – przeprowadzanie szkoleń w miejscu pracy i w elastycznym czasie, dopasowanym również do potrzeb i preferencji kursanta a nie tylko instytucji szkoleniowej. Zwrócono także uwagę na rzetelność i uczciwość jednostek doksztalających, gdyż w swojej praktyce przedsiębiorcy stykali się z nieuczciwym podejściem do pracy jednostek szkolących korzystających z programów dofinansowujących.

Podobnie jak w przypadku form szkolnych zwrócono uwagę na konieczność informowania osób uczestniczących w szkoleniach i kursach o możliwościach z nimi związanych oraz mobilizowanie uczestników do jak największej aktywności i mobilności (również w aspekcie korzystania z doksztalania).

Dodatkowo, za niezwykle istotne przedsiębiorcy uznali również rzeczywiste włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb na rynku pracy i idącą za tym możliwość większej partycypacji w formułowaniu oferty szkoleniowej – w odniesieniu do jednostek kształcących, ale przede wszystkim – pośredniczących i dofinansowujących szkolenia. Przedsiębiorcy są szczególnie zainteresowani dopasowaniem oferty instytucji kształcących do ich indywidualnych potrzeb, szkoleń „szytych na miarę” zamiast oferowanej im kafeterii szkoleń, która nie zawsze jest odzwierciedleniem rzeczywistych braków zasobowych i kompetencyjnych.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel branży handlowej: *Ja bym chciał odwrócić ten temat. Mnie nie interesuje, co Urząd Pracy ma do zaoferowania, jakie szkolenia oni oferują. Mnie interesuje produkt, który posiada Urząd Pracy – jest to bon szkoleniowy. Urząd Pracy mówi „damy ci bon szkoleniowy na 5 czy 10 tys., a ty sobie wybierz szkolenie, które cię interesuje – my je sfinansujemy”. A nie Urząd Pracy mówi: „robimy szkolenie dla operatorów koparek”.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *KFS to dobry pomysł, natomiast jak grzyby po deszczu wyrastają takie instytucje, które korzystają z tych pieniędzy i my po kilku mało efektywnych kursach stwierdziliśmy, że pomimo dofinansowania to się mało opłaca – po ok. pół godzinie nasi kursanci – czyli nasi pracownicy stwierdzili, że wiedzą więcej od pani prowadzącej. Trzeba zwrócić większą uwagę na to, jaka jest jakość tych szkoleń, bo niejednokrotnie, pomimo dofinansowania koszty związane z nieobecnością pracownika, z delegacjami przewyższają potencjalne korzyści.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Ja ostatnio uczestniczyłem w inicjatywie polegającej na tym, że pracownik odbywał kurs wynikający z jego prywatnej inicjatywy. W kursie mógł uczestniczyć każdy pracownik, który chciał rozszerzyć swoje kwalifikacje. Kurs polegał na tym, że CKU wyszło z inicjatywą (z dofinansowania unijnego) polegającą na tym, że organizują kurs na ślusarza, spawacza, logistę, wózkowego, operatora obróbki skrawania, gdzie oni zapewniają wiedzę teoretyczną i wykładowców z części teoretycznej, natomiast część praktyczna odbywa się w miejscu, gdzie pracuje kursant. Kurs trwał rok, były to zajęcia weekendowe, mało kto chodził na zajęcia teoretyczne, wszyscy korzystali z praktyki.*

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego: *Dopasowanie kształcenia zawodowego w województwie w formach pozaszkolnych, korzystanie z programu... obawiam się, że będzie to, co jest... czyli wyrywanie „kasiory” żeby otworzyć cokolwiek – ja kilkakrotnie odmówiłem, jako firma, kształcenia w technologiach cyfrowych, no bo oni teoretycznie potrzebują ileś tam godzin na wykształcenie, ale mówią to wie pan, jakoś się dogadamy. No nie ma jakoś tam... takie są niestety realia. A żeby osiągnąć efekt kształcenia, to to kształcenie musi przebiegać uczciwie.*

Przedstawiciel branży gastronomicznej: *Dla pracowników fizycznych, już na etapie szkolenia powinna być przekazywana wiedza, że nie będą oni zarabiać minimalnych pieniędzy. Taka informacja na jakimś etapie powinna być przekazana. Medialnie też.*

Przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu: *Powinny być organizowane również praktyki zagraniczne. Ja dostałem kilku pracowników, w zasadzie stażystów po programie „Czas na staż”. Po praktykach na Zachodzie to są zupełnie inni ludzie. Oni odbyli praktyki w Hiszpanii, Niemczech... z tym pracownikiem dało się pracować, rozmawiać, on miał swoje pomysły, proponował nowe rzeczy. Taki pracownik ma dużą wiedzę, potrafi się nią dzielić.*

2.4. Wyniki badań typu foresight

2.4.1. Wyniki badań Delphi

Jednym z narzędzi wykorzystanym do opisu kształcenia zawodowego oraz korzystania przez pracodawców z instrumentów rynku pracy w przyszłości było badanie Delphi. Materiał zaczerpnięty z przeprowadzonych badań poparty wiedzą ekspercką pozwolił na sformułowanie dwóch tez dotyczących rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim:

Teza 1: Szkolenia zawodowe są najpowszechniejszą formą niwelowania deficytowości zawodów;

Teza 2: Pozaszkolne formy kształcenia zawodowego są głównym narzędziem podnoszenia deficytowych kwalifikacji;

oraz dwóch tez dotyczących instrumentów rynku pracy:

Teza 3: KFS, PO WER czy PSF są powszechnie wykorzystywanymi przez przedsiębiorców instrumentami wsparcia;

Teza 4: Korzystanie z zasobów KFS, PO WER, PSF znacząco przyczynia się do wzrostu konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw.

Do oceny powyższych tez, pod kątem ich istotności, prawdopodobieństwa realizacji, czynników im sprzyjających oraz barier je ograniczających poproszono przedstawicieli pracodawców reprezentujących badane branże.

W odniesieniu do wszystkich tez sformułowano pytanie dotyczące prawdopodobnego czasu realizacji danej tezy z wariantami:

- do roku 2018,
- od 2018 do 2022,
- po roku 2022,
- nigdy.

Zespół ekspertów, w odniesieniu do dwóch pierwszych tez dotyczących rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, w oparciu o wyniki uzyskane w procesie badawczym, wygenerował zestaw czynników, oraz barier poddanych ocenie w badaniu Delphi. Za czynniki mogące sprzyjać w realizacji tezy 1 i tezy 2 uznano:

- zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm,
- zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych,
- uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń,
- wysoką motywację pracowników do szkoleń.

Natomiast jako bariery ograniczające realizację tez uznano:

- zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm,
- zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych,
- skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń,
- niską motywację pracowników do szkoleń.

W odniesieniu do dwóch kolejnych tez dotyczących instrumentów wsparcia rynku pracy zestaw czynników sprzyjających był następujący:

- zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej,

- uproszczenie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców,
- rozszerzenie oferty KFS/PO WER/PSF,

Natomiast zestaw barier ograniczających realizację tez to:

- obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej,
- skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców,
- ograniczenie oferty KFS/PO WER/PSF.

Oceniając wpływ czynników sprzyjających i barier ograniczających realizację danej tezy respondenci wykorzystywali skalę 5-stopniową, gdzie siła wpływu oznaczała: 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

Jednym z elementów badania Delphi było określenie przez respondentów okresu prawdopodobnej realizacji danej tezy w przyszłości. Oceniając prawdopodobieństwo wystąpienia danej tezy można było również wskazać możliwość niezrealizowania się tezy w przyszłości, wówczas respondent zaznaczał wariant „nigdy”.

Poszczególne tezy charakteryzowały się podobnym rozkładem prawdopodobieństwa ich realizacji. Najmniejsze szanse na bliską realizację (do 2018 roku) ma według badanych teza 2, czyli *Pozaszkolne formy kształcenia zawodowego są głównym narzędziem podnoszenia deficytowych kwalifikacji*. Na uwagę zasługuje fakt, że od 3% do 6% badanych przewiduje, że tezy nigdy się nie zrealizują (Wykres 2.46).

W celu oceny czynników pod względem ich siły sprzyjania w realizacji danej tezy wyznaczono dla każdego czynnika wskaźnik sprzyjania według wzoru:

$$W_C = \frac{n_{BD} \cdot 100 + n_D \cdot 75 + n_{\xi} \cdot 50 + n_N \cdot 25 + n_{BN} \cdot 0}{n - n_{NZ}}$$

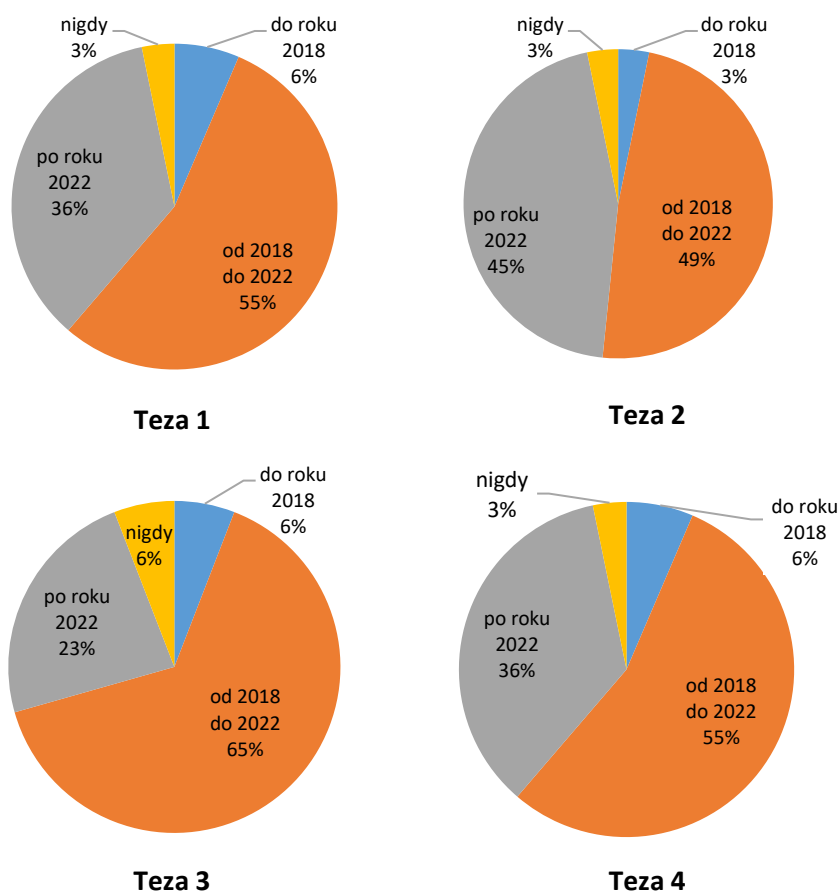
gdzie :

- n_{BD} - liczba odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu”;
- n_D - liczba odpowiedzi „w dużym stopniu”;
- n_{ξ} - liczba odpowiedzi „w średnim stopniu”;
- n_N - liczba odpowiedzi „w niskim stopniu”;
- n_{BN} - liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;

n_{NZ} - liczba odpowiedzi „nie mam zdania”;
n- liczba wszystkich odpowiedzi.

Wskaźnik przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 100, przy czym poziom liczbowy wskaźnika powyżej 50 świadczy o wysokim stopniu sprzyjania czynnika w realizacji tezy; im wartość wskaźnika jest bliższa 100, tym stopień sprzyjania jest wyższy. Wskaźniki poniżej 50 oznaczają niski stopień sprzyjania danego czynnika w realizacji tezy, przy czym im wartość wskaźnika jest bliższa zeru, tym stopień oddziaływania jest niższy.

Wykres 2.46. Ocena prawdopodobieństwa realizacji tezy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Czynniki najbardziej sprzyjające realizacji tezy 1, czyli *Szkolenia zawodowe są najpowszechniejszą formą niwelowania deficytowości zawodów*, to uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń oraz zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych. Uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń to również czynnik najbardziej sprzyjający realizacji tezy 2, czyli *Pozaszkolne formy kształcenia zawodowego są głównym narzędziem podnoszenia deficytowych kwalifikacji*. Wskaźniki określające stopień sprzyjania poszczególnych czynników realizacji tezy 2 związanych z rozwojem kształcenia zawodowego w województwie podlaskim przedstawiono w tabeli 2.21.

Tabela 2.21. Siła sprzyjania czynników w realizacji tezy dotyczących rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim

| Teza | Czynnik | | | |
|--------|---|--|---|---|
| | zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | wysoka motywacja pracowników do szkoleń |
| Teza 1 | 56,06 | 80,15 | 81,06 | 79,03 |
| Teza 2 | 63,71 | 77,42 | 81,03 | 78,70 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

W celu oceny czynników pod względem ich siły utrudniania realizacji danej tezy wyznaczono dla każdego czynnika wskaźnik barier według wzoru:

$$W_B = \frac{n_{BD} \cdot 100 + n_D \cdot 75 + n_\zeta \cdot 50 + n_N \cdot 25 + n_{BN} \cdot 0}{n - n_{NZ}}$$

gdzie :

n_{BD} - liczba odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu”;

n_D - liczba odpowiedzi „w dużym stopniu”;

n_ζ - liczba odpowiedzi „w średnim stopniu”;

n_N - liczba odpowiedzi „w niskim stopniu”;

n_{BN} - liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;

n_{NZ} - liczba odpowiedzi „nie mam zdania”;

n - liczba wszystkich odpowiedzi.

Wskaźnik przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 100, przy czym poziom liczbowy wskaźnika powyżej 50 świadczy o wysokim stopniu utrudniania czynnika w realizacji tezy; im wartość wskaźnika jest bliższa 100, tym stopień utrudniania jest wyższy. Wskaźniki poniżej 50 oznaczają niski stopień utrudniania danego czynnika w realizacji tezy, przy czym im wartość wskaźnika jest bliższa zeru, tym stopień utrudniania jest niższy.

W tabeli 2.22 przedstawiono obliczenia dotyczące wskaźników dla barier utrudniających realizację tez związanych z rozwojem kształcenia zawodowego w województwie podlaskim. W przypadku tezy 1 jej realizację najbardziej utrudniałyby skomplikowane procedury związane z poszukiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń. W przypadku tezy 2 jej realizację utrudnia najbardziej niska motywacja pracowników do szkoleń.

Tabela 2.22. Siła utrudniania barier w realizacji tez dotyczących rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim

| Teza | Bariera | | | |
|--------|--|---|---|--|
| | zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | niska motywacja pracowników do szkoleń |
| Teza 1 | 56,82 | 65,91 | 75,83 | 69,35 |
| Teza 2 | 64,17 | 67,50 | 70,83 | 71,55 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Dla tez dotyczących instrumentów rynku pracy (teza 3, teza 4) również wyznaczono wskaźniki czynników i barier (tabela 2.23, tabela 2.24).

Tabela 2.23. Siła sprzyjania czynników w realizacji tez dotyczących instrumentów rynku pracy

| Teza | Czynnik | | |
|--------|--|--|------------------------------------|
| | zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | uproszczenie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | rozszerzenie oferty KFS/PO WER/PSF |
| Teza 3 | 65,00 | 76,43 | 77,27 |
| Teza 4 | 72,79 | 79,41 | 76,52 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Tabela 2.24. Siła utrudniania barier w realizacji tez dotyczących instrumentów rynku pracy

| Teza | Bariera | | |
|--------|--|--|------------------------------------|
| | obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | ograniczenie oferty KFS/PO WER/PSF |
| Teza 3 | 47,66 | 79,41 | 76,52 |
| Teza 4 | 53,91 | 56,82 | 64,84 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

W realizacji tezy 3, czyli *KFS, PO WER czy PSF są powszechnie wykorzystywanymi przez przedsiębiorców instrumentami wsparcia* najsilniej sprzyja rozszerzenia oferty instrumentów rynku pracy. Natomiast w realizacji tezy 4, czyli *Korzystanie z zasobów KFS, PO WER, PSF znacząco przyczynia się do wzrostu konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw* najsilniej sprzyja uproszczenie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców.

Realizację tezy 3 najbardziej utrudniają skomplikowane procedury związane ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców, zaś realizację tezy 4 najsilniej przeszkadza ograniczenie oferty instrumentów rynku pracy.

2.4.2. Wyniki analizy STEEPVL

W trakcie realizacji zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) zostały pozyskane informacje niezbędne do przeprowadzenia analizy STEEPVL. Głównym celem prac prowadzonych przez panel ekspercki była identyfikacja i wybór kluczowych czynników wpływających na niedobory zasobów pracy. Identyfikacja czynników możliwa była dzięki zastosowaniu analizy STEEPVL. Analiza ta obejmuje następujące klasy czynników: społeczne (Social), technologiczne (Technological), ekonomiczne (Economic), środowiskowe (Environmental), polityczno-prawne (Political) oraz wartości (Values). W opinii ekspertów wyłonione czynniki będą miały wpływ na rozwój niedoboru zasobów pracy, w perspektywie roku 2022. W następnej kolejności z listy czynników

zostały wybrane kluczowe czynniki zmian (key driving forces), charakteryzujące się jednocześnie dużym stopniem niepewności (co przekłada się na nieprzewidywalny kierunek rozwoju) oraz potencjalnie decydującym wpływem na niedobory zasobów pracy.

Podczas prac zespołu przeprowadzającego badanie wyłoniono zamknięty zestaw czynników społecznych (S), technologicznych (T), ekonomicznych (E), środowiskowych (EE), politycznych (P) prawnych (L) oraz wartości (V) wpływających na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim (tabela 2.25).

Tabela 2.25. Czynniki analizy STEEPVL

| Symbol | Nazwa czynnika | Opis czynnika |
|--------|---|--|
| S1 | Zmiany w strukturze potrzeb społeczeństwa | W strukturze potrzeb ludzi coraz wyższą pozycję zajmują potrzeby prestiżu, wyróżniania się i bycia innowacyjnym. Zaspokojenie tego typu potrzeb wymaga posiadania nowoczesnych produktów i usług. Zmiany w strukturze potrzeb są następstwem zwiększania się poziomu wiedzy społeczeństwa na temat nowoczesnych produktów i usług. |
| S2 | Migracje i mobilność ludności | Otwartość rynków pracy, w tym rynków zagranicznych powoduje, że coraz więcej ludzi dopatruje się realizacji swoich szans zawodowych poza granicami regionu i kraju. |
| S3 | Starzenie się społeczeństwa | Starzenie się społeczeństwa powoduje wzrost zapotrzebowania na zawody związane z zaspokajaniem potrzeb ludzi starszych. |
| T1 | Zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników | Postęp techniczny i technologiczny generuje zapotrzebowanie na pracowników o silnym potencjale wiedzy i umiejętności. Wysokokwalifikowani pracownicy decydują o efektywności wdrożonych systemów produkcyjnych, ale także skracają czas absorpcji nowych technologii przez przedsiębiorstwo. |
| T2 | Transport i logistyka | Rozwój technologiczny przedsiębiorstw uzależniony jest od sprawności infrastruktury technicznej, w której największe znaczenie przypisywane jest transportowi i logistyce. |
| T3 | Nowe technologie realizacji usług | Rozwój nowych technologii, w tym informatyzacji generuje zapotrzebowanie na specjalistów o bardziej różnorodnym spectrum umiejętności i kompetencji. |
| E1 | Poziom dochodów ludności | Wzrost dochodów ludności sprzyja nabywaniu produktów i usług o wysokiej jakości, w bardziej doskonały sposób zaspokajających dotychczasowe potrzeby. |
| E2 | Rozwój postaw przedsiębiorczych | Uwarunkowania społeczno-gospodarcze sprzyjają rozwojowi postaw przedsiębiorczych. Bezrobocie oraz większa |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| Symbol | Nazwa czynnika | Opis czynnika |
|--------|---|--|
| | | świadomość ludzi sprzyja samozatrudnieniu, podejmowaniu ryzyka i rozwijaniu własnych inicjatyw biznesowych. |
| E3 | Poziom eksportu | Ograniczenie regionalnego oraz wewnętrznego rynku wymusza ekspansję na rynki zagraniczne. Sprostanie wymaganiom zagranicznych odbiorców wymaga zatrudniania wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników ukierunkowanych na absorpcję nowych technologii i innowacyjność. |
| EE1 | Świadomość ekologiczna ludności | Rośnie świadomość, że ważny jest ekologiczny (zdrowy) tryb życia oznaczający potrzebę kontaktu z naturą i dbania o środowisko naturalne i siebie samego. Spełnienie tego kryterium jest istotnym czynnikiem decydującym o wyborze produktów przez nabywców. |
| EE2 | Stosowanie technologii ekologicznych w produkcji i usługach | Dbłość o środowisko naturalne staje się podstawowym wyzwaniem dla współczesnego przemysłu i usług, szczególnie funkcjonujących na obszarach atrakcyjnych przyrodniczo i turystycznie. |
| EE3 | Środowiskowe zasoby regionu | Województwo podlaskie jest regionem o wyjątkowych walorach naturalnych, posiadającym na swoim terenie parki narodowe, liczne atrakcje przyrodnicze (jeziora, rzeki, lasy) podnoszące potencjał turystyczny. Wpływa to na sposób wytwarzania produktów i usług oraz wdrażane technologie. |
| P1 | Wsparcie szkolnictwa zawodowego | Przyszłość gospodarki uzależniona jest od zmian w strukturze szkolnictwa, szczególnie w obszarze wsparcia i doskonalenia kształcenia zawodowego, zarówno pod kątem dostosowywania programów nauczania, jak i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli. |
| P2 | Dostępność zewnętrznych źródeł finansowania | Zewnętrzne źródła finansowania sprzyjają rozwojowi przedsiębiorstw, co w konsekwencji będzie generowało zapotrzebowanie na nowych pracowników. Zewnętrzne źródła finansowania umożliwiają też podnoszenie kwalifikacji pracowników. |
| P3 | Polityka wspierania zatrudnienia | Aktywizacja rynku pracy możliwa jest poprzez dofinansowanie i profesjonalizację działalności instytucji rynku pracy. |
| V1 | Otwartość na nowości, wartość postępu | Postęp technologiczny i dostępność komunikacyjna powodują szybszy przepływ informacji i wiedzy o nowych trendach w życiu społecznym, co powoduje powstanie popytu na nowe towary i usługi. |
| V2 | Preferowanie polskich marek | Dostrzegalne są pozytywne zmiany w postrzeganiu polskich produktów zarówno przez rodzimych jak i zagranicznych odbiorców. Umacnianie się polskich marek będzie sprzyjać polepszaniu wizerunku, a tym samym intensyfikacji sprzedaży. Skuteczne budowanie marek uzależnione jest od |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| Symbol | Nazwa czynnika | Opis czynnika |
|--------|--|--|
| | | jakości oferowanych produktów, co jest często wypadkową poziomu kwalifikacji pracowników odpowiedzialnych za ich tworzenie. |
| V3 | Społeczna odpowiedzialność biznesu | Ważnym czynnikiem wizerunkowym jest społeczna odpowiedzialność biznesu. Decyduje ona o wyborze kontrahenta, ale także sprzyja zatrudnianiu i zatrzymywaniu wykwalifikowanych specjalistów. |
| L1 | Przejrzystość i spójność stanowienia prawa | Rozwój przedsiębiorstw uzależniony jest od przejrzystości i spójności stanowienia prawa. Jego brak zmniejsza poziom podejmowanego ryzyka przez przedsiębiorstwo oraz ogranicza skłonność do konkurowania także w oparciu o kapitał ludzki. |
| L2 | Świadomość prawna społeczeństwa | Obserwuje się coraz wyższy poziom świadomości społeczeństwa w zakresie prawa, co wpływa na relacje pomiędzy pracodawcą a zatrudnionym. |
| L3 | Stabilność rozwiązań legislacyjnych | Stabilność rozwiązań legislacyjnych może sprzyjać zatrudnianiu nowych pracowników, także w związku z optymalizacją kosztów zatrudnienia. |

Źródło: opracowanie własne.

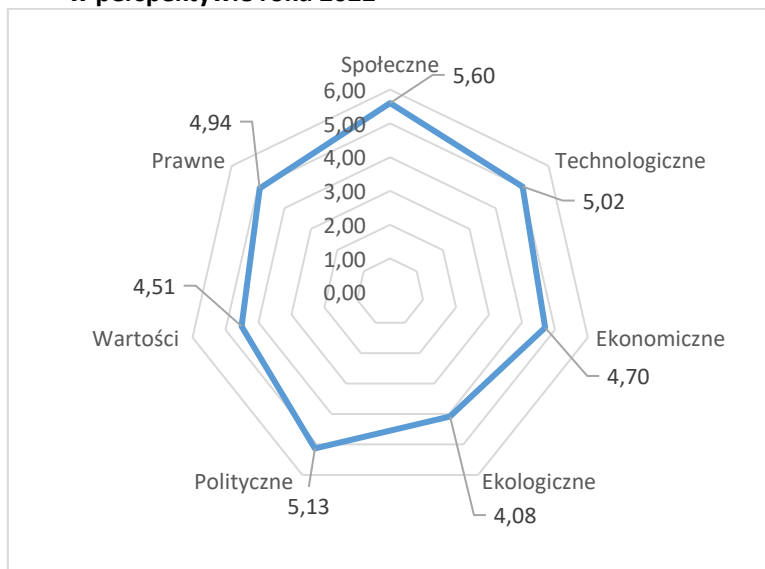
Ocena ważności (siły wpływu) oraz niepewności poszczególnych grup wskaźników przeprowadzona została przez osoby biorące udział w czterech zogniskowanych wywiadach grupowych, z wykorzystaniem kwestionariuszy ankietowych (por. aneks, załącznik nr 6). W skład osób dokonujących oceny weszli podlascy przedsiębiorcy reprezentujący analizowane branże oraz przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu. W wyniku przeprowadzonej oceny eksperci wskazali, iż najistotniejszy wpływ na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim będą miały czynniki społeczne, polityczne oraz technologiczne (wykres 2.47).

Jednocześnie za najmniej przewidywalne (najbardziej niepewne) uznano czynniki odnoszące się do wartości, ekologiczne, prawne i ekonomiczne (wykres 2.48).

Obserwując oceny siły wpływu poszczególnych czynników możemy stwierdzić, że reprezentanci analizowanych branż województwa podlaskiego uznali za najbardziej wpływające na niedobory zasobów pracy w przyszłości: migracje i mobilność ludności, starzenie się społeczeństwa oraz zmiany w strukturze potrzeb społeczeństwa. Wszystkie te czynniki należą do grupy czynników społecznych. Dodatkowo wskazano, jako silnie wpływający

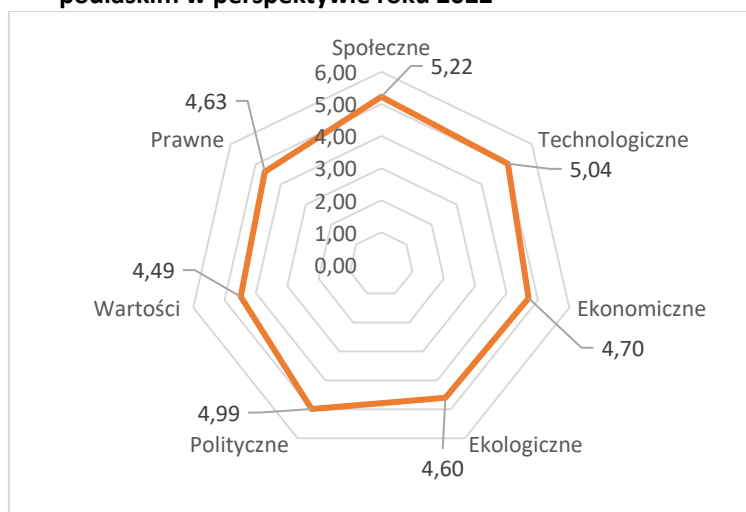
na niedobory zasobów pracy, czynnik związany z polityką, a mianowicie wsparcie szkolnictwa zawodowego (wykres 2.49).

Wykres 2.47. Ocena siły wpływu poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022



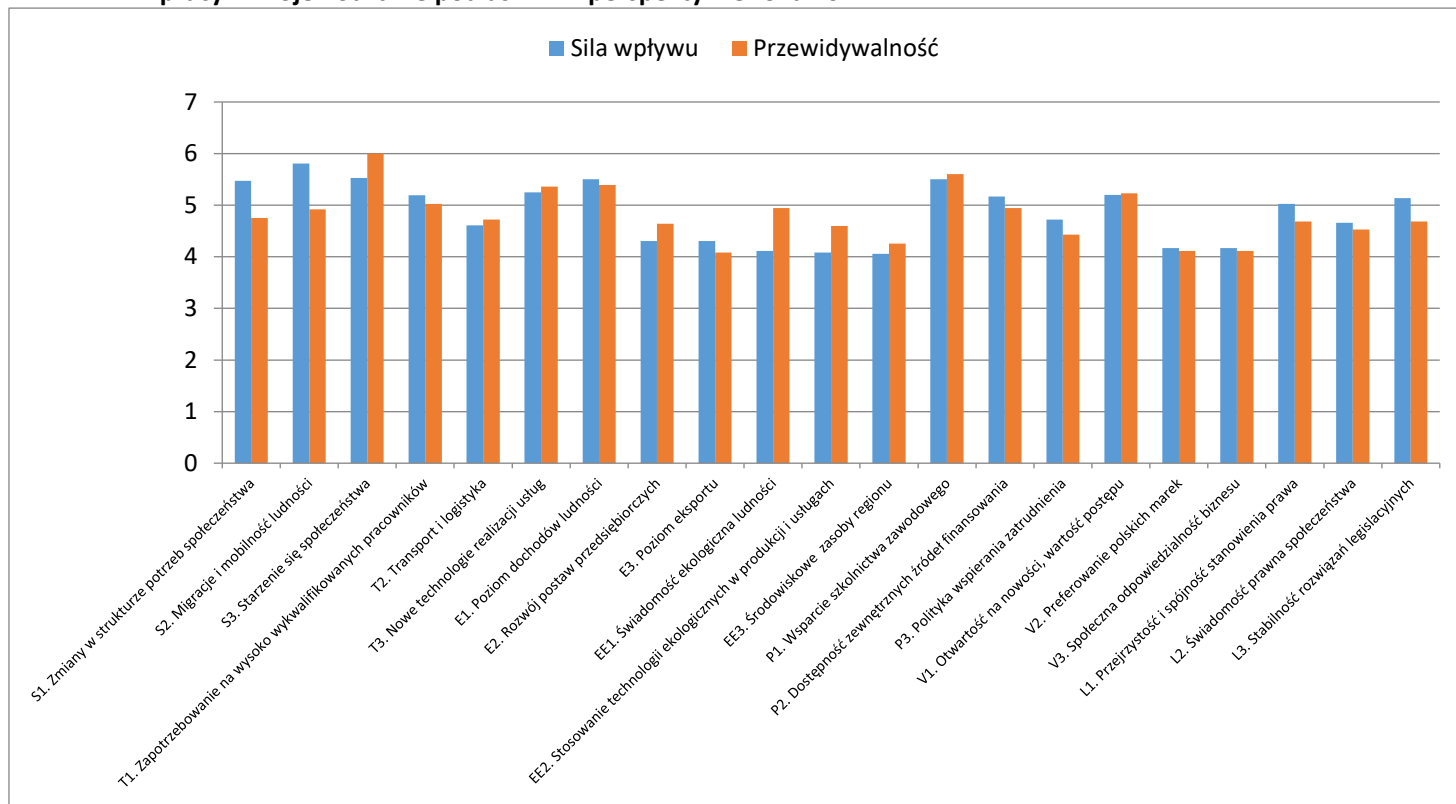
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Wykres 2.48. Ocena niepewności poszczególnych kategorii czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022



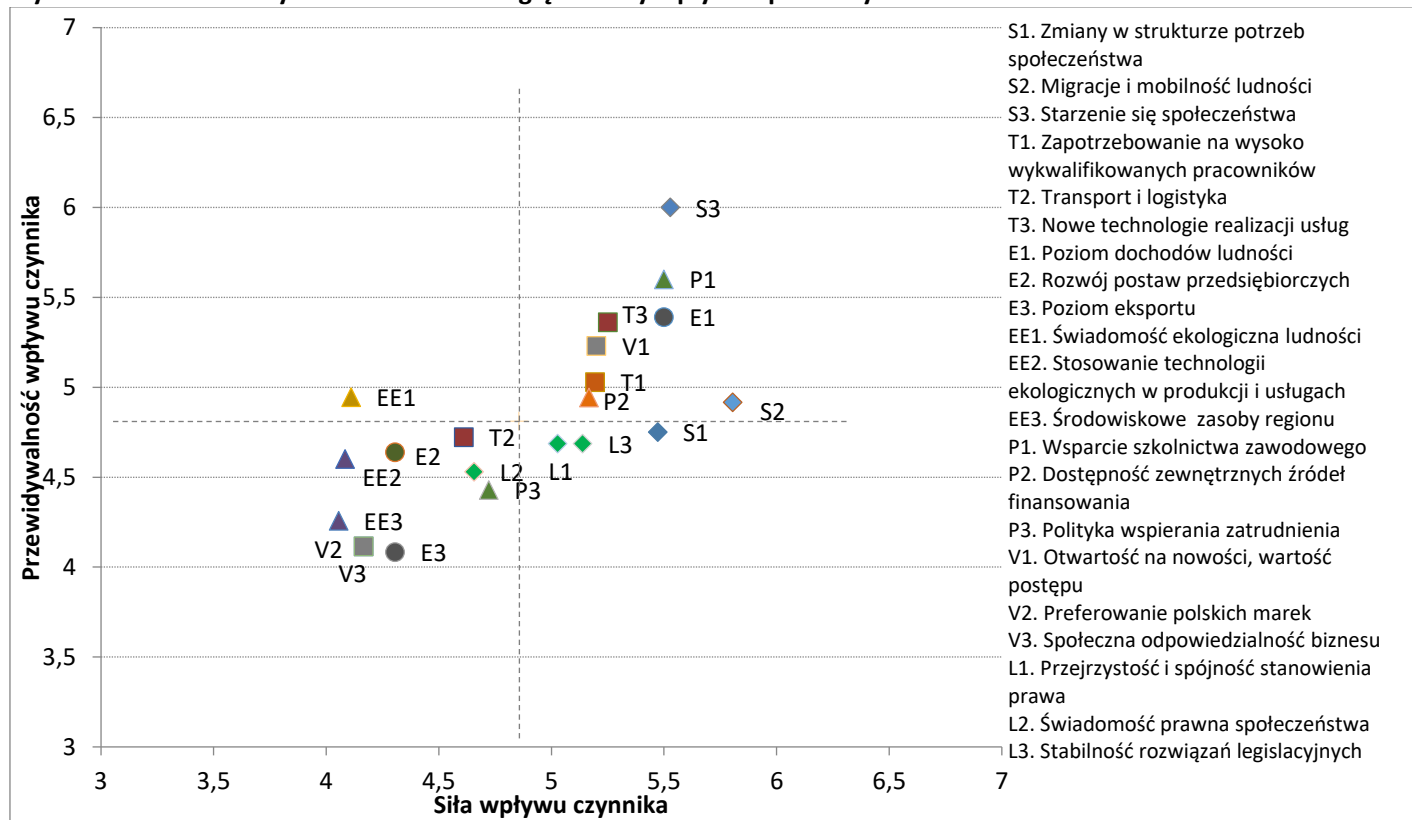
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Wykres 2.49. Ocena siły wpływu i niepewności poszczególnych czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Wykres 2.50. Podział czynników STEEPVL względem siły wpływu i przewidywalności



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Za najmniej przewidywalne czynniki uznano poziom eksportu, jako czynnik ekonomiczny oraz dwa czynniki związane z wartością: preferowanie polskich marek oraz społeczną odpowiedzialność biznesu (wykres 2.49).

Czynniki, które w przyszłości będą najsilniej wpływały na niedobory zasobów pracy i jednocześnie będą najbardziej nieprzewidywalne przedstawiono na wykresie 2.50 w IV ćwiartce wykresu i są to: S1 – zmiany w strukturze potrzeb społeczeństwa, L1 – przejrzystość spójność stanowienia prawa oraz L3 – stabilność rozwiązań legislacyjnych.

3. Analiza oferty edukacyjnej dotyczącej zawodów deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim

3.1. Wyniki analizy desk research

Państwa członkowskie Unii Europejskiej ze względu na przynależność do otwartej przestrzeni gospodarczej są zobowiązane do implementacji określonych dokumentów strategicznych na poziomie kraju. Podejmowane działania rozwojowe w obszarze szkolnictwa zawodowego muszą uwzględniać wielowymiarową diagnozę i prognozę potrzeb zmieniającego się krajowego rynku pracy. Zgodnie ze *Strategią Europa 2020* Unia Europejska kładzie duży nacisk na kształcenie i szkolenie, aby wspierać „inteligentny i zrównoważony rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu”. Komisja Europejska współpracując z państwami członkowskimi, pracodawcami i pracownikami podejmuje działania na rzecz poprawy między innymi jakości szkoleń (kształcenie i doskonalenie zawodowe), podnoszenia kwalifikacji oraz dostosowania programu nauki do potrzeb rynku pracy. Europejski kryzys gospodarczy i finansowy oraz wysokie stopy bezrobocia uwidoczniły w ostatnich latach potrzebę reformowania gospodarek i społeczeństw. Unia Europejska wskazuje na konieczność przygotowania elastycznych i dobrych jakościowo systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, które mogą być odpowiedzią na potrzeby dnia dzisiejszego i jutra⁴².

Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego 2014-2020 będący narzędziem realizacji *Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020*, określa zakres wsparcia z Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych w perspektywie 2014-2020 także w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Należy podkreślić, że *wzrost jakości i efektywności szkolnictwa zawodowego dostosowanego do potrzeb regionalnego i lokalnych rynków prac we współpracy z pracodawcami i przedsiębiorcami* stanowi jeden z celów szczegółowych Programu. Wśród problemów zidentyfikowanych w *Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020* w obszarze

⁴² Dnia 9 czerwca 2010 r. Komisja Europejska przyjęła komunikat *Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*.

rozwoju kompetencji mieszkańców, zdiagnozowano niedostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy.⁴³

Dotychczasowy polski model kształcenia ponadgimnazjalnego oparty był przede wszystkim na kształceniu ogólnym nastawionym na kontynuowanie nauki na wyższych uczelniach lub podjęcie pracy w szeroko pojętym sektorze usług, co rzutuje dziś negatywnie na sytuację na rynku pracy. Od 2012 r. Ministerstwo Edukacji Narodowej rozpoczęło wprowadzanie zmian w systemie szkolnictwa zawodowego. Objęły one m.in. reorganizację struktury szkolnictwa zawodowego, zmodyfikowanie klasyfikacji zawodów, wdrożenie zmodernizowanej podstawy programowej kształcenia zawodowego i ujednolicenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Od roku szkolnego 2012/13 nauka w liceach ogólnokształcących, technikach i zasadniczych szkołach zawodowych została powiązana z nauką w gimnazjach. W 2015 r. znowelizowano rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu wprowadzając założenia dualnego systemu kształcenia zawodowego, zgodnie z którym kształcenie teoretyczne odbywa się w szkole, natomiast umiejętności praktyczne uczniowie zdobywają u pracodawców⁴⁴.

Kolejna zmiana w systemie szkolnictwa zawodowego weszła w życie 1 września 2017 r., w związku z uchwaleniem Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59). Szczególny nacisk położono na stopniowe zwiększanie dualnego systemu kształcenia, odpowiadającego potrzebom gospodarki i realizowanego we współpracy z przedsiębiorstwami stanowiącymi otoczenie gospodarcze szkoły⁴⁵. Zgodnie z ustawą, od 1 września 2017 r. w systemie oświaty kształcenie w zawodach prowadzone będzie w 4-letnich technikach, 3-letnich szkołach branżowych I stopnia (wprowadzonych w miejsce dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych) oraz w szkołach policealnych, a od 2020 r. także w szkołach branżowych II stopnia przeznaczonych dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia.

Typy szkół określa art. 18 ustawy Prawo oświatowe, zgodnie z którym szkoły publiczne i niepubliczne dzielą się następująco⁴⁶:

⁴³ *Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego 2014-2020*, s. 89-90.

⁴⁴ *System Szkolnictwa Zawodowego. Informacja o wynikach kontroli*, Najwyższa Izba Kontroli, Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, 2016, <https://www.nik.gov.pl/plik/id,11897,vp,14269.pdf> [07.08.2017]

⁴⁵ *Inwestycje w szkolnictwo zawodowe. Wyzwania dla edukacji zawodowej w świetle zmian prawa oświatowego*, prezentacja Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Białystok, 07.06.2017 r.

⁴⁶ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 i 949).

- 1) ośmioletnia szkoła podstawowa,
- 2) szkoły ponadpodstawowe:
 - czteroletnie liceum ogólnokształcące,
 - pięcioletnie technikum (rozpocznie kształcenie od 1 września 2019),
 - trzyletnia branżowa szkoła I stopnia,
 - trzyletnia szkoła specjalna przysposabiająca do pracy,
 - dwuletnia branżowa szkoła II stopnia (rozpocznie kształcenie od 1 września 2020 r.),
 - szkoły policealne dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku.

Obecnie absolwenci gimnazjów mogą kontynuować kształcenie w czteroletnim technikum, które umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (po zdaniu egzaminu), a także uzyskanie świadectwa dojrzałości (po zdaniu egzaminu maturalnego). Na rok szkolny 2017/2018 prowadzono rekrutację kandydatów do klasy pierwszej szkoły branżowej I stopnia. Szkoła ta umożliwi absolwentom kontynuację kształcenia w systemie szkolnym. Możliwe będzie uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika oraz otrzymanie świadectwa dojrzałości. Na lata szkolne 2017-2018, 2019-2020 do branżowej szkoły I stopnia będzie przeprowadzana rekrutacja absolwentów gimnazjum, a od roku szkolnego 2019/2020 rekrutacja uwzględniająca absolwentów 8-letniej szkoły podstawowej. W celu zapewnienia drożności kształcenia zawodowego w systemie szkolnym zgodnie z reformą wprowadzono wspomnianą wyżej 2-letnią szkołę branżową II stopnia (pierwsza rekrutacja kandydatów zostanie przeprowadzona na rok szkolny 2020/2021.). Absolwenci branżowej szkoły II stopnia po uzyskaniu świadectwa dojrzałości będą mogli kontynuować naukę na studiach wyższych⁴⁷. Absolwenci branżowej szkoły I stopnia kształcący się w zawodach, którzy nie zdecydują się na naukę w branżowej szkole II stopnia, będą mogli podjąć pracę lub wybrać liceum ogólnokształcące dla dorosłych począwszy od II klasy oraz zdecydować się na kwalifikacyjne kursy zawodowe⁴⁸.

⁴⁷ Ministerstwo Edukacji Narodowej, <https://reformaedukacji.men.gov.pl/tag/branzowa-szkola> [07.08.2017]

⁴⁸ *Informator o szkołach ponadgimnazjalnych oraz branżowych szkołach I stopnia prowadzonych przez Miasto Białystok na rok szkolny 2017/2018*, Urząd Miejski w Białymstoku Departament Edukacji, Białystok 2017.

W strukturze szkół ponadgimnazjalnych nie funkcjonują obecnie szkoły prowadzące kształcenie zawodowe dla dorosłych, z wyjątkiem szkół policealnych, które oferują kształcenie tylko w części zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Osoby dorosłe mogą uczestniczyć w organizowanych kwalifikacyjnych kursach zawodowych, a następnie przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji.⁴⁹

Organizacja kształcenia zawodowego jest planowana na podstawie ramowych planów nauczania dla określonego typu szkoły, które określają liczbę godzin przewidzianych na kształcenie ogólne, kształcenie zawodowe praktyczne i teoretyczne. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określa ramowe plany nauczania dla szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe i ogłasza je w formie rozporządzenia. Podstawowymi dokumentami dotyczącymi procesu kształcenia zawodowego są podstawa programowa kształcenia w zawodzie oraz program nauczania. Praktyczna nauka zawodu będąca integralną częścią procesu kształcenia uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest zazwyczaj realizowana w formie zajęć praktycznych lub praktyk zawodowych⁵⁰. Praktyczna nauka zawodu realizowana u pracodawców odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy szkołą a pracodawcą. Kluczową kwestią we współpracy szkoły z zakładem pracy jest włączenie pracodawców w proces kształtowania programów kształcenia dla zawodu.

Aktualne nazwy zawodów dla zawodów nauczanych w systemie oświaty na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum i szkoły policealnej oraz przypisany do nich poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych (osiągnięcie potwierdza dyplom wydany przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną) zostały określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. W Polsce nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego przewiduje kształcenie w zakresie 213 zawodów. Zawody wpisane do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego to zawody jednokwalifikacyjne i dwukwalifikacyjne. Poszczególne zawody przypisane są do obszarów

⁴⁹ Tamże.

⁵⁰ *Stan Szkolnictwa zawodowego w Polsce Raport*, Warszawa 2013, s. 37.

kształcenia. Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), wyodrębniono następujące obszary kształcenia⁵¹:

- 1) administracyjno-usługowy (AU);
- 2) budowlany (BD);
- 3) elektryczno-elektroniczny (EE);
- 4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (MG);
- 5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (RL);
- 6) turystyczno-gastronomiczny (TG);
- 7) medyczno-społeczny (MS);
- 8) artystyczny (ST).

Podpisane rozporządzenie wprowadziło możliwość kształcenia w systemie oświaty w następujących nowych zawodach:

- technik robót wykończeniowych w budownictwie (stanowiącym kontynuację kształcenie w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie),
- magazynier-logistyk (stanowiącym podbudowę do kształcenia w zawodzie technik logistyk oraz w pięciu tzw. zawodach pomocniczych, dedykowanych osobom niepełnosprawnym intelektualnie w stopniu lekkim: pracownik pomocniczy krawca, pracownik pomocniczy mechanika, pracownik pomocniczy ślusarza, pracownik pomocniczy stolarza, asystent fryzjera).

Rozporządzenie umożliwia również kształcenie w systemie oświaty w nowym zawodzie operator maszyn i urządzeń hutniczych. W 2016 roku rozpoczęto proces dostosowywania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy we współpracy z partnerami społecznymi. Rozporządzenie wprowadza zmiany w zakresie liczby oraz nazw kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, które według uzasadnienia wynikają z przeglądu i aktualizacji 54 zawodów wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, dokonanych w ramach projektu *Partnerstwo na rzecz kształcenia zawodowego*. Poglębiona analiza ekspertów w sprawie zmian w strukturze zawodów uwzględniała aktualne trendy w danej branży, potrzeby rozwojowe przemysłu,

⁵¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2017 r. poz.622).

postęp techniczny i nowe rozwiązania technologiczne, którym towarzyszą nowe formy organizacji pracy, jak również strukturę szkolnictwa zawodowego⁵².

Na jakość i efektywność procesu kształcenia zawodowego mają wpływ takie elementy jak baza lokalowa i techniczno-dydaktyczna. Wyposażenie techniczno-dydaktyczne przesądza nie tylko o ofercie edukacyjnej, ale również determinuje sposób nauczania i znacząco wpływa na jakość kształcenia. Oprócz posiadania odpowiedniej bazy techniczno-dydaktycznej, niezmiernie istotne są: odpowiedni poziom nauczania, wykorzystywanie nowoczesnych i atrakcyjnych dla młodzieży narzędzi dydaktycznych, które powinny spowodować, że szkoła zawodowa stanie się szkołą pozytywnego wyboru.⁵³

Zgodnie z nową ustawą prawo oświatowe⁵⁴ właściwi ministrowie mogą wspomagać zarówno materialnie, jak i organizacyjnie szkoły i placówki kształcące w danym zawodzie w zakresie zajęć praktycznych oraz stosowania nowoczesnych technik i technologii w procesie kształcenia zawodowego. W świetle ustawy stowarzyszenia zawodowe, samorządy gospodarcze oraz inne organizacje gospodarcze mogą występować do właściwych ministrów z propozycją ustanawiania nowych zawodów szkolnictwa zawodowego, co wpłynie na lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.⁵⁵ W ramach nowej reformy kształcenia zawodowego w 2018 r. planowane jest utworzenie Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej, mającego na celu doposażanie szkół, centrów kształcenia praktycznego w nowoczesną bazę technologiczno-dydaktyczną, dofinansowanie rozbudowy sieci centrów kształcenia praktycznego i kosztów prowadzenia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy, organizowanie i finansowanie staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego, dodatki motywacyjne dla nauczycieli kształcenia zawodowego, finansowanie dodatkowych uprawnień branżowych (np. SEP) dla uczniów szkół zawodowych, dofinansowanie doradztwa zawodowego oraz analiza rynku pracy⁵⁶.

Uzasadnieniem powyższych zmian w systemie szkolnictwa zawodowego jest niedostosowanie do potrzeb rynku pracy oraz negatywne postrzeganie

⁵² Ministerstwo Edukacji Narodowej, <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/rozporzadzenie-w-sprawie-klasyfikacji-zawodow-szkolnictwa-zawodowego-podpisane.html> [08.08.2017]

⁵³ *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport*, KOWEŻiU, Warszawa 2013, s. 45.

⁵⁴ Ustawa prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 59)

⁵⁵ *Inwestycje w szkolnictwo zawodowe. Wyzwania dla edukacji zawodowej w świetle zmian prawa oświatowego*, prezentacja Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Białystok, 07.06.2017 r.

⁵⁶ *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, Prezentacja MEN, Wałbrzych, 24 czerwca 2016 r.

zasadniczych szkół zawodowych (jako szkół gorszego wyboru). Wdrożona reforma systemu edukacji poza zmianą ustroju szkolnego, organizacji i funkcjonowania szkół i placówek oświatowych, stanowi propozycję nowych rozwiązań w rozwoju szkolnictwa zawodowego silnie powiązanego z rynkiem pracy. Celem powyższych działań jest zmniejszenie dystansu pomiędzy potrzebami rynku pracy a ofertą programową szkół.

Zestawienie oferty kształcenia obejmującej listy zawodów deficytowych proponowanych przez podlaskie technika zawodowe oraz szkoły branżowe I stopnia w województwie podlaskim na rok szkolny 2017/2018 przedstawiono w tabeli 3.1. Zawody zostały uporządkowane według badanych kluczowych branż gospodarki w województwie podlaskim, podano też liczbę szkół w województwie podlaskim kształcących w danym zawodzie deficytowym. Oferta kształcenia w zawodach deficytowych proponowana przez poszczególne szkoły zawodowe województwa podlaskiego według powiatów znajduje się w załączniku 1.

Tabela 3.1. Oferta kształcenia w badanych zawodach deficytowych w szkołach zawodowych województwa podlaskiego na rok szkolny 2017/2018 według kluczowych branż gospodarki

| LP | Nazwa zawodu | Liczba szkół w woj. podlaskim |
|---|--|-------------------------------|
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | | |
| 1. | Mechanik-monter maszyn i urządzeń | 1 |
| 2. | Mechanik-operator maszyn do obróbki drzewnej | 1 |
| 3. | Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych | 6 |
| 4. | Operator obrabiarek skrawających | 6 |
| 5. | Ślusarz | 3 |
| 6. | Technik mechanik | 13 |
| 7. | Technik mechatronik | 1 |
| 8. | Technik przetwórstwa mleczarskiego | 3 |
| 9. | Technik technologii drewna | 2 |
| 10. | Technik technologii żywności | 4 |
| 11. | Wędliniarz | 2 |
| Sekcja F. Budownictwo | | |
| 12. | Betoniarz-zbrojarz | 1 |
| 13. | Monter konstrukcji budowlanych | 1 |
| 14. | Monter izolacji budowlanych | 1 |
| 15. | Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie | 8 |
| 16. | Murarz-tylnkarz | 4 |
| 17. | Technik budownictwa | 11 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|--|----|
| 18. | Technik budowy dróg | 2 |
| 19. | Technik chłodnictwa i klimatyzacji | 1 |
| 20. | Technik gazownictwa | 1 |
| 21. | Technik robót wykończeniowych w budownictwie | 2 |
| 22. | Stolarz | 1 |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | | |
| 23. | Blacharz samochodowy | 4 |
| 24. | Elektromechanik pojazdów samochodowych | 3 |
| 25. | Mechanik pojazdów samochodowych | 14 |
| 26. | Mechanik motocyklowy | 1 |
| 27. | Pracownik pomocniczy mechanika | 1 |
| 28. | Sprzedawca | 6 |
| 29. | Technik handlowiec | 8 |
| 30. | Technik pojazdów samochodowych | 7 |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | | |
| 31. | Kierowca mechanik | 2 |
| 32. | Technik logistik | 8 |
| 33. | Technik spedytor | 1 |
| 34. | Technik transportu kolejowego | 1 |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | | |
| 35. | Cukiernik | 5 |
| 36. | Kelner | 1 |
| 37. | Kucharz | 18 |
| 38. | Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej | 2 |
| 39. | Technik hotelarstwa | 13 |
| 40. | Technik kelner | 1 |
| 41. | Technik obsługi turystycznej | 7 |
| 42. | Technik żywienia i usług gastronomicznych | 22 |
| 43. | Piekarz | 2 |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | | |
| 44. | Opiekun medyczny | 1 |
| 45. | Technik masażysta | 2 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Informator o szkołach publicznych dla młodzieży i dorosłych na rok szkolny 2017/2018 w województwie podlaskim*, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, <http://www.kuratorium.bialystok.pl/rodzice-i-uczniowie/rekrutacja/informator-o-szkołach-publicznych-dla-mlodziezy-i-doroslych-na-rok-szkolny-20172018-w-województwie-podlaskim.html> [12.08.2017].

W roku szkolnym 2017/18 szkoły zawodowe w województwie podlaskim oferują kształcenie w 45 zawodach deficytowych oraz związanych z daną branżą. Najczęściej powtarzającymi się zawodami deficytowymi z zakresu branż objętych badaniem dostępnymi w ofercie podlaskich szkół zawodowych są: technik żywienia i usług gastronomicznych (22 szkoły), kucharz (18 szkół), mechanik pojazdów samochodowych (14 szkół), technik mechanik i technik hotelarstwa (13 szkół).

Najwięcej szkół przygotowujących do zdania egzaminu kwalifikacji zawodowych lub kwalifikacji w zawodzie jest zlokalizowanych w Białymstoku oraz w powiatach: m. Łomża, m. Suwałki, sokólskim, grajewskim oraz wysokomazowieckim.

W Polsce, w zasadniczych szkołach zawodowych w roku szkolnym 2015/2016 (w 9 160 oddziałach) naukę pobierało 178 809 uczniów. Zdecydowana większość zasadniczych szkół zawodowych była przeznaczona dla młodzieży (77,8%), a odsetek szkół specjalnych wynosił 22,2%. W roku szkolnym 2015/2016 nie funkcjonowała już żadna z zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych, które były stopniowo likwidowane od roku szkolnego 2012/2013. Do zasadniczych szkół zawodowych uczęszczało łącznie 178,8 tys. uczniów (z czego 93,4% uczyło się w szkołach dla młodzieży, a 6,6% w szkołach specjalnych). W porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym, w zasadniczych szkołach zawodowych dla młodzieży nastąpił spadek liczby uczniów o 23,0 tys. (tj. 12,1%)⁵⁷.

Ogólnopolski wskaźnik udziału uczniów zasadniczych szkół zawodowych w wieku 16-18 lat, w stosunku do ogólnej liczby ludności w danym wieku w roku szkolnym 2015/2016 wynosił 13,0%. W województwie podlaskim odnotowano najniższy wskaźnik – 8,5%. Najwyższe zaś wskaźniki miały województwa: wielkopolskie (18,6%), pomorskie i małopolskie (po 16,1%) oraz opolskie (16,0%)⁵⁸.

W województwie podlaskim w roku szkolnym 2015/2016 funkcjonowało 46 zasadniczych szkół zawodowych, 62 technika (wraz z uzupełniającymi), 76 szkół policealnych oraz 11 szkół specjalnych przysposabiających do pracy⁵⁹. W roku szkolnym 2016/2017 funkcjonowało 45 zasadniczych szkół zawodowych, 58 techników oraz 74 szkoły policealne. Liczba szkół specjalnych przysposabiających do pracy nie uległa zmianie w stosunku do roku poprzedniego⁶⁰.

W tabeli 3.2. zaprezentowano liczbę uczniów w latach 2011-2016 w podziale na typ szkoły kształcącej w zawodzie. W roku szkolnym 2016/2017 w podlaskich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych dla młodzieży kształciło

⁵⁷ *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2015/2016*, GUS, Warszawa 2016, s. 75.

⁵⁸ *Tamże*, s. 76.

⁵⁹ *Tamże.*, s. 212.

⁶⁰ *Edukacja i wychowanie w województwie podlaskim w roku szkolnym 2016/2017*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, wrzesień 2017, s. 4.

się 19 842 uczniów. W zasadniczych szkołach zawodowych naukę pobierało wówczas 3,6 tys. uczniów (w tym 987 dziewcząt), zaś w technikum – 15 936 uczniów (w tym 5 658 dziewcząt). Kształcenie zawodowe osób dorosłych odbywa się głównie w szkołach policealnych, które w roku szkolnym 2016/2017 kształciły 8 375 uczniów (w tym 5 703 tys. dziewcząt).

W latach 2011-2016 liczba uczniów, we wszystkich analizowanych typach szkół, malała z roku na rok (łącznie o 30,4%). Najwyższy spadek odnotowano w odniesieniu do szkół policealnych (o 48,4%). Liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych zmalała o 24,3%, a techników – o 16,4%. W 2016 roku w porównaniu z rokiem poprzednim najwyższy spadek odnotowano w szkołach policealnych i zasadniczych szkołach zawodowych. Odpowiednio o 12,2% oraz o 8,9%.

Zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego w Białymstoku, zaprezentowanymi w tabeli 3.3., w województwie podlaskim według stanu na koniec roku szkolnego 2015/2016 odnotowano 1 352 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (w tym 361 dziewcząt). Na rynek pracy w 2016 roku weszło 6 678 absolwentów szkół średnich o profilu technicznym (3 797 absolwentów techników (w tym 1 396 dziewcząt), 2 785 absolwentów szkół policealnych (w tym 1 985 dziewcząt) oraz 96 absolwentów szkół specjalnych przysposabiających do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z więcej niż jedną niepełnosprawnością (w tym 37 dziewcząt). Kształcenie zawodowe zarówno w skali województwa, jak i kraju zdecydowanie częściej wybierają chłopcy niż dziewczęta⁶¹.

⁶¹ *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2015/2016*, GUS, Warszawa 2016, s. 74-75.

Tabela 3.2. Uczniowie w województwie podlaskim według typów szkół w latach 2011-2016

| Nazwa typu jednostek | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|----------------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt |
| Zasadnicza szkoła zawodowa | 4 763 | 1 152 | 4 272 | 1 009 | 4 131 | 986 | 4 236 | 1 135 | 3 956 | 1 055 | 3 605 | 987 |
| Technikum | 19 071 | 6 701 | 18 416 | 6 521 | 17 510 | 6 211 | 16 692 | 5 905 | 16 296 | 5 789 | 15 936 | 5 658 |
| Technikum uzupełniające | 91 | 27 | 35 | 13 | 14 | 5 | - | - | - | - | - | - |
| Szkoła policealna | 16 241 | 10 783 | 17 050 | 11 572 | 11 158 | 7 759 | 10 412 | 7 089 | 9 543 | 6 589 | 8 375 | 5 703 |
| Szkoła specjalna* | 354 | 153 | 373 | 154 | 364 | 140 | 334 | 146 | 306 | 123 | 301 | 119 |
| Ogółem | 40 520 | 18 816 | 40 146 | 19 269 | 33 177 | 15 101 | 3 1674 | 14 275 | 30 101 | 13 556 | 28 217 | 12 467 |

* przysposabiająca do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z więcej niż jedną niepełnosprawnością.

Źródło: opracowanie na podstawie: *Edukacja i wychowanie w województwie podlaskim w roku szkolnym 2016/2017*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, wrzesień 2017, s. 4 i 5 oraz dane archiwalne Urzędu Statystycznego w Białymstoku, <http://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/edukacja/edukacja-i-wychowanie-w-województwie-podlaskim-w-roku-szkolnym-20162017,1,10.html> [13.10.2017].

Tabela 3.3. Absolwenci szkół zawodowych według płci w latach 2011-2016 w województwie podlaskim

| Nazwa typu jednostek | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|----------------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt | Liczba uczniów | w tym dziewcząt |
| Zasadnicza szkoła zawodowa | 1809 | 484 | 1589 | 425 | 1502 | 402 | 1003 | 168 | 1212 | 314 | 1352 | 361 |
| Technikum | 4704 | 1706 | 4640 | 1685 | 4466 | 1560 | 4079 | 1484 | 3751 | 1354 | 3797 | 1396 |
| Technikum uzupełniające | 34 | 8 | 32 | 10 | 16 | 5 | 0 | 0 | - | - | - | - |
| Szkoła policealna | 3280 | 2292 | 3640 | 2558 | 3654 | 2636 | 3655 | 2746 | 3404 | 2472 | 2785 | 1985 |
| Szkoła specjalna* | 64 | 27 | 68 | 34 | 83 | 41 | 82 | 28 | 87 | 43 | 96 | 37 |
| Ogółem | 9891 | 4517 | 9969 | 4712 | 9721 | 4644 | 8819 | 4426 | 8454 | 4183 | 8030 | 3779 |

* przysposabiająca do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z więcej niż jedną niepełnosprawnością

Źródło: opracowanie na podstawie: *Edukacja i wychowanie w województwie podlaskim w roku szkolnym 2016/2017*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, wrzesień 2017, s. 4 i 5 oraz dane archiwalne Urzędu Statystycznego w Białymstoku, <http://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/edukacja/edukacja-i-wychowanie-w-województwie-podlaskim-w-roku-szkolnym-20162017,1,10.html> [13.10.2017].

W latach 2011-2016 odnotowano spadek ogólnej liczby podlaskich absolwentów (o 18,8%). Zmiany dotyczyły jej struktury ze względu na typ szkoły. W analizowanych latach zmalała liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (spadek o 25,3%), techników (spadek o 19,3%) oraz szkół policealnych (spadek o 15,1%). W analizowanym okresie wzrosła liczba absolwentów szkół specjalnych przysposabiających do pracy (wzrost o 50%). W latach 2014-2016 wzrost liczby absolwentów odnotowały zasadnicze szkoły zawodowe (o 34,8%).

Tabela 3.4. Absolwenci 2015 zasadniczych szkół zawodowych (bez szkół specjalnych) w województwie podlaskim, którzy zdali egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe lub kwalifikacje w zawodzie według podgrup kierunków kształcenia ISCED-F 2013

| Podgrupy kierunków kształcenia | ABSOLWENCI ZASADNICZYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH | |
|--------------------------------|---|--------------|
| | N | % |
| Artystyczna | - | 0,0 |
| Biznesu i administracji | 31 | 5,5 |
| Inżynieryjno-techniczna | 222 | 39,5 |
| Produkcji i przetwórstwa | 58 | 10,3 |
| Architektury i budownictwa | 100 | 17,8 |
| Rolnicza | 12 | 2,1 |
| Usługi dla ludności | 139 | 24,7 |
| OGÓŁEM | 562 | 100,0 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik statystyczny województwa podlaskiego 2016*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2016, s. 207.

Pośród podlaskich absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, którzy zdali egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe lub kwalifikacje w zawodzie w 2015 roku, blisko 40% należało do inżynieryjno-technicznej podgrupy kierunków kształcenia. Kolejną licznie reprezentowaną podgrupą były usługi dla ludności, którą ukończyło 24,7% absolwentów (tabela 3.4).

W świetle analizy raportów dotyczących szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim do najbardziej popularnych zawodów w 2015 r. w grupie techników i średniego personelu należały: technik informatyk, technik ekonomista, technik budownictwa, technik bezpieczeństwa i higieny pracy,

technik administracji i technik rolnik⁶², w zależności od typu szkoły zawodowej: operator obrabiarek skrawających, technik informatyk oraz mechanik maszyn i urządzeń drogowych (tabela 3.5)⁶³.

Tabela 3.5. Najpopularniejsze zawody kształcone w 2015 r. w województwie podlaskim

| Zasadnicza szkoła zawodowa | Udział w ogóle uczniów (%) | Średnia szkoła zawodowa | Udział w ogóle uczniów (%) | Rzemiosło | Udział w ogóle uczniów (%) |
|--|----------------------------|---|----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| Operator obrabiarek skrawających | 17,2 | Technik informatyk | 11,8 | Mechanik maszyn i urządzeń drogowych | 29,2 |
| Murarz-tylnkarz | 12,7 | Technik żywienia i usług gastronomicznych | 8,9 | Fryzjer | 17 |
| Monter izolacji budowlanych | 9,9 | Technik bezpieczeństwa i higieny pracy | 5,6 | Cukiernik | 11,3 |
| Rzeźnik-wędliniarz | 7,9 | Technik usług kosmetycznych | 5,2 | Stolarz | 9,1 |
| Monter instalacji i urządzeń sanitarnych | 7,7 | Technik administracji | 4,7 | Krawiec | 8,7 |
| Kucharz małej gastronomii | 4,7 | Technik ekonomista | 4,2 | Piekarz | 5,6 |
| Mechanik-monter maszyn i urządzeń | 3,5 | Technik hotelarstwa | 4,0 | Murarz | 3,7 |

Źródło: *Diagnoza kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w kontekście potrzeb rynku pracy (projekt dokumentu wg stanu na 31.10.2016)*, Podlaskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2016.

Należy podkreślić, że spośród uczniów kończących naukę w szkołach zawodowych i przystępujących do egzaminów zawodowych, jedynie część

⁶² *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016.

⁶³ *Diagnoza kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w kontekście potrzeb rynku pracy (projekt dokumentu wg stanu na 31.10.2016)*, Podlaskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2016.

uzyskuje dyplomy potwierdzające kwalifikacje zawodowe. W 2015 roku w województwie podlaskim zdawalność kształtowała się na poziomie 63,9% wszystkich przystępujących z zasadniczych i średnich szkół zawodowych⁶⁴.

Tabela 3.6. Absolwenci 2015 kierunków związanych z kluczowymi branżami województwa podlaskiego – zasadnicze szkoły zawodowe i średnie techniczne (w tym policealne)

| LP | Nazwa zawodu | Liczba absolwentów 2015 | Liczba szkół kształcących w zawodzie |
|---|---|-------------------------|--------------------------------------|
| Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe | | | |
| 1. | Mechanik-monter maszyn i urządzeń | 5 | 3 |
| 2. | Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych | 16 | 4 |
| 3. | Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych | 0 | 1 |
| 4. | Operator obrabiarek skrawających | 14 | 4 |
| 5. | Rzeźnik-wędliniarz | 0 | 2 |
| 6. | Stolarz | 9 | 26 |
| 7. | Ślusarz | 7 | 3 |
| 8. | Tapicer | 0 | 4 |
| 9. | Technik mechanik | 97 | 9 |
| 10. | Technik przetwórstwa mleczarskiego | 0 | 2 |
| 11. | Technik technologii drewna | 11 | 3 |
| 12. | Technik technologii żywności | 66 | 3 |
| 13. | Wędliniarz | 1 | 10 |
| Sekcja F. Budownictwo | | | |
| 14. | Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych | 1 | 8 |
| 15. | Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie | 78 | 15 |
| 16. | Murarz | 0 | 4 |
| 17. | Murarz-tylnkarz | 19 | 9 |
| 18. | Technik architektury krajobrazu | 22 | 4 |
| 19. | Technik budownictwa | | |
| 20. | Technik drogownictwa | 14 | 2 |
| Sekcja G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | | | |
| 21. | Błacharz | 0 | 2 |
| 22. | Błacharz samochodowy | 0 | 7 |
| 23. | Elektromechanik pojazdów samochodowych | 27 | 5 |
| 24. | Lakiernik | 1 | 4 |

⁶⁴ Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym, poz. cyt.

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | |
|---|--|-----|------|
| 25. | Mechanik pojazdów samochodowych | 98 | 30 |
| 26. | Sprzedawca | 31 | 16 |
| 27. | Technik handlowiec | 91 | 8 |
| 28. | Technik pojazdów samochodowych | 88 | 9 |
| Sekcja H. Transport i gospodarka magazynowa | | | |
| 29. | Technik logistyk | 43 | 5 |
| 30. | Technik spedytor | 5 | 1 |
| 31. | Technik transportu drogowego | 0 | 1 |
| Sekcja I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | | | |
| 32. | Cukiernik | 39 | 22 |
| 33. | Kelner | 13 | 1 |
| 34. | Kucharz | 129 | 31 |
| 35. | Piekarz | 9 | 23 |
| 36. | Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej | 6 | 1 |
| 37. | Technik hotelarstwa | 167 | 15 |
| 38. | Technik obsługi turystycznej | 51 | 6 |
| 39. | Technik organizacji usług gastronomicznych | 113 | b.d. |
| 40. | Technik żywienia i usług gastronomicznych | 13 | 20 |
| Sekcja Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | | | |
| 41. | Asystent osoby niepełnosprawnej | 20 | 3 |
| 42. | Dietetyk | 7 | b.d. |
| 43. | Opiekun medyczny | 142 | 9 |
| 44. | Opiekunka środowiskowa | 51 | 3 |
| 45. | Opiekun w domu pomocy społecznej | 40 | 7 |
| 46. | Technik masażysta | 106 | 11 |
| 47. | Terapeuta zajęciowy | 15 | 2 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016 Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016, s. 37-39.

Najbardziej popularnym kierunkiem kształcenia zawodowego w branży przetwórstwa przemysłowego w województwie podlaskim wśród absolwentów w 2015 r. był technik mechanik (97), a w budownictwie – technik budownictwa (176) oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych (78). W handlu i naprawie samochodów największą popularnością cieszyły się zawody: mechanik pojazdów samochodowych (98), technik handlowiec (91) oraz technik pojazdów samochodowych (88). Najwięcej popularnych wśród absolwentów zawodów należało do branży hotelarskiej i gastronomicznej. Był to zawód technika hotelarstwa (167), kucharza (129) i technika organizacji usług gastronomicznych (113). W opiece zdrowotnej i pomocy społecznej najwięcej absolwentów miały kierunki: opiekun medyczny (142) i technik masażysta (106).

Analiza oferty kształcenia w zawodach deficytowych związanych z wyszczególnionymi branżami w województwie podlaskim w formach pozaszkolnych obejmuje ofertę kwalifikacyjnych kursów zawodowych prowadzonych przez szkoły zawodowe (tabela 3.7) i instytucje szkoleniowe (tabela 3.8) oraz ofertę studiów podyplomowych prowadzonych przez szkoły wyższe (tabela 3.9).

Tabela 3.7. Oferta kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2017/2018 prowadzonych przez szkoły zawodowe w województwie podlaskim

| Szkoła zawodowa | Nazwa kursu | Zawód deficytowy |
|--|---|--|
| Zespół Szkół Budowlano-Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły w Białymstoku | Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowanie dokumentacji przetargowej | Technik dróg i mostów Kolejowych |
| | | Technik drogownictwa |
| | | Technik budownictwa |
| | Organizacja robót związanych z budową i utrzymaniem dróg i obiektów mostowych | Technik drogownictwa |
| | Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych | Technik budownictwa |
| | Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich | Murarz-tynkarz |
| | | Technik budownictwa |
| | Wykonywanie robót zbrojarskich i tynkarskich | Betoniarz-zbrojarz |
| | | Technik budownictwa |
| | Wykonywanie robót drogowych | Mechanik maszyn i urządzeń drogowych |
| | Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych | Monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych |
| | | Technik urządzeń Sanitarnych |
| Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych | Technik urządzeń Sanitarnych | |
| Organizacja robót związanych z budowa i eksploatacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych | Technik urządzeń Sanitarnych | |
| Zespół Szkół Mechanicznych Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 2 im. św. Józefa | Diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów Samochodowych | Elektromechanik pojazdów Samochodowych |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|--|--|--|
| w Białymstoku | Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych | Mechanik pojazdów Samochodowych |
| | | Technik pojazdów Samochodowych |
| | Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych | Technik pojazdów Samochodowych |
| | Użytkowanie obrabiarek skrawających | Operator obrabiarek Skrawających |
| | | Technik mechanik |
| Zespół Szkół Zawodowych Nr 5 im. Gen. Ignacego Prądzyńskiego w Białymstoku | Montaż systemów suchej zabudowy | Monter zabudowy i robót Wykończeniowych W budownictwie |
| | Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich | Monter zabudowy i robót Wykończeniowych W budownictwie |
| | Wykonywanie robót posadzko-okładzinowych | Monter zabudowy i robót Wykończeniowych W budownictwie |
| Zespół Szkół Nr 1 im. Marszałka J. K. Piłsudskiego w Bielsku Podlaskim | Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych | Technik pojazdów samochodowych |
| | Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych | Elektromechanik pojazdów samochodowych |
| | Użytkowanie obrabiarek skrawających | Operator obrabiarek skrawających |
| | Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych | Mechanik pojazdów samochodowych |
| | Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych | Technik pojazdów samochodowych |
| | Użytkowanie obrabiarek skrawających | Technik mechanik |
| | Wykonywanie robót posadzkarско-okładzinowych | Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie |
| | Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich | Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|---|--|
| | Montaż systemów suchej zabudowy | Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie |
| | Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich | Technik budownictwa |
| | Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich | Murarz – tynkarz |
| Zespół Szkół im. ks. Jana Krzysztofa Kluka w Wojewodzinie | Prowadzenie produkcji rolniczej, planowanie i prowadzenie działalności w organizacji, sporządzanie potraw i napojów, wykonywanie robót murarskich i tynkarskich, prowadzenie sprzedaży, organizacja i kontrolowanie robót budowlanych oraz sporządzanie kosztorysów | Rolnik, technik ekonomista, kucharz, murarz-tynkarz, sprzedawca, technik budownictwa |
| Zespół Szkół nr 6 im. Karola Brzostowskiego w Suwałkach | Wytwarzanie wyrobów stolarskich | Stolarz |
| | Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych | Elektromechanik pojazdów samochodowych |
| | Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych | Mechanik pojazdów samochodowych |
| Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach | Użytkowanie obrabiarek skrawających | Operator obrabiarek skrawających |
| | Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych | Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych |
| Zespół Szkół Rolniczych im. mjra Henryka Dobrzańskiego – Hubala w Sokółce, Centrum Kształcenia Praktycznego w Sokółce | Sporządzanie potraw i napojów | Kucharz |
| Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie | Sporządzanie potraw i napojów | Technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Organizacja żywienia i usług gastronomicznych | Technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem | Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystywaniem maszyn i urządzeń | Technik przetwórstwa mleczarskiego |
| | Organizacja żywienia i usług gastronomicznych | Technik żywienia i usług gastronomicznych |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|--|---|---|
| | Sporządzanie potraw i napojów | Technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów mleczarskich | Technik przetwórstwa mleczarskiego |

Źródło: Oficjalny Portal Miasta <https://www.bialystok.pl/resource/file/download> [08.09.2017], Kuratorium Oświaty w Białymstoku, <http://informator.kuratorium.bialystok.pl/typ3.aspx>, [08.09.2017]

Analizując ofertę kursów prowadzonych przez szkoły zawodowe, można stwierdzić, że jest ona w dużym stopniu dostosowana do zapotrzebowania rynkowego na zawody deficytowe. Dotyczy to zarówno szkolnictwa zawodowego w Białymstoku, jak i w innych miastach województwa podlaskiego.

Tabela 3.8. Oferta kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2017/2018 prowadzonych przez instytucje szkoleniowe w województwie podlaskim

| Instytucja szkoleniowa | Nazwa kursu | Zawód deficytowy |
|--|--|---|
| Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku | Użytkowanie obrabiarek skrawających | Operator obrabiarek Skrawających |
| | | Technik mechanik |
| | Wykonywania i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi | Ślusarz |
| | Prowadzenie sprzedaży | Sprzedawca |
| | Prowadzenie działalności handlowej | Technik handlowiec |
| | Organizacja i monitorowanie Przepływu zasobów i informacji w jednostkach organizacyjnych | Technik logistyki |
| | Zarządzanie środkami technicznymi podczas Realizacji procesów transportowych | Technik logistyki |
| | Organizacja i prowadzenie ruchu pociągów | Technik transportu Kolejowego |
| Centrum Kształcenia Praktycznego w Łapach | Planowanie i realizacja przewozów kolejowych | Technik transportu Kolejowego |
| | Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych | Monter zabudowy i robót wykończeniowych |
| | Naprawa uszkodzonych elementów nadwozi pojazdów samochodowych | Błacharz samochodowy |
| | Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej | Opiekun medyczny |
| | Używanie obrabiarek skrawających | Operator obrabiarek |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|--|--|--|
| Zespół Centrów Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Łomży | Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych | Elektromechanik pojazdów samochodowych, technik pojazdów samochodowych |
| | Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych | Mechanik pojazdów samochodowych, technik pojazdów samochodowych |
| Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem | Obsługa, diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych | Elektromechanik pojazdów samochodowych |
| | Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych | Mechanik pojazdów samochodowych |
| | Użytkowanie obrabiarek skrawających | Operator obrabiarek skrawających |
| | Sporządzanie potraw i napojów | Kucharz |
| | Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych | Technik pojazdów samochodowych |
| | Obsługa i diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych | Technik pojazdów samochodowych |
| | Organizacja żywienia i usług gastronomicznych | Technik żywienia i usług gastronomicznych |
| | Prowadzenie sprzedaży | Sprzedawca |
| | Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych | Technik pojazdów samochodowych |

Źródło: Oficjalny Portal Miasta, <https://www.bialystok.pl/resource/file/download-file/id.19373> [08.09.2017], Kuratorium Oświaty w Białymstoku, <http://informator.kuratorium.bialystok.pl/typ3.aspx> [08.09.2017]

Oferta kursów prowadzonych przez instytucje szkoleniowe w województwie podlaskim obejmuje swoim zakresem większość zawodów deficytowych w badanych branżach.

Tabela 3.9. Oferta studiów podyplomowych dotycząca zawodów deficytowych w roku akademickim 2017/2018 prowadzonych przez szkoły wyższe w województwie podlaskim

| Szkoła wyższa | Nazwa studiów podyplomowych |
|--------------------------|---|
| Politechnika Białostocka | Informatyka – Technologie ICT i Programowanie |
| | Marketing Internetowy |
| | Automatyzacja procesów przemysłowych |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|---|---|
| | Diagnostyka pojazdów samochodowych |
| | Nowoczesne techniki wytwarzania |
| | Przetwórstwo tworzyw sztucznych |
| | Zarządzanie w budownictwie |
| Uniwersytet w Białymstoku | Zarządzanie placówką medyczną |
| | Socjoterapia |
| | Terapia i edukacja osób ze spektrum autyzmu |
| | Zamówienia publiczne |
| | Przeciwdziałania przemocy w rodzinie – interwencja kryzysowa |
| Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku | Marketing |
| | Marketing z grafiką komputerową |
| Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku | Reklama i marketing interaktywny |
| Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości im. B. Jańskiego w Łomży | Księgowość |
| | Edukacja i rehabilitacja osób niepełnosprawnych intelektualnie (Oligofrenopedagogika) |
| | Edukacja i rehabilitacja osób ze spektrum autyzmu i Zespołem Aspergera |
| Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży | Oligofrenopedagogika |
| | Socjoterapia |
| Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowej w Suwałkach | Oligofrenopedagogika |
| | Autyzm- Edukacja i wspomaganie osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu |
| | Socjoterapia |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Politechnika Białostocka, <http://pb.edu.pl/kandydaci/studia-podyplomowe/oferta-studia-podyplomowe> [12.09.2017], Uniwersytet w Białymstoku, <http://www.uwb.edu.pl/studia-podyplomow> [12.09.2017]

Studia podyplomowe stanowią uzupełnienie oferty szkoleniowej dla osób dorosłych z wyższym wykształceniem. Są odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku pracy szczególnie w takich analizowanych branżach jak budownictwo, handel, przetwórstwo przemysłowe oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Finansowanie zadań edukacyjnych jest obowiązkiem państwa, które dysponuje trzema instrumentami: częścią oświatowej subwencji ogólnej, dotacjami celowymi oraz rezerwami celowymi. W zakresie wysokości przekazywanych środków finansowych dominującym źródłem jest część oświatowa subwencji ogólnej. Budżet państwa wspomagany jest budżetem jednostek samorządu terytorialnego na szczeblu: gminy, powiatu i województwa. Jednostki samorządowe jako organy prowadzące placówki oświatowe są odpowiedzialne za finansowe ich utrzymanie. Pozostali partnerzy

społeczni państwa to osoby prawne (np. organizacje pozarządowe: fundacje i stowarzyszenia) oraz osoby fizyczne (np. rodzice uczniów gromadzących środki na tzw. komitet rodzicielski).⁶⁵

W świetle przeprowadzonej analizy danych zastanych, polski system szkolnictwa zawodowego nadal nie stanowi atrakcyjnej i chętnie wybieranej ścieżki kształcenia przez uczniów. Niewątpliwie barierami w rozwoju szkolnictwa zawodowego są zarówno stereotypowe podejście i niedostrzeganie korzyści płynących z posiadanie konkretnego wykształcenia, niedostateczne przygotowanie absolwentów od strony praktycznej w ramach nauczanego zawodu, a także brak lub niewystarczająca baza dydaktyczna. Zwiększenie współpracy szkół i pracodawców oraz sektora B+R ma szansę wpłynąć na wzrost atrakcyjności kształcenia zawodowego⁶⁶. Bliższa współpraca między przedsiębiorcami z poszczególnych branż, szkołami i organizatorami kształcenia zawodowego pozwoli na systematyczną analizę i dostosowanie programów i metod kształcenia oraz szkolenia zawodowego zgodnie z nowymi technologiami produkcji i wymaganiami rynku. Poprawa efektywności szkolnictwa zawodowego wiąże się ze wsparciem konkretnej szkoły/placówki poprzez projekty ukierunkowane na tworzenie warunków zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy zawodowej, ich wyposażenie/doposażenie w nowoczesny sprzęt i materiały dydaktyczne, objęcie opieką pedagogiczno-psychologiczną uczniów wykazujących problemy w nauce lub z innych przyczyn zagrożonych przedwczesnym przerwaniem nauki, działania związane z rozwojem poradnictwa zawodowo-edukacyjnego, programy stypendialne. Istotną kwestią są jednak także działania ukierunkowane na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadry dydaktycznej, w tym dotyczące najnowszych trendów i technologii w danej branży. Dopiero kompleksowe podejście uwzględniające różnorodne działania skierowane na wzmocnienie atrakcyjności, jakości oraz rangi kształcenia zawodowego w ścisłej współpracy z pracodawcami, przyczyni się do wzrostu zainteresowania szkołami zawodowymi oraz zmniejszenia odsetka osób młodych przerywających naukę.

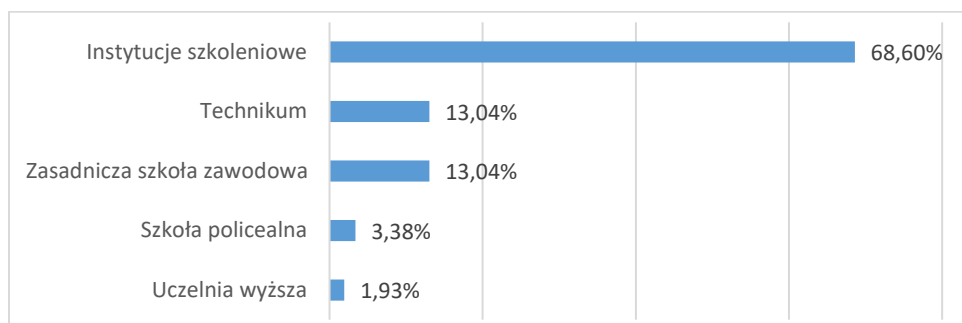
⁶⁵ Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport, KOWEŻiU, Warszawa 2013, s. 74.

⁶⁶ Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego 2014-2020, s. 89-90.

3.2. Wyniki badań ilościowych jednostek edukacyjnych

W ramach przeprowadzanego badania zbadano 207 jednostek edukacyjnych, w tym 153 instytucje szkoleniowe, 27 techników, 27 zasadniczych szkół zawodowych, 7 szkół policealnych oraz 4 uczelnie wyższe (wykres 3.1).

Wykres 3.1. Rodzaj jednostek edukacyjnych biorących udział w badaniu (N=207)



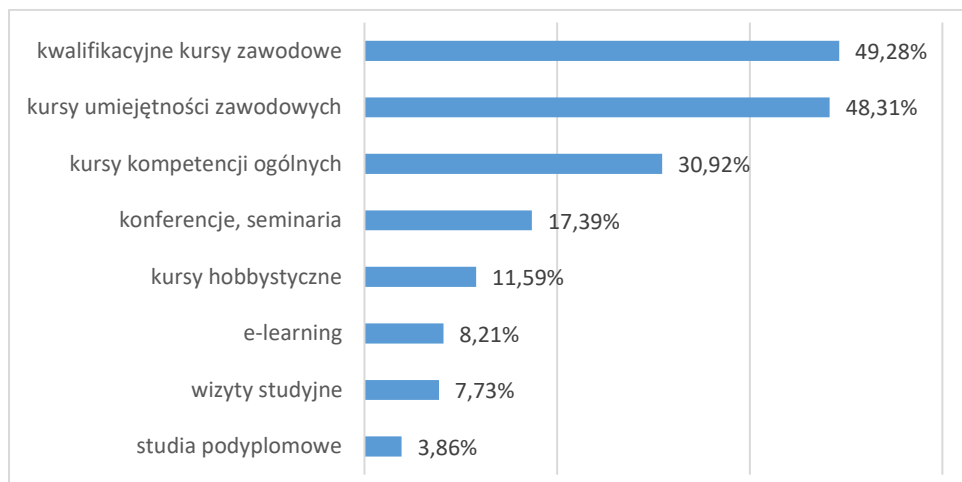
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Badane podmioty prowadzą kształcenie w formach szkolnych (26% jednostek) oraz pozaszkolnych (74% jednostek). Jako pozaszkolne formy kształcenia najczęściej wskazywano w jednostkach szkolnych i pozaszkolnych kwalifikacyjne kursy zawodowe (ok. 49% wskazań), kursy umiejętności zawodowych (ok. 48% wskazań) oraz kursy kompetencji ogólnych (ok. 31% wskazań).

Około 1/3 badanych wskazało inne formy kształcenia niż wskazane podczas badania ankietowego. Na listę innych form kształcenia dodatkowo wpisano:

- kształcenie dualne;
- kształcenie w systemie dziennym;
- poradnictwo zawodowe, psychologiczne i inne;
- doskonalenie zawodowe;
- szkolenia branżowe, praktyki zawodowe;
- warsztaty;
- konsultacje.

Wykres 3.2. Formy pozaszkolne kształcenia w badanych jednostkach edukacyjnych (N=207)

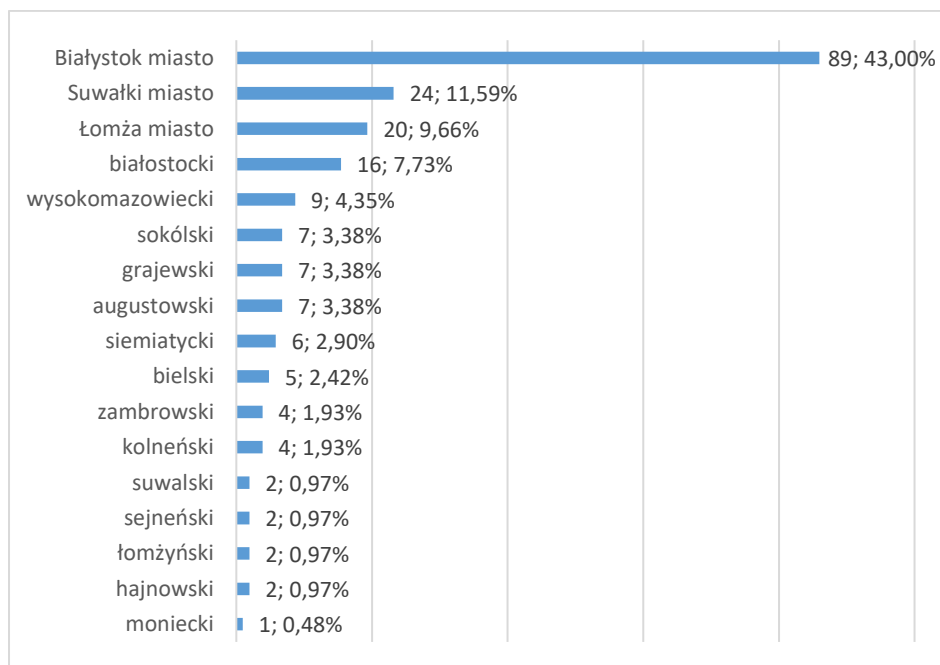


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Blisko połowa jednostek edukacyjnych zlokalizowana była w mieście Białystok, pozostała część rozłożona była w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego tak, jak prezentuje wykres 3.3.

Badane jednostki edukacyjne wskazywały zawody, w których prowadzą kształcenie. W rezultacie podzielono zawody na takie, których kształcenie prowadzone jest tylko w formach szkolnych – 15 zawodów (tabela 3.10); takie, których kształcenie prowadzone jest tylko w formach pozaszkolnych – 42 zawody (tabela 3.11) oraz takie, których kształcenie odbywa się w formach szkolnych i pozaszkolnych – 79 zawodów (tabela 3.12).

Wykres 3.3. Miejsce lokalizacji (powiat) badanych jednostek edukacyjnych (N=207)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

W przypadku zawodów, których kształcenie odbywa się tylko w formach szkolnych zdecydowanie najczęściej występującym jest technik żywienia i usług gastronomicznych (35,3% wskazań). Warto zauważyć, że odnotowano 9 zawodów, których kształcenie występuje tylko w jednej badanej jednostce edukacyjnej (tabela 3.10).

Tabela 3.10. Zawody, których kształcenie odbywa się tylko w formach szkolnych (N=54)

| Nazwa zawodu | % jednostek edukacyjnych | Liczba jednostek edukacyjnych |
|---|--------------------------|-------------------------------|
| technik żywienia i usług gastronomicznych | 35,2% | 19 |
| technik budownictwa | 11,1% | 6 |
| technik elektryk | 7,4% | 4 |
| technik handlowiec | 7,4% | 4 |
| technik chłodnictwa i klimatyzacji | 3,7% | 2 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|------|---|
| technik geodeta | 3,7% | 2 |
| diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów | 1,9% | 1 |
| przetwórca ryb | 1,9% | 1 |
| robotnicy budowlani | 1,9% | 1 |
| tapicer | 1,9% | 1 |
| technik automatyk | 1,9% | 1 |
| technik gazownictwa | 1,9% | 1 |
| technik transportu kolejowego | 1,9% | 1 |
| technik urządzeń dźwigowych | 1,9% | 1 |
| zaopatrzeniowiec i dostawca | 1,9% | 1 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Listę zawodów, których kształcenie odbywa się tylko w formach pozaszkolnych rozpoczyna specjalista ds. finansów, bowiem możliwość kształcenia w tym zawodzie występuje w 11 badanych jednostkach edukacyjnych. Kolejnym zawodem na tej liście jest pracownik ds. jakości, 9 jednostek edukacyjnych kształci w tym zawodzie. Po siedem jednostek wskazuje na kształcenie brukarzy, kierowników ds. produktu oraz specjalistów do spraw rozwoju oprogramowania (tabela 3.11).

Tabela 3.11. Zawody, których kształcenie odbywa się tylko w formach pozaszkolnych (N=153)

| Nazwa zawodu | % jednostek edukacyjnych | Liczba jednostek edukacyjnych |
|---|--------------------------|-------------------------------|
| specjaliści ds. finansowych | 7,2% | 11 |
| pracownicy ds. jakości | 5,9% | 9 |
| brukarz | 4,6% | 7 |
| kierownicy ds. produkcji | 4,6% | 7 |
| specjalista do spraw rozwoju oprogramowania | 4,6% | 7 |
| kierownicy sprzedaży | 3,9% | 6 |
| koszykarz-plecionkarz | 3,9% | 6 |
| pracownicy sprzedaży internetowej | 3,9% | 6 |
| kierownicy budowy | 3,3% | 5 |
| pomoce kuchenne | 3,3% | 5 |
| posadzkarz | 3,3% | 5 |
| technik inżynierii środowiska i melioracji | 3,3% | 5 |
| betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni | 2,6% | 4 |
| instruktor rekreacji i sportu | 2,6% | 4 |
| palacz pieców zwykłych | 2,6% | 4 |
| samodzielni księgowi | 2,0% | 3 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|------|---|
| cieśla | 1,3% | 2 |
| kierowcy autobusów | 1,3% | 2 |
| modelarz odlewniczy | 1,3% | 2 |
| monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych | 1,3% | 2 |
| operator maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych | 1,3% | 2 |
| operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych | 1,3% | 2 |
| operator urządzeń dźwigowo-transportowych | 1,3% | 2 |
| technik farmaceutyczny | 1,3% | 2 |
| blacharz | 0,7% | 1 |
| blacharz instalacji przemysłowych | 0,7% | 1 |
| gospodarz domu | 0,7% | 1 |
| kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych | 0,7% | 1 |
| kominiarz | 0,7% | 1 |
| kowal | 0,7% | 1 |
| maszyniści kotłów parowych i pokrewni | 0,7% | 1 |
| monter izolacji budowlanych | 0,7% | 1 |
| monter izolacji przemysłowych | 0,7% | 1 |
| monter konstrukcji budowlanych | 0,7% | 1 |
| monter konstrukcji metalowych | 0,7% | 1 |
| monter systemów rurociągowych | 0,7% | 1 |
| operator urządzeń przemysłu chemicznego | 0,7% | 1 |
| portier | 0,7% | 1 |
| pracownicy socjalni | 0,7% | 1 |
| pracownik ds. budownictwa drogowego | 0,7% | 1 |
| technik ochrony fizycznej osób i mienia | 0,7% | 1 |
| wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych | 0,7% | 1 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

W tabeli 3.12 znajdują się zawody, których kształcenie prowadzone jest w obu formach – szkolnych i pozaszkolnych. Można wyróżnić zawody, których kształcenie odbywa się głównie w formach szkolnych (częstość wskazań większa niż 20%), a rzadko w formach pozaszkolnych (częstość wskazań mniejsza niż 5%). Możemy do nich zaliczyć zawody: kierowca mechanik, technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, technik technologii drewna. Występują też zawody takie, gdzie kształcenie w formach pozaszkolnych jest częściej spotykane niż kształcenie w formach szkolnych. Do takich zawodów możemy zaliczyć: grafika komputerowego, pracownika ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, blacharza samochodowego, opiekuna medycznego, projektanta

i administratora baz danych, programistę, specjalistę ds. organizacji produkcji, specjalistę ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży i in.

Tabela 3.12. Zawody, których kształcenie odbywa się w formach szkolnych i pozaszkolnych

| Nazwa zawodu | % jednostek edukacyjnych w formach szkolnych (N=54) | % jednostek edukacyjnych w formach pozaszkolnych (N=153) |
|--|---|--|
| mechanik pojazdów samochodowych | 46,3% | 5,2% |
| kucharze | 44,4% | 6,5% |
| stolarz | 37,0% | 11,1% |
| kierowca mechaniczny | 31,5% | 3,3% |
| technik mechaniczny | 29,6% | 0,7% |
| technik pojazdów samochodowych | 27,8% | 1,3% |
| technik technologii drewna | 27,8% | 1,3% |
| sprzedawca | 13,0% | 8,5% |
| cukiernik | 13,0% | 5,9% |
| piekarz | 13,0% | 3,9% |
| technik logistyki | 13,0% | 1,3% |
| murarz-tylnik | 11,1% | 7,2% |
| technik administracji | 11,1% | 3,9% |
| monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie | 11,1% | 3,3% |
| elektromechanik pojazdów samochodowych | 11,1% | 2,6% |
| operator obrabiarek skrawających | 11,1% | 2,6% |
| technik mechatroniki | 11,1% | 0,7% |
| elektryk | 9,3% | 6,5% |
| elektromechanik | 9,3% | 2,6% |
| kelnerzy i barmani | 7,4% | 5,9% |
| magazynier-logistyk | 7,4% | 5,9% |
| monter sieci i instalacji sanitarnych | 7,4% | 5,2% |
| mechanik-monter maszyn i urządzeń | 7,4% | 3,3% |
| opiekun w domu pomocy społecznej | 7,4% | 2,6% |
| projektant stron internetowych (webmaster) | 5,6% | 3,9% |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|------|------|
| technik rachunkowości | 5,6% | 3,3% |
| mechanik motocyklowy | 5,6% | 2,0% |
| technik masażysta | 5,6% | 2,0% |
| mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej | 5,6% | 1,3% |
| szeffowie kuchni | 5,6% | 0,7% |
| technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej | 5,6% | 0,7% |
| grafik komputerowi | 3,7% | 7,8% |
| pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych | 3,7% | 7,8% |
| administrator stron internetowych | 3,7% | 7,2% |
| blacharz samochodowy | 3,7% | 5,2% |
| opiekun medyczny | 3,7% | 3,9% |
| projektanci i administratorzy baz danych, programiści | 3,7% | 3,9% |
| architekt krajobrazu | 3,7% | 3,3% |
| asystent osoby niepełnosprawnej | 3,7% | 3,3% |
| spawacz | 3,7% | 3,3% |
| higienistka stomatologiczna | 3,7% | 1,3% |
| ślusarz | 3,7% | 0,7% |
| technik architektury krajobrazu | 3,7% | 0,7% |
| specjaliści ds. organizacji produkcji | 1,9% | 7,2% |
| inżynier inżynierii środowiska | 1,9% | 6,5% |
| specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży | 1,9% | 6,5% |
| inżynier mechanicy | 1,9% | 5,2% |
| inżynier budownictwa | 1,9% | 4,6% |
| opiekunka dziecięca | 1,9% | 4,6% |
| architekt i urbanista | 1,9% | 3,9% |
| inżynier elektrycy i energetycy | 1,9% | 3,9% |
| analityk systemów komputerowych | 1,9% | 3,3% |
| opiekun osoby starszej | 1,9% | 3,3% |
| terapeuta zajęciowy | 1,9% | 3,3% |
| wędliniarz | 1,9% | 3,3% |
| zduń | 1,9% | 3,3% |
| asystentka stomatologiczna | 1,9% | 2,6% |
| inspektor nadzoru budowlanego | 1,9% | 2,6% |
| lakiernicy | 1,9% | 2,6% |
| mechanik precyzyjny | 1,9% | 2,6% |
| opiekunka środowiskowa | 1,9% | 2,6% |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|--|------|------|
| pracownik pozycjonowania stron internetowych | 1,9% | 2,6% |
| recepjoniści i rejestratorzy | 1,9% | 2,6% |
| mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych | 1,9% | 2,0% |
| przedstawiciele handlowi | 1,9% | 2,0% |
| projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży | 1,9% | 1,3% |
| technik eksploatacji portów i terminali | 1,9% | 1,3% |
| technik transportu drogowego | 1,9% | 1,3% |
| informatyk medyczny | 1,9% | 0,7% |
| kontroler stanu technicznego pojazdów | 1,9% | 0,7% |
| lekarze | 1,9% | 0,7% |
| monter budownictwa wodnego | 1,9% | 0,7% |
| operator maszyn i urządzeń hutniczych | 1,9% | 0,7% |
| operator maszyn i urządzeń odlewniczych | 1,9% | 0,7% |
| optyk-mechanik | 1,9% | 0,7% |
| pielęgniarki i położne | 1,9% | 0,7% |
| technik dentystryczny | 1,9% | 0,7% |
| technik prac biurowych | 1,9% | 0,7% |
| technik spedytor | 1,9% | 0,7% |

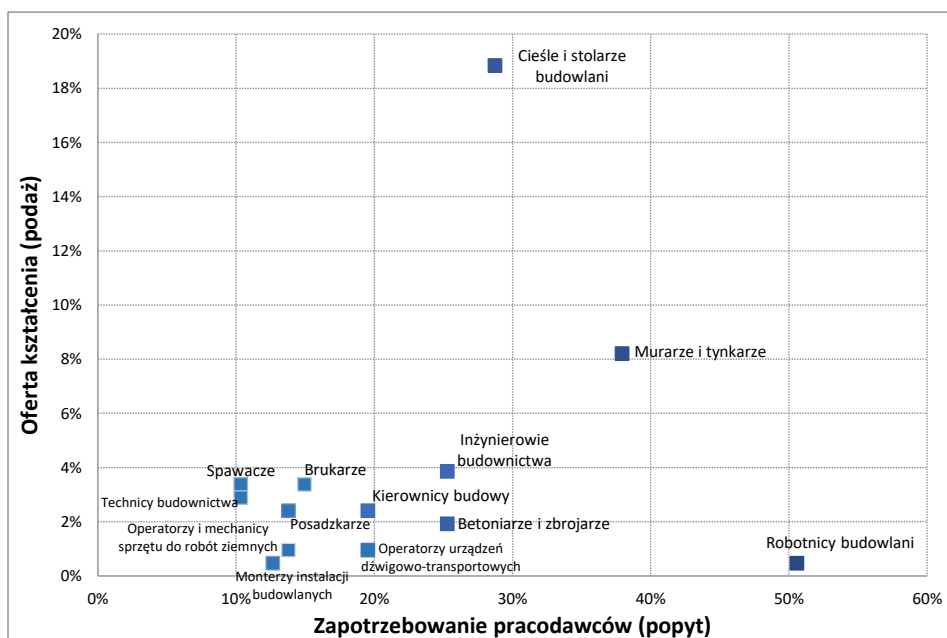
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

W tym miejscu analizy można dokonać porównania oferty kształcenia w zawodach deficytowych do potrzeb pracodawców w tym zakresie (wyniki badań pracodawców znajdują się w rozdz. 2). W tym celu wykorzystano analizę danych w postaci macierzy adekwatności, która przedstawia w sposób stopniowalny (nietypowo niski, typowy, nietypowo wysoki) poziom dopasowania (adekwatności) oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim do potrzeb pracodawców, w odniesieniu do poszczególnych branż kluczowych regionalnej gospodarki. Macierze adekwatności przedstawiają częstość wskazań (w procentach) zawodów deficytowych wśród pracodawców reprezentujących poszczególne branże (popyt), przy czym do analizy wybrano tylko te zawody, które zostały wskazane przez co najmniej 10% pracodawców z danej branży, jako deficytowe. Na macierzach adekwatności widoczna jest oferta kształcenia w zawodach

deficytowych jednostek edukacyjnych (podaż) wyrażona w częstościach wskazań (w procentach badanych jednostek edukacyjnych) kształcenia w danym zawodzie.

Na wykresie 3.4 przedstawiono wyniki macierzy adekwatności dla branży budowlanej. Punkty zaznaczone na wykresie to zawody deficytowe występujące wśród badanych przedstawicieli branży budowlanej, wskazane przez co najmniej 10% pracodawców z tej branży. Oś pozioma, oznaczona jako popyt pokazuje poziom częstości wskazywanych zawodów. Na osi pionowej odłożyć można drugie współrzędne punktów, którymi jest częstość wskazań kształcenia danego zawodu w badanych jednostkach edukacyjnych (podaż). W analizowanej branży wyraźnie odstającym punktem jest zawód robotnik budowlany. Zawód ten charakteryzuje się bardzo wysokim deficytem, przy jednocześnie bardzo niskiej ofercie szkoleniowej. Należy jednak zauważyć, że zawód ten nie jest zawodem nie wymagającym specjalnych kwalifikacji i stąd niska podaż oferty kształcenia w tym zawodzie. Kolejnym zawodem „odstającym” od innych jest zawód cieśli i stolarza budowlanego. W tym przypadku zapotrzebowanie pracodawców jest dość typowe, w porównaniu do innych zawodów, a podaż, czyli oferta kształcenia w tym zawodzie jest zdecydowanie nietypowo wysoka. W przypadku zawodu murarza i tynkarza obserwujemy dość znaczne deficyty wskazywane przez pracodawców, ale równocześnie oferta kształcenia w tym zawodzie jest bogata. W przypadku pozostałych zawody można uznać, że charakteryzują się typowym popytem i typową podażą.

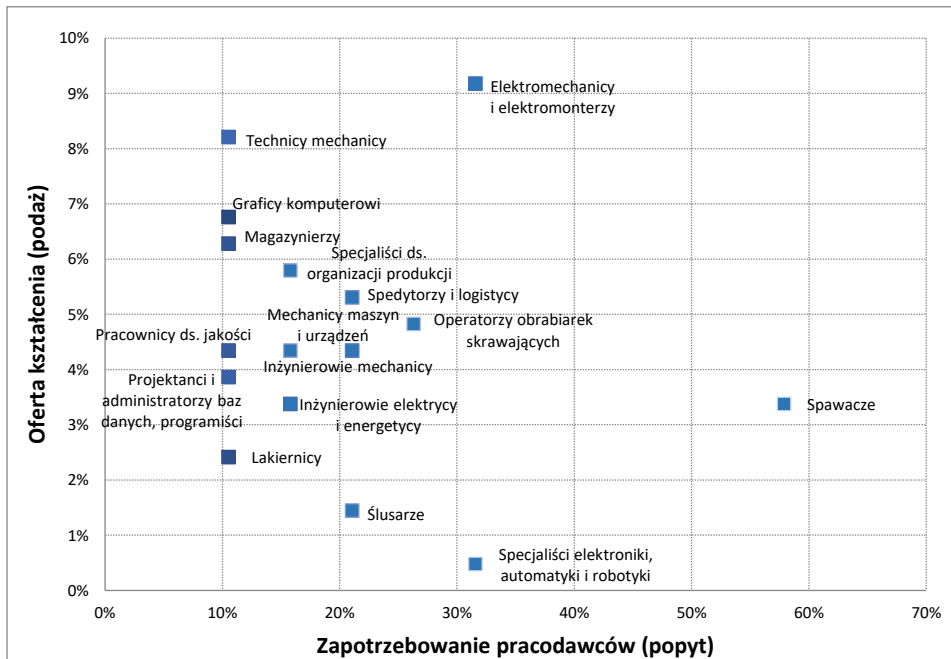
Wykres 3.4. Macierz adekwatności dla branży budowlanej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

W branży produkcja maszyn nietypowo dużym popytem charakteryzuje się zawód spawacza, natomiast podaż jest typowa względem innych analizowanych zawodów. Zawody o nietypowo wysokiej podaży to elektromechanicy i elektromonterzy oraz technicy mechaniccy. W przypadku tych zawodów popyt jest typowy. Oznacza to, że mogą występować nadmiary oferty szkoleniowej w tych zawodach w porównaniu do potrzeb przedsiębiorców. Odwrotna sytuacja jest w przypadku zawodu specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki, gdzie występuje dość duże zapotrzebowanie pracodawców na ten zawód (duży popyt), a uboga oferta edukacyjna (niska podaży). W przypadku pozostałych zawodów popyt jest raczej równoważony przez podaży (wykres 3.5).

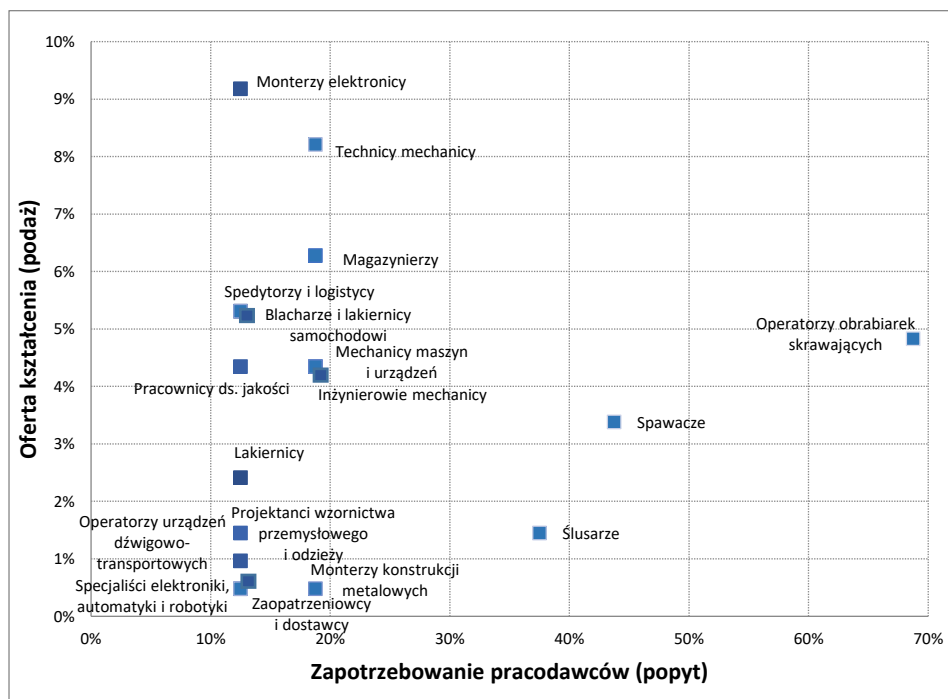
Wykres 3.5. Macierz adekwatności dla branży produkcja maszyn



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

Macierz adekwatności zawodów deficytowych w branży produkcji wyrobów metalowych zaprezentowano na wykresie 3.6. Nietypowo wysokie zapotrzebowanie występuje w tej branży na zawód operatora obrabiarek skrawających, przy dość typowej ofercie kształcenia. Odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku zawodów: monter elektronik i technik mechanik, gdzie zapotrzebowanie na te zawody jest typowe, zaś oferta kształcenia w tych zawodach nietypowo wysoka. Niedobory w ofercie kształcenia można wskazać w przypadku zawodów spawacz oraz ślusarz, gdzie popyt jest dość wysoki, a podaż umiarkowana.

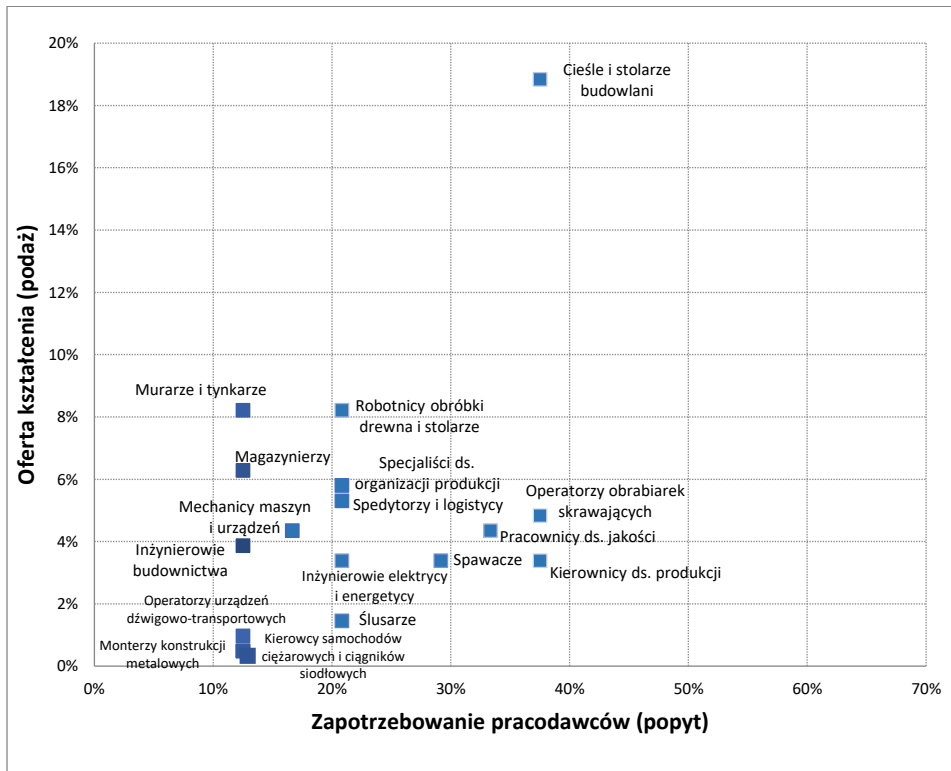
Wykres 3.6. Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów metalowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

W branży producentów wyrobów z drewna obserwujemy zrównoważenie popytu z podażą w przypadku większości zawodów (wykres 3.7). Na uwagę zasługuje zawód cieśli i stolarza budowlanego, gdzie występuję znaczny popyt przy równoczesnej, nietypowo wysokiej ofercie kształcenia.

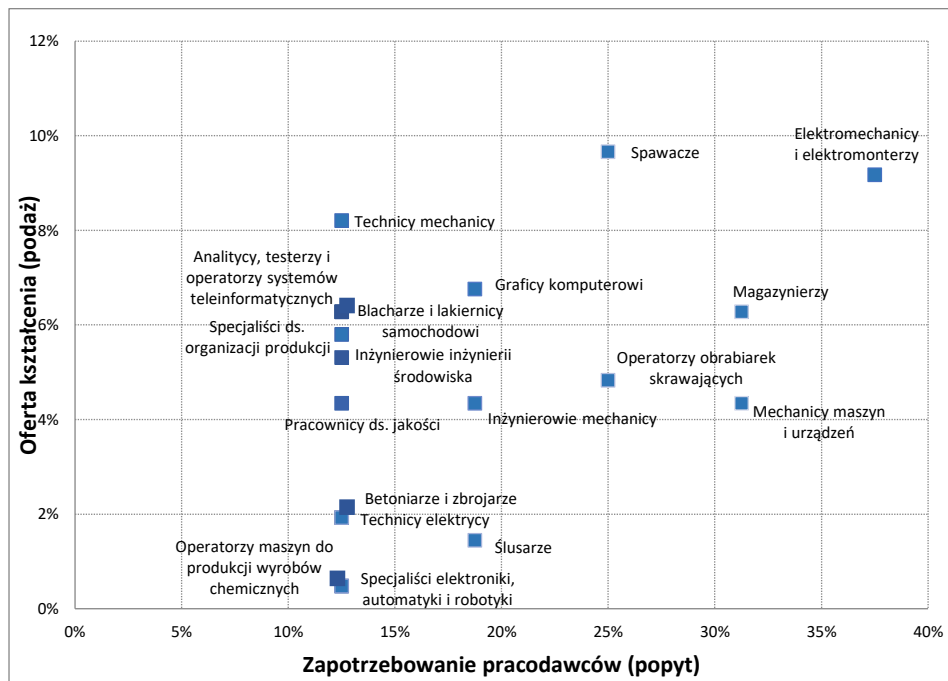
Wykres 3.7. Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów z drewna



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

W branży producentów wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych wskazano dość dużą liczbę zawodów deficytowych, przy czym największy deficyt zawodów, takich jak elektromechanik i elektromonter czy spawacz jest równoważony nietypowo wysoką ofertą kształcenia. Ponadto obserwujemy w tej branży, że popyt na zawód technika mechanika jest typowy, zaś oferta kształcenia nietypowo wysoka. Na uwagę zasługują również zawody specjalisty elektroniki, automatyki i robotyki oraz operatora maszyn do produkcji wyrobów chemicznych, które są wskazywane przez pracodawców jako bardzo deficytowe, a jednostki edukacyjne rzadko prowadzą kształcenie w tych zawodach. Wysoki popyt w tej branży obserwujemy dla zawodu mechanik maszyn i urządzeń. Oferta kształcenia dla tego zawodu jest typowa. Pozostałe zawody charakteryzują się równowagą w popycie i podaży (wykres 3.8).

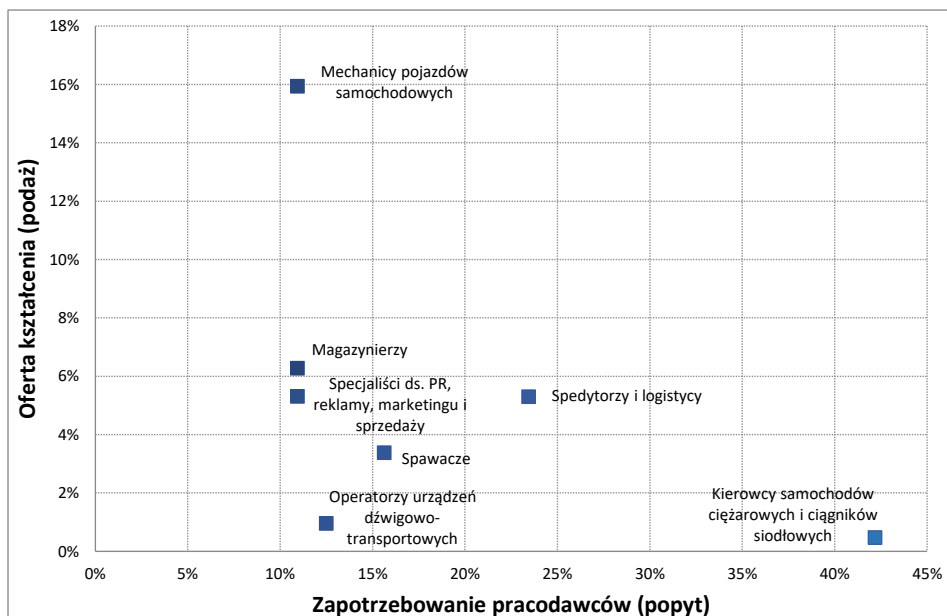
Wykres 3.8. Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

Kolejna macierz adekwatności dotyczy zawodów deficytowych w branży transportowej (Wykres 3.9) W tej branży największym deficytem (nietypowo wysokim) charakteryzuje się zawód kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Niestety deficyt ten nie jest równoważony przez ofertę kształcenia, bowiem liczba jednostek edukacyjnych, które kształcą w tym zawodzie jest nietypowo niska. W przypadku zawodu mechanika pojazdów samochodowych obserwujemy nietypowo wysoką częstość kształcenia wśród badanych jednostek edukacyjnych, natomiast popyt na ten zawód w branży transportowej jest typowy. Nietypowo niską podaż obserwujemy natomiast przy zawodzie operatora urządzeń dźwigowo-transportowych, a popyt na ten zawód jest dość duży.

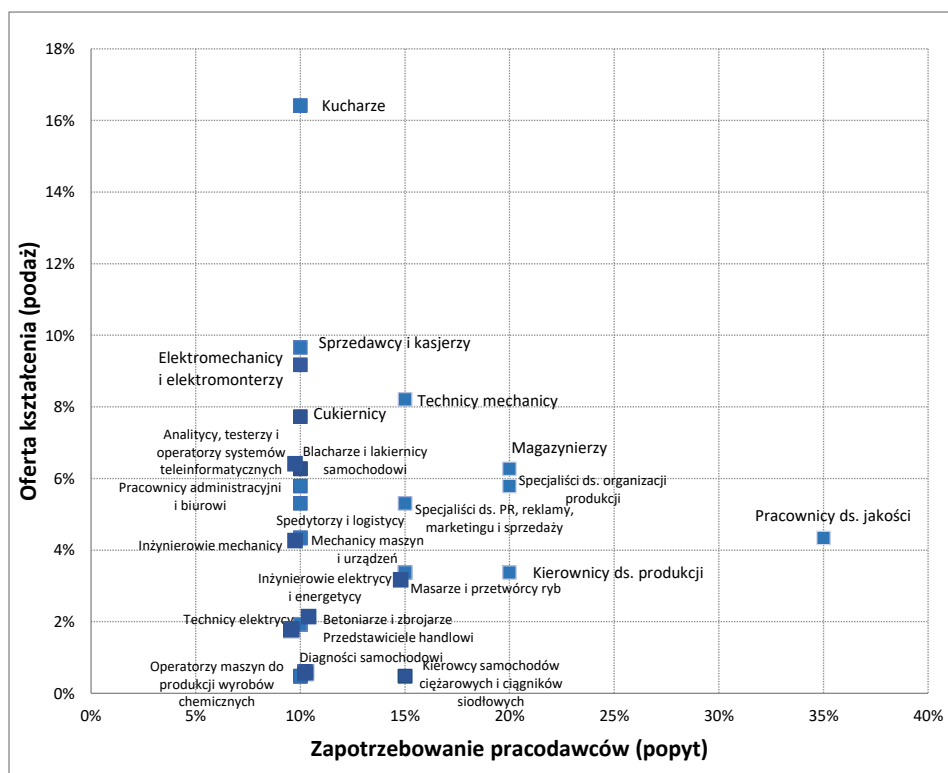
Wykres 3.9. Macierz adekwatności dla branży transportowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

W przypadku branży przemysłu spożywczego obserwujemy nietypowo wysokie deficyty pracowników ds. jakości, ale oferowana podaż kształcenia w tym zawodzie jest typowa. Znaczne deficyty popytu występują w zawodzie kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, przy równocześnie nietypowo niskiej ofercie kształcenia w tym zawodzie. Oprócz zawodu kucharza, który w branży przemysłu spożywczego wskazywany był przez 10% badanych jednostek jako deficytowy, a oferta kształcenia w tym zawodzie jest nietypowo wysoka, pozostałe zawody charakteryzują się równowagą w popycie i podaży (wykres 3.10).

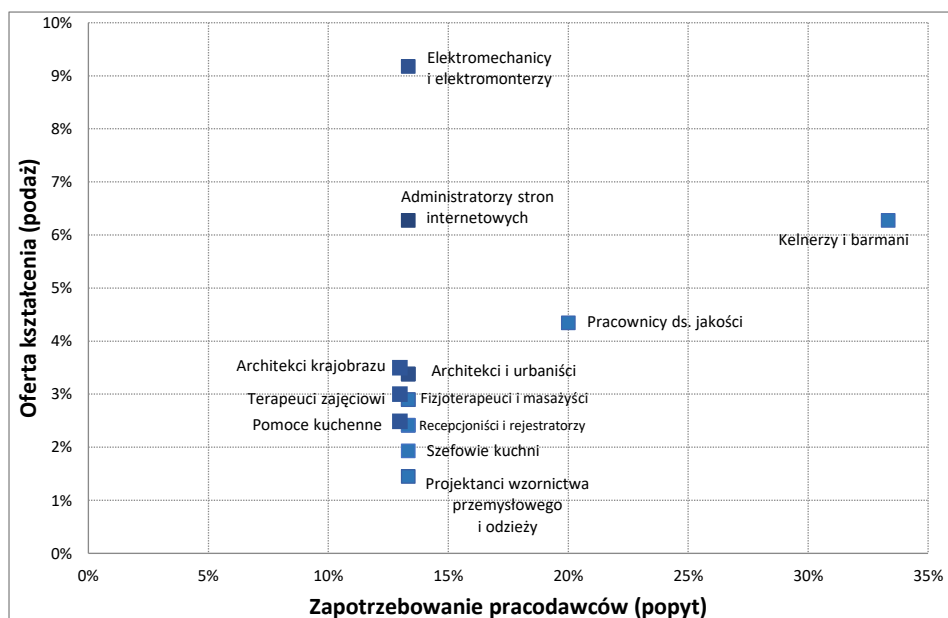
Wykres 3.10. Macierz adekwatności dla branży przemysłu spożywczego



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

Najbardziej deficytowy zawód w branży turystyczno-gastronomicznej to kelner i barman, ale kształcenie w tym zawodzie jest często spotykane wśród badanych jednostek edukacyjnych. Inna sytuacja ma miejsce w przypadku zawodów deficytowych, takich jak: szef kuchni, recepcjonista i rejestrator, gdzie deficyt jest dość wysoki, zaś oferta kształcenia dość niska. Nadmiar oferty kształcenia w porównaniu do deficytów występuje w przypadku zawodu administratora stron internetowych. W przypadku pozostałych zawodów deficytowych w branży turystyczno-gastronomicznej obserwujemy zrównoważenie popytu z podażą (wykres 3.11)

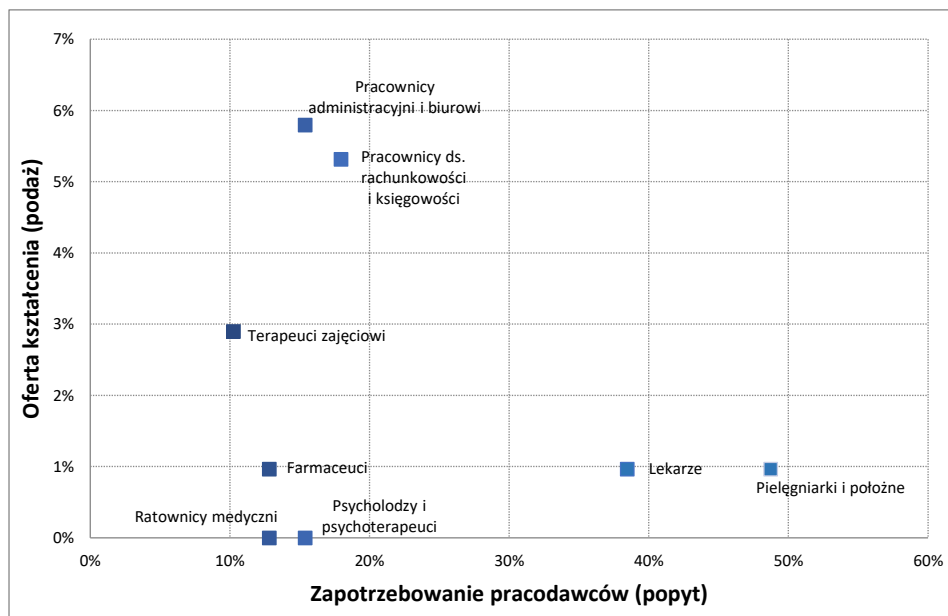
Wykres 3.11. Macierz adekwatności dla branży turystyczno-gastronomicznej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

Przedstawiciele sektora ochrony zdrowotnej i opieki zdrowotnej jako najbardziej deficytowe wskazywali zawód pielęgniarki i położnej oraz lekarza (wykres 3.12). Badane jednostki edukacyjne nie zaspokajają tych deficytów, ale należy wziąć pod uwagę fakt, że w badanych jednostkach dominowały instytucje szkoleniowe, w których kompetencjach nie jest kształcenie lekarzy czy pielęgniarek i położnych. Podobną sytuację obserwujemy przy zawodach psychologa i psychiatry, ratownika medycznego, farmaceuty. Wykonywanie tego zawodu możliwe jest dzięki skończeniu odpowiedniego kierunku na studiach wyższych. Dość duże deficyty analizowany sektor wskazywał w przypadku zawodów związanych z obsługą administracyjną i finansową sektora: pracownicy administracyjni i biurowi oraz pracownicy ds. rachunkowości i księgowości. Należy jednak zauważyć, że wśród badanych jednostek edukacyjnych często występuje oferta kształcenia w tych zawodach.

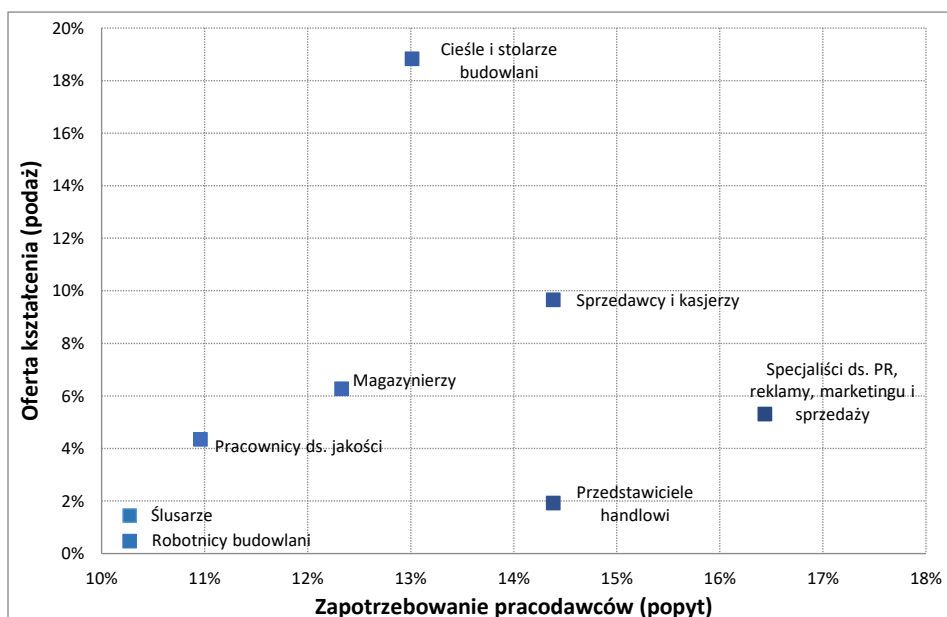
Wykres 3.12. Macierz adekwatności dla sektora ochrony zdrowia i opieki społecznej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

Sektor handlu wskazuje często deficyty w zawodach ściśle związanych z handlem, czyli specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży, przedstawiciela handlowego oraz sprzedawcy i kasjera (wykres 3.13). Największą ofertę kształcenia w tych zawodach odnotowano dla zawodu sprzedawcy i kasjera, a zdecydowanie nietypowo niska oferta kształcenia występuje w przypadku zawodu przedstawiciel handlowy. Wśród badanych firm z sektora handlu dość często wskazywany był jako deficytowy zawód cieśli i stolarza, dla którego obserwujemy nietypowo wysoką ofertę kształcenia.

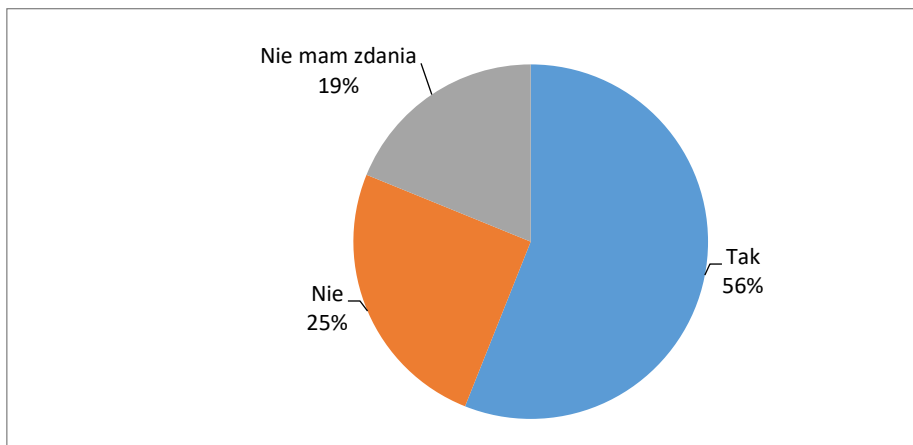
Wykres 3.13. Macierz adekwatności dla sektora handlu



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców i jednostek edukacyjnych.

Badania wśród jednostek edukacyjnych miały na celu zdiagnozowanie ich współpracy z pracodawcami podczas przygotowywania oferty kształcenia i prowadzenia kształcenia. Badania ilościowe pokazują, że ponad połowa respondentów otrzymuje od pracodawców informację o potrzebach w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych (56%). Z kolei 25% ankietowanych nie otrzymuje informacji o istniejącym zapotrzebowaniu na dane zawody i specjalistów (wykres 3.14).

Wykres 3.14. Czy pracodawcy wskazują Państwu własne potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych? (N=207)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Aby sprawdzić, czy wskazywanie własnych potrzeb pracodawców różni się w jednostkach edukacyjnych kształcących w formach szkolnych lub pozaszkolnych, wykorzystano metodę analizy korespondencji, która pozwala na mierzenie zależności pomiędzy zmiennymi niemierzalnymi. W tym przypadku badano połączenia pomiędzy dwiema zmiennymi:

X1 – typ jednostki edukacyjnej, z wariantami: szkolna, pozaszkolna;

X2 – odpowiedź na pytanie, czy pracodawcy wskazują instytucji edukacyjnej swoje potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych, z wariantami: tak, nie, nie mam zdania.

Przeprowadzona analiza korespondencji pozwala zauważyć, że przedstawiciele jednostek szkolnych częściej wskazywali, iż pracodawcy wskazują własne potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego niż ma to miejsce w przypadku przedstawicieli pozaszkolnych jednostek edukacyjnych. Mapę korespondencji zaprezentowano na wykresie 5. w załączniku nr 7.

Wykres 3.15. Potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego zgłaszane respondentom (N=116)



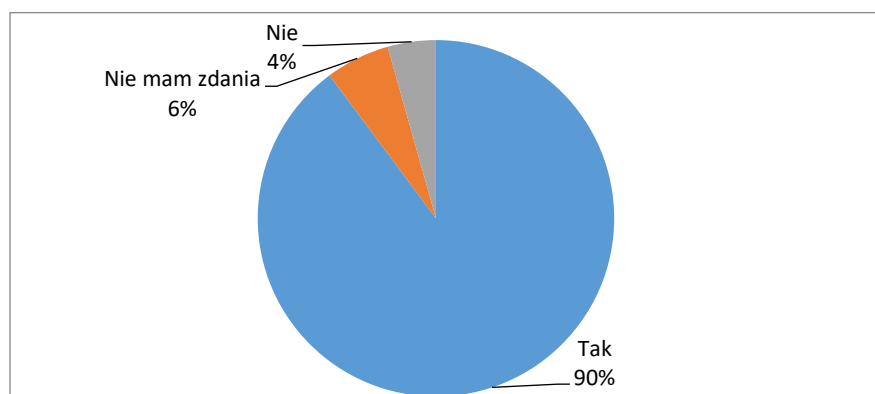
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Przedsiębiorstwa reprezentujące kluczowe branże województwa podlaskiego najczęściej wskazują respondentom potrzebę dostosowania

kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy (ok. 33% wskazań) oraz zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne (ok. 31% wskazań). Co czwartej jednostce edukacyjnej zgłaszano także potrzeby w zakresie organizacji/współorganizacji przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów szkół oraz chęć włączenia w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy. Do dość często występującej i zgłaszanej przez pracodawców potrzeby należy zaliczyć zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami (ok. 21% wskazań). Co istotne, w świetle przeprowadzonych badań, wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk nie stanowi istotnej potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego. Analizowane potrzeby pracodawców zostały przedstawione na wykresie 3.15. Dodatkowo, respondenci wskazali także na potrzebę pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego dotyczącą większego nacisku na rozwój rzemieślniczej nauki zawodu i kształcenie dualne.

Zdecydowana większość respondentów (90%) tworząc ofertę kształcenia widzi konieczność pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych. Jedynie 4% ankietowanych nie widzi takiej potrzeby, a 6% - nie miało zdania na ten temat (wykres 3.16).

Wykres 3.16. Czy tworząc ofertę kształcenia widzą Państwo konieczność pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych? (N=207)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

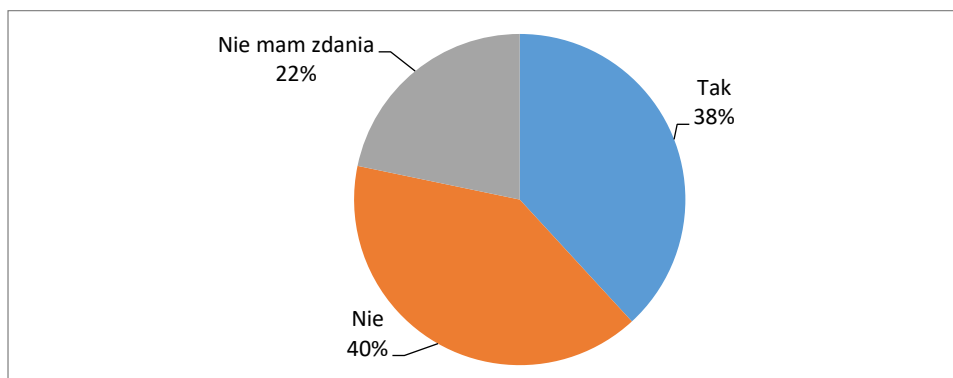
W celu sprawdzenia, czy dostrzeganie konieczności pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego zależy od typu jednostki edukacyjnej ponownie wykorzystano analizę korespondencji. W tym, przypadku analizowano dwie zmienne:

X1 - typ jednostki edukacyjnej, z wariantami: szkolna, pozaszkolna;

X3 - odpowiedź na pytanie, czy jednostka edukacyjna widzi konieczność pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych podczas przygotowywania oferty edukacyjnej, z wariantami: tak, nie, nie mam zdania.

Mapkę korespondencji pomiędzy zmiennymi zaprezentowano na wykresie 6. w załączniku nr 7. Z analizy korespondencji wynika, że zarówno jednostki szkolne, jak i pozaszkolne zwracają uwagę na konieczność pozyskiwania informacji o potrzebach pracodawców.

Wykres 3.17. Czy prowadzicie Państwo wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców? (N=207)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Przedstawiciele jednostek edukacyjnych zostali zapytani, czy prowadzą wśród pracodawców badania w zakresie oceny swojej oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców. Podobna część badanych jednostek wskazuje na prowadzenie i nieprowadzenie takich badań. 38% respondentów prowadzi wśród pracodawców badania w zakresie oceny

oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców, zaś 40% ankietowanych nie prowadzi wcale tego typu badań, przy czym 22% respondentów nie miało zdania na ten temat (wykres 3.17).

W celu zbadania, czy prowadzenie przez jednostki edukacyjne badań wśród pracodawców zależy od typu jednostki edukacyjnej posłużono się analizą korespondencji. W tym przypadku analizowano zależności pomiędzy zmiennymi:

X1 – typ jednostki edukacyjnej, z wariantami: szkolna, pozaszkolna;

X4 – odpowiedź na pytanie, czy jednostka edukacyjna prowadzi wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców, z wariantami: tak, nie, nie mam zdania.

Wyniki analizy korespondencji zaprezentowano na wykresie 7. w załączniku nr 7. Interpretując uzyskane wyniki można stwierdzić, że nie istnieje zależność pomiędzy prowadzeniem badań odnośnie oceny oferty edukacyjnej a typem jednostki edukacyjnej. Jednostki szkolne częściej niż pozaszkolne wskazywały odpowiedź: nie mam zdania. Natomiast wśród jednostek pozaszkolnych prowadzenie i nieprowadzenie badań wśród pracodawców występuje z podobną częstością.

W tabeli 3.13. przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące czynników/okoliczności sprzyjających uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim. Zdaniem 71,5% respondentów do czynników/okoliczności mających największy wpływ na uruchamianie nowych kierunków kształcenia (wpływających w dużym i bardzo dużym stopniu), należy dostępność kadry. Istotnymi czynnikami, zdaniem badanych jednostek edukacyjnych, są także działania promocyjne (68,6% odpowiedzi), inicjatywa pracodawców (67,15% odpowiedzi), zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych (64,08% odpowiedzi) oraz zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej (61,35% odpowiedzi). Czynnikiem wpływającym w dużym i bardzo dużym na uruchamianie nowych kierunków jest również posiadanie odpowiedniej infrastruktury i wyposażenia (59,9% odpowiedzi). Blisko 25% badanych jednostek edukacyjnych nie ma zdania na temat siły wpływu rozszerzenia oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego na uruchamianie się nowych kierunków kształcenia. Zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł

wewnętrznych firm zdaniem prawie 24% jednostek edukacyjnych są czynnikiem w bardzo niskim lub niskim stopniu sprzyjającym uruchamianiu nowych kierunków kształcenia. Natomiast współpraca z instytucjami rynku pracy, tj. WUP, czy PUP zdaniem ok. 36% badanych jednostek edukacyjnych jest czynnikiem w średnim stopniu wpływającym na uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych.

Tabela 3.13. Czynniki/okoliczności sprzyjające uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim wraz z oceną oddziaływania (N=207)

| Nazwa czynnika | 0 – nie mam zdania | 1 – w bardzo niskim stopniu | 2 – w niskim stopniu | 3 – w średnim stopniu | 4 – w dużym stopniu | 5 – w bardzo dużym stopniu |
|--|--------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|
| C1 - Zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | 12,56% | 9,66% | 14,01% | 22,71% | 31,88% | 9,18% |
| C2 - Zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | 8,74% | 2,91% | 8,25% | 16,02% | 36,41% | 27,67% |
| C3 - Uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | 14,01% | 3,86% | 13,53% | 17,87% | 23,67% | 27,05% |
| C4 - Zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | 6,76% | 1,45% | 5,31% | 25,12% | 29,47% | 31,88% |
| C5 - Uproszczenie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | 18,84% | 5,80% | 10,63% | 21,74% | 22,22% | 20,77% |
| C6 - Rozszerzenie oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) | 24,15% | 3,38% | 12,08% | 19,32% | 21,74% | 19,32% |
| C7 - Dostępność kadry | 5,80% | 0,48% | 3,86% | 18,36% | 38,16% | 33,33% |
| C8 - Działania promocyjne | 11,11% | 0,97% | 1,45% | 17,87% | 38,16% | 30,43% |
| C9 - Inicjatywa pracodawców | 11,59% | 0,00% | 4,83% | 16,43% | 37,20% | 29,95% |
| C10 - Współpraca z instytucjami rynku pracy (np. WUP, PUP) | 7,73% | 3,38% | 4,83% | 36,23% | 26,09% | 21,74% |
| C11 - Odpowiednia infrastruktura i wyposażenie | 8,70% | 1,45% | 8,70% | 21,26% | 30,92% | 28,99% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

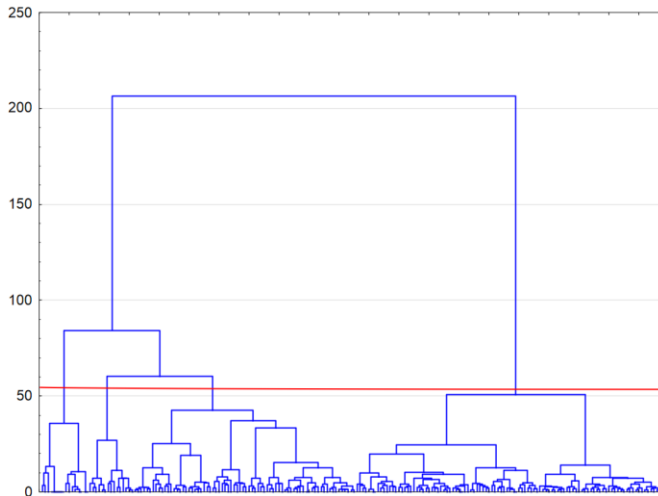
Spośród czynników sprzyjających uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim respondenci wymienili dodatkowo m.in.: potrzebę zmiany świadomości, stereotypowego podejścia rodziców i młodzieży do kształcenia zawodowego, większą otwartość pracodawców na przyjmowanie praktykantów, tworzenie miejsc pracy w związku z rozwojem firm m.in. z branży mechanicznej, samochodowej i gazowniczej. W świetle badań ankietowych istotną kwestią okazała się atrakcyjność zarobków w zawodach deficytowych. Uruchamianiu nowych kierunków zdaniem respondentów sprzyja także analiza zapotrzebowania na określone zawody na rynku pracy oraz brak specjalistów w danym zawodzie. Respondenci do sprzyjających czynników zaliczyli zwiększenie liczby chętnych, zainteresowanie kształceniem zawodowym i popularności określonych kierunków, a także przekazywanie informacji na temat oferty kształcenia potencjalnym kandydatom.

Jednostki edukacyjne zostały podzielone, za pomocą analizy skupień, w grupy (skupienia) jednostek podobnie oceniające czynniki sprzyjające uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych. Otrzymano dendrogram (wykres 3.18), na podstawie którego wyłoniono cztery skupienia.

Grupując jednostki do czterech skupień za pomocą metody k-średnich otrzymano wykres średnich ocen dla każdego skupienia (wykres 3.19).

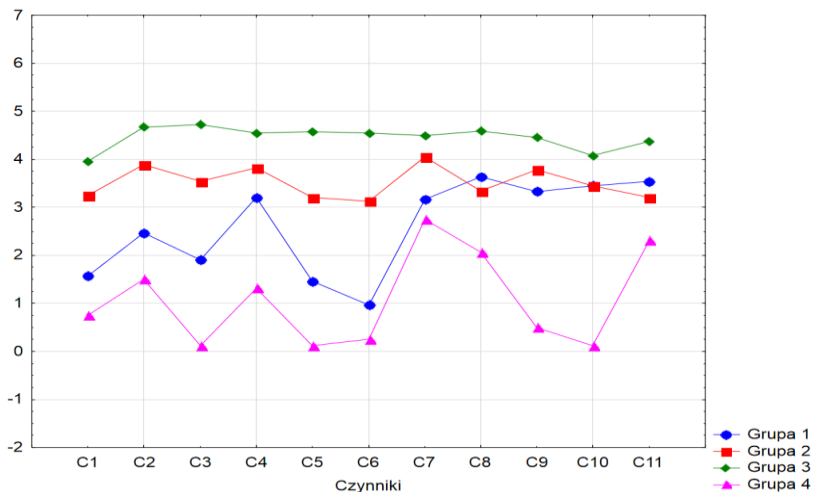
Pierwsza grupa jednostek edukacyjnych składa się z 54 elementów. Jednostki te nisko oceniają sprzyjanie w uruchamianiu nowych kierunków kształcenia czynników związanych ze zwiększającymi się zasobami na finansowanie szkoleń zarówno ze źródeł wewnętrznych firmy (C1), jak i ze źródeł zewnętrznych (C2). Zdaniem tych jednostek edukacyjnych uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń (C3) również jest czynnikiem słabo sprzyjającym uruchamianiu nowych kierunków kształcenia. Jednostki te bardzo słabo oceniają wpływ uproszczenia procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń (C5) oraz rozszerzenia oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (C6) na uruchamianie nowych kierunków kształcenia. Ich zdaniem silny wpływ na uruchamianie nowych kierunków mają działania promocyjne (C8), inicjatywa pracodawców (C9), współpraca z instytucjami rynku pracy (C10) oraz odpowiednia infrastruktura i wyposażenie (C11).

Wykres 3.18. Podział jednostek edukacyjnych ze względu na oceny czynników sprzyjających uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych – analiza skupień



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wykres 3.19. Średnie oceny czynników sprzyjających uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych w poszczególnych grupach jednostek edukacyjnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Drugą grupę tworzy 86 jednostek edukacyjnych. Grupa ta wszystkie czynniki ocenia jako dość silnie sprzyjające uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych, a najsilniej dostępność kadry (C7), zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych (C2) oraz zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej (C4).

Trzecia grupa to 51 jednostek edukacyjnych, które, w porównaniu do innych skupień, najwyżej oceniły wszystkie czynniki. Natomiast grupa czwarta, składająca się tylko z 16 jednostek edukacyjnych, oceniła wszystkie czynniki najniżej w porównaniu do innych skupień.

Wśród barier/okoliczności hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych w województwie podlaskim respondenci najsilniej ocenili brak kandydatów (czynnik określony jako mający duży lub bardzo duży wpływ przez 67,69% ankietowanych jednostek edukacyjnych). Kolejną istotną barierą zdaniem 64,18% badanych jednostek edukacyjnych, są zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm. Do okoliczności hamujących w dużym i bardzo dużym stopniu uruchomienie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych, badani zaliczyli również: niedostateczną infrastrukturę i wyposażenie (63,64% odpowiedzi), skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń (62,12%) oraz zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych (60,61%) (tabela 3.14).

Tabela 3.14. Bariery/okoliczności hamujące uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim wraz z oceną oddziaływania (N=207)

| Nazwa czynnika | 0 – nie mam zdania | 1 – w bardzo niskim stopniu | 2 – w niskim stopniu | 3 – w średnim stopniu | 4 – w dużym stopniu | 5 – w bardzo dużym stopniu |
|---|--------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|
| B1 - Zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | 16,4% | 0,0% | 9,0% | 10,4% | 32,8% | 31,3% |
| B2 – Zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | 10,6% | 3,0% | 15,2% | 10,6% | 33,3% | 27,3% |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | | | |
|--|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| B3 - Skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | 16,7% | 0,0% | 6,1% | 15,2% | 33,3% | 28,8% |
| B4 – Obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | 15,2% | 1,5% | 13,6% | 22,7% | 30,3% | 16,7% |
| B5 - Skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | 27,3% | 0,0% | 6,1% | 10,6% | 33,3% | 22,7% |
| B6 - Ograniczenie oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) | 25,8% | 3,0% | 10,6% | 16,7% | 22,7% | 21,2% |
| B7 - Brak kadry | 7,6% | 3,0% | 12,1% | 19,7% | 27,3% | 30,3% |
| B8 - Brak kandydatów | 7,7% | 3,1% | 6,2% | 15,4% | 23,1% | 44,6% |
| B9 - Brak działań promocyjnych | 7,7% | 6,2% | 7,7% | 26,2% | 29,2% | 23,1% |
| B10 - Brak inicjatywy pracodawców | 10,8% | 1,5% | 6,2% | 29,2% | 29,2% | 23,1% |
| B11 - Brak współpracy z instytucjami rynku pracy (np. WUP, PUP) | 12,3% | 1,5% | 12,3% | 26,2% | 32,3% | 15,4% |
| B12 - Niedostateczna infrastruktura i wyposażenie | 7,6% | 4,5% | 6,1% | 18,2% | 31,8% | 31,8% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Dodatkowymi barierami hamującymi uruchomienie nowych kierunków kształcenia zidentyfikowanymi przez respondentów są także: negatywny odbiór szkolnictwa zawodowego w środowisku, niska świadomość uczniów gimnazjów i szkół podstawowych oraz ich rodziców o kształceniu zawodowym. W świetle przeprowadzonych badań najważniejszą okolicznością hamującą uruchomienie kierunku kształcenia w zawodzie deficytowym, jest przede wszystkim brak zainteresowania kształceniem zawodowym oraz nowymi kierunkami, a co za tym idzie brak kandydatów i chętnych do pracy w mało popularnych zawodach.

Kolejną wskazaną przez respondentów barierą są: niskie wynagrodzenia w danym zawodzie np. opiekunów medycznych, terapeutów zajęciowych. Z drugiej strony, w świetle przeprowadzonych badań okolicznością hamującą wskazaną przez respondentów jest także mała liczba ofert staży dla nowych pracowników. Dodatkowo, ankietowani podkreślają znaczenie barier związanych z legislacjami prawnymi na poziomie krajowym; skomplikowaną dokumentacją, którą należy przygotować w przypadku wprowadzenia nowych zawodów, a także długim okresem oczekiwania na zgodę na uruchomienie danego kierunku. Respondenci napotykać opór działów księgowości odnośnie przygotowania wniosków KFS.

Ponadto wskazali, że uzyskiwane kwoty dotacji są z ich punktu widzenia zbyt niskie.

Analizę skupień wykorzystano również do pogrupowania jednostek edukacyjnych w skupienia o podobnej ocenie barier hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych. Wyłoniono cztery skupienia jednostek edukacyjnych (wykres 3.20).

Za pomocą metody k-średnich wyznaczono średnie oceny barier w każdej grupie i zaprezentowano na wykresie 3.21.

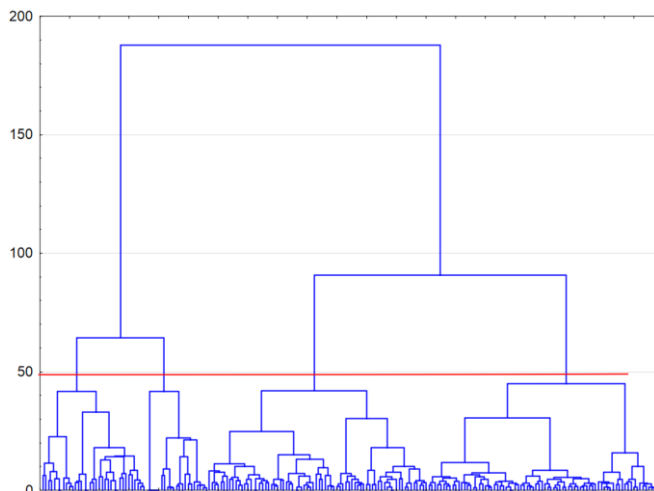
Grupa pierwsza to 52 jednostki edukacyjne, których zdaniem silnie hamujące uruchamianie nowych kierunków kształcenia są bariery związane z brakiem kadry (B7) oraz brakiem kandydatów (B8). Natomiast ich zdaniem nie hamuje uruchamiania kierunków brak współpracy z instytucjami rynku pracy (B11).

W grupie drugiej skupiają się 74 jednostki edukacyjne, które prawie wszystkie bariery (od B3 do B12) oceniły jako silnie hamujące uruchamianie nowych kierunków.

Trzecią grupę tworzą 44 jednostki edukacyjne, które za główne bariery uznają bariery związane ze zmniejszającymi się zasobami na finansowanie szkoleń (B1 i B2) oraz skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń (B3). Ich zdaniem bardzo słabo na uruchamianie się nowych kierunków kształcenia wpływa brak kandydatów (B8) oraz niedostateczna infrastruktura i wyposażenie (B12).

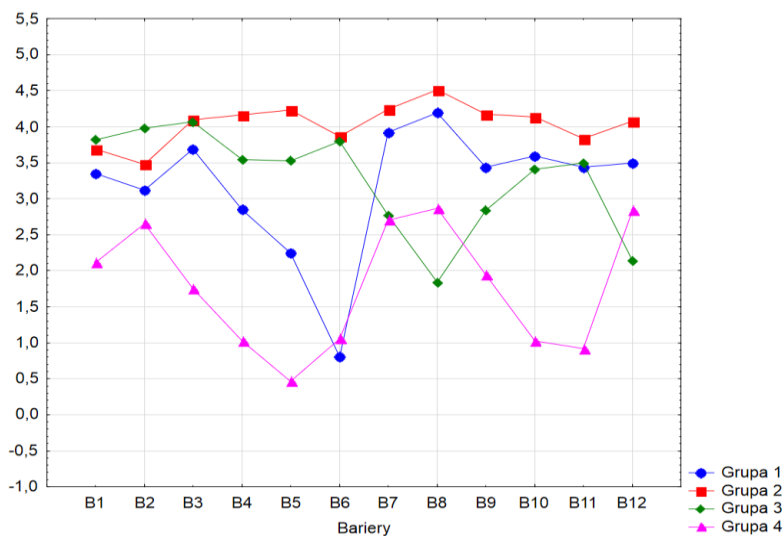
Ostatnia grupa jednostek edukacyjnych, składająca się z 37 elementów, wpływ prawie wszystkich barier ocenia bardzo nisko, najniżej spośród wyłonionych skupień jednostek edukacyjnych. Jedynie w braku kandydatów (B8) oraz w niedostatecznej infrastrukturze i wyposażeniu (B12) widzi dość silnie wpływające bariery na uruchamianie się nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych.

Wykres 3.20. Podział jednostek edukacyjnych ze względu na oceny barier hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych – analiza skupień



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wykres 3.21. Średnie oceny barier hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych w poszczególnych grupach jednostek edukacyjnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

W podsumowaniu analizy czynników sprzyjających oraz barier hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych zbadano zależności pomiędzy ocenami czynników i barier, wystawionymi przez przedstawicieli jednostek edukacyjnych w skali 5-stopniowej. W tym celu wykorzystano współczynnik korelacji rang Spearmana. Biorąc pod uwagę charakter zmiennych, do analizy korelacji najlepszą miarą jest wspomniany współczynnik, bowiem pozwala on mierzyć korelację pomiędzy zmiennymi wyrażonymi na skali porządkowej. Wyznaczone współczynniki korelacji zaprezentowano w tabeli 3.15.

Większość korelacji jest statystycznie istotna z prawdopodobieństwem 0,05, co oznacza, że zaobserwowane, na podstawie wyników próby 207 jednostek edukacyjnych, zależności można uogólniać na populację wszystkich jednostek edukacyjnych zlokalizowanych w województwie podlaskim, a prawdopodobieństwo popełnienia błędu jest mniejsze niż 0,05. Wartości liczbowe współczynników korelacji informują o sile i kierunku związku pomiędzy ocenami czynników i barier. Najsilniejsze dodatnie korelacje zaobserwowano pomiędzy ocenami respondentów dotyczących następujących czynników i barier: C5 – B5, C5 – B4, C5 – B6, C5 – B10, C5 – B3, C6 – B6, C6 – B5, C6 – B10, C4 – B4, C4 – B5, C4 – B11, C11 – B12, C3 – B4, C1 – B4.

Oceny czynnika C5, czyli *Uproszczenie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców*, jako sprzyjającego uruchamianiu nowych kierunków kształcenia związanych z zawodami deficytowymi dość silnie korelują z ocenami następujących barier hamujących uruchamianie tych kierunków:

- *Obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej (B4);*
- *Skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców (B5);*
- *Ograniczenie oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) (B6);*
- *Brak inicjatywy pracodawców (B10);*
- *Skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń (B3).*

Oceny czynnika C6, czyli *Rozszerzenie oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)* dość silnie korelują z ocenami barier:

- *Ograniczenie oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) (B6);*

- *Skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców (B5);*
- *Brak inicjatywy pracodawców (B10).*

Tabela 3.15. Współczynniki korelacji rang Spearmana pomiędzy czynnikami sprzyjającymi a barierami hamującymi uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych

| Bariery | Czynniki | | | | | | | | | | |
|---------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | C8 | C9 | C10 | C11 |
| B1 | 0,20 | 0,30 | 0,22 | 0,12 | 0,22 | 0,12 | 0,19 | 0,32 | 0,14 | 0,21 | 0,29 |
| B2 | 0,29 | 0,25 | 0,24 | 0,04 | 0,26 | 0,25 | 0,20 | 0,09 | 0,09 | 0,11 | 0,07 |
| B3 | 0,36 | 0,26 | 0,36 | 0,23 | 0,43 | 0,26 | 0,13 | 0,16 | 0,12 | 0,15 | -0,02 |
| B4 | 0,44 | 0,33 | 0,45 | 0,40 | 0,52 | 0,35 | 0,30 | 0,12 | 0,30 | 0,11 | -0,04 |
| B5 | 0,36 | 0,29 | 0,37 | 0,45 | 0,55 | 0,45 | 0,23 | 0,34 | 0,34 | 0,12 | 0,11 |
| B6 | 0,38 | 0,31 | 0,34 | 0,33 | 0,48 | 0,61 | 0,35 | 0,21 | 0,23 | 0,23 | 0,10 |
| B7 | 0,17 | 0,22 | 0,25 | 0,12 | 0,20 | 0,21 | 0,19 | 0,07 | 0,18 | 0,38 | 0,21 |
| B8 | 0,10 | 0,01 | 0,11 | 0,09 | 0,02 | 0,16 | 0,15 | 0,20 | 0,28 | 0,21 | 0,34 |
| B9 | 0,18 | 0,15 | 0,19 | 0,16 | 0,21 | 0,21 | 0,04 | 0,37 | 0,14 | 0,19 | 0,30 |
| B10 | 0,36 | 0,18 | 0,35 | 0,27 | 0,47 | 0,42 | 0,21 | 0,40 | 0,39 | 0,12 | 0,15 |
| B11 | 0,28 | 0,24 | 0,34 | 0,41 | 0,38 | 0,32 | 0,23 | 0,23 | 0,24 | 0,22 | 0,12 |
| B12 | 0,03 | 0,11 | 0,06 | 0,07 | 0,03 | 0,16 | 0,12 | 0,38 | 0,22 | 0,36 | 0,47 |

Uwaga: współczynniki oznaczone kolorem czerwonym są statystycznie istotne z $p < 0,05$; w komórkach oznaczonych kolorem niebieskim znajdują się współczynniki oznaczające najsilniejsze z zaobserwowanych korelacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Oceny czynnika C4, *Zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej* charakteryzują się współzależnością z trzema barierami:

- *Obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej (B4);*
- *Skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców (B5);*
- *Brak współpracy z instytucjami rynku pracy (np. WUP, PUP) (B11).*

Oprócz wskazanych powyżej korelacji możemy również zaobserwować dość silne związki pomiędzy ocenami: czynnika C11 – *Odpowiednia infrastruktura i wyposażenie* z ocenami bariery B12 – *Niedostateczna infrastruktura i wyposażenie*, czynnika C3 – *Uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń* z barierą B4 – *Obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej* oraz czynnika C1 – *Zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm* z barierą B4 – *Obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej*.

W ostatniej części badania ankietowego jednostki edukacyjne poproszono o wskazanie potrzebnych im form wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych. Równocześnie respondenci wskazywali czy znają i czy korzystają z wymienionych w kwestionariuszu ankiety form wsparcia. Wyniki zaprezentowano w tabeli 3.16.

Formą wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych, z której korzysta 67,7% respondentów jest systematyczne upowszechnianie informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne). Ponad połowa ankietowanych korzysta z dostępnych materiałów dydaktycznych (np. branżowych poradników metodycznych, instrukcji, kart pracy i propozycji ćwiczeń) oraz podnosi kwalifikacje kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii (54,8% wskazań dla obu form wsparcia). Blisko połowa badanych jednostek edukacyjnych nie spotkała się dotychczas z formą wsparcia w postaci aktualizowania baz teledadresowych przedsiębiorstw, w których uczniowie/kursanci mogą odbywać kształcenie praktyczne (48,4%) oraz możliwością wypożyczania sprzętu i pomocy dydaktycznych lub możliwością korzystania z zaplecza dydaktycznego innych podmiotów (48,4%). Przeprowadzone badania pozwalają dość optymistycznie wnioskować na temat znajomości przez jednostki edukacyjne poszczególnych form wsparcia i chęci skorzystania z nich w przyszłości. Respondenci najchętniej zamierzają skorzystać w przyszłości z publikowania i upowszechniania informacji dotyczących oczekiwań pracodawców (24,2% wskazań) oraz aktualizacji baz teledadresowych przedsiębiorstw, w których uczniowie/kursanci mogą odbywać kształcenie praktyczne (24,2%).

**Tabela 3.16. Formy wsparcia jednostki edukacyjnej w kształceniu
ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych (N=207)**

| Nazwa formy wsparcia | nie znam | znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać | znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać | korzy- stam |
|--|-------------|---|---|----------------|
| F1 - Systematyczne upowszechnianie informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne) | 21,0% | 3,2% | 8,1% | 67,7% |
| F2 - Publikowanie i upowszechnianie informacji dotyczących oczekiwań pracodawców | 35,5% | 4,8% | 24,2% | 35,5% |
| F3 - Aktualizacja baz teleadresowych przedsiębiorstw, w których uczniowie/kursanci mogą odbywać kształcenie praktyczne | 48,4% | 6,5% | 24,2% | 21,0% |
| F4 - Środki finansowe na rozwój infrastruktury, w tym na wyposażenie i doposażenie bazy dydaktycznej w nowoczesne materiały i środki dydaktyczne | 27,4% | 3,2% | 22,6% | 46,8% |
| F5 - Podnoszenie kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii | 24,2% | 4,8% | 16,1% | 54,8% |
| F6 - Możliwości wypożyczenia sprzętu i pomocy dydaktycznych lub możliwości korzystania z zaplecza dydaktycznego innych podmiotów | 48,4% | 4,8% | 17,7% | 29,0% |
| F7 - Dostępność materiałów dydaktycznych (np. branżowych poradników metodycznych, instrukcji, kart pracy i propozycji ćwiczeń) | 29,0% | 1,6% | 14,5% | 54,8% |
| F8 - Integracja działań placówek edukacyjnych oraz różnych podmiotów rynku pracy | 40,3% | 1,6% | 21,0% | 37,1% |
| F9 - Promocja współpracy szkół i jednostek szkoleniowych z pracodawcami | 30,6% | 1,6% | 22,6% | 45,2% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wśród potrzebnych form wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych respondenci wymienili dodatkowo:

- staże i szkolenia dla nauczycieli,
- środki finansowe na rozwój infrastruktury,
- doposażenie w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne, podręczniki, poradniki, literaturę branżową,

- integrację działań jednostek edukacyjnych oraz różnych podmiotów rynku pracy i wzajemną współpracę,
- wzrost zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe w szkołach,
- nowych pracodawców zapewniających miejsca praktyk i gwarantujących zatrudnienie absolwentom,
- efektywną współpracę i realne kontakty z firmami.

W podsumowaniu części analizy dotyczącej form wsparcia jednostek edukacyjnych w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych dokonano klasyfikacji jednostek edukacyjnych ze względu na znajomość i korzystanie z poszczególnych form wsparcia. W tym celu wykorzystano drzewa klasyfikacyjne, gdzie zmienną zależną był typ jednostki edukacyjnej, z wariantami: szkolna i pozaszkolna, a zmiennymi grupującymi (predyktorami) znajomość i korzystanie z form wsparcia (F1 – F9) z wariantami: nie znam; znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać; znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać; korzystam.

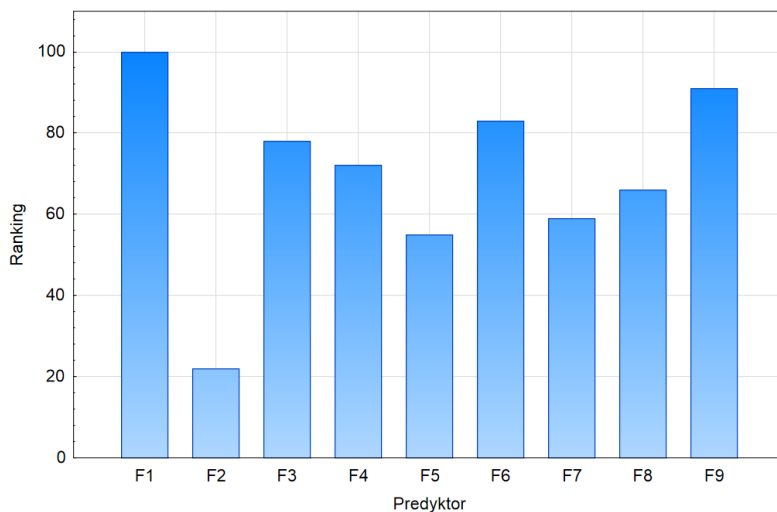
Ważność form wsparcia w klasyfikacji jednostek edukacyjnych przedstawiono na wykresie 3.22. Pierwsze miejsce w rankingu predyktorów zajmuje forma F1, czyli systematyczne upowszechnianie informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne), drugie miejsce w ważności predyktorów ma promocja współpracy szkół i jednostek szkoleniowych z pracodawcami (F9), a trzecie miejsce zajmuje możliwość wypożyczenia sprzętu i pomocy dydaktycznych lub możliwość korzystania z zaplecza dydaktycznego innych podmiotów (F6).

Analiza danych za pomocą drzew klasyfikacyjnych pozwoliła na zbudowanie drzewa klasyfikacyjnego zaprezentowanego na wykresie 3.23. Otrzymano 9 węzłów końcowych, do których zakwalifikowano jednostki szkolne lub pozaszkolne, a do interpretacji wyników zakwalifikowano węzły o największej liczebności (powyżej 30 jednostek), czyli węzły o numerach: 7, 8, 10, 13, 17.

Jednostki szkolne (węzeł nr 8) częściej korzystają z podnoszenia kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii (F5) oraz znają i nie korzystają, ale zamierzają skorzystać z formy F1, czyli systematycznego upowszechniania informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne),

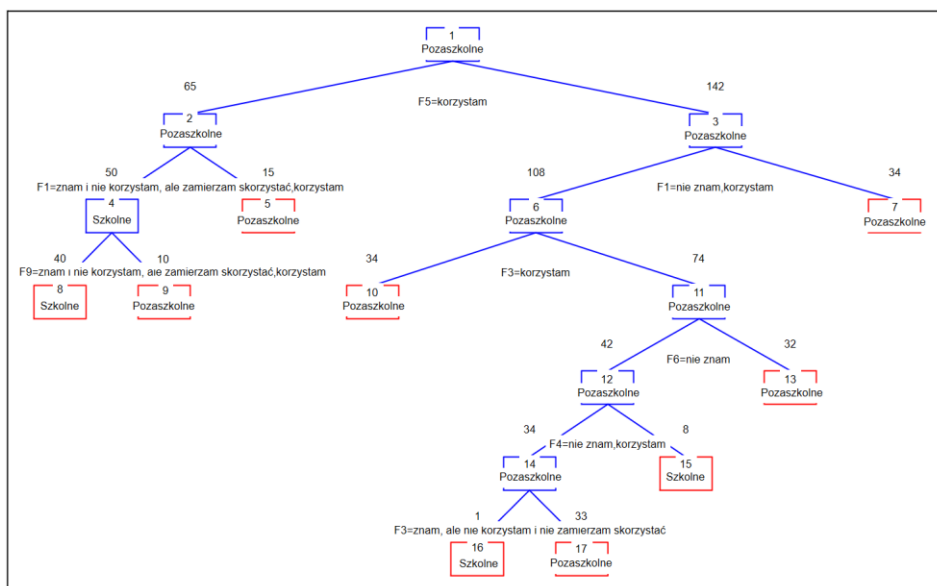
a także znają i nie korzystają, ale zamierają skorzystać albo korzystają z promocji współpracy szkół i jednostek szkoleniowych z pracodawcami (F9).

Wykres 3.22. Ważność form wsparcia w klasyfikacji jednostek edukacyjnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wykres 3.23. Drzewo klasyfikacyjne jednostek edukacyjnych ze względu na formy wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Jednostki pozaszkolne (węzeł nr 10) często nie znają lub znają, ale nie korzystają z formy F5 – podnoszenie kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii oraz nie znają lub korzystają z systematycznego upowszechniania informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne) (F1), a także korzystają z aktualizacji baz teleadresowych przedsiębiorstw, w których uczniowie/kursanci mogą odbywać kształcenie praktyczne (F3).

Jednostki pozaszkolne (węzeł nr 7) częściej nie znają lub znają, ale nie korzystają z F5 podnoszenie kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w wewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii (F5) oraz znają, ale nie korzystają z formy F1 – systematyczne upowszechnianie informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne).

Jednostki pozaszkolne z węzła nr 13 charakteryzują się tym, że nie znają lub znają, ale nie korzystają z podnoszenia kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii (F5) i nie znają lub korzystają z formy F1 – systematycznego upowszechniania informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne) oraz nie znają lub nie korzystają z aktualizacji baz teleadresowych przedsiębiorstw, w których uczniowie/kursanci mogą odbywać kształcenie praktyczne (F3) oraz znają i korzystają lub nie korzystają z możliwości wypożyczania sprzętu i pomocy dydaktycznych lub możliwości korzystania z zaplecza dydaktycznego innych podmiotów (F6).

Ostatni interpretowany węzeł to jednostki pozaszkolne z węzła o numerze 17. Jednostki te nie znają lub znają, ale nie korzystają z podnoszenia kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii (F5) oraz nie znają lub korzystają z formy F1 – systematyczne upowszechnianie informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne). Ponadto jednostki te nie znają lub znają i nie korzystają z aktualizacji baz teleadresowych przedsiębiorstw, w których uczniowie/kursanci mogą odbywać kształcenie praktyczne (F3) oraz nie znają formy F6, czyli możliwości wypożyczania sprzętu i pomocy dydaktycznych lub możliwości korzystania z zaplecza dydaktycznego innych podmiotów, a także nie znają lub korzystają ze środków finansowych na rozwój infrastruktury, w tym

na wyposażenie i doposażenie bazy dydaktycznej w nowoczesne materiały i środki dydaktyczne.

3.3. Wyniki badań jakościowych jednostek edukacyjnych

3.3.1. Analiza aktualnej oferty kształcenia zawodowego i ocena jej dopasowania do potrzeb pracodawców

Badania jakościowe odbyły się w formie FGI (zogniskowanego wywiadu grupowego), przy czym, w celu ułatwienia dyskusji, uczestnicy jednostek edukacyjnych zostali zebrani w jednym panelu dyskusyjnym. Zadbane, aby w grupie dyskusyjnej obecni byli zarówno przedstawiciele szkół branżowych, jak i jednostek edukacyjnych oraz firm szkoleniowych.

Przeprowadzona podczas badań jakościowych analiza aktualnej oferty kształcenia zawodowego wskazuje na umiarkowane jej dopasowanie do potrzeb pracodawców. Respondenci wskazywali zarówno pozytywne, jak i negatywne przykłady dopasowania oferty. Analizując wiodące branże województwa podlaskiego stwierdzono, że brakuje przede wszystkim kształcenia branżowego w takich branżach jak przetwórstwo przemysłowe (ze szczególnym uwzględnieniem produkcji wyrobów metalowych) oraz budownictwo. Analizując natomiast niedobory w ofercie kształcenia konkretnych zawodów wskazano na:

- lakiernika,
- lakiernika samochodowego,
- blacharza,
- kierowcę mechanika,
- technika budownictwa.

Przy czym eksperci zastrzegali, że niedostosowanie oferty tylko częściowo wynika z niemożności fizycznego uruchomienia kształcenia w wymienionych zawodach, co najmniej równie istotny jest brak zainteresowania ww. zawodami potencjalnych absolwentów oraz niedopasowanie systemowe.

Analizując natomiast przykłady wyjścia naprzeciw potrzebom rynku pracy wskazano kształcenie w następujących zawodach:

- technik robót wykończeniowych,
- technik obsługi urządzeń mechanicznych – technik mechanik i mechanik-monter maszyn i urządzeń,
- kucharz,

- mechanik samochodowy,
- operator obrabiarek skrawających.

Ekspert nie ma też wątpliwości, że forma kształcenia zawodowego nie jest dopasowana do aktualnych potrzeb pracowników. Jako główne przyczyny niedopasowania wskazują zbyt teoretyczne podejście do zajęć i zastępowanie zajęć praktycznych teoretycznymi oraz nieodpowiednią formę egzaminów zawodowych, która w rzeczywistości nie weryfikuje praktycznych umiejętności zdających i rodzi ryzyko wypuszczania na rynek pracy absolwentów nie posiadających umiejętności i kompetencji wynikających z wcześniejszego kształcenia.

Ekspert deklaruje również, że oprócz analizy danych zastanych, we własnym zakresie bada popyt na zawody w przyszłości, jak i weryfikuje jakość własnej oferty kształcenia. Badanie przyszłego popytu na zawody odbywa się poprzez coroczne wysyłanie do przedsiębiorców kwestionariuszy ankiet – badanie realizowane jest na przełomie maja i czerwca, tak, aby można było zareagować na zgłoszone przez przedsiębiorców zapotrzebowanie odpowiednią ofertą edukacyjną w przyszłym roku szkolnym. Ocena oferty kształcenia odbywa się również za pomocą badań kwestionariuszowych – badaniu poddawani są zarówno uczestnicy kursów i szkoleń, jak i jednostki zlecające przeprowadzenie tychże – po skończonym kursie do uczestników kierowane są kwestionariusze ankiet, zarówno w wersji on-line jak i papierowej. Oceniana jest jakość oferty kształcenia i stopień dopasowania do potrzeb pracodawców.

Przykładowe cytaty:

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Na dzień dzisiejszy mogę powiedzieć, jest potrzeba około 250 pracowników w branży metalowej w Białymstoku. Kolejny przykład. Samasz białostocki buduje ogromny zakład za prawie 100 mln zł pod Zabłudowem i będzie potrzebował około 500 ludzi. Na dzień dobry. I tych ludzi nie ma. Przecież wiadomą rzeczą jest, że pracodawcy sprowadzają ich z Białorusi, z Ukrainy.*

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: *Pracodawcy sprowadzają ludzi z Białorusi i z Ukrainy. Budownictwo, przemysł metalowy, tu pracują Ukraińcy, bo nie ma ludzi. Nie ma ludzi do pracy.*

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: Przykład jeszcze z branży metalowej. Uchwyty bielskie nie mają pracowników, natomiast nie ma szans uruchomienia kształcenia bo nie ma klientów. Kilku się zgłosi i tak kolejny rok...

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: Od września uruchamiamy siódmy kurs w porozumieniu z pracodawcą. Z firmą CHM Lewickie. Jest to kurs operatorów obrabiarek skrawających. Co roku uruchamiamy. Dwa pierwsze kursy były na rzecz pracowników. Szkoliliśmy ich pracowników, to było 60 osób. Kolejne kursy są już dla osób z miasta Białegostoku. I do tej pory to bardzo nam zależało jako CKU, ponieważ bardzo duże zapotrzebowanie było i zainteresowanie tym kursem. I do tej pory zawsze to my byliśmy tą stroną wiodącą, że pytaliśmy czy jest taka możliwość, czy znowu w kolejnym roku będziemy uruchamiać, bo ludzie są zainteresowani. Pierwszy raz w tym roku bardzo zależy firmie CHM, ponieważ nie mają pracowników i to oni naciskają, żeby taki kurs uruchomić. Ale dopiero 7 rok, kiedy rzeczywiście widzimy zwrot w całej tej sytuacji, im bardziej zależy niż nam.

Przedstawiciel szkoły branżowej: Ja podam przykład współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołą. Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem. W ramach współpracy z Mlekovitą otwarto nowy kierunek... I to był technik obsługi urządzeń mechanicznych...

Przedstawiciel szkoły branżowej: Problem jest taki, że egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie bardzo mocno odbiegają od tego, jak to wygląda np. w Cechu. I teraz, taki zakład, który chce zatrudnić lakiernika, czy chce zatrudnić blacharza, oczekuje, że ta osoba będzie miała już pewne umiejętności praktyczne, które można ... no może nie od razu będzie, nie wiem, lakierował pojazd za 100-200 tys. tylko coś już tam będzie umiał przygotować przynajmniej. A ten egzamin, który trwa dwie godziny, to nawet, tak naprawdę, nie pozwoli na przygotowanie tego pojazdu do tego lakierowania, a co mówić sprawdzenia kompetencji w danym zawodzie. Jak gdyby tu jest problem. Bo te egzaminy są często takie na siłę, i często te zadania egzaminacyjne są takie, żeby były jak najtańsze w wykonaniu i żeby były jak najszybsze, żeby trwały dwie godziny.

Przedstawiciel szkoły branżowej: Forma kształcenia nie jest dostosowana, bo tak naprawdę te egzaminy, które potwierdzają kwalifikacje

zawodowe, one nic nie wnoszą. No jakby nikt nie konsultuje tego z pracodawcą...

3.3.2. Identyfikacja okoliczności sprzyjających i hamujących rozwój szkolnictwa branżowego i uruchamianie nowych kierunków kształcenia

Przedstawiciele sektora edukacji podkreślają, że okoliczności sprzyjających i hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia należy poszukiwać w trzech płaszczyznach:

- we współpracy szkół z praktyką gospodarczą,
- w rozwiązaniach systemowych,
- w mentalności potencjalnych klientów – uczniów i rodziców.

Sygnalizują przy tym pewnego rodzaju dualizm rozwoju szkół zawodowych i podlaskiego rynku pracy, wskazując branże, które świetnie się w województwie rozwijają, a jednocześnie placówki nie podejmują w tym kierunku kształcenia.

Analizując poziom i zakres współpracy szkół z praktyką gospodarczą, przedstawiciele edukacji wskazują na zwiększającą się chęć współpracy ze strony przedsiębiorstw. Można zaobserwować zmniejszającą się niechęć pracodawców do inwestowania w pracowników, która była wynikiem długotrwałego bezrobocia. Obecnie, ze względu na przekształcenie się rynku pracy współpraca sfery biznesu i szkolnictwa branżowego coraz częściej wynika z inicjatywy pracodawców.

Trend ten jest widoczny na rynku już od kilku lat, zwłaszcza w przypadku dużych przedsiębiorstw, zatrudniających znaczną liczbę pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników fizycznych. Jest to warunkowane przede wszystkim zmianami na rynku pracy – odejściem od rynku pracodawcy w kierunku rynku pracownika. Pracodawcy, mając problemy z pozyskaniem pracowników, zwłaszcza fizycznych starają się temu zapobiec m. in. przez nawiązanie kontaktów ze szkołami branżowymi i inwestycje w potencjalnego pracownika już na etapie jego kształcenia.

Kolejną przyczyną podejmowania aktywności ze strony pracodawców jest chęć zatrzymania absolwentów w regionie po zakończeniu przez nich edukacji poprzez fundowanie pewnego rodzaju "stypendiów lojalnościowych", mających

na celu zapobieżenie odptywowi siły roboczej do bardziej rozwiniętych ekonomicznie regionów.

Natomiast czynnikiem ograniczającym w tej płaszczyźnie są warunki pracy i konieczność przestrzegania rygorystycznych zasad, do czego pracownicy dopiero wchodzący na rynek pracy nie są przyzwyczajeni. Zaleceniem w tym kierunku byłoby osvajanie pracowników z rzeczywistymi realiami pracy, stworzenie im pewnego rodzaju „parasola ochronnego” umożliwiającego aklimatyzację w nowych warunkach.

Przykładowe cytaty:

Przedstawiciel szkoły branżowej: *Problem nie jest w tym, że szkoły nie chcą współpracować z pracodawcami czy nie reagują błyskawicznie na potrzeby pracodawców. My akurat jesteśmy taką szkołą, która zawiązała sieć współpracy z pracodawcami. W skład tej sieci wchodzi na chwilę obecną już ponad 20 firm, w których nasi uczniowie odbywają praktyki, odbywają staże, pracują na wakacjach.*

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Pracodawca też był zmanierowany, bo od 90. roku miał wybór. Miał taki wybór, że było duże bezrobocie i on twierdził, że za swoje pieniądze nic nie będzie szkolił... przecież do tego dochodziło, że pracownicy płacili za badania okresowe, co było niezgodne z Kodeksem Pracy. Sami płacili. Po godzinach pracy. No bo on potrzebował pracownika do roboty, a nie będzie tam jego szkolił. Sytuacja zaczyna się zmieniać... Zmieniła się diametralnie i też pracodawcy muszą do tego się przyzwyczaić, że muszą część pieniędzy wyłożyć na kształcenie. My akurat szkolimy bardzo dużo właśnie dla pracodawców... Stąd właśnie takie przykłady są, że chcą współpracować, że udostępniają swoje stanowiska pracy do kształcenia. Bo kiedyś to mówił tak „a co on przyjdzie, mi popsuje, ja będę jeszcze go pilnował...” a to się zmienia, bo rynek reguluje. Bo rynek spowodował, że mu brakuje pracowników.*

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Kiedyś to się dzwoniło i się mówiło: „Ty wiesz co, mam znajomych takich tam do pracy. Przyjmiesz go tam?” Po znajomości, żeby przyjął do pracy. Jak było bezrobocie takie straszne. „Ty słuchaj wiesz, może sezonowo?” A teraz szukają. Rynek wymusił zupełnie inną sytuację.*

Przedstawiciel szkoły branżowej: *Zdarza się, że absolwenci szkoły, którzy są pracodawcami w branży budowlanej zgłaszają się sami do szkoły w poszukiwaniu pracowników, bo znają szkołę, jej program nauczania i mają zaufanie do kompetencji nabytych przez uczniów w czasie nauki.*

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Natomiast ci pracownicy, to też muszą trochę dorosnąć. I jak są zmuszani do zapisania się na kurs, nie do końca czują się zmotywowani, nie do końca chcą. A więc to też musi być taka zależność, że my chcemy. Oni sami muszą czuć, jak gdyby, no z reguły jest to motywacja finansowa. Jak Pan Prezes powiedział, że kto ukończy kurs otrzyma jakieś tam dofinansowanie, może jakąś drobną podwyżkę, diametralnie zmieniła się frekwencja na zajęciach. I to od razu ruszyło. Natomiast początek był trudny. Bo oni z góry zostali zapisani na kursy.*

Przedstawiciel szkoły branżowej: *To są warunki w zakładach pracy, które w jakiś tam sposób mocno rygorystycznie podchodzą do pracownika. Młodym osobom ciężko jest się przestawić na rytm taki... Żeby telefon zostawił w szatni... To jest pierwsza rzecz. Powinien być okres przejściowy przygotowany dla nich, do tej pracy, która będzie potem ich pracą.*

Przeprowadzone badania pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że płaszczyzną bardziej problemową niż współpraca szkół z przedsiębiorstwami są stosowane obecnie rozwiązania systemowe, które przejawiają się przede wszystkim:

- odejściem od kształcenia zawodowego (branżowego) na rzecz ogólnokształcącego,
- niższym niż w liceach poziomem uczniów podejmujących naukę szkołach branżowych,
- zbyt niskimi nakładami na szkolnictwo branżowe,
- brakiem odpowiedniej preselekcji i ukierunkowania ucznia na etapie wczesnoszkolnym,
- nieodpowiednimi formami nauczania – brakiem równowagi pomiędzy kształceniem teoretycznym i praktycznym,
- przeładowaniem uczniów i kursantów zbyt dużą liczbą godzin lekcyjnych,
- niedostosowaniem formy egzaminu zawodowego do potrzeb pracodawców i rzeczywistych wymagań stawianych absolwentom przez rynek pracy,

- dostosowaniem oferty kształcenia do możliwości kadry nauczycielskiej, a nie rzeczywistych potrzeb rynku,
- sztywnością oferty edukacyjnej i niemożnością rzeczywistego reagowania na potrzeby pracodawców,
- niskimi płacami absolwentów szkół branżowych, co powoduje niechęć do podejmowania kształcenia,
- brakiem rzeczywistego zainteresowania przedstawicieli władzy samorządowej do potrzeb rynku.

Aktualna oferta kształcenia jest naturalną konsekwencją tego, jakie możliwości wynikały z rozwiązań systemowych w ciągu ostatnich lat. W perspektywie kilkunastu minionych lat systematycznie wzrastała liczba miejsc w liceach ogólnokształcących, czyniąc tę formę nauki bardziej przystępną, co powodowało spadek liczby kandydatów chcących podjąć kształcenie branżowe, a w perspektywie obniżenie jej jakości. Nie bez znaczenia jest też fakt, że szkoły branżowe przestały być utożsamiane z formą wykształcenia, która dawała konkretny „fach” w rękę, ze względu na zwiększanie teoretycznych form i przedmiotów nauczania kosztem praktycznych. Przyczyn należy upatrywać m.in. w wysokich kosztach kształcenia branżowego – przygotowanie pracownika do praktycznego wykonywania zawodu jest dużo bardziej kapitałochłonne niż wypuszczenie na rynek absolwenta liceum ogólnokształcącego.

Z drugiej strony, zauważalnym trendem, zwłaszcza w odniesieniu do kształcenia ustawicznego zaocznego jest przeładowanie uczniów i kursantów nadmierną liczbą godzin kształcenia, co odstrasza ich od podjęcia nauki.

Ekspertcy zwracali również uwagę na fakt, że pomimo realnego zapotrzebowania zgłaszanego na konkretnych pracowników w perspektywie kilku najbliższych lat przez przedsiębiorców, placówki edukacyjne nie mogą dostosowywać planów kształcenia do ich potrzeb ze względu na sztywność i nieelastyczność podstawy programowej, a także, że pomimo realnego zapotrzebowania na pracowników fizycznych – w dalszym ciągu jest to grupa otrzymująca bardzo niskie gratyfikacje finansowe za wykonywaną pracę.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: 20 lat niszczone szkoły zawodowe... a teraz się starają... no to teraz trzeba 40 lat odbudowywać. No niestety.

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: Kiedyś na studia szło kilka procent ludzi. I tak na dobrą sprawę tak jest na świecie. Nie ma zapotrzebowania na magistrów, bo Biedronka i Lidle wszystkich magistrów nie zatrudnią. Bo trochę jest za mało tych sklepów. Kiedyś była taka tendencja, że wszyscy matura, wykształcenie średnie, czyli ogólne, bo to najtańsze. Szkoła zawodowa kosztuje, to jest jedna rzecz. I szkoła zawodowa, wbrew temu, co się sądzi, jest często trudniejsza niż to liceum ogólnokształcące. Bo trzeba znać rysunek techniczny, trzeba mieć wyobraźnię, geometrię wykreślną i inne rzeczy. I to umieć czytać.

Przedstawiciel szkoły branżowej: Jest zawód kierowca mechanik, których potrzeba 70 tys. miejsc na polskim rynku pracy. I też powstał zawód, który na tym etapie szkoły branżowej pierwszego stopnia jest takim zawodem trochę nieczynnym, bo tam dostają tylko prawo jazdy kategorii B, a wszyscy transportowcy poszukują kierowców z uprawnieniami C+E. Plus jeszcze kwalifikacja wstępna, która też kosztuje bardzo dużo. I tutaj pojawia się ten aspekt finansowy, że żeby zdobyć te uprawnienia do pracy, no to trzeba gdzieś zainwestować do 20 tys. na jednego ucznia.

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: No przecież samorząd. Z jednej strony mówi: jesteśmy za kształceniem zawodowym, zielone światło. Ale z drugiej strony, tak po cichu mówi przecież ogólniak jest dużo tańszy, po co mamy inwestować....

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: Rzadko kiedy przedstawiciel samorządu jest na różnych konferencjach, na różnych spotkaniach, na różnych debatach. Ale przecież tu decyzje zapadają. Nie ma przeszkód prawnych w Polsce żeby podejmować takie decyzje, a nie inne i kształcić do rynku pracy.

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: No i też siatka godzin, tak. Jeżeli mamy siatkę godzin 650 dla osób, które również pracują, czasem w sobotę, czasem w niedzielę... A więc dla niego ten okres 10-ciu miesięcy, kiedy ma jeszcze dodatkowo przychodzić na te zajęcia, no to po prostu, no jest naprawdę taka bariera, ogromna. I to jest liczba godzin, którą fizycznie musi zrealizować, żeby zdać później ten egzamin państwowy. A w niektórych zawodach nie potrzeba przecież tyle godzin, to jest zmarnowanie czasu.

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: Nie ma przeszkód żeby kształcić do rynku pracy... Ale są godziny, są osoby. I to ruszyć, czy poziom edukacji

średniej, czy edukacji akademickiej, ten temat występuje i będzie jeszcze sądzę występował. Czyli tu ograniczamy przykładowo liczbę miejsc w ogólniaku, jakość na zasadzie konkurencji idzie w górę i nie trzeba mówić o jakości. Bo kiedyś nikt nie mówił o jakości, a żeby się dostać do dobrego ogólniaka nawet w Białymstoku to nieliczni się dostawali.

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *No i jeszcze ambicje są nauczycieli. Bo się często robi na siłę klasę po to, żeby nauczyciele mieli, nie oszukujemy się, etat. Ja wiem, jak niektóre tam zgłaszane są kierunki no to po prostu takie wymyślane. No bo one są podobne do kształcenia ogólnego, ale widać wyraźnie, że po to, żeby nauczyciele mieli pracę.*

Przedstawiciel szkoły branżowej: *A płace? U nas to się nie przekłada jeszcze. Często występuje coś takiego, że maj, czerwiec, dzwonią do szkoły i mówią polećcie chłopaków, którzy kończą w tym roku, którzy są dobrzy. I kilka razy było tak, że wysłaliśmy chłopaków, którzy rokowali. I potem taki chłopak przychodził i mówił proszę pana, ja tam dostałem takie i takie pieniądze, ja na budowie mam o wiele więcej. Pójdę, popracuję, dorobię...*

Natomiast rozwiązaniem systemowym, które pozytywnie przyczynia się do niwelowania luki pomiędzy kwalifikacjami i kompetencjami posiadanymi przez dostępne i przyszłe zasoby siły roboczej jest możliwość wykorzystania instrumentów wsparcia, ze szczególnym uwzględnieniem KFS. Eksperti deklarowali, że pracodawcy bardzo chętnie korzystają z tej formy wsparcia, wnosząc wyższy niż 20% wkład własny kosztów szkoleń – w przypadku wysokiego popytu na dofinansowanie szkoleń pracodawcy byli skłonni dopłacać do 50%.

Nieco inne podejście dominuje w przypadku dystrybucji środków z programu PO WER, gdzie eksperci wskazywali na konieczność bardziej wnikliwego doboru beneficjentów do kursów i szkoleń, zaznaczając jednakże, że większość przeznaczanych środków rzeczywiście przyczynia się do podnoszenia kompetencji beneficjentów.

Korzystnie z dystrybucji środków z PSF również cieszy się mniejszą popularnością niż KFS, największe zainteresowanie ekspertów skierowane było na możliwości związane z wykorzystaniem „bonu szkoleniowego”, nie wskazano innych możliwości wykorzystania środków.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *KFS – mamy doświadczenie, dużo kursów organizowaliśmy. Jest bardzo duże zapotrzebowanie pracodawców, pracodawcy muszą mieć udział własny, ale w związku z dużym zapotrzebowaniem, urzędy pracy nie dawały 80% tylko np. 50-40% i też byli chętni. I to konkretne szkolenia, których pracodawca potrzebuje. I to jest naprawdę dobrze realizowane. A środków jest mało. Ciągle za mało, a ciągle jest zapotrzebowanie. Ale chcę też powiedzieć, że lat temu 10 to 20% pracodawca by nie dołożył. A teraz został zmuszony do tego, że mu się to opłaca i dołoży te 20%.*

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Z PO WER-em jest różnie, bo to jest specyficzna grupa. My robiliśmy na grupie jaką są NEET-y czyli osoby zupełnie nieaktywne. I z nimi jest różnie. Pomimo tego, że jak to w projekcie – można napisać szeroki wachlarz działań, poczynszy od doradztwa psychologa, prawo jazdy, staże u pracodawców – kursy zawodowe a potem staże u pracodawców w konkretnej branży. I w zasadzie wszyscy się starali, a najmniej chyba ten cały beneficjent w wielu przypadkach... Ale kto chciał skorzystać, to na pewno w fajny sposób skorzystał.*

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Programy pozwalają zaktywizować, tylko jest problem z beneficjentami. Programy aż za bardzo podają wszystko na tacy i trochę beneficjentów rozpieszcili. Kiedyś były takie kursy zawodowe, że się płaciło za to, że osoba siedziała. Była kawa, herbata, obiad i dodatek za godzinę. I potem taka osoba miała iść do pracy... Myśmy nazwali pewną grupę uczestnik projektu – jako zawód. Oni przechodzili z projektu na projekt. Jak się kończył projekt u nas to szli do ZDZ-tów. I tak w kółko. Myśmy nie mieli gdzie ich posyłać, bo oni wszystkie kursy pokończyli.*

Podczas dyskusji dotyczącej wyodrębniania okoliczności sprzyjających i hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia eksperci byli zgodni, że największą barierą rozwoju szkolnictwa branżowego, a co za tym idzie – uruchamiania nowych kierunków, jest jego postrzeganie przez klientów – potencjalnych uczniów i ich rodziców oraz opiekunów.

Od wielu lat w regionie i kraju pokutuje przeświadczenie, że kształcenie branżowe, a wcześniej zawodowe jest kształceniem gorszej kategorii. Powoduje to sytuację, w której pomimo popytu na dany zawód na rynku pracy i gotową ofertę edukacyjną, dany kierunek nie zostaje uruchomiony ze względu na brak kandydatów – pomimo, niekiedy nawet gwarancji zatrudnienia po zakończeniu

edukacji. Równie niezachęcające są postawy rodziców, którzy w źle pojmowanej trosce o dobro dzieci kierują ich zainteresowania w kierunku szkół ogólnokształcących a nie branżowych, w myśl zasady – ja nie mogłam/mogłem sobie pozwolić na wykształcenie wyższe, ale zrobię wszystko, żeby moje dziecko skończyło studia. Nawet jeśli dziecko nie ma w tym kierunku żadnych predyspozycji, a niekiedy również chęci.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel szkoły branżowej: *Jeżeli pojawiają się potrzeby, na przykład zawód kucharza, czy zawód blacharza, my te kierunki jesteśmy w stanie otworzyć i nawet otworzyliśmy. Tylko problem polega na tym, że niestety nie mamy naboru... więc tu jest problem. Bo rozpatrujemy ten problem z punktu widzenia dwóch aspektów – szkół i pracodawców. A tak naprawdę, nie bierzemy pod uwagę tego, co jest dla nas najbardziej istotne – klienta... nie bierzemy, nie badamy klienta. Bo problem tkwi w kliencie a nie w rynku pracy*

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: *Ja podam przykład. Na wielu spotkaniach to mówiłem, jak ileś lat temu przyszła mama. Jej syn nie radził sobie w technikum. No tak jest, że zawodówek prawie nie mamy. No i coś próbowałem znaleźć, nie było łatwo nawet w Białymstoku, ale coś się udało w tym kierunku, w tej branży znaleźć. I mama, już wychodząc z mojego pokoju mówi tak: „Ale ja w swojej wsi się nie przyznam, bo będzie to największy wstyd na okolicę”. Czyli musimy dotrzeć do rodziców, kształtowanie postaw.*

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Czasami nie wiem, od czego to zależy, ale jest tak z niektórymi zawodami, że młodzież nie chce. Możesz ich zachęcać, ten zawód przedstawiać w różnych superlatywach, tak jak np. zawód cukiernika. Ja miałam akurat też styczność z pracownikami, którzy do nas dzwoniли i prosili, żebyśmy im dali na praktyki, na cukiernika. Cukiernia się do nas odzywała, powiedzieli, że ich przeszkolą i zatrudnią. No niestety, jak proponowaliśmy młodzieży, która do nas przychodziła i miała jakieś predyspozycje, jak doradca jakieś predyspozycje stwierdzał i można ich było zatrudnić... Nie, w ogóle każdy inny, tylko nie cukiernik. Nie wiem, co jest ...*

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: *Ja jestem na wielu targach zawodowych i tam są czasami rodzice z dziećmi. Dziecko, czyli uczeń ten się interesuje stoiskiem, tym wszystkim, a jeżeli jest to szkoła zasadnicza czy*

obecnie branżowa, to mama, widziałem nie raz: "chodź, chodź, szybciej, idziemy".

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Ale jak do nas przychodzi młodzież, szuka pracy już po studiach, kończy studia i przychodzi rejestrować się, bo szukają pracy, no to później mówią, niektórzy mówią: „A po co myśmy skończyli te studia jak my pracy nie mamy. Trzeba było iść do zawodówki, byśmy mieli pracę, dobre wynagrodzenie”. I tak dalej.*

Analizując mentalność społeczeństwa i postrzeganie przez niego szkolnictwa branżowego eksperci byli zgodni, że czynnikiem hamującym te niekorzystne nastroje byłaby z całą pewnością kampania społeczna pokazująca korzyści z posiadania wykształcenia branżowego i w perspektywie zmieniająca jego postrzeganie. Próby wdrażania tego rodzaju kampanii można już obserwować na rynku, jednak eksperci podkreślają, że musi to być przemyślane rozwiązanie systemowe, mające na celu długotrwałe kształtowanie postaw i skierowane do odpowiednich grup docelowych – innych narzędzi uświadamiających potrzebują potencjalni uczniowie, a innych ich rodzice i opiekunowie.

Przykładowe cytaty

Przedstawiciel szkoły branżowej: *Promocja tych zawodów. I to promocja razem z pracodawcami. To musi być od początku, nawet już na etapie, czy to szkoły gimnazjalnej czy podstawowej, to trzeba tych młodych ludzi przyzwyczajać do tego, że to jest fajny, ciekawy zawód. To jakby nie tutaj taki problem - żeby uświadomić i młodzież, ale też rodziców. Rodziców – to, że on skończy szkołę zawodową to nie znaczy, że on będzie ... gorszy.*

Przedstawiciel firmy szkoleniowej: *Urząd Marszałkowski ogłosił bardzo duży konkurs na przeprowadzenie kampanii reklamowej, reklamującej właśnie kształcenie zawodowe, w granicach chyba 8 mln zł... to jest naprawdę dużo pieniędzy. Jak to będzie prowadzone to zobaczymy.*

Przedstawiciel instytucji edukacyjnej: *Jeszcze jeden przykład z życia wzięty. BOF ma na to duże pieniądze, ileś milionów. Zaczął tą kampanię kiedy? Na początku czerwca. Pytanie: kiedy rekrutacja była? No to było gdzieś tak... po rekrutacji była kampania... mi się wydaje te pieniądze na reklamę są niemałe, m. in. z projektu, natomiast gdzieś tam termin się przesunie, i w innym okresie to nie jest już reklama bo jakby ta młodzież już wybrała.*

*Z rodzicami wspólnie. Czyli spóźnienie to powoduje, że ta reklama sądzę,
będzie na kolejny rok...*

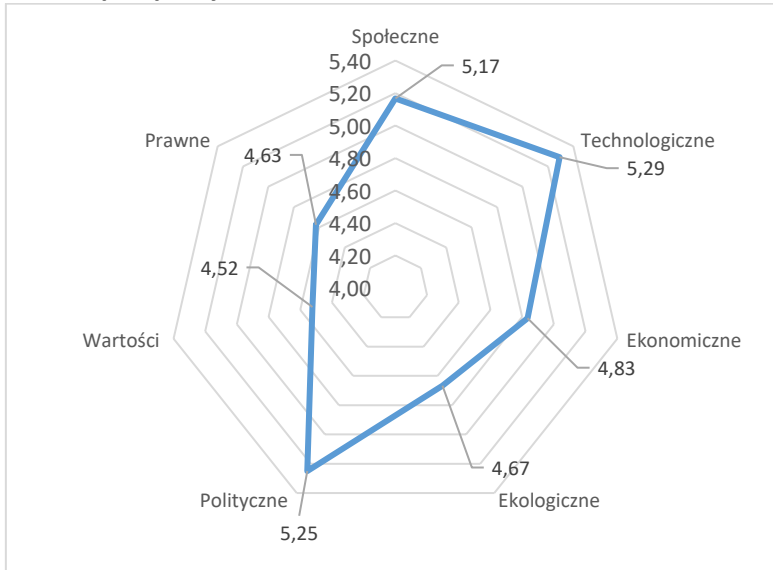
3.3.3. Wyniki analizy STEEPVL

W trakcie realizacji zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) zostały pozyskane informacje niezbędne do przeprowadzenia analizy STEEPVL. Głównym celem prac prowadzonych przez panel ekspercki była identyfikacja i wybór kluczowych czynników wpływających na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim. Identyfikacja czynników możliwa była dzięki zastosowaniu analizy STEEPVL. Analiza ta obejmuje następujące klasy czynników: społeczne (Social), technologiczne (Technological), ekonomiczne (Economic), środowiskowe (Environmental), polityczno-prawne (Political) oraz wartości (Values). W opinii ekspertów wyłonione czynniki będą miały wpływ na rozwój niedoboru zasobów pracy, w perspektywie roku 2022. W następnej kolejności z listy czynników przygotowanych przez zespół realizujący badanie zostały wybrane kluczowe czynniki zmian (key driving forces), charakteryzujące się jednocześnie dużym stopniem niepewności (co przekłada się na nieprzewidywalny kierunek rozwoju) oraz potencjalnie decydującym wpływem na niedobory zasobów pracy. Podczas prac panelu eksperckiego wyłoniono zamknięty zestaw czynników społecznych (S), technologicznych (T), ekonomicznych (E), środowiskowych (EE), politycznych (P) prawnych (L) oraz wartości (V) wpływających na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim (tabela 2.18).

Ocena ważności (siły wpływu) oraz niepewności poszczególnych grup wskaźników przeprowadzona została przez osoby biorące udział w dwóch zogniskowanych wywiadach grupowych, z wykorzystaniem kwestionariuszy ankietowych (por. aneks, załącznik nr 6). W skład osób dokonujących oceny weszli przedstawiciele szkół branżowych i jednostek edukacyjnych zajmujących się kształceniem w zawodach deficytowych. W wyniku przeprowadzonej oceny eksperci wskazali, iż najistotniejszy wpływ na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim będą miały czynniki technologiczne, polityczne i społeczne (wykres 3.24).

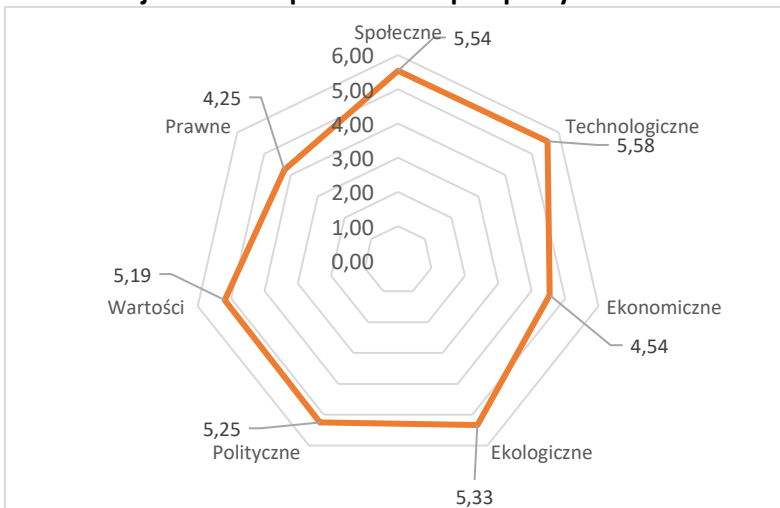
Jednocześnie, za najmniej przewidywalne (najbardziej niepewne) uznano czynniki prawne oraz ekonomiczne (wykres 3.26).

Wykres 3.24. Ocena siły wpływu poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wykres 3.25. Ocena niepewności poszczególnych kategorii czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022



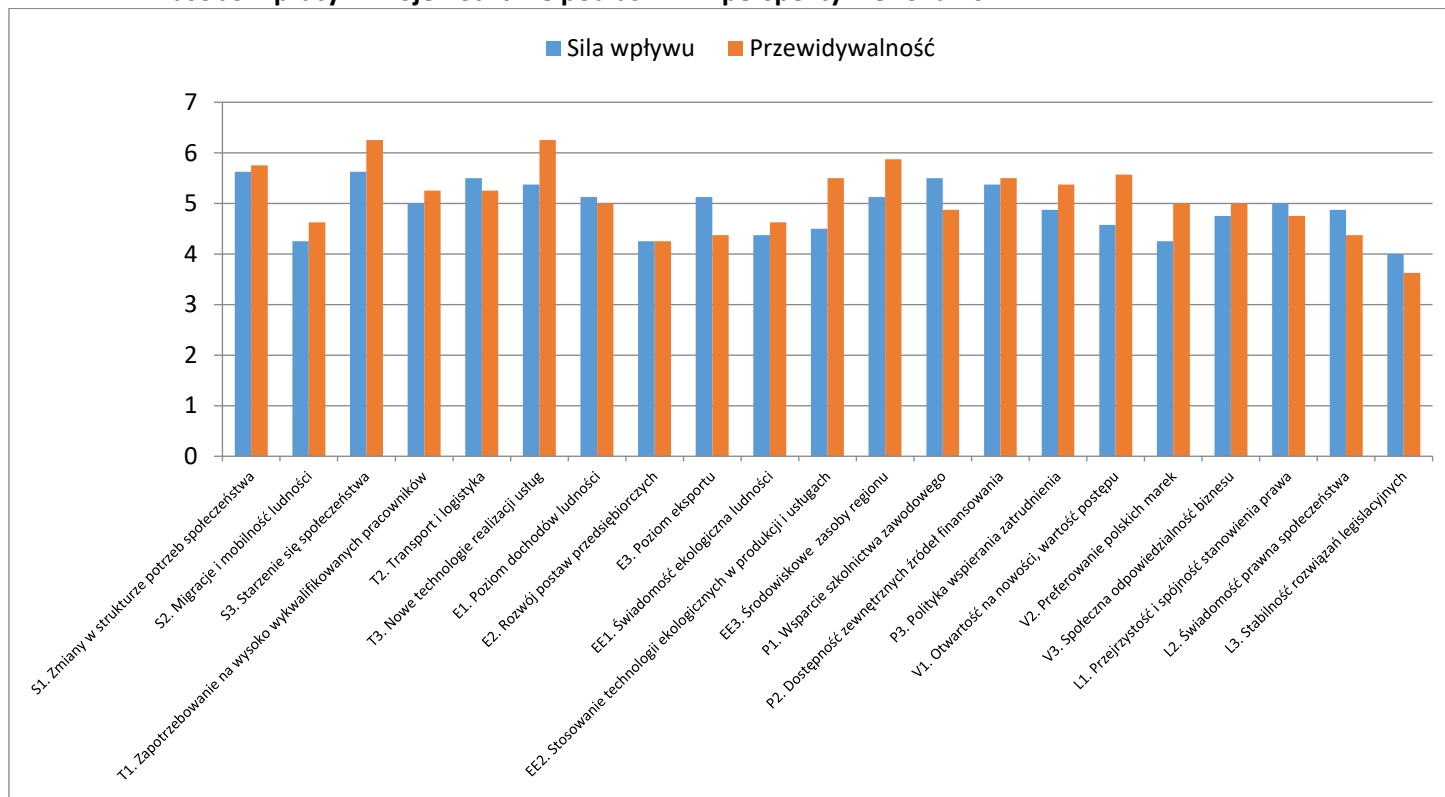
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Obserwując oceny siły wpływu poszczególnych czynników możemy stwierdzić, że reprezentanci jednostek szkolnych i pozaszkolnych zajmujący się kształceniem w zawodach deficytowych uznali za najbardziej wpływające na niedobory zasobów pracy w przyszłości: zmiany w strukturze potrzeb społeczeństwa oraz starzenie się społeczeństwa. Wszystkie te czynniki należą do grupy czynników społecznych. Dodatkowo wskazano, jako silnie wpływający na niedobory zasobów pracy, czynnik związany z polityką, a mianowicie wsparcie szkolnictwa zawodowego (wykres 3.25).

Za najmniej przewidywalne czynniki uznano stabilność rozwiązań legislacyjnych, rozwój postaw przedsiębiorczych oraz migracje i mobilność ludności (wykres 3.26).

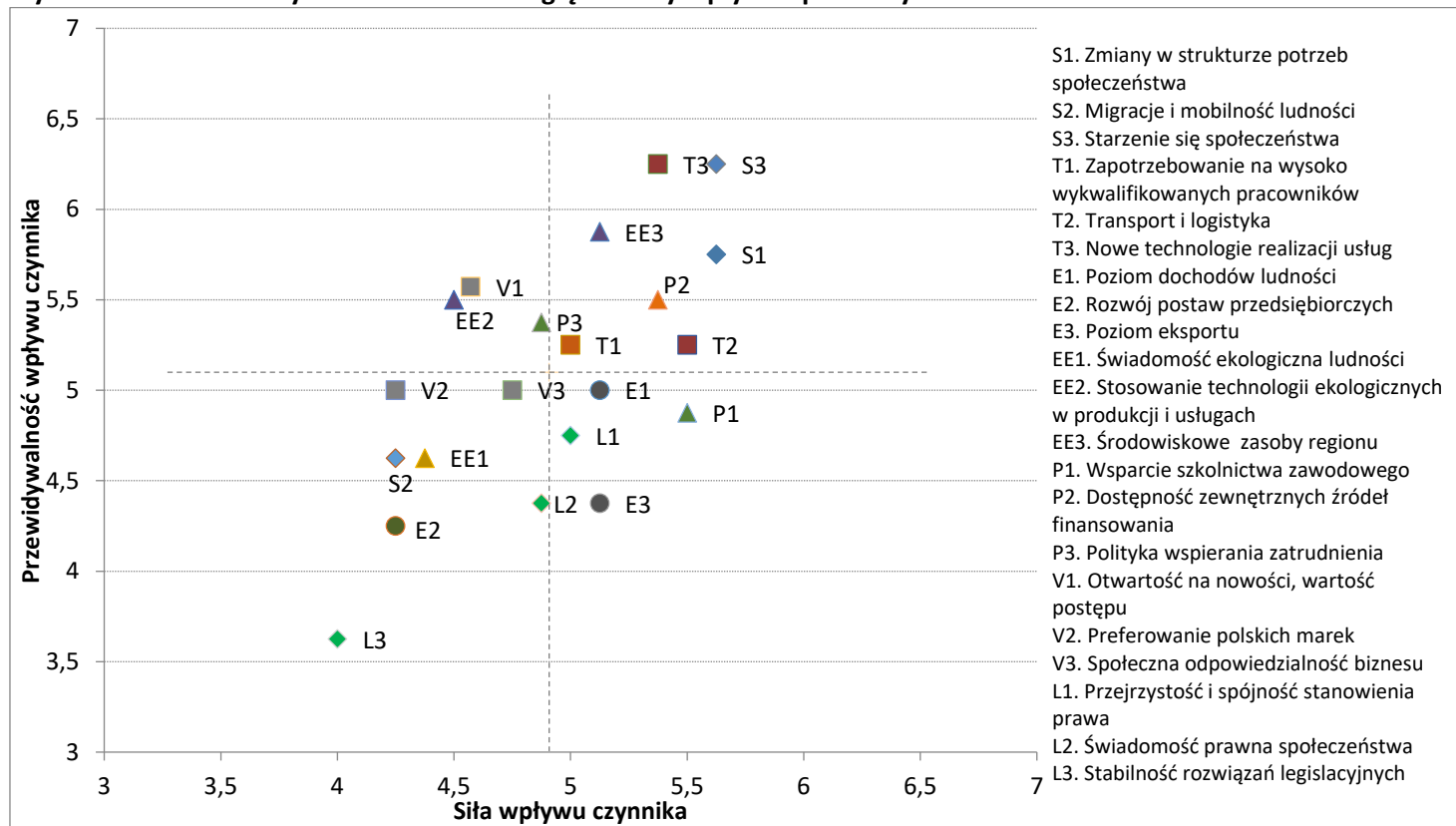
Czynniki, które w przyszłości będą najsilniej wpływały na niedobory zasobów pracy i jednocześnie będą najbardziej nieprzewidywalne przedstawiono na wykresie 3.27 w IV ćwiartce wykresu i są to: P1 – wsparcie szkolnictwa zawodowego, E1 - zmiany w strukturze potrzeb społeczeństwa, L1 – przejrzystości spójność stanowienia prawa oraz E3 – starzenie się społeczeństwa.

Wykres 3.26. Ocena siły wpływu i niepewności poszczególnych czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wykres 3.27. Podział czynników STEEPVL względem siły wpływu i przewidywalności



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone badania w formie analizy desk research, badań ilościowych oraz badań jakościowych wśród **przedsiębiorców reprezentujących kluczowe branże województwa podlaskiego** oraz badań typu foresight pozwalają sformułować wnioski odnoszące się do celów badania:

1. Zidentyfikowane zawody deficytowe/poszukiwane oraz kompetencje i kwalifikacje są bardzo różnorodne. Można wyróżnić zawody deficytowe typowe dla danej branży, ale występuje szereg zawodów uniwersalnych, deficytowych w różnych branżach:
 - a) W **branży budowlanej** do zawodów deficytowych/poszukiwanych zaliczono przede wszystkim zawody: robotnika budowlanego, murarza i tynkarza, cieśli i stolarza budowlanego. Przedsiębiorstwa budowlane wskazują również na deficyt betoniarzy i zbrojarzy oraz inżynierów budowlanych.
 - b) W **branży produkcji maszyn** zgłoszono największe zapotrzebowanie na spawaczy, specjalistów elektroniki, specjalistów automatyki i robotyki oraz operatorów obrabiarek skrawających. Brakuje też ślusarzy, spedytorów i logistyków, mechaników maszyn i urządzeń oraz elektromechaników i elektromonterów.
 - c) W **branży produkcji wyrobów metalowych** brakuje natomiast przede wszystkim operatorów obrabiarek skrawających i ślusarzy.
 - d) W **branży produkcji wyrobów z drewna** do najczęściej wskazywanych zawodów deficytowych należy zaliczyć: operatora obrabiarek skrawających, kierownika ds. produkcji oraz cieślę i stolarza budowlanego. Ponadto brakuje też pracowników ds. jakości i spawaczy.
 - e) Zawodami najbardziej deficytowymi/poszukiwanymi w **branży produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych** są mechanicy maszyn i urządzeń oraz magazynierzy. Występuje też deficyt spawaczy oraz operatorów obrabiarek skrawających.
 - f) Zdecydowanie najbardziej deficytowy zawód w **branży transportowej** to kierowca samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Poszukiwani są też spedytorzy i logistycy.

- g) W **branży przetwórstwa spożywczego** deficyty występują głównie w zawodzie pracownika ds. jakości, specjalisty ds. organizacji produkcji, magazyniera oraz kierownika ds. produkcji.
 - h) W **branży turystyczno-gastronomicznej** najbardziej poszukiwani są kucharze oraz kelnerzy i barmani. Ponadto brakuje pracowników ds. jakości, szefów kuchni oraz recepcjonistów i rejestratorów. Branża turystyczno-gastronomiczna odczuwa także braki odnośnie pomocy kuchennych.
 - i) W **sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej** najbardziej deficytowy zawód to pielęgniarki i położne, w tym pielęgniarki specjalistyczne (instrumentariuszki i pracujące na OIOM-ie). Wskazywano też na brak lekarzy, pracowników ds. rachunkowości i księgowości, a także psychologów i psychoterapeutów oraz pracowników administracji biurowej.
 - j) W **sektorze handlu** poszukiwanymi zawodami są specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży, a także sprzedawcy i kasjerzy oraz przedstawiciele handlowi.
2. Zawody, na które w analizowanych branżach województwa podlaskiego będzie największe zapotrzebowanie w najbliższych pięciu latach to: administratorzy stron internetowych, analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, diagności samochodowi, graficy komputerowi, inspektorzy nadzoru budowlanego, inżynierowie budownictwa, inżynierowie mechanicy, kierowcy autobusów, kierownicy budowy, kierownicy ds. produkcji, lekarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pielęgniarki i położne, pracownicy sprzedaży internetowej, projektanci i administratorzy baz danych, programiści, ratownicy medyczni, samodzielni księgowi, specjaliści ds. organizacji produkcji, spedytorzy i logistycy.
3. Kwalifikacje i kompetencje istotne z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności są podobne dla przedsiębiorstw działających w kluczowych badanych branżach podlaskiej gospodarki i dotyczą zwłaszcza kompetencji społecznych i osobistych kandydatów.
- a) W **branży budowlanej** najbardziej istotną kompetencją jest wiedza zawodowa, sumienność lub rzetelność oraz umiejętności techniczne.

- b) **W branży produkcji maszyn** najważniejsze są: umiejętności techniczne, wiedza zawodowa, orientacja na klienta, innowacyjność i elastyczność oraz praca zespołowa.
- c) **Branża wyrobów metalowych** za najważniejsze kompetencje u pracowników uznaje: umiejętności techniczne, innowacyjność i elastyczność, wiedzę zawodową, myślenie strategiczne, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, orientację na klienta, dążenie do rezultatów.
- d) **W branży producentów wyrobów z drewna** kompetencje najbardziej istotne dla innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw to umiejętności techniczne i wiedza zawodowa, a dodatkowo: planowanie, praca zespołowa oraz dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.
- e) Kwalifikacje i kompetencje zawodowe istotne **w branży produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych** to: współpraca wewnątrz firmy, innowacyjność i elastyczność, umiejętności techniczne, znajomość języków obcych, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, orientacja na klienta oraz samodzielność.
- f) Przedsiębiorstwa działające **w branży transportowej** wskazały trzy najbardziej istotne kompetencje: orientację na klienta, planowanie oraz znajomość języków obcych.
- g) W rozwoju innowacyjności i konkurencyjności **branży przetwórstwa spożywczego** najistotniejsze są następujące kompetencje pracowników: podejmowanie decyzji, myślenie strategiczne, planowanie oraz orientacja na klienta.
- h) W **branży turystyczno-gastronomicznej** zdecydowanie najistotniejsza w rozwoju konkurencyjności jest komunikatywność pracowników, a także orientacja na klienta, innowacyjność i elastyczność, rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się, budowanie relacji, sumienność/rzetelność oraz budowanie sprawnej organizacji.
- i) **Sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej** wymaga od pracowników przede wszystkim orientacji na klienta oraz sumienności i rzetelności, a także współpracy wewnątrz firmy.
- j) W **sektorze handlu** najistotniejsza jest komunikatywność pracownika i jego orientacja na klienta. Ponadto w konkurowaniu na rynku sprzyjają: budowanie relacji, podejmowanie decyzji, orientacja w biznesie, wiedza zawodowa oraz sumienność i rzetelność.

4. Znaczna deficytowość poszczególnych zawodów i duże braki kompetencyjne, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników młodych pozwalają na stwierdzenie, że jakość zasobów pracy jest niewystarczająca. Najniżej jakość pracy została oceniona w tych branżach, które swoje zasoby opierają na pracownikach fizycznych, niewykwalifikowanych, traktujących miejsce pracy jako tymczasowe i często rotujących.
5. Głównym czynnikiem wpływającym na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim, zarówno obecnie, jak i w przyszłości jest odpływ wykwalifikowanej kadry z regionu. Kolejne istotne czynniki to niska atrakcyjność regionu dla specjalistów oraz niedostosowanie kompetencyjno-kwalifikacyjne zasobów pracy.
6. Najbardziej istotną barierą utrudniającą pozyskanie i utrzymanie pracowników w analizowanych branżach jest niski poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim. Ponadto pracodawcy wskazują na ograniczone środki finansowe przedsiębiorstwa, a także na brak motywacji pozapłacowej. Występuje też często bariera mentalna polegająca na „luźnym podejściu do pracy” pracowników. Barierą w utrzymaniu pracowników jest także ich „podkupowanie” przez konkurencję.
7. Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego dotyczących deficytowych/poszukiwanych zawodów/kwalifikacji koncentrują się głównie na zwiększeniu nacisku na kształcenia praktyczne i dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy oraz refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staże.
8. Pracodawcy lepiej oceniają dopasowanie pozaszkolnej oferty kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim do potrzeb pracodawców. W przypadku kształcenia w formach szkolnych co trzeci pracodawca ocenia to dopasowanie jako słabe lub bardzo słabe.
9. Przedsiębiorcy działający w kluczowych branżach województwa podlaskiego posiadają ogólnie raczej niewielką wiedzę na temat instrumentów wsparcia rynku. Najbardziej znany i wykorzystywany przez pracodawców jest KFS (Krajowy Fundusz Szkoleniowy), zdecydowanie zaś w mniejszym stopniu PO WER (Program Wiedza Edukacja Rozwój) i PSF (Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych wdrażany w ramach RPO). Połowa korzystających ze wsparcia KFS wysoko oceniła skuteczność tego instrumentu. Badani pracodawcy w większości zamierzają w przyszłości

skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z czego najwięcej chciałoby pozyskać środki na dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawców lub za ich zgodą. Pracodawcy, którzy poddali wątpliwości opłacalność niektórych instrumentów i form wsparcia uzasadniają to koniecznością poniesienia wysokich kosztów nieobecności pracownika i jego delegacji.

10. Nieliczni przedsiębiorcy w przeszłości spotkali się z nieuczciwym podejściem do pracy jednostek szkolących korzystających z programów dofinansowujących. Nieuczciwość firm oferujących dofinansowywane szkolenia, przejawiała się zwłaszcza w aspekcie „ucinania” godzin praktycznych.
11. W świetle przeprowadzonych wywiadów przedsiębiorcy zasugerowali, że oczekivaliby i potrzebowali bonów szkoleniowych na dofinansowanie wybranych przez siebie brakujących kompetencji, a nie możliwości odbywania szkoleń oferowanych przez urzędy pracy.

Przeprowadzone badania w formie analizy desk research, badań ilościowych i jakościowych oraz badań typu foresight wśród **jednostek edukacyjnych** pozwalają sformułować następujące wnioski:

1. Wśród badanych jednostek edukacyjnych zdecydowanie najczęściej występującym zawodem, którego kształcenie odbywa się tylko w formach szkolnych jest technik żywienia i usług gastronomicznych. Można też wyróżnić zawody, których kształcenie odbywa się głównie w formach szkolnych, a rzadko w formach pozaszkolnych. Są to: kierowca mechaniczny, technik mechaniczny, technik pojazdów samochodowych i technik technologii drewna.
2. Jako pozaszkolne formy kształcenia najczęściej jednostki edukacyjne wskazują kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych oraz kursy kompetencji ogólnych. Najczęściej wskazywane zawody, których kształcenie odbywa się tylko w formach pozaszkolnych to specjalista ds. finansów, pracownik ds. jakości, brukarz, kierownik ds. produktu oraz specjalista do spraw rozwoju oprogramowania.
3. Analiza oferty kształcenia zawodowego i kursów prowadzonych przez szkoły zawodowe i pozostałe jednostki edukacyjne wskazuje, że jest ona w dużym stopniu dostosowana do zapotrzebowania rynkowego

- na zawody deficytowe w województwie podlaskim. Wskazywane przez część pracodawców i przedstawicieli jednostek edukacyjnych niepełne dopasowanie aktualnej oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych do potrzeb rynku pracy, dotyczy przede wszystkim przewagi przekazywanej wiedzy teoretycznej nad praktyczną w procesie kształcenia zawodowego.
4. Ponad połowa badanych jednostek edukacyjnych otrzymuje od pracodawców informację o potrzebach w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych, a zdecydowana większość respondentów tworząc ofertę kształcenia widzi konieczność pozyskiwania takich informacji. Znaczna część jednostek edukacyjnych przygotowuje ofertę kształcenia na podstawie prowadzonych wśród pracodawców badań w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców.
 5. Zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele jednostek edukacyjnych zwracają uwagę na jakość kształcenia, ze szczególnym naciskiem na kształcenie praktyczne, szkolenia w miejscach pracy, a także konieczności podnoszenia kompetencji i poziomu wiedzy przez nauczycieli w szkolnictwie zawodowym. Praktyczna nauka zawodu powinna być realizowana w ścisłej współpracy z pracodawcami.
 6. Najważniejszymi czynnikami/okolicznościami sprzyjającymi uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim, zdaniem zdecydowanej większości respondentów są kolejno: dostępność kadry, działania promocyjne oraz inicjatywa pracodawców. Szczególny nacisk powinien zostać położony na wzmocnienie działań promocyjnych ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących kształcenia zawodowego. Istotne czynniki to także zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych, zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej, posiadanie odpowiedniej infrastruktury i wyposażenia. Szansą na wprowadzenie nowych rozwiązań w rozwoju szkolnictwa zawodowego silnie powiązanego z potrzebami rynku pracy jest wdrożona reforma systemu edukacji.

7. Wśród barier/okoliczności hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych w województwie podlaskim największymi problemami są: brak kandydatów, zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm oraz niedostateczna infrastruktura i wyposażenie. Problemem, który dostrzegają wszyscy uczestnicy badań jest funkcjonowanie w społeczeństwie niekorzystnych stereotypów na temat szkolnictwa zawodowego. Dlatego aktualnym wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego jest zintensyfikowanie popularyzacji kształcenia zawodowego wśród młodzieży i rodziców.
8. Do najczęściej wykorzystywanych form wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych należy systematyczne upowszechnianie informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne), korzystanie z materiałów dydaktycznych (np. branżowych poradników metodycznych, instrukcji, kart pracy i propozycji ćwiczeń) oraz podnoszenie kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii.

Rekomendacje

Do jednostek edukacyjnych

1. Rozszerzenie obszaru kształcenia praktycznego w szkolnictwie zawodowym przy jednoczesnym eksponowaniu roli kompetencji miękkich.
2. Uzupełnianie treści programów kształcenia o zagadnienia związane z metodyką samodoskonalenia absolwentów w kierunku nabycia umiejętności pracy zespołowej i innych kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w środowisku pracy.
3. Nacisk na doskonalenie nauki języków obcych w zakresie określonych zawodów i specjalizacji.
4. Doskonalenie sylwetki zawodowej absolwenta, nakierowanej na potrzeby rynku pracy.

5. Wspieranie przez szkoły zawodowe postaw przedsiębiorczych wśród uczniów poprzez organizację szkoleń, kursów doskonalących czy kół zainteresowań.
6. Angażowanie przedstawicieli praktyki gospodarczej w proces dydaktyczny w szkołach zawodowych.
7. Wprowadzenie pracodawców do rad nadzorujących programy nauczania, którzy będą wspierali działania na rzecz dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz będą współtworzyć i opiniować zakres tych zmian.
8. Tworzenie zespołów konsultacyjnych ds. jakości oraz zakresu kształcenia przedmiotów zawodowych w szkołach, złożonych z przedstawicieli przedsiębiorstw.
9. Wykorzystanie wyników monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych przy ustalaniu zakresu i kierunków kształcenia.
10. Współdziałanie w stworzeniu na potrzeby praktyki gospodarczej bazy danych o najlepszych uczniach szkół zawodowych.
11. Poddawanie uczniów badaniom kompetencyjnym, określającym jakich kompetencji brakuje absolwentom szkół zawodowych oraz modyfikacja kształcenia w kierunku uzupełniania kwalifikacji istotnych z punktu widzenia rynku pracy.
12. Opracowanie i prowadzenie systematycznych działań promocyjnych ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących szkół zawodowych jako mniej perspektywicznych.
13. Współtworzenie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród młodzieży i rodziców.
14. W przypadku oferty pozaszkolnej dopasowanie oferty instytucji kształcących do indywidualnych potrzeb zainteresowanego przedsiębiorstwa, w tym przygotowanie szkoleń „szytych na miarę” zamiast długiej listy szkoleń, które nie zawsze są odzwierciedleniem rzeczywistych braków zasobowych i kompetencyjnych.
15. W przypadku szkoleń skierowanych do osób aktywnych zawodowo możliwość ich przeprowadzania w miejscu pracy i w elastycznym czasie, dopasowanym do potrzeb i preferencji kursanta, a nie tylko instytucji szkoleniowej.

Do władz samorządowych

1. Współudział w stworzeniu platformy wymiany wiedzy pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i praktyki gospodarczej.
2. Współudział w opracowaniu systemu monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych.
3. Zabieganie o stworzenie przez szkoły zawodowe wspólnie z praktyką gospodarczą metodologii służącej identyfikacji utalentowanych uczniów i studentów na potrzeby lokalnej gospodarki.
4. Wsparcie finansowe wyjazdów studyjnych dla uczniów i nauczycieli do przedsiębiorstw krajowych i zagranicznych w celu pozyskiwania doświadczeń zawodowych oraz nabywania nowych kompetencji i umiejętności (internacjonalizacja kształcenia i benchmarking edukacyjny).
5. Wspieranie wspólnych inicjatyw podejmowanych przez szkolnictwo średnie i wyższe na rzecz propagowania szkolnictwa zawodowego.
6. Opracowanie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i uczniów, w tym eksponowanie korzyści wynikających z kształcenia zawodowego.
7. Wzmacnianie działań promocyjnych szkół zawodowych oraz techników ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących tego typu szkół jako mniej perspektywicznych.
8. Promowanie włączania się regionalnych szkół zawodowych do ogólnopolskiej akcji na rzecz kształcenia zawodowego poprzez zaangażowanie regionalnych mediów.

Do pracodawców

1. Współudział w prowadzeniu monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych.
2. Aktywny udział w nadzorowaniu programów nauczania, wspieranie działań na rzecz dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Współtworzenie i opiniowanie zakresu zmian w programach nauczania.
3. Otwarcie i inicjatywa w zakresie angażowania się w proces dydaktyczny w szkołach zawodowych, w tym umożliwienie realizacji tematów

- z przedmiotów zawodowych oraz warsztatów bezpośrednio w przedsiębiorstwach oraz zwiększenie możliwości i zakresu odbywania praktyk w celu zapewnienia uczniom możliwości pozyskania praktycznych umiejętności.
4. Współpraca w zakresie tworzenia możliwości wyjazdów studyjnych dla uczniów i nauczycieli do przedsiębiorstw krajowych zagranicznych w celu pozyskiwania doświadczeń zawodowych oraz nabywania nowych kompetencji i umiejętności (internacjonalizacja kształcenia i benchmarking edukacyjny).
 5. Wspieranie doskonalenia kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych poprzez stworzenie systemu praktyk i staży w renomowanych przedsiębiorstwach w regionie oraz kraju.
 6. Współudział w stworzeniu platformy wymiany wiedzy pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i praktyki gospodarczej.
 7. Stworzenie wspólnie ze szkołami zawodowymi systemu identyfikacji utalentowanych uczniów i studentów na potrzeby lokalnej gospodarki.
 8. Współtworzenie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i uczniów.
 9. Szersze korzystanie z instrumentów wsparcia rynku pracy podczas kształcenia ustawicznego pracowników, które mają na celu niwelację luki pomiędzy kwalifikacjami i kompetencjami posiadanymi przez dostępne i przyszłe zasoby siły roboczej, a tymi, które są pożądane przez pracodawców – Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój oraz Podmiotowy System Finansowania.

Spis literatury

1. Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002
2. Bank Danych Lokalnych, www.bdl.stat.gov.pl
3. *Barometr Zawodów 2016*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2015
4. *Barometr Zawodów 2017*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016
5. Bednarowska Z., *Desk research – wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych*, „Marketing i Rynek”, nr 7/2005
6. Bulmer M., *Why Don't Sociologists Make More Use of Official Statistics?* “Sociology”, nr 14 (4)/1980
7. Buttler D., *Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacyjne absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*, „Edukacja Ekonomistów i Menadżerów”, nr 2 (32), 2014
8. *Diagnoza kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w kontekście potrzeb rynku pracy (projekt dokumentu wg stanu na 31.10.2016)*, Podlaskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2016
9. *Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim w zakresie bezrobocia długotrwałego*, WUP, Białystok 2016
10. *Edukacja i wychowanie w województwie podlaskim w roku szkolnym 2016/2017*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok wrzesień 2017, <http://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/edukacja/edukacja-i-wychowanie-w-województwie-podlaskim-w-roku-szkolnym-20162017,1,10.html>
11. Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2016
12. Górniak J. (red.), *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, Warszawa 2012
13. Hofferth L., *Secondary Data Analysis in Family Research*, „Journal of Marriage and Family”, nr 67 (4)/2008
14. *Informator o szkołach ponadgimnazjalnych oraz branżowych szkołach I stopnia prowadzonych przez Miasto Białystok na rok szkolny 2017/2018*, Urząd Miejski w Białymstoku Departament Edukacji, Białystok 2017
15. *Informator o szkołach publicznych dla młodzieży i dorosłych na rok szkolny 2017/2018 w województwie podlaskim*, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, <http://www.kuratorium.bialystok.pl/rodzice-i-uczniowie/rekrutacja/informator-o-szkolach-publicznych-dla-mlodziezy-i-doroslych-na-rok-szkolny-20172018-w-województwie-podlaskim.html>

16. *Inwestycje w szkolnictwo zawodowe. Wyzwania dla edukacji zawodowej w świetle zmian prawa oświatowego*, prezentacja Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Białystok, 07.06.2017
17. Jeruszka U., *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Difin, Warszawa 2016
18. *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, Prezentacja MEN, *Wałbrzych*, 24 czerwca 2016 r.
19. Kuratorium Oświaty w Białymstoku, <http://informatorkuratorium.bialystok.pl/typ3.aspx>.
20. *Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów, Styczeń - sierpień 2017 r., GUS 2017*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/liczba-bezrobotnych-zarejestrowanych-oraz-stopa-bezrobocia-wedlug-wojewodztw-podregionow-i-powiatow-styczen-sierpien-2017-r-,2,61.html>
21. Marcinkiewicz A., *Kształcenie podyplomowe wobec rynku pracy*, „E-mentor”, nr 2 (44)/2012
22. *Ministerstwo Edukacji Narodowej* <https://reformaedukacji.men.gov.pl/tag/branzowa-szkola>.
23. *Ministerstwo Edukacji Narodowej*, <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/rozporzadzenie-w-sprawie-klasyfikacji-zawodow-szkolnictwa-zawodowego-podpisane.html>
24. *Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej* <http://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy>
25. Moczyłowska J.M., Serafin K., *Doskonalenie kompetencji zawodowych w profesjonalnie zarządzanej organizacji*, Wydawnictwo Naukowe Sophia, Katowice 2016
26. Moczyłowska J.M., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa 2008
27. *Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020. Komunikat KE z dn. 9.06.2010*, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/2011/bruges_pl.pdf
28. *Oficjalny Portal Miasta* <https://www.bialystok.pl/resource/file/download>.
29. Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
30. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2015/2016*, GUS, Warszawa 2016
31. Pasieczny L. (red.), *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1981
32. *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2012. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2013
33. *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2013. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2014
34. *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2014. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2015

35. *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2016. Analiza Podaży i Popytu na Zawody i Kwalifikacje na Poziomie Regionalnym i Lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2016
36. Politechnika Białostocka, <http://pb.edu.pl/kandydaci/studia-podyplomowe/oferta-studia-podyplomowe>
37. *Popyt na pracę w województwie podlaskim w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2017, <http://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-wojewodztwie-podlaskim-w-2016-r-3,11.html>
38. *Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego 2014-2020*, <http://rpo.wupbialystok.praca.gov.pl/>
39. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego* (Dz.U. z 2017 r. poz.622)
40. Sajkiewicz A., *Jakość zasobów pracy*, Poltext, Warszawa 2002
41. *Serwis Programu Wiedza Edukacja Rozwój, Serwis Programu Wiedza Edukacja Rozwój*, <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/zasady/co-mozna-zrealizowac/>
42. Sobol E. (red), *Nowy słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 2003
43. *Stan Szkolnictwa zawodowego w Polsce Raport*, Warszawa 2013
44. Stanimir A., *Analiza korespondencji jako narzędzie do badania zjawisk ekonomicznych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2005
45. *System Szkolnictwa Zawodowego. Informacja o wynikach kontroli*, Najwyższa Izba Kontroli, Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, 2016 <https://www.nik.gov.pl/plik/id,11897,vp,14269.pdf>
46. Uniwersytet w Białymstoku, <http://www.uwb.edu.pl/studia-podyplomowe>
47. *Urząd Statystyczny w Białymstoku*, <http://bialystok.stat.gov.pl>
48. *Ustawa prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r.* (Dz.U. z 2017 r. poz. 59 i 949)
49. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2004 r. nr 99, poz.1001)
50. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, <http://wupbialystok.praca.gov.pl>
51. *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania*, KOWEŻIU, Warszawa 2013

Wykaz tabel

| | | |
|--------------|---|----|
| Tabela 2.1. | Zawody deficytowe w roku 2017 w województwie podlaskim na tle lat poprzednich (wg ilości powiatów zgłaszających zapotrzebowanie) | 22 |
| Tabela 2.2. | Zawody potencjalnie deficytowe w roku 2017 w województwie podlaskim na tle lat poprzednich (wg ilości powiatów zgłaszających zapotrzebowanie) wspólne dla analizowanych branż | 27 |
| Tabela 2.3. | Kompetencje deficytowe w województwie podlaskim..... | 29 |
| Tabela 2.4. | Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według płci bezrobotnych w latach 2011-2016 | 31 |
| Tabela 2.5. | Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według wieku w latach 2011-2016 | 31 |
| Tabela 2.6. | Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według czasu pozostawania bez pracy w latach 2011-2016..... | 32 |
| Tabela 2.7. | Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim według wykształcenia bezrobotnych w latach 2011-2016 | 33 |
| Tabela 2.8. | Struktura bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego w latach 2011-2016 | 35 |
| Tabela 2.9. | Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2011-2016 wg wielkich grup zawodów..... | 37 |
| Tabela 2.10. | Struktura bezrobotnych w województwie podlaskim wg rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy (PKD 2007) w latach 2011-2016 | 38 |
| Tabela 2.11. | Bierni zawodowo w województwie podlaskim w latach 2011-2016 (w tys.) (dane za IV kwartał) | 39 |
| Tabela 2.12. | Aktywni zawodowo w województwie podlaskim w latach 2011-2016 (w tys.) (dane za IV kwartał)..... | 40 |
| Tabela 2.13. | Pracujący w województwie podlaskim według kluczowych branż województwa podlaskiego w latach 2011-2016 (stan w dniu 31 grudnia) | 42 |
| Tabela 2.14. | Pracujący w województwie podlaskim według wielkich grup zawodów w latach 2011-2016 (stan w dniu 31 grudnia)..... | 43 |
| Tabela 2.15. | Nowo utworzone miejsca pracy według kluczowych branż gospodarki w województwie podlaskim w latach 2011-2016..... | 44 |
| Tabela 2.16. | Wolne miejsca pracy według kluczowych branż gospodarki w województwie podlaskim w latach 2011-2016 (stan w dniu 31 XII)..... | 46 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| Tabela 2.17. | Struktura ofert pracy w kluczowych branżach w województwie podlaskim zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy wg rodzaju działalności (PKD 2007) w latach 2011-2016 | 48 |
| Tabela 2.18. | Zestawienie kompetencji..... | 79 |
| Tabela 2.19 | Ranking kompetencji i kwalifikacji ze względu na ich zapotrzebowanie w najbliższych pięciu latach (2018-2022) | 85 |
| Tabela 2.20. | Zestawienie kompetencji w branżach ze względu na ich istotność z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstwa | 103 |
| Tabela 2.21. | Siła sprzyjania czynników w realizacji tez dotyczących rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim..... | 142 |
| Tabela 2.22. | Siła utrudniania barier w realizacji tez dotyczących rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim..... | 143 |
| Tabela 2.23. | Siła sprzyjania czynników w realizacji tez dotyczących instrumentów rynku pracy | 143 |
| Tabela 2.24. | Siła utrudniania barier w realizacji tez dotyczących instrumentów rynku pracy | 143 |
| Tabela 2.25. | Czynniki analizy STEEPVL | 145 |
| Tabela 3.1. | Oferta kształcenia w badanych zawodach deficytowych w szkołach zawodowych województwa podlaskiego na rok szkolny 2017/2018 według kluczowych branż gospodarki | 160 |
| Tabela 3.2. | Uczniowie w województwie podlaskim według typów szkół w latach 2011-2016 | 164 |
| Tabela 3.3. | Absolwenci szkół zawodowych według płci w latach 2011-2016 w województwie podlaskim..... | 165 |
| Tabela 3.4. | Absolwenci 2015 zasadniczych szkół zawodowych (bez szkół specjalnych) w województwie podlaskim, którzy zdali egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe lub kwalifikacje w zawodzie według podgrup kierunków kształcenia ISCED-F 2013 | 166 |
| Tabela 3.5. | Najpopularniejsze zawody kształcone w 2015 r. w województwie podlaskim | 167 |
| Tabela 3.6. | Absolwenci 2015 kierunków związanych z kluczowymi branżami województwa podlaskiego – zasadnicze szkoły zawodowe i średnie techniczne (w tym policealne)..... | 168 |
| Tabela 3.7. | Oferta kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2017/2018 prowadzonych przez szkoły zawodowe w województwie podlaskim | 170 |

| | | |
|---------------------|--|------------|
| Tabela 3.8. | Oferta kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2017/2018 prowadzonych przez instytucje szkoleniowe w województwie podlaskim | 173 |
| Tabela 3.9. | Oferta studiów podyplomowych dotycząca zawodów deficytowych w roku akademickim 2017/2018 prowadzonych przez szkoły wyższe w województwie podlaskim..... | 174 |
| Tabela 3.10. | Zawody, których kształcenie odbywa się tylko w formach szkolnych (N=54) .. | 179 |
| Tabela 3.11. | Zawody, których kształcenie odbywa się tylko w formach pozaszkolnych (N=153) | 180 |
| Tabela 3.12. | Zawody, których kształcenie odbywa się w formach szkolnych i pozaszkolnych | 182 |
| Tabela 3.13. | Czynniki/okoliczności sprzyjające uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim wraz z oceną oddziaływania (N=207) | 201 |
| Tabela 3.14. | Bariery/okoliczności hamujące uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim wraz z oceną oddziaływania (N=207) | 204 |
| Tabela 3.15. | Współczynniki korelacji rang Spearmana pomiędzy czynnikami sprzyjającymi a barierami hamującymi uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych..... | 209 |
| Tabela 3.16. | Formy wsparcia jednostki edukacyjnej w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych (N=207) | 211 |

Wykaz wykresów

| | | |
|--------------|--|----|
| Wykres 2.1. | Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według branży..... | 50 |
| Wykres 2.2. | Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według powiatów | 51 |
| Wykres 2.3. | Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według zasięgu terytorialnego działalności przedsiębiorstwa | 52 |
| Wykres 2.4. | Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według czasu funkcjonowania na rynku | 52 |
| Wykres 2.5. | Ranking zawodów deficytowych w branży budowlanej na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=87)..... | 55 |
| Wykres 2.6. | Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja maszyn na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=19)..... | 56 |
| Wykres 2.7. | Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów metalowych na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=16)..... | 57 |
| Wykres 2.8. | Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów z drewna na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=24)..... | 59 |
| Wykres 2.9. | Ranking zawodów deficytowych w branży produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych na podstawie wyników badań przedsiębiorstw (N=16)..... | 60 |
| Wykres 2.10. | Ranking zawodów deficytowych w branży transportowej na podstawie badań przedsiębiorstw (N=64)..... | 61 |
| Wykres 2.11. | Ranking zawodów deficytowych w branży przetwórstwo spożywcze na podstawie badań przedsiębiorstw (N=20)..... | 62 |
| Wykres 2.12. | Ranking zawodów deficytowych w branży turystyczno-gastronomicznej na podstawie badań przedsiębiorstw (N=15)..... | 63 |
| Wykres 2.13. | Ranking zawodów deficytowych w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej na podstawie badań przedsiębiorstw (N=39)..... | 64 |
| Wykres 2.14. | Ranking zawodów deficytowych w handlu na podstawie badań przedsiębiorstw (N=146)..... | 65 |
| Wykres 2.15. | Klasyfikacja zawodów deficytowych za pomocą analizy skupień..... | 67 |
| Wykres 2.16. | Średnie oceny zmiennych diagnostycznych w poszczególnych grupach – metoda k-średnich (zmiennie standaryzowane)..... | 68 |
| Wykres 2.17. | Czynniki wpływające (aktualnie i w przyszłości) na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim (N=446)..... | 73 |
| Wykres 2.18. | Wpływ krajowej polityki zatrudnieniowej na sytuację przedsiębiorstw (N=446)..... | 74 |

| | |
|--|-----|
| Wykres 2.19. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji społecznych (N=446)..... | 81 |
| Wykres 2.20. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji osobistych (N=446)..... | 82 |
| Wykres 2.21. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji menedżerskich (N=446) | 83 |
| Wykres 2.22. Deficytowe/poszukiwane kompetencje i kwalifikacje z grupy kompetencji zawodowych (N=446) | 84 |
| Wykres 2.23 Sieć powiązań kompetencji – branża budowlana | 91 |
| Wykres 2.24. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji maszyn | 92 |
| Wykres 2.25. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów metalowych | 93 |
| Wykres 2.26. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów z drewna | 94 |
| Wykres 2.27. Sieć powiązań kompetencji – branża produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych | 95 |
| Wykres 2.28. Sieć powiązań kompetencji – branża transportowa | 96 |
| Wykres 2.29. Sieć powiązań kompetencji – branża przetwórstwa spożywczego | 97 |
| Wykres 2.30. Sieć powiązań kompetencji – branża turystyczno-gastronomiczna..... | 98 |
| Wykres 2.31. Sieć powiązań kompetencji – sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej... | 99 |
| Wykres 2.32. Sieć powiązań kompetencji – sektor handlu | 100 |
| Wykres 2.33. Bariery utrudniające pozyskanie i utrzymanie pracowników (N=446) | 106 |
| Wykres 2.34. Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia ustawicznego (N=446) | 106 |
| Wykres 2.35. Ocena dopasowania oferty kształcenia w zawodach deficytowych w formach szkolnych i pozaszkolnych do potrzeb pracodawców (n=446) | 108 |
| Wykres 2.36. Ocena wiedzy pracodawców na temat Krajowego Funduszu Szkoleniowego (N=130) | 112 |
| Wykres 2.37. Częstość korzystania z form wsparcia w ramach KFS (N=130)..... | 113 |
| Wykres 2.38. Ocena skuteczności zrealizowanych działań w ramach KFS (N=130) | 113 |
| Wykres 2.39. Plany pracodawców dotyczące form wsparcia w przypadku ponownego skorzystania, w ramach KFS (N=130) | 114 |
| Wykres 2.40. Ocena wiedzy pracodawców na temat POWER (N=91) | 115 |
| Wykres 2.41. Częstość korzystania z form wsparcia w ramach POWER (N=17) | 115 |
| Wykres 2.42. Ocena wiedzy pracodawców na temat PFS (N=48) | 116 |
| Wykres 2.43. Częstość korzystania z form wsparcia w ramach PFS (N=5) | 116 |
| Wykres 2.44. Ważność predyktorów | 118 |

| | | |
|--------------|--|-----|
| Wykres 2.45. | Drzewo klasyfikacyjne | 118 |
| Wykres 2.46. | Ocena prawdopodobieństwa realizacji tez..... | 141 |
| Wykres 2.47. | Ocena siły wpływu poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022 | 149 |
| Wykres 2.48. | Ocena niepewności poszczególnych kategorii czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022 | 149 |
| Wykres 2.49. | Ocena siły wpływu i niepewności poszczególnych czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022 | 150 |
| Wykres 2.50. | Podział czynników STEEPVL względem siły wpływu i przewidywalności | 151 |
| Wykres 3.1. | Rodzaj jednostek edukacyjnych biorących udział w badaniu (N=207)..... | 177 |
| Wykres 3.2. | Formy pozaszkolne kształcenia w badanych jednostkach edukacyjnych (N=153) | 178 |
| Wykres 3.3. | Miejsce lokalizacji (powiat) badanych jednostek edukacyjnych (N=207) | 179 |
| Wykres 3.4. | Macierz adekwatności dla branży budowlanej..... | 186 |
| Wykres 3.5. | Macierz adekwatności dla branży produkcja maszyn | 187 |
| Wykres 3.6. | Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów metalowych | 188 |
| Wykres 3.7. | Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów z drewna | 189 |
| Wykres 3.8. | Macierz adekwatności dla branży produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych..... | 190 |
| Wykres 3.9. | Macierz adekwatności dla branży transportowej..... | 191 |
| Wykres 3.10. | Macierz adekwatności dla branży przemysłu spożywczego | 192 |
| Wykres 3.11. | Macierz adekwatności dla branży turystyczno-gastronomicznej | 193 |
| Wykres 3.12. | Macierz adekwatności dla sektora ochrony zdrowia i opieki społecznej..... | 194 |
| Wykres 3.13. | Macierz adekwatności dla sektora handlu | 195 |
| Wykres 3.14. | Czy pracodawcy wskazują Państwu własne potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych? (N=207) | 196 |
| Wykres 3.15. | Potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego zgłaszane respondentom (N=116) | 197 |
| Wykres 3.16. | Czy tworząc ofertę kształcenia widzą Państwo konieczność pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych? (N=207) | 198 |

| | |
|---|-----|
| Wykres 3.17. Czy prowadzicie Państwo wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców? (N=207) | 199 |
| Wykres 3.18. Podział jednostek edukacyjnych ze względu na oceny czynników sprzyjających uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych – analiza skupień | 203 |
| Wykres 3.19. Średnie oceny czynników sprzyjających uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych w poszczególnych grupach jednostek edukacyjnych | 203 |
| Wykres 3.20. Podział jednostek edukacyjnych ze względu na oceny barier hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych – analiza skupień..... | 207 |
| Wykres 3.21. Średnie oceny barier hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych w poszczególnych grupach jednostek edukacyjnych | 207 |
| Wykres 3.22. Ważność form wsparcia w klasyfikacji jednostek edukacyjnych | 213 |
| Wykres 3.23. Drzewo klasyfikacyjne jednostek edukacyjnych ze względu na formy wsparcia | 213 |
| Wykres 3.24. Ocena siły wpływu poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022 | 229 |
| Wykres 3.25. Ocena niepewności poszczególnych kategorii czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022 | 229 |
| Wykres 3.26. Ocena siły wpływu i niepewności poszczególnych czynników STEEPVL w odniesieniu do niedoborów zasobów pracy w województwie podlaskim w perspektywie roku 2022 | 231 |
| Wykres 3.27. Podział czynników STEEPVL względem siły wpływu i przewidywalności | 231 |

Załącznik nr 1

Oferta kształcenia w badanych zawodach deficytowych w szkołach zawodowych województwa podlaskiego na rok szkolny 2017/2018 według powiatów.

| Nazwa szkoły | Kierunek kształcenia/zawód deficytowy |
|--|---|
| Powiat augustowski | |
| Augustowskie Centrum Edukacyjne w Augustowie | Branżowa Szkoła I stopnia Nr 1 <ul style="list-style-type: none"> • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie Technikum Nr 1 im. 2 Korpusu Polskiego <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik budownictwa • technik handlowiec |
| Zespół Szkół Technicznych im. gen. I. Prądzyńskiego w Augustowie | Technikum Nr 2 <ul style="list-style-type: none"> • technik mechanik • technik obsługi turystycznej Branżowa Szkoła I stopnia Nr 2 <ul style="list-style-type: none"> • kucharz • mechanik pojazdów samochodowych |
| Powiat białostocki | |
| Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach | Branżowa Szkoła I stopnia <ul style="list-style-type: none"> • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • mechanik pojazdów samochodowych Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik budownictwa • technik hotelarstwa • technik mechanik |
| Zespół Szkół w Michałowie | Branżowa Szkoła I stopnia <ul style="list-style-type: none"> • mechanik pojazdów samochodowych |
| Powiat m. Białystok | |
| Zespół Szkół LOGIZ w Białymstoku | Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 10 <ul style="list-style-type: none"> • mechanik pojazdów samochodowych • sprzedawca • kucharz |
| Zespół Szkół Budowlano-Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły w Białymstoku | Technikum Budowlano-Geodezyjne <ul style="list-style-type: none"> • technik budownictwa • technik budowy dróg • technik robót wykończeniowych w budownictwie |
| Zespół Szkół Gastronomicznych w Białymstoku | Technikum gastronomiczne <ul style="list-style-type: none"> • kelner • technik żywienia i usług gastronomicznych Branżowa Szkoła I stopnia Nr 4 <ul style="list-style-type: none"> • kucharz • cukiernik |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|---|---|
| Zespół Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku | Technikum Handlowo-Ekonomiczne <ul style="list-style-type: none"> • technik hotelarstwa • technik handlowiec |
| Zespół Szkół Mechanicznych Centrum Szkolenia Praktycznego Nr 2 im. św. Józefa | Branżowa Szkoła I stopnia Nr 2 <ul style="list-style-type: none"> • blacharz samochodowy • mechanik pojazdów samochodowych • mechanik motocyklowy • elektromechanik pojazdów samochodowych Technikum mechaniczne <ul style="list-style-type: none"> • technik mechanik • technik gazownictwa • technik mechatronik • technik pojazdów samochodowych |
| Zespół Szkół Nr 16 | Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna <ul style="list-style-type: none"> • pracownik pomocniczy obsługi hotelowej • kucharz • pracownik pomocniczy mechanika |
| Zespół Szkół Rolniczych CKP w Białymstoku | Technikum Zawodowe Nr 7 <ul style="list-style-type: none"> • technik obsługi turystycznej |
| Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi im. St. Staszica | Technikum Zawodowe z Oddziałami Integracyjnymi <ul style="list-style-type: none"> • technik hotelarstwa • technik logistyki • technik obsługi turystycznej • technik masażysta |
| Zespół Szkół Technicznych im. gen. Wł. Andersa | Branżowa Szkoła I stopnia Nr 3 <ul style="list-style-type: none"> • blacharz samochodowy • piekarz • kucharz • kierowca mechanik • mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej • mechanik pojazdów samochodowych • operator obrabiarek skrawających Technikum Zawodowe nr 9 <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik mechanik • technik pojazdów samochodowych • technik technologii żywności • technik technologii drewna |
| Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. kpt. Władysława Wysockiego w Białymstoku | Technikum Zawodowe nr 3 <ul style="list-style-type: none"> • technik hotelarstwa |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|---|---|
| Zespół Szkół Zawodowych Nr 5 im. Gen. Ignacego Prądzyńskiego w Białymstoku | Branżowa Szkoła I stopnia Nr 5 <ul style="list-style-type: none"> • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • monter izolacji budowlanych • murarz-tylnkarz Technikum Zawodowe Nr 5 <ul style="list-style-type: none"> • technik robót wykończeniowych w budownictwie • technik budownictwa |
| Powiat bielski | |
| Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Krzysztofa Kluka w Rudce | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Zespół Szkół Nr 1 im. Marszałka J.K. Piłsudskiego w Bielsku Podlaskim | Branżowa Szkoła I Stopnia <ul style="list-style-type: none"> • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • operator obrabiarek skrawających • mechanik pojazdów samochodowych Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik pojazdów samochodowych • technik mechanik • technik budownictwa |
| Zespół Szkół Nr 4 im. Ziemi Podlaskiej w Bielsku Podlaskim | Technikum nr 4 <ul style="list-style-type: none"> • technik hotelarstwa • technik logistyki • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Powiat grajewski | |
| Zespół Szkół im. Bolesława Podedworneho w Nieckowie | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik przetwórstwa mleczarskiego Branżowa szkoła I stopnia <ul style="list-style-type: none"> • mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych • sprzedawca • kucharz |
| Zespół Szkół im. ks. Jana Krzysztofa Kluka w Wojewodzinie | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik budownictwa • technik hotelarstwa • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Zespół Szkół im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Szczuczynie | Branżowa Szkoła I stopnia <ul style="list-style-type: none"> • mechanik pojazdów samochodowych • ślusarz • mechanik-monter maszyn i urządzeń Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik pojazdów samochodowych • technik mechanik, technik logistyki |
| Zespół Szkół Nr 2 im. 9 Pułku Strzelców Konnych w Grajewie | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik handlowiec • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Powiat hajnowski | |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|--|--|
| Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Hajnówce | Szkoła Specjalna Przysposabiająca do Pracy <ul style="list-style-type: none"> • kucharz |
| Zespół Szkół Zawodowych w Hajnówce | Technikum im. Tadeusza Kościuszki <ul style="list-style-type: none"> • technik mechanik • technik technologii drewna • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik logistyki • technik budownictwa Branżowa szkoła I stopnia <ul style="list-style-type: none"> • ślusarz |
| Powiat kolneński | |
| Branżowa Szkoła I Stopnia w Kolnie Zakład Doskonalenia Zawodowego w Łomży | Branżowa Szkoła I Stopnia <ul style="list-style-type: none"> • sprzedawca • mechanik pojazdów samochodowych • mechanik monter maszyn i urządzeń • kucharz • wędliniarz |
| Zespół Szkół Technicznych w Kolnie | Technikum im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego <ul style="list-style-type: none"> • technik mechanik • technik elektryk Branżowa Szkoła I stopnia im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego <ul style="list-style-type: none"> • operator obrabiarek skrawających |
| Powiat m. Łomża | |
| Akademicki Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych przy PWSiP w Łomży | Akademicka Szkoła Policealna dla Dorosłych <ul style="list-style-type: none"> • opiekun medyczny Akademicka Szkoła Policealna |
| Zespół Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących Nr 6 w Łomży | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik handlowiec • technik logistyki • technik obsługi turystycznej |
| Zespół Szkół Mechanicznych i Ogólnokształcących Nr 5 im. Marszałka Józefa Piłsudskiego | Branżowa Szkoła I Stopnia <ul style="list-style-type: none"> • mechanik pojazdów samochodowych • elektromechanik pojazdów samochodowych • operator obrabiarek skrawających • kierowca mechanik Technikum Nr 5 <ul style="list-style-type: none"> • technik pojazdów samochodowych • technik technologii drewna |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|---|---|
| Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących Nr 4 im. Marii Skłodowskiej-Curie | <p>Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • murarz-tylnik • betoniarz-zbrojarz • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • kucharz • cukiernik <p>Technikum Nr 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik hotelarstwa • technik budownictwa |
| Zespół Szkół Weterynaryjnych i Ogólnokształcących Nr 7 w Łomży | <p>Technikum nr 7</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik technologii żywności • technik przetwórstwa mleka |
| Powiat łomżyński | |
| Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. chor. Jana Szymańskiego w Marianowie, Centrum Kształcenia Rolniczego w Marianowie | <p>Branżowa Szkoła I stopnia</p> <ul style="list-style-type: none"> • mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych |
| Zespół Szkół Gimnazjalnych i Ponadgimnazjalnych w Jedwabnem | <p>Branżowa Szkoła I stopnia</p> <ul style="list-style-type: none"> • mechanik • kucharz • cukiernik • operator obrabiarek skrawających |
| Powiat moniecki | |
| Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Morąkach | <p>Technikum</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik transportu kolejowego • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik handlowiec • technik hotelarstwa <p>Branżowa Szkoła I Stopnia</p> <ul style="list-style-type: none"> • rolnik • mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych |
| Powiat sejneński | |
| Zespół Szkół Ogólnokształcących w Sejnach | <p>Technikum</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik informatyk |
| Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach | <p>Branżowa Szkoła I stopnia</p> <ul style="list-style-type: none"> • mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych • Technikum • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Powiat siemiatycki | |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|---|--|
| Zespół Szkół Rolniczych w Ostrożanach | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik obsługi turystycznej • technik hotelarstwa • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Zespół Szkół Technicznych w Czartajewie | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik mechanik • technik handlowiec |
| Zespół Szkół w Siemiatyczach | Branżowa Szkoła I Stopnia <ul style="list-style-type: none"> • sprzedawca • kucharz • murarz-tylnkarz • blacharz samochodowy • monter izolacji budowlanych • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie • monter konstrukcji budowlanych • mechanik pojazdów samochodowych |
| Powiat sokólski | |
| Specjalny Ośrodek Szkolno – Wychowawczy im. Janusza Korczaka w Sokółce | Branżowa Szkoła Specjalna I Stopnia Nr 3 <ul style="list-style-type: none"> • kucharz |
| Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • Branżowa Szkoła I stopnia • mechanik -operator pojazdów i maszyn rolniczych |
| Zespół Szkół Rolniczych im. mjr Henryka Dobrzańskiego – Hubala w Sokółce | Technikum Nr 2 <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik hotelarstwa |
| Zespół Szkół w Suchowoli | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik handlowiec |
| Zespół Szkół Zawodowych im. Elizy Orzeszkowej w Sokółce | Technikum Nr 1 <ul style="list-style-type: none"> • technik mechanik • technik technologii drewna |
| Powiat m. Suwałki | |
| Akademicki Zespół Szkół w Suwałkach przy Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach | Szkoła Policealna nr 3 <ul style="list-style-type: none"> • technik masażysta |
| Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy nr 1 w Suwałkach | Branżowa Szkoła I Stopnia dla uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie, oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym <ul style="list-style-type: none"> • pracownik pomocniczy obsługi hotelowej |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|--|---|
| Zespół Szkół Nr 4 w Suwałkach | <p>Technikum nr 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik handlowiec • technik hotelarstwa • technik obsługi turystycznej • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik technologii żywności |
| Zespół Szkół nr 6 im. Karola Brzostowskiego w Suwałkach | <p>Branżowa Szkoła I Stopnia nr 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • kierowca mechanik • wielozawodowa: mechanik pojazdów samochodowych, stolarz, blacharz samochodowy • elektromechanik pojazdów samochodowych <p>Technikum nr 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik pojazdów samochodowych • technik technologii drewna • technik spedytor • technik logistyki |
| Zespół Szkół Sióstr Salezjanek im. Jana Pawła II w Suwałkach | <p>Szkoła Branżowa I stopnia nr 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • wielozawodowa: kucharz, sprzedawca, <p>Technikum nr 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik obsługi turystycznej |
| Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach | <p>Branżowa Szkoła I Stopnia nr 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • wielozawodowa: kucharz, cukiernik, piekarz, murarz-tylnkarz, sprzedawca, ślusarz, wędliniarz, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych • mechanik monter maszyn i urządzeń • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie <p>Technikum nr 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik budownictwa • technik mechanik |
| Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Suwałkach | <p>Technikum</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych <p>Branżowa szkoła I stopnia</p> <ul style="list-style-type: none"> • mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych • kucharz |
| Powiat suwalski | |
| Zespół Szkół im. gen. Ludwika Michała Paca w Dowspudzie | <p>Technikum</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik hotelarstwa • technik obsługi turystycznej |
| Powiat wysokomazowiecki | |
| Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem | <p>Branżowa Szkoła I Stopnia</p> <ul style="list-style-type: none"> • operator obrabiarek • mechanik pojazdów samochodowych • kucharz • kierowca mechanik • monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie <p>Technikum</p> <ul style="list-style-type: none"> • technik pojazdów samochodowych • technik chłodnictwa i klimatyzacji |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|--|---|
| Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarosława Iwaszkiewicza w Ciechanowcu | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik budownictwa • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych |
| Zespół Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik handlowiec |
| Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem | Technikum <ul style="list-style-type: none"> • technik hotelarstwa • technik handlowiec • technik logistik • technik technologii żywności • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik przetwórstwa mleczarskiego • technik budownictwa |
| Powiat zambrowski | |
| Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy im. Jana Pawła II w Długoborzu | Branżowa Szkoła I Stopnia Specjalna <ul style="list-style-type: none"> • kucharz • cukiernik |
| Zespół Szkół Agroprzedsiębiorczości im Szkół Podchorążych Rezerwy w Zambrowie | Technikum nr 2 <ul style="list-style-type: none"> • technik handlowiec • technik budowy dróg |
| Zespół Szkół Nr 1 im. gen. Stefana Roweckiego "Grota" w Zambrowie | Technikum nr 1 <ul style="list-style-type: none"> • technik żywienia i usług gastronomicznych • technik kelner • technik logistik Branżowa szkoła I stopnia nr 1 <ul style="list-style-type: none"> • mechanik pojazdów samochodowych • kucharz |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Informator o szkołach publicznych dla młodzieży i dorosłych na rok szkolny 2017/2018 w województwie podlaskim*, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, <http://www.kuratorium.bialystok.pl/rodzice-i-uczniowie/rekrutacja/informator-o-szkolach-publicznych-dla-mlodziezy-i-doroslych-na-rok-szkolny-20172018-w-wojewodztwie-podlaskim.html> [12.08.2017]

Załącznik nr 2

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszamy do udziału w badaniu ankietowym skierowanym do przedsiębiorców, którego celem jest ustalenie, jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są deficytowe/poszukiwane na podlaskim rynku pracy. Ankieta stanowi jeden z elementów badania, którego wyniki pozwolą na określenie możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych.

Badanie realizowane jest przez Politechnikę Białostocką na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, a jego wyniki będą przedstawione w postaci raportu.

Zapewniamy, że udział w badaniu jest anonimowy, a wyniki z całości badania zostaną zagregowane i przedstawione w postaci wniosków i rekomendacji bez wskazywania nazw badanych przedsiębiorstw.

*Dziękujemy za udział w badaniu
Zespół ekspertów z Politechniki Białostockiej*

Metryczka

M1. Długość istnienia na rynku:

- poniżej 3 lat
- 3 – 10 lat
- powyżej 10 lat

M2. Branża (proszę zaznaczyć wiodącą) w jakiej działa przedsiębiorstwo:

- budowlana
- produkcja maszyn
- produkcja wyrobów metalowych
- produkcja wyrobów z drewna
- produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- transportowa
- przetwórstwa spożywczego
- turystyczno-gastronomiczna
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- handel

M3. Zasięg terytorialny działalności przedsiębiorstwa:

- lokalny
- regionalny (województwo)
- krajowy
- międzynarodowy, jakie kraje?.....

Ankieta

1. Poniżej wymieniono zawody deficytowe. Proszę zaznaczyć:

- a) te zawody, które są deficytowe w Pana/Pani branży w województwie podlaskim, a następnie⁶⁷:

⁶⁷ Informacja dla Zamawiającego: Respondent będzie oceniał tylko te zawody, które zaznaczy w ramach pytania 1a. W kwestionariuszu znajduje się pełna lista zawodów deficytowych, która będzie widoczna tylko w momencie wskazywania występowania deficytowego zawodu w konkretnym przedsiębiorstwie. W pytaniach 1b,1c i 2 będzie widoczna lista krótsza (zaznaczonych pyt. 1a zawodów).

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

- b) zaznaczyć, jaki jest aktualny poziom deficytowości danego zawodu w skali od 1 do 5, gdzie: 1 – bardzo niska deficytowość; 2 – niska deficytowość; 3 – średnia deficytowość; 4 – wysoka deficytowość; 5 – bardzo wysoka deficytowość;
- c) określić zapotrzebowanie na wskazane zawody deficytowe w okresie najbliższych pięciu lat (2018-2022) w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niskie zapotrzebowanie; 2 – niskie zapotrzebowanie; 3 – średnie zapotrzebowanie; 4 – wysokie zapotrzebowanie; 5 – bardzo wysokie zapotrzebowanie.

| lp. | Zawód ⁶⁸ | Występowanie | Jeśli tak, jaki jest aktualny poziom deficytowości | Jeśli tak, jakie będzie zapotrzebowanie na zawód w okresie najbliższych 5-ciu lat |
|-----|---|--------------------------|--|--|
| 1 | administratorzy stron internetowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | architekci i urbaniści | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | architekci krajobrazu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5 | asystenci i technicy dentyści | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 6 | betoniarze i zbrojarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 7 | biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 8 | blacharze i lakiernicy samochodowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 9 | Brukarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 10 | cieśle i stolarze budowlani | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 11 | Cukiernicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 12 | dekarze i blacharze budowlani | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 13 | diagności samochodowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 14 | elektromechanicy i elektrycy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 15 | Farmaceuci | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 16 | fizjoterapeuci i masażyści | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 17 | geodeci i kartografowie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 18 | gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 19 | graficy komputerowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

⁶⁸ Informacja dla Zamawiającego: lista zawodów została zaczerpnięta z opracowania: Barometr zawodów 2017, Raport podsumowujący badania w województwie podlaskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2016

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | |
|----|---|--------------------------|--|--|
| 20 | inspektorzy nadzoru budowlanego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 21 | instruktorzy rekreacji i sportu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 22 | inżynierowie budownictwa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 23 | inżynierowie elektrycy i energetycy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 24 | inżynierowie inżynierii środowiska | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 25 | inżynierowie mechanicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 26 | kelnerzy i barmani | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 27 | kierowcy autobusów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 28 | kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 29 | kierownicy budowy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 30 | kierownicy ds. produkcji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 31 | kierownicy sprzedaży | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 32 | Kucharze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 33 | Lakiernicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 34 | Lekarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 35 | Magazynierzy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 36 | masarze i przetwórcy ryb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 37 | mechanicy maszyn i urządzeń | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 38 | mechanicy pojazdów samochodowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 39 | monterzy elektronicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 40 | monterzy instalacji budowlanych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 41 | monterzy konstrukcji metalowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 42 | murarze i tynkarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 43 | operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 44 | operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 45 | operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 46 | operatorzy obrabiarek skrawających | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 47 | operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | |
|----|---|--------------------------|--|--|
| 48 | operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 49 | operatorzy obrabiarek skrawających | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 50 | opiekunki dziecięce | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 51 | opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 52 | Piekarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 53 | pielęgniarki i położne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 54 | pomoce kuchenne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 55 | Posadzkarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 56 | pracownicy administracyjni i biurowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 57 | pracownicy ds. budownictwa drogowego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 58 | pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 59 | pracownicy ds. jakości | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 60 | pracownicy ds. rachunkowości i księgowości | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 61 | pracownicy obsługi ruchu szynowego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 62 | pracownicy ochrony fizycznej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 63 | pracownicy przetwórstwa metali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 64 | pracownicy socjalni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 65 | pracownicy sprzedaży internetowej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 66 | projektanci i administratorzy baz danych, programiści | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 67 | projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 68 | przedstawiciele handlowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 69 | psycholodzy i psychoterapeuci | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 70 | ratownicy medyczni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 71 | repcjoniści i rejestratorzy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 72 | robotnicy budowlani | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 73 | robotnicy obróbki drewna i stolarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 74 | samodzielni księgowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 75 | Spawacze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 76 | specjaliści ds. finansowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | |
|----|---|--------------------------|--|--|
| 77 | specjaliści ds. organizacji produkcji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 78 | specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 79 | specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 80 | spedytorzy i logiści | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 81 | sprzedawcy i kasjerzy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 82 | szeffowie kuchni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 83 | Ślusarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 84 | Tapicerzy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 85 | technicy budownictwa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 86 | technicy elektrycy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 87 | technicy mechanicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 88 | technologzy robót wykończeniowych w budownictwie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 89 | terapeuci zajęciowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 90 | Weterynarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 91 | wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 92 | zaopatrzeniowcy i dostawcy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 93 | inne, jakie..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

2. Proszę ocenić aktualny stan zasobów pracy w Pana/Pani branży w województwie podlaskim we wskazanych w pytaniu 1 zawodach, w skali od 1 do 5, gdzie: 1 – bardzo małe zasoby, 2 – małe zasoby, 3 – średnie zasoby, 4 – duże zasoby, 5 – bardzo duże zasoby. Proszę określić jakość istniejących zasobów pracy w zaznaczonych w pytaniu 1 zawodach w skali od 1 do 5, gdzie 1 bardzo niska jakość, 2 – niska jakość; 3 – średnia jakość; 4 – wysoka jakość; 5 – bardzo wysoka jakość.

| lp. | Zawód | Aktualny stan zasobów pracy | Aktualny poziom jakości zasobów pracy |
|-----|---|--|--|
| 1 | administratorzy stron internetowych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | architekci i urbaniści | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | architekci krajobrazu | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5 | asystenci i technicy dentyści | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 6 | betoniarze i zbrojarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 7 | biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 8 | blacharze i lakiernicy samochodowi | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 9 | Brukarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 10 | cieśle i stolarze budowlani | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 11 | Cukiernicy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | |
|----|--|--|--|
| 12 | dekarze i blacharze budowlani | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 13 | diagności samochodowi | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 14 | elektromechanicy i elektromonterzy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 15 | Farmaceuci | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 16 | fizjoterapeuci i masażyści | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 17 | geodeci i kartografowie | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 18 | gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 19 | graficy komputerowi | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 20 | inspektorzy nadzoru budowlanego | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 21 | instruktorzy rekreacji i sportu | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 22 | inżynierowie budownictwa | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 23 | inżynierowie elektrycy i energetycy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 24 | inżynierowie inżynierii środowiska | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 25 | inżynierowie mechanicy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 26 | kelnerzy i barmani | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 27 | kierowcy autobusów | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 28 | kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 29 | kierownicy budowy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 30 | kierownicy ds. produkcji | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 31 | kierownicy sprzedaży | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 32 | Kucharze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 33 | Lakiernicy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 34 | Lekarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 35 | Magazynierzy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 36 | masarze i przetwórcy ryb | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 37 | mechanicy maszyn i urządzeń | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 38 | mechanicy pojazdów samochodowych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 39 | monterzy elektronicy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 40 | monterzy instalacji budowlanych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 41 | monterzy konstrukcji metalowych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 42 | murarze i tynkarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 43 | operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 44 | operatorzy maszyn do produkcji wytrobów cementowych i kamiennych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 45 | operatorzy maszyn do produkcji wytrobów chemicznych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 46 | operatorzy obrabiarek skrawających | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 47 | operatorzy urządzeń dźwigowo- transportowych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | |
|----|---|--|--|
| 48 | operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 49 | operatorzy obrabiarek skrawających | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 50 | opiekunki dziecięce | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 51 | opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 52 | Piekarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 53 | pielęgniarki i położne | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 54 | pomoce kuchenne | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 55 | Posadzkarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 56 | pracownicy administracyjni i biurowi | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 57 | pracownicy ds. budownictwa drogowego | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 58 | pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 59 | pracownicy ds. jakości | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 60 | pracownicy ds. rachunkowości i księgowości | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 61 | pracownicy obsługi ruchu szynowego | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 62 | pracownicy ochrony fizycznej | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 63 | pracownicy przetwórstwa metali | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 64 | pracownicy socjalni | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 65 | pracownicy sprzedaży internetowej | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 66 | projektanci i administratorzy baz danych, programiści | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 67 | projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 68 | przedstawiciele handlowi | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 69 | psycholodzy i psychoterapeuci | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 70 | ratownicy medyczni | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 71 | recepjoniści i rejestratorzy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 72 | robotnicy budowlani | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 73 | robotnicy obróbki drewna i stolarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 74 | samodzielni księgowi | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 75 | Spawacze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 76 | specjaliści ds. finansowych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 77 | specjaliści ds. organizacji produkcji | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 78 | specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 79 | specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 80 | spedytorzy i logistycy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 81 | sprzedawcy i kasjerzy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 82 | szefowie kuchni | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | |
|----|--|--|--|
| 83 | Ślusarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 84 | Tapicerzy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 85 | technicy budownictwa | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 86 | technicy elektrycy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 87 | technicy mechanicy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 88 | technologzy robót wykończeniowych w budownictwie | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 89 | terapeuci zajęciowi | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 90 | Weterynarze | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 91 | wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 92 | zaopatrzeniowcy i dostawcy | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 93 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

3. Jakie Pana/i zdaniem czynniki wpływają (aktualnie i w przyszłości) na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim w reprezentowanej przez Pana/Panią branży?

| Wpływ aktualnie | Czynniki | Wpływ w przyszłości |
|--------------------------|---|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Niedostosowanie kompetencyjno-kwalifikacyjne zasobów pracy | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Wypalenie zawodowe | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niska atrakcyjność regionu dla specjalistów | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Odptyw wykwalifikowanej kadry z regionu | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Brak chęci zmiany kwalifikacji wśród potencjalnych pracowników | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Brak szkół kształcących w deficytowych zawodach/kierunkach | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niedopasowanie/niedostosowanie oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Ograniczony dostęp do technologii | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niewystarczający potencjał badawczo-rozwojowy w sektorze/branży | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Słabo rozwinięte regionalne sieci współpracy podmiotów: biznes, nauka, administracja | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niskie nakłady na B+R | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niewystarczający potencjał gospodarczy regionu | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Relatywnie niski poziom przedsiębiorczości | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Branże charakteryzujące się niską produktywnością | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Problemy z wdrażaniem innowacji przez przedsiębiorstwa | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niski poziom umiędzynarodowienia działalności podlaskich przedsiębiorstw | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | niska atrakcyjność inwestycyjna i brak promocji województwa w kontekście gospodarczym i związana z tym niska aktywność kapitału zagranicznego | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niska efektywność centrów transferu technologii oraz niski dotychczasowy potencjał parków naukowo-technologicznych w regionie – brak oddziaływania tych inicjatyw na gospodarkę regionu | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niski przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji przyczyniające się do dalszego zmniejszania populacji województwa | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|--------------------------|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Starzenie się zasobów pracy | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Utrzymujące się niskie PKB per capita w woj. podlaskim w stosunku do średniej krajowej oraz niski poziom dochodów ludności | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Pogorszenie stanu finansów publicznych skutkujące ograniczeniem nakładów inwestycyjnych | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Niekorzystna dla woj. podlaskiego priorytetyzacja działań na szczeblu centralnym, m.in. marginalizacja regionu w planach rozwojowych przez władze centralne, dalsze odwołanie realizacji kluczowych dla regionu inwestycji | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Inne (jakie?)..... | <input type="checkbox"/> |

4. Jak ocenia Pan/Pani wpływ krajowej polityki zatrudnieniowej na sytuację przedsiębiorstwa w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo negatywnie; 2 – negatywnie; 3 – ani negatywnie ani pozytywnie, 4 – pozytywnie; 5 – bardzo pozytywnie.

1 2 3 4 5

Proszę krótko uzasadnić odpowiedź.

.....

5. Poniżej wymieniono kwalifikacje i kompetencje. Proszę zaznaczyć:
a) te kwalifikacje i kompetencje, które są deficytowe/poszukiwane w Pana/Pani branży,
b) określić zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje deficytowe w okresie najbliższych pięciu lat (2018–2022) w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niskie zapotrzebowanie; 2 – niskie zapotrzebowanie; 3 – średnie zapotrzebowanie; 4 – wysokie zapotrzebowanie; 5 – bardzo wysokie zapotrzebowanie.

| lp. | Kwalifikacje i kompetencje ⁶⁹ | Deficyt-owość | Jeśli tak, jakie będzie zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w okresie najbliższych 5-ciu lat |
|------------------|---|--------------------------|--|
| Spółeczne | | | |
| 1 | budowanie relacji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | dzielenie się wiedzą i doświadczeniem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | identyfikacja z firmą | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | komunikatywność | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5 | orientacja na klienta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 6 | praca zespołowa/współpraca w zespole | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 7 | rozwiązywanie konfliktów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 8 | współpraca wewnątrz firmy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 9 | wywieranie wpływu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Osobiste | | | |
| 10 | dążenie do rezultatów (przedsiębiorczość) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 11 | innowacyjność i elastyczność | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 12 | myślenie analityczne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

⁶⁹ Informacja dla Zamawiającego: lista kwalifikacji i kompetencji została zaczerpnięta z opracowania G. Filipowicz (2016), *Mapa kompetencji – opis*, For Future Publishing, źródło dostępu: http://forfuture.eu/repository/files/Mapa_Kompetencji_opis.pdf; G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami: perspektywa firmowa i osobista*, Wolters Kluwer, Warszawa.

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | | | | | | |
|---------------------|--|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 13 | Samodzielność | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 14 | podejmowanie decyzji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 15 | rozwiązywanie problemów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 16 | sumienność/rzetelność | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 17 | rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 18 | zarządzanie sobą | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| Menedżerskie | | | | | | | |
| 19 | budowanie sprawnej organizacji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 20 | budowanie zespołów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 21 | delegowanie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 22 | motywowanie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 23 | myślenie strategiczne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 24 | planowanie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 25 | przywództwo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 26 | zarządzanie projektami | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 27 | zarządzanie zespołem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| Zawodowe | | | | | | | |
| 28 | administrowanie/prowadzenie dokumentacji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 29 | negocjowanie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 30 | orientacja w biznesie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 31 | procedury – znajomość i stosowanie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 32 | umiejętności IT | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 33 | umiejętności techniczne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 34 | wiedza zawodowa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 35 | zarządzanie procesami | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 36 | znajomość języków obcych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 37 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

6. Proszę zaznaczyć tylko te kwalifikacje i kompetencje zawodowe, które są istotne z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności Państwa przedsiębiorstwa.

| lp. | Kwalifikacje i kompetencje | Istotność |
|------------------|---|--------------------------|
| Społeczne | | |
| 1 | budowanie relacji | <input type="checkbox"/> |
| 2 | dzielenie się wiedzą i doświadczeniem | <input type="checkbox"/> |
| 3 | identyfikacja z firmą | <input type="checkbox"/> |
| 4 | komunikatywność | <input type="checkbox"/> |
| 5 | orientacja na klienta | <input type="checkbox"/> |
| 6 | praca zespołowa/współpraca w zespole | <input type="checkbox"/> |
| 7 | rozwiązywanie konfliktów | <input type="checkbox"/> |
| 8 | współpraca wewnątrz firmy | <input type="checkbox"/> |
| 9 | wywieranie wpływu | <input type="checkbox"/> |
| Osobiste | | |
| 10 | dążenie do rezultatów (przedsiębiorczość) | <input type="checkbox"/> |
| 11 | innowacyjność i elastyczność | <input type="checkbox"/> |
| 12 | myślenie analityczne | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|--------------|--|--------------------------|
| 13 | Samodzielność | <input type="checkbox"/> |
| 14 | podejmowanie decyzji | <input type="checkbox"/> |
| 15 | rozwiązywanie problemów | <input type="checkbox"/> |
| 16 | sumienność/rzetelność | <input type="checkbox"/> |
| 17 | rozwój zawodowy/gotowość do uczenia się | <input type="checkbox"/> |
| 18 | zarządzanie sobą | <input type="checkbox"/> |
| Menedżerskie | | |
| 19 | budowanie sprawnej organizacji | <input type="checkbox"/> |
| 20 | budowanie zespołów | <input type="checkbox"/> |
| 21 | delegowanie | <input type="checkbox"/> |
| 22 | motywowanie | <input type="checkbox"/> |
| 23 | myślenie strategiczne | <input type="checkbox"/> |
| 24 | planowanie | <input type="checkbox"/> |
| 25 | przywództwo | <input type="checkbox"/> |
| 26 | zarządzanie projektami | <input type="checkbox"/> |
| 27 | zarządzanie zespołem | <input type="checkbox"/> |
| Zawodowe | | |
| 28 | administrowanie/prowadzenie dokumentacji | <input type="checkbox"/> |
| 29 | negocjowanie | <input type="checkbox"/> |
| 30 | orientacja w biznesie | <input type="checkbox"/> |
| 31 | procedury – znajomość i stosowanie | <input type="checkbox"/> |
| 32 | umiejętności IT | <input type="checkbox"/> |
| 33 | umiejętności techniczne | <input type="checkbox"/> |
| 34 | wiedza zawodowa | <input type="checkbox"/> |
| 35 | zarządzanie procesami | <input type="checkbox"/> |
| 36 | znajomość języków obcych | <input type="checkbox"/> |
| 37 | inne, jakie..... | <input type="checkbox"/> |

7. Proszę zaznaczyć występujące w Państwa przedsiębiorstwie bariery, które utrudniają pozyskanie i utrzymanie pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje i kompetencje.

| lp. | Bariera | Występowanie |
|-----|---|--------------------------|
| 1 | ograniczone środki finansowe przedsiębiorstwa | <input type="checkbox"/> |
| 2 | brak motywowania pozapłacowego | <input type="checkbox"/> |
| 3 | niski poziom zarobków w branży w woj. podlaskim | <input type="checkbox"/> |
| 4 | „podkupowanie” pracowników | <input type="checkbox"/> |
| 5 | niechęć pracowników do dalszego rozwoju | <input type="checkbox"/> |
| 6 | niski stopień identyfikacji pracowników z przedsiębiorstwem | <input type="checkbox"/> |
| 7 | niezgodność celów pracownika i firmy | <input type="checkbox"/> |
| 8 | brak możliwości rozwoju pracowników | <input type="checkbox"/> |
| 9 | trudności związane z pogodzeniem bieżących obowiązków pracownika i koniecznością poświęcenia czasu na dalszy rozwój kompetencji | <input type="checkbox"/> |
| 10 | trudności we właściwym definiowaniu poszczególnych kompetencji i określaniu sposobu ich pomiaru | <input type="checkbox"/> |
| 11 | niesprzyjająca kultura organizacyjna/atmosfera w firmie | <input type="checkbox"/> |
| 12 | brak możliwości zatrudnienia na umowę o pracę (umowy śmieciowe) | <input type="checkbox"/> |
| 13 | brak możliwości zatrudnienia na pełen etat | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|----|---|--------------------------|
| 14 | bariera mentalna – „luźne podejście do pracy” | <input type="checkbox"/> |
| 15 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> |

8. Czy są Państwo zainteresowani uczestnictwem w budowaniu oferty w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych w Państwa przedsiębiorstwie?
 tak nie nie wiem

9. Poniżej wyodrębniono potencjalne oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego. Proszę zaznaczyć tylko te, z którymi się Pan/Pani zgadza.

| lp. | Oczekiwanie | Tak |
|-----|--|--------------------------|
| 1 | dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy | <input type="checkbox"/> |
| 2 | włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy | <input type="checkbox"/> |
| 3 | włączenie pracodawców w system weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych | <input type="checkbox"/> |
| 4 | włączenie pracodawców w proces opracowywania, recenzowania i konsultowania podstaw programowych kształcenia w zawodach | <input type="checkbox"/> |
| 5 | zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne | <input type="checkbox"/> |
| 6 | zwiększenie uwagi na aspekt praktyczny podczas egzaminów zawodowych | <input type="checkbox"/> |
| 7 | rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami | <input type="checkbox"/> |
| 8 | zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami | <input type="checkbox"/> |
| 9 | tworzenie klas patronackich | <input type="checkbox"/> |
| 10 | organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów szkół | <input type="checkbox"/> |
| 11 | organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu | <input type="checkbox"/> |
| 12 | wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk | <input type="checkbox"/> |
| 13 | dostosowanie terminów i warunków praktyk do potrzeb pracodawcy i specyfiki branży | <input type="checkbox"/> |
| 14 | refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże | <input type="checkbox"/> |
| 15 | możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę | <input type="checkbox"/> |
| 16 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> |

10. Czy Pana/Pani zdaniem aktualna oferta kształcenia zawodowego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim jest dopasowana do potrzeb pracodawców? Proszę ocenić dopasowanie w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo słabe, 2 – słabe; 3 – średnie; 4 – duże ; 5 – bardzo duże; 0 – nie mam zdania.

| | |
|---|---|
| kształcenie zawodowe w formach szkolnych (zasadnicze szkoły zawodowe, technika) | kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych (np. kursy, szkolenia, studia podyplomowe) |
| <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

11. Poniżej przedstawiono pewne stwierdzenia (tezy) odnoszące się do kształcenia zawodowego:

Teza 1: Szkolenia zawodowe są najpowszechniejszą formą niwelowania deficytowości zawodów.

- a) Kiedy Pana/Pani zdaniem teza zostanie zrealizowana?
 do roku 2018 od 2018 do 2022 po roku 2022 nigdy
- b) W jakim stopniu poniższe czynniki sprzyjają realizacji danej tezy?
 Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| lp. | Czynnik | Odpowiedź |
|-----|---|---|
| 1 | zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | wysoka motywacja pracowników do szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

- c) W jakim stopniu poniższe bariery utrudniają realizację tezy?
Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania

| lp. | Bariera | Odpowiedź |
|-----|---|---|
| 1 | zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | niska motywacja pracowników do szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

Teza 2: Pozaszkolne formy kształcenia zawodowego są głównym narzędziem podnoszenia deficytowych kwalifikacji.

- a) Kiedy Pana/Pani zdaniem teza zostanie zrealizowana?
 do roku 2018 od 2018 do 2022 po roku 2022 nigdy
- b) W jakim stopniu poniższe czynniki sprzyjają realizacji danej tezy?
Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

| lp. | Czynnik | Odpowiedź |
|-----|---|---|
| 1 | zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | wysoka motywacja pracowników do szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

- c) W jakim stopniu poniższe bariery utrudniają realizację tezy?
Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| lp. | Czynnik | Odpowiedź |
|-----|---|---|
| 1 | zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | niska motywacja pracowników do szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 5 | inne, jakie..... | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

12. Czy słyszał Pan/i o instrumencie rynku pracy jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

tak nie (proszę przejść do pytania 19)

13. Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę na temat KFS? (w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niska wiedza; 2 – niska wiedza; 3 – średnia wiedza; 4 – wysoka wiedza; 5 – bardzo wysoka wiedza).

1 2 3 4 5

14. Czy korzystał Pan/Pani z instrumentu rynku pracy jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

tak nie (proszę przejść do pyt. 16)

15. Z jakich form wsparcia Pan/Pani korzystała?

| lp. | Forma wsparcia | Tak |
|-----|--|--------------------------|
| 1 | dofinansowanie określenia potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane | <input type="checkbox"/> |
| 2 | dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą | <input type="checkbox"/> |
| 3 | dofinansowanie egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych | <input type="checkbox"/> |
| 4 | dofinansowanie badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu | <input type="checkbox"/> |
| 5 | dofinansowanie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem | <input type="checkbox"/> |
| 6 | inne, jakie? | <input type="checkbox"/> |

16. Czy zamierza Pan/Pani skorzystać/dalej korzystać z instrumentu rynku pracy jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

tak nie (proszę przejść do pyt. 19)

17. Z jakich form wsparcia zamierza Pan/Pani skorzystać?

| lp. | Forma wsparcia | Tak |
|-----|--|--------------------------|
| 1 | dofinansowanie określenia potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane | <input type="checkbox"/> |
| 2 | dofinansowanie kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą | <input type="checkbox"/> |
| 3 | dofinansowanie egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych | <input type="checkbox"/> |
| 4 | dofinansowanie badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu | <input type="checkbox"/> |
| 5 | dofinansowanie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem | <input type="checkbox"/> |
| 6 | inne, jakie? | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

18. Jak ocenia Pan/Pani skuteczność zrealizowanych działań w ramach Krajowego Funduszy Szkoleniowego w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niska skuteczność; 2 – niska skuteczność; 3 – średnia skuteczność; 4 – wysoka skuteczność; 5 – bardzo wysoka skuteczność?

1 2 3 4 5

19. Czy słyszał Pan/i o instrumentach wsparcia pracodawców jakim są działania w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER)?

tak nie (proszę przejść do pytania 26)

20. Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę na temat PO WER? (w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niska wiedza; 2 – niska wiedza; 3 – średnia wiedza; 4 – wysoka wiedza; 5 – bardzo wysoka wiedza).

1 2 3 4 5

21. Czy korzystał Pan/Pani z instrumentu wsparcia jakim jest PO WER?

tak nie (proszę przejść do pyt. 23)

22. Z jakich form wsparcia Pan/Pani korzystała?

| lp. | Forma wsparcia | Tak |
|-----|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 | dofinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> |
| 2 | dofinansowanie doradztwa | <input type="checkbox"/> |
| 3 | dofinansowanie praktyk, staży, kursów | <input type="checkbox"/> |
| 4 | zatrudnienie subsydiowane | <input type="checkbox"/> |
| 5 | programy mobilnościowe | <input type="checkbox"/> |
| 6 | badania i analizy | <input type="checkbox"/> |
| 7 | inne, jakie | <input type="checkbox"/> |

23. Czy zamierza Pan/Pani skorzystać/dalej korzystać z instrumentu wsparcia jakim jest PO WER?

tak nie (proszę przejść do pyt. 26)

24. Z jakich form wsparcia zamierza Pan/Pani skorzystać?

| lp. | Forma wsparcia | Tak |
|-----|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 | dofinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> |
| 2 | dofinansowanie doradztwa | <input type="checkbox"/> |
| 3 | dofinansowanie praktyk, staży, kursów | <input type="checkbox"/> |
| 4 | zatrudnienie subsydiowane | <input type="checkbox"/> |
| 5 | programy mobilnościowe | <input type="checkbox"/> |
| 6 | badania i analizy | <input type="checkbox"/> |
| 7 | inne, jakie? | <input type="checkbox"/> |

25. Jak ocenia Pan/Pani skuteczność zrealizowanych działań w ramach PO WER w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niska skuteczność; 2 – niska skuteczność; 3 – średnia skuteczność; 4 – wysoka skuteczność; 5 – bardzo wysoka skuteczność?

1 2 3 4 5

26. Czy słyszał Pan/i o instrumentach wsparcia pracodawców jakim są działania w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania usług rozwojowych (PSF) instrumentie rynku pracy jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?

tak nie (proszę przejść do pytania 33)

27. Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę na temat PSF? (w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niska wiedza; 2 – niska wiedza; 3 – średnia wiedza; 4 – wysoka wiedza; 5 – bardzo wysoka wiedza).

1 2 3 4 5

28. Czy korzystał Pan/Pani z instrumentów wsparcia w ramach PSF?

tak nie (proszę przejść do pytania 30)

29. Z jakich form wsparcia Pan/Pani korzystała?

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| lp. | Forma wsparcia | Tak |
|-----|---|--------------------------|
| 1 | refundacja kosztów poniesionych na kształcenie personelu | <input type="checkbox"/> |
| 2 | korzystanie ze zbioru ofert usług rozwojowych, m.in. szkoleń i doradztwa wpisanych w Bazę Usług Rozwojowych | <input type="checkbox"/> |
| 3 | pomoc konsultantów w wyborze właściwej usługi rozwojowej oraz pomoc w identyfikacji istnienia potrzeb rozwojowych | <input type="checkbox"/> |
| 4 | inne, jakie? | <input type="checkbox"/> |

30. Czy zamierza Pan/Pani skorzystać/dalej korzystać z instrumentów wsparcia w ramach PSF?

tak nie (proszę przejść do pyt. 33)

31. Z jakich form wsparcia zamierza Pan/Pani skorzystać?

| lp. | Forma wsparcia | Tak |
|-----|---|--------------------------|
| 1 | refundacja kosztów poniesionych na kształcenie personelu | <input type="checkbox"/> |
| 2 | korzystanie ze zbioru ofert usług rozwojowych, m.in. szkoleń i doradztwa wpisanych w Bazę Usług Rozwojowych | <input type="checkbox"/> |
| 3 | pomoc konsultantów w wyborze właściwej usługi rozwojowej oraz pomoc w identyfikacji istnienia potrzeb rozwojowych | <input type="checkbox"/> |
| 4 | inne, jakie? | <input type="checkbox"/> |

32. Jak ocenia Pan/Pani skuteczność zrealizowanych działań w ramach PSF w skali od 1 do 5, gdzie 1 – bardzo niska skuteczność; 2 – niska skuteczność; 3 – średnia skuteczność; 4 – wysoka skuteczność; 5 – bardzo wysoka skuteczność?

1 2 3 4 5

(Uwaga: na pytanie nr 33 odpowiadają tylko Respondenci, którzy zaznaczyli odpowiedź „tak” w pytaniach nr 12, 19, 26)

33. Poniżej przedstawiono stwierdzenia (tezy) dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), Podmiotowego Systemu Finansowania Usług Rozwojowych (PSF):

Teza 1: KFS, PO WER czy PSF są powszechnie wykorzystywanymi przez przedsiębiorców instrumentami wsparcia.

a) Kiedy Pana/Pani zdaniem teza zostanie zrealizowana?

do roku 2018 od 2018 do 2022 po roku 2022 nigdy

b) W jakim stopniu poniższe czynniki sprzyjają realizacji danej tezy?

Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

| lp. | Czynnik | Odpowiedź |
|-----|--|---|
| 1 | zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | uproszczenie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | rozszerzenie oferty KFS | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

c) W jakim stopniu poniższe bariery utrudniają realizację tezy?

Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

| lp. | Bariera | Odpowiedź |
|-----|---------|-----------|
|-----|---------|-----------|

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|--|---|
| 1 | obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | ograniczenie oferty KFS | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | inne, jakie? | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

Teza 2: Korzystanie z zasobów KFS, PO WER, PSF znacząco przyczynia się do wzrostu konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw.

- a) Kiedy Pana/Pani zdaniem teza zostanie zrealizowana?
 do roku 2018 od 2018 do 2022 po roku 2022 nigdy

- b) W jakim stopniu poniższe czynniki sprzyjają realizacji danej tezy?
 Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

| lp. | Czynnik | Odpowiedź |
|-----|---|---|
| 1 | wzrost znaczenia kapitału ludzkiego | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | zwiększenie efektywności i skuteczności pracowników | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | obniżenie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

- c) W jakim stopniu poniższe bariery utrudniają realizację tezy?
 Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

| lp. | Bariera | Odpowiedź |
|-----|--|---|
| 1 | spadek znaczenia kapitału ludzkiego | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 2 | zmniejszenie efektywności i skuteczności pracowników | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 3 | wzrost kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 4 | inne, jakie?..... | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

Dziękujemy za udział w badaniu

Załącznik nr 3

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszamy do udziału w badaniu ankietowym skierowanym do jednostek edukacyjnych, którego celem jest ustalenie, jakiego wsparcia wymaga kształcenie w zawodach, kwalifikacjach i kompetencjach deficytowych/poszukiwanych na podlaskim rynku pracy. Ankieta stanowi jeden z elementów badania, którego wyniki pozwolą na określenie możliwości wsparcia pracodawców i jednostek edukacyjnych w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych.

Badanie realizowane jest przez Politechnikę Białostocką na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, a jego wyniki będą przedstawione w postaci raportu.

Zapewniamy, że udział w badaniu jest anonimowy, a wyniki z całości badania zostaną zagregowane i przedstawione w postaci wniosków i rekomendacji bez wskazywania nazw badanych przedsiębiorstw.

Dziękujemy za udział w badaniu

Zespół ekspertów z Politechniki Białostockiej

Metryczka

M1. Rodzaj jednostki edukacyjnej

- Zasadnicza szkoła zawodowa
- Technikum
- Szkoła policealna
- Instytucje szkoleniowe
- Uczelnie wyższe

M2. Rodzaj kształcenia

- Szkolne
- Pozaszkolne (np. kursy, szkolenia, warsztaty)

M3. Forma kształcenia

- kwalifikacyjne kursy zawodowe
- kursy umiejętności zawodowych
- kursy kompetencji ogólnych
- kursy hobbystyczne
- wizyty studyjne
- studia podyplomowe
- konferencje, seminaria
- e-learning
- inne, jakie?.....

Ankieta

1. W jakich zawodach kształcicie Państwo uczniów/słuchaczy w formach szkolnych i pozaszkolnych?

| Zawód | W formach szkolnych | W formach pozaszkolnych |
|--|--------------------------|--------------------------|
| administrator stron internetowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pracownik pozycjonowania stron internetowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| projektant stron internetowych (webmaster) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| analityk systemów komputerowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| informatyk medyczny | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| specjalista do spraw rozwoju oprogramowania | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| architekt i urbanista | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| architekt krajobrazu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik architektury krajobrazu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik dentystyczny | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| higienistka stomatologiczna | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| asystentka stomatologiczna | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik analityk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| blacharz samochodowy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| brukarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| cieśla | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| cukiernik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| blacharz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| blacharz instalacji przemysłowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kontroler stanu technicznego pojazdów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Elektryk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Elektromechanik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| elektromechanik pojazdów samochodowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik farmaceutyczny | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik masażysta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik geodeta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| gospodarz domu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| robotnik gospodarczy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Portier | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| maszyniści kotłów parowych i pokrewni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| palacz pieców zwykłych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| grafik komputerowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| inspektor nadzoru budowlanego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| instruktor rekreacji i sportu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| inżynier budownictwa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| inżynier elektrycy i energetycy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| inżynier inżynierii środowiska | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| inżynier mechanicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kelnerzy i barmani | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kierowcy autobusów | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kierownicy budowy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kierownicy ds. produkcji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kierownicy sprzedaży | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kucharze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| lakiernicy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| lekarze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| magazynier-logistyk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| przetwórca ryb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| wędliniarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mechanik-monter maszyn i urządzeń | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mechanik precyzyjny | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zegarmistrz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| optyk-mechanik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mechanik pojazdów samochodowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mechanik motocyklowy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter systemów rurociągowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter sieci i instalacji sanitarnych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter konstrukcji metalowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zdun | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| murarz-tylnkarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter izolacji budowlanych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter izolacji przemysłowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| operator maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| operator urządzeń przemysłu chemicznego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| operator obrabiarek skrawających | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| operator urządzeń dźwigowo-transportowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| opiekunka dziecięca | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| asystent osoby niepełnosprawnej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| opiekun osoby starszej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| opiekun w domu pomocy społecznej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| opiekunka środowiskowa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| opiekun medyczny | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Piekarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pielęgniarki i położne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pomoce kuchenne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Posadzkarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik administracji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik prac biurowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pracownik ds. budownictwa drogowego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pracownicy ds. jakości | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik rachunkowości | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik automatyzacji sterowania ruchem kolejowym | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik transportu kolejowego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik ochrony fizycznej osób i mienia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| technik hutnik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik odlewnik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| modelarz odlewniczy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kowal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| operator maszyn i urządzeń odlewniczych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| operator maszyn i urządzeń hutniczych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pracownicy socjalni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| pracownicy sprzedaży internetowej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| projektanci i administratorzy baz danych, programiści | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| złotnik-jubiler | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| przedstawiciele handlowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| psycholodzy i psychoterapeuci | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ratownicy medyczni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| repcjoniści i rejestratorzy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| robotnicy budowlani | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter konstrukcji budowlanych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter budownictwa wodnego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kominiarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik technologii drewna | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| szkutnik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| koszykarz-plecionkarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| stolarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| samodzielni księgowi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| spawacz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| specjaliści ds. finansowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| specjaliści ds. organizacji produkcji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik papiernictwa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik technologii szkła | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik chłodnictwa i klimatyzacji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik włókiennik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik elektronik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik mechatronik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik automatyk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik transportu drogowego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik eksploatacji portów i terminali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik logistyk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik spedytor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sprzedawca | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik księgarstwa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik handlowiec | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| szefowie kuchni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik żywienia i usług gastronomicznych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ślusarz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| tapicer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik budownictwa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik inżynierii środowiska i melioracji | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik gazownictwa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik elektryk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik elektroenergetyk transportu szynowego | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik energetyk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik mechanik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik pojazdów samochodowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik urządzeń dźwigowych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| terapeuta zajęciowy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| technik weterynarii | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| zaopatrzeniowic i dostawca | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kierowca mechanik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. Czy pracodawcy wskazują Państwu własne potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych?

- Tak
 Nie (przejdź do pyt. 4)
 Nie mam zdania (przejdź do pyt. 4)

3. W jaki sposób pracodawcy wskazują Państwu potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego?

| Lp. | Potrzeba | Tak |
|-----|--|--------------------------|
| 1 | Dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Włączenie pracodawców w system weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Włączenie pracodawców w proces opracowywania, recenzowania i konsultowania podstaw programowych kształcenia w zawodach | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Zwiększenie uwagi na aspekt praktyczny podczas egzaminów zawodowych | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Tworzenie klas patronackich | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży i praktyk dla uczniów szkół | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Dostosowanie terminów i warunków praktyk do potrzeb pracodawcy i specyfiki branży | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże | <input type="checkbox"/> |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | | |
|----|--|--------------------------|
| 15 | Możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę | <input type="checkbox"/> |
| 16 | Inne, jakie? | <input type="checkbox"/> |

4. Czy tworząc ofertę kształcenia widzą Państwo konieczność pozyskiwania informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych?
- Tak
 Nie
 Nie mam zdania
5. Czy prowadzicie Państwo wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców?
- Tak
 Nie
 Nie wiem
6. Jakie czynniki/okoliczności i w jakim stopniu sprzyjają uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim?
Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie: 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

| Czynnik/okoliczność sprzyjająca uruchamianiu kierunku | Odpowiedź |
|---|---|
| Zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Zwiększające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Zwiększenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Uproszczenie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Rozszerzenie oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Dostępność kadry | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Działania promocyjne | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Inicjatywa pracodawców | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Współpraca z instytucjami rynku pracy (np. WUP, PUP) | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Odpowiednia infrastruktura i wyposażenie | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Inne, jakie? | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

7. Jakie bariery/okoliczności i w jakim stopniu hamują uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim?
Proszę odpowiedzieć w skali 1 – 5, gdzie: 1 – w bardzo niskim stopniu; 2 – w niskim stopniu; 3 – w średnim stopniu; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu, 0 – nie mam zdania.

| Bariera/okoliczność hamująca uruchamianie kierunku | Odpowiedź |
|--|-----------|
|--|-----------|

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|---|---|
| Zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł wewnętrznych firm | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Zmniejszające się zasoby na finansowanie szkoleń ze źródeł zewnętrznych | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Skomplikowanie procedur związanych z pozyskiwaniem środków pieniężnych na sfinansowanie szkoleń | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Obniżenie świadomości pracodawców odnośnie znaczenia działalności szkoleniowej | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Skomplikowanie procedur związanych ze złożeniem wniosku i odpowiedzialnością przedsiębiorców | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Ograniczenie oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Brak kadry | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Brak kandydatów | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Brak działań promocyjnych | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Brak inicjatywy pracodawców | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Brak współpracy z instytucjami rynku pracy (np. WUP, PUP) | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Niedostateczna infrastruktura i wyposażenie | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| Inne, jakie? | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |

8. Jakich form wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych/poszukiwanych potrzebuje Państwa jednostka edukacyjna?

| Forma wsparcia | Odpowiedź |
|--|---|
| Systematycznego upowszechniania informacji o zawodach deficytowych na rynku pracy (np. raporty WUP, dane statystyczne) | <input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam |
| Publikowania i upowszechniania informacji dotyczących oczekiwań pracodawców | <input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam |
| Aktualizacji baz teleadresowych przedsiębiorstw, w których uczniowie/kursanci mogą odbywać kształcenie praktyczne | <input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH
DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| | |
|---|--|
| <p>Środków finansowych na rozwój infrastruktury, w tym na wyposażenie i doposażenie bazy dydaktycznej w nowoczesne materiały i środki dydaktyczne</p> | <p><input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam</p> |
| <p>Podnoszenia kwalifikacji kadry poprzez uczestnictwo w zewnętrznych pokazach innowacyjnych technologii</p> | <p><input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam</p> |
| <p>Możliwości wypożyczenia sprzętu i pomocy dydaktycznych lub możliwości korzystania z zaplecza dydaktycznego innych podmiotów</p> | <p><input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam</p> |
| <p>Dostępności materiałów dydaktycznych (np. branżowych poradników metodycznych, instrukcji, kart pracy i propozycji ćwiczeń)</p> | <p><input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam</p> |
| <p>Integracji działań placówek edukacyjnych oraz różnych podmiotów rynku pracy</p> | <p><input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam</p> |
| <p>Promocji współpracy szkół i jednostek szkoleniowych z pracodawcami</p> | <p><input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam</p> |
| <p>Innych, jakich?..... </p> | <p><input type="checkbox"/> nie znam <input type="checkbox"/> znam, ale nie korzystam i nie zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> znam i nie korzystam, ale zamierzam skorzystać <input type="checkbox"/> korzystam</p> |

Załącznik nr 4

SCENARIUSZ WYWIADU GRUPOWEGO (FGI) - PRZEDSIĘBIORCY

WPROWADZENIE (5 min)

1. Przedstawienie się moderatora
2. Przedstawienie celu spotkania: wyjaśnienie idei badania i roli wywiadu grupowego
3. Ustalenie zasad dyskusji – wyjaśnienie reguł dyskusji, w tym przekazanie informacji o nagrywaniu wypowiedzi.

Czas trwania ok 60-75 minut

ROZGRZEWKĄ (10 minut)

Przedstawienie się uczestników wywiadu.

Pytanie wprowadzające, które jest związane z tematem i dotyczy ogólnych doświadczeń. *Nie powinno mieć krytycznego znaczenia dla tematu.*

1. Jak postrzegają Państwo podlaski rynek pracy w branży reprezentowanej przez Państwa przedsiębiorstwo? Jakie czynniki wpływają właśnie na taką ocenę?

DYSKUSJA WŁAŚCIWA (55 minut)

Pytania zasadnicze dotyczą pięciu obszarów badawczych:

1. Identyfikacja deficytowych/poszukiwanych zawodów oraz deficytowych/trudnych do pozyskania kompetencji zawodowych w województwie podlaskim
2. Analiza i ocena jakości zasobów pracy
3. Identyfikacja oczekiwań pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych
4. Identyfikacja i wpływ czynników otoczenia zewnętrznego na niedobory na rynku pracy
5. Perspektywy na przyszłość

Obszar badawczy 1 – Identyfikacja deficytowych/poszukiwanych zawodów oraz deficytowych/trudnych do pozyskania kompetencji zawodowych w województwie podlaskim

1. Jakie Państwa zdaniem są obecnie deficytowe/poszukiwane zawody oraz deficytowe/trudne do pozyskania kwalifikacje i kompetencje zawodowe na podlaskim rynku pracy? Jakich pracowników Państwa zdaniem brakuje obecnie na podlaskim rynku pracy?
2. Które Państwa zdaniem kwalifikacje i kompetencje zawodowe (w tym deficytowe) są istotne z punktu widzenia innowacyjności i rozwoju konkurencyjności przedsiębiorstw w regionie?

Obszar badawczy 2 – Analiza i ocena jakości zasobów pracy

1. Jak Państwo oceniają jakość istniejących zasobów pracy w zawodach deficytowych/poszukiwanych w reprezentowanych przez Państwa branżach gospodarki województwa podlaskiego?
2. Jakie bariery utrudniają pozyskanie i utrzymanie pracowników posiadających kwalifikacje i kompetencje adekwatne do potrzeb pracodawcy?
3. Co Państwa zdaniem w perspektywie najbliższych kilku może wpłynąć na zwiększenie potencjału kadr pracowników?

Obszar badawczy 3 – Identyfikacja oczekiwań pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych

1. Jak Państwo oceniają dopasowanie oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim do potrzeb rynku pracy?
2. Jakie luki występują Państwa zdaniem w kształceniu zawodowym, które utrudniają proces pozyskiwania odpowiednich pracowników? Jakich Państwa zdaniem, brakuje kierunków kształcenia zawodowego, które są istotne z punktu widzenia pozyskania odpowiednich pracowników?
3. Jakie mają Państwo oczekiwania w zakresie oferty kształcenia zawodowego (oferty szkolnej oraz pozaszkolnej w tym oferty szkoleniowej)? Pomijając aspekty finansowe i organizacyjno-prawne, jak Państwo wyobrażają idealną ofertę szkolną i pozaszkolną?
4. Jak Państwo oceniają obecne możliwości uczestnictwa w budowaniu oferty kształcenia i dopasowaniu jej do własnych potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych? Czy mają Państwo takie doświadczenia?
 - Czy korzystali/korzystają/lub zamierzają skorzystać Państwo z instrumentów wsparcia pracodawców, takich jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy(KFS), Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) lub Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych (PFS)?
5. Jak oceniają Państwo tę formę wsparcia dla pracodawców?

Informacja dla Zamawiającego: Odpowiedzi na poniższe pytania zostaną uwzględnione w metodzie STEEPVL.

Obszar badawczy 4 – Identyfikacja i wpływ czynników otoczenia zewnętrznego na niedobory na rynku pracy

1. Jakie Państwa zdaniem czynniki otoczenia zewnętrznego: społecznego, technologicznego, ekonomicznego, ekologicznego, politycznego, prawnego oraz dotyczącego wartości wpływają dziś na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim? *(Odpowiedź na pytanie będzie zapisywana przy użyciu laptopa i rzutnika lub flipchart'u)*

Obszar badawczy 5 – Perspektywy na przyszłość

1. Jakie Państwa zdaniem czynniki otoczenia zewnętrznego: społecznego, technologicznego, ekonomicznego, ekologicznego, politycznego, prawnego oraz dotyczącego wartości będą w przyszłości wpływały na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim? *(Odpowiedź na pytanie będzie zapisywana przy użyciu laptopa i rzutnika lub flipchart'u)*
2. Jak Państwa zdaniem będzie się kształtowało zapotrzebowanie na deficytowe zawody, kwalifikacje i kompetencje zawodowe w perspektywie najbliższych 5 lat?

PODSUMOWANIE (10 min)

1. Jakie zmiany w obecnym systemie kształcenia zawodowego mogłyby się przyczynić do poprawy sytuacji na podlaskim rynku pracy w zakresie zmniejszenia luk kompetencyjnych?

Załącznik nr 5

SCENARIUSZ WYWIADU GRUPOWEGO (FGI) – INSTYTUCJE EDUKACYJNE

WPROWADZENIE (5 min)

1. Przedstawienie się moderatora
2. Prezentacja celu spotkania: wyjaśnienie idei badania i roli wywiadu grupowego
3. Ustalenie zasad dyskusji – wyjaśnienie reguł dyskusji, w tym przekazanie informacji o nagrywaniu

Czas trwania ok 60-75 minut

ROZGRZEWKA (10 minut)

Przedstawienie uczestników wywiadu.

Pytania wprowadzające. Pytania związane z tematem, dotyczące ogólnych doświadczeń. *Nie powinny mieć krytycznego znaczenia dla tematu.*

1. Jak postrzegają Państwo podlaski rynek pracy w kluczowych branżach podlaskiej gospodarki? Jakie czynniki decydują o właśnie takiej ocenie?

DYSKUSJA WŁAŚCIWA (55 minut)

Pytania zasadnicze dotyczą pięciu obszarów badawczych:

1. Analiza aktualnej oferty kształcenia zawodowego i ocena jej dopasowania do potrzeb pracodawców
2. Identyfikacja okoliczności sprzyjających i hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia
3. Identyfikacja i wpływ czynników otoczenia zewnętrznego na niedobory na rynku pracy
4. Perspektywy na przyszłość

Obszar badawczy 1 – Analiza aktualnej oferty kształcenia zawodowego i ocena jej dopasowania do potrzeb pracodawców

1. Czy są Państwo zainteresowani pozyskiwaniem informacji o potrzebach pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim? Jeśli tak, to w jakim zakresie? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.
2. Czy prowadzą Państwo wśród pracodawców badania w zakresie ofert kształcenia, jej jakości i stopnia dopasowania do potrzeb pracodawców? Jeśli tak, to w jakiej formie?
3. W jakim zakresie Państwa zdaniem aktualna oferta kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim jest dopasowana do potrzeb pracodawców?

Obszar badawczy 2 – Identyfikacja okoliczności sprzyjających i hamujących uruchamianie nowych kierunków kształcenia

1. Jakimi Państwa zdaniem czynnikami/okolicznościami i w jakim stopniu sprzyjają uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim?
2. Jakimi Państwa zdaniem czynnikami/okolicznościami i w jakim stopniu hamują uruchamianie nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych w województwie podlaskim?
3. Jakich form wsparcia potrzebują Państwa zdaniem szkoły i instytucje szkoleniowe zajmujące się kształceniem ustawicznym?

- Jakie są Państwa doświadczenia ze szkoleniami finansowanymi z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) lub Podmiotowo Systemu Finansowania usług rozwojowych (PFS)?
4. Jaka jest Państwa zdaniem skuteczność zrealizowanych w województwie podlaskim działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego?

Informacja dla Zamawiającego: Odpowiedzi na poniższe pytania zostaną uwzględnione w metodzie STEEPVL.

Obszar badawczy 3 – Identyfikacja i wpływ czynników otoczenia zewnętrznego na niedobory na rynku pracy

1. Jakie Państwa zdaniem czynniki otoczenia zewnętrznego: społecznego, technologicznego, ekonomicznego, ekologicznego, politycznego, prawnego oraz dotyczącego wartości wpływają dziś na posiadaną ofertę kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych w województwie podlaskim? *(Odpowiedź na pytanie będzie zapisywana przy użyciu laptopa i rzutnika lub flipchart'u)*

Obszar badawczy 4 – Perspektywy na przyszłość

1. Jakie Państwa zdaniem czynniki otoczenia zewnętrznego: społecznego, technologicznego, ekonomicznego, ekologicznego, politycznego, prawnego oraz dotyczącego wartości będą wpływały w przyszłości na posiadaną ofertę kształcenia zawodowego w formach szkolnych i pozaszkolnych w województwie podlaskim? *(Odpowiedź na pytanie będzie zapisywana przy użyciu laptopa i rzutnika lub flipchart'u)*
2. Jak Państwa zdaniem będzie się kształtowało zapotrzebowanie na deficytowe zawody, kwalifikacje i kompetencje zawodowe w perspektywie najbliższych 5 lat?

PODSUMOWANIE (10 min)

1. Jakie zmiany w obecnym systemie kształcenia zawodowego mogłyby się przyczynić do poprawy sytuacji na podlaskim rynku pracy w zakresie zmniejszenia luk kompetencyjnych?

Załącznik nr 6

ANKIETA – Ocena siły wpływu i przewidywalności czynników STEEPVL

Proszę o dokonanie oceny niżej wymienionych czynników pod względem **siły ich wpływu na niedobory zasobów pracy w województwie podlaskim** w perspektywie roku 2022.

Ocenę należy podać z zastosowaniem skali od 1 do 7, gdzie 1 oznacza że wpływ jest „bardzo mały”, zaś 7, że będzie on „bardzo duży”.

Jednocześnie proszę podać w jakim stopniu **jest możliwe do przewidzenia** kształtowanie się każdego z czynników.

Ocenę należy podać również z zastosowaniem skali 7-stopniowej, gdzie 1 – „niska przewidywalność czynnika”, zaś 7 – „wysoka przewidywalność czynnika”

Proszę zaznaczyć jeden „X” prawej i jeden „X” z lewej strony nazwy każdego czynnika.

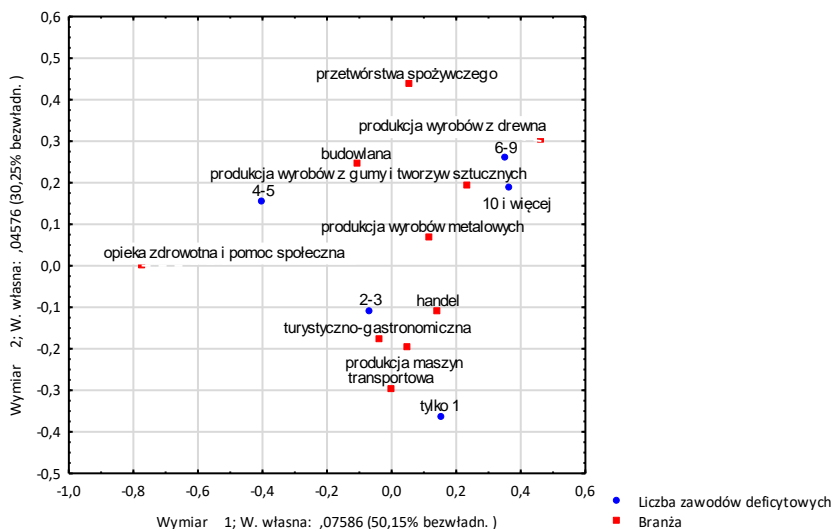
| Siła wpływu czynnika | Nazwa czynnika | Przewidywalność wystąpienia czynnika |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | S1. Zmiany w strukturze potrzeb społeczeństwa | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | S2. Migracje i mobilność ludności | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | S3. Starzenie się społeczeństwa | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | T1. Zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | T2. Transport i logistyka | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | T3. Nowe technologie realizacji usług | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | E1. Poziom dochodów ludności | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | E2. Rozwój postaw przedsiębiorczych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | E3. Poziom eksportu | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W ZAWODACH DEFICYTOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

| Siła wpływu czynnika | Nazwa czynnika | Przewidywalność wystąpienia czynnika |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | EE1. Świadomość ekologiczna ludności | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | EE2. Stosowanie technologii ekologicznych w produkcji i usługach | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | EE3. Środowiskowe zasoby regionu | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | P1. Wsparcie szkolnictwa zawodowego | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | P2. Dostępność zewnętrznych źródeł finansowania | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | P3. Polityka wspierania zatrudnienia | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | V1. Otwartość na nowości, wartość postępu | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | V2. Preferowanie polskich marek | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | V3. Społeczna odpowiedzialność biznesu | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | L1. Przejrzystość i spójność stanowienia prawa | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | L2. Świadomość prawna społeczeństwa | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | L3. Stabilność rozwiązań legislacyjnych | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | Inne (jakie?) | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |
| <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 | Inne (jakie?) | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 |

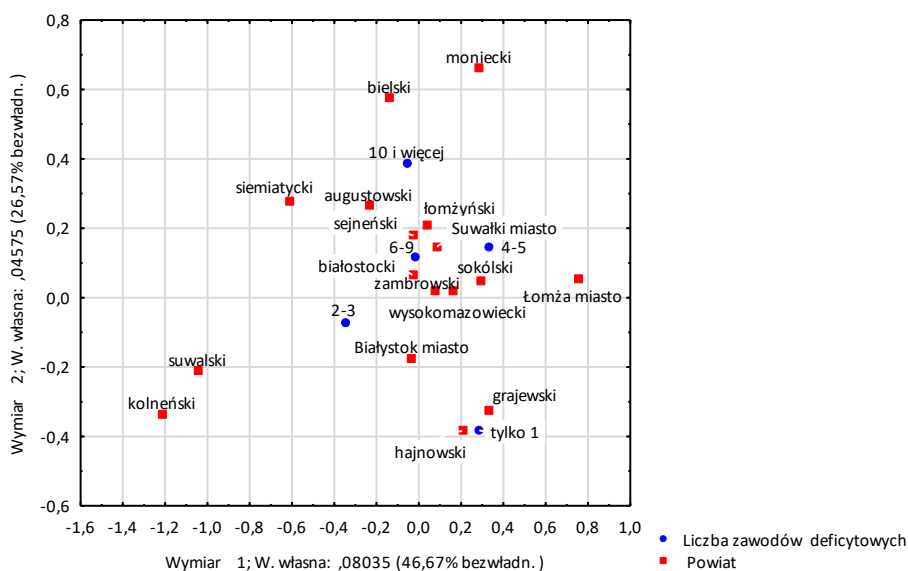
Załącznik nr 7

Wykres 1. Mapa percepcji zależności pomiędzy liczbą zawodów deficytowych a branżą przedsiębiorstw



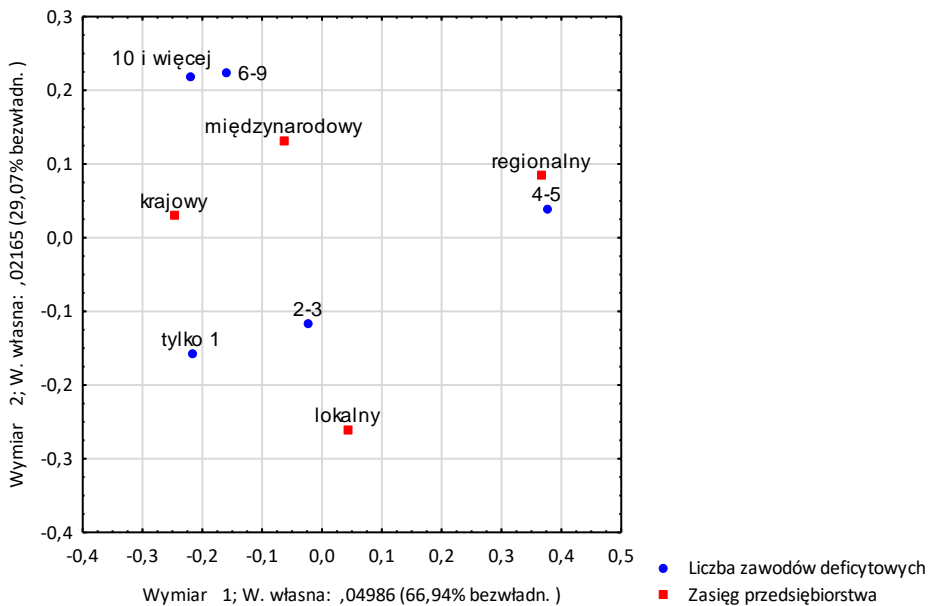
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań pracodawców.

Wykres 2. Mapa percepcji zależności pomiędzy liczbą zawodów deficytowych a powiatem



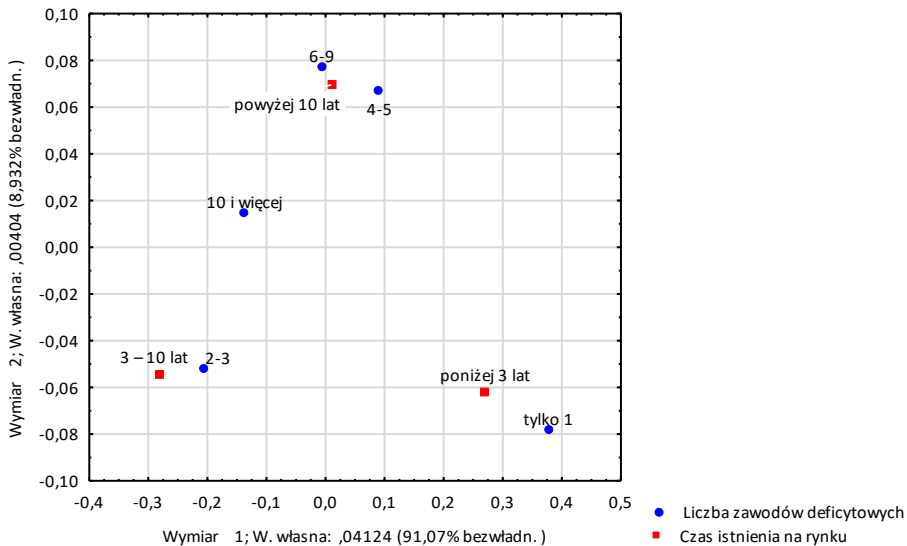
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań pracodawców.

Wykres 3. Mapa percepcji zależności pomiędzy liczbą zawodów deficytowych a zasięgiem terytorialnym przedsiębiorstwa



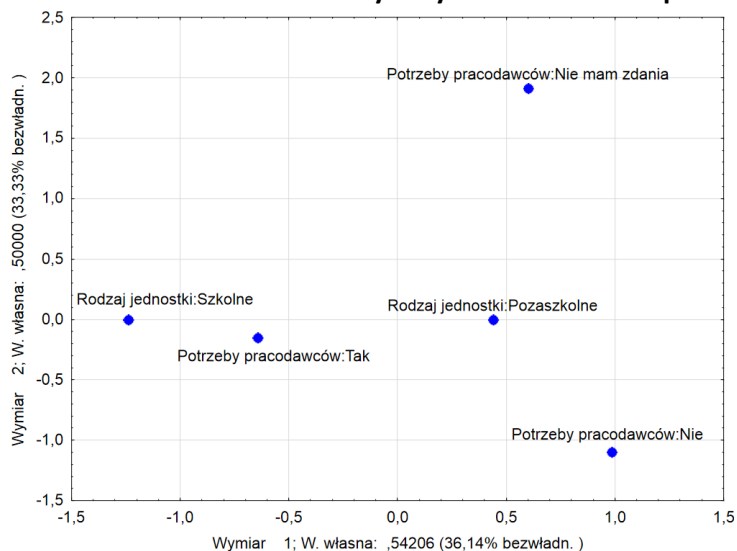
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań pracodawców.

Wykres 4. Mapa percepcji zależności pomiędzy liczbą zawodów deficytowych a czasem istnienia przedsiębiorstwa na rynku



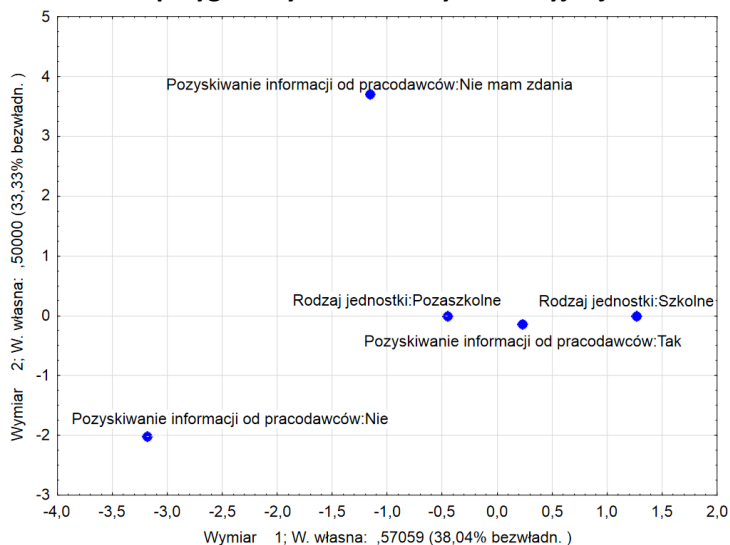
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań pracodawców.

Wykres 5. Zależność pomiędzy typem jednostki edukacyjnej a wskazywaniem przez pracodawców potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych – analiza korespondencji



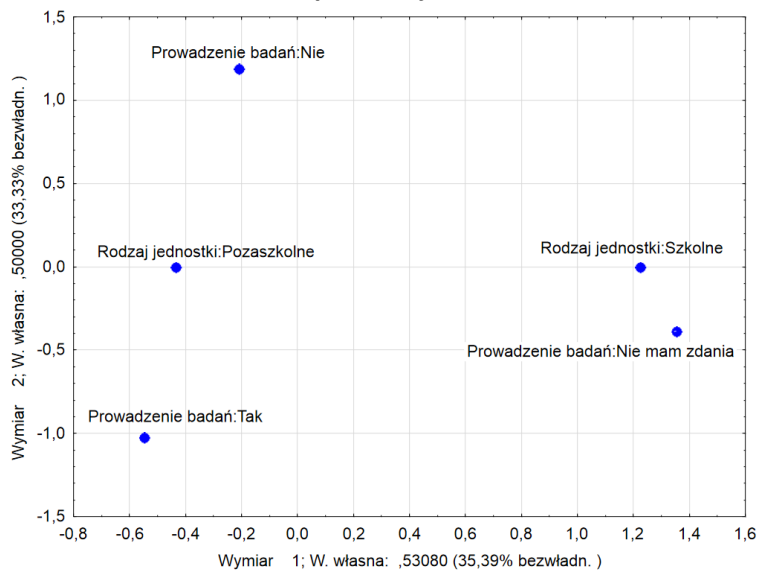
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wykres 6. Zależność pomiędzy typem jednostki edukacyjnej a koniecznością pozyskiwania informacji od pracodawców podczas przygotowywania oferty edukacyjnej – analiza korespondencji

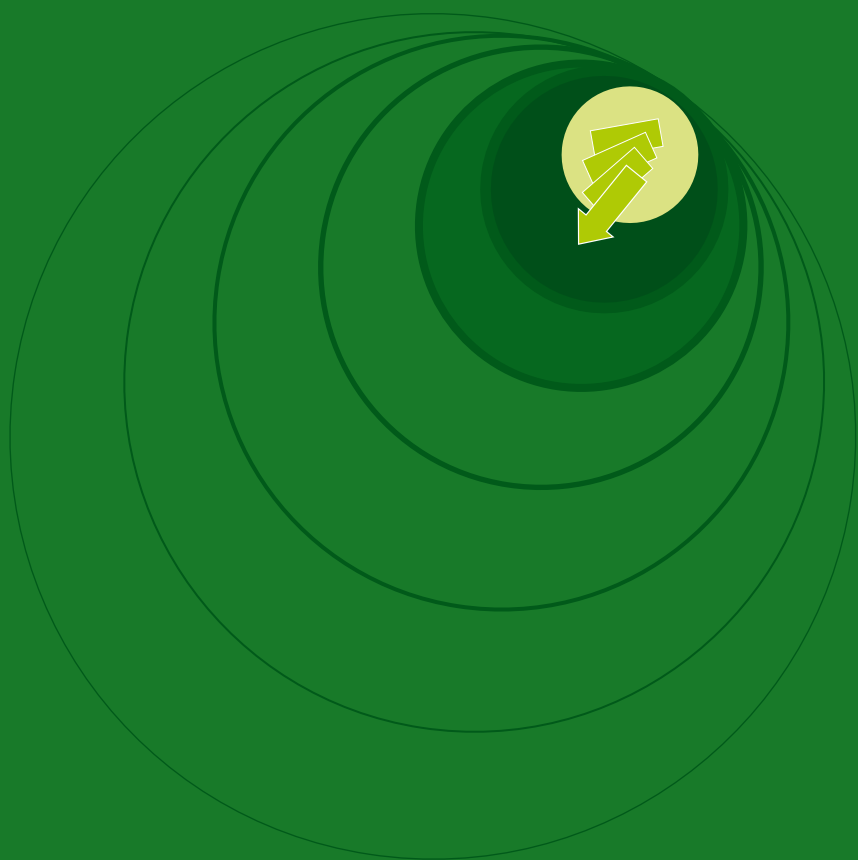


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.

Wykres 7 Zależność pomiędzy typem jednostki edukacyjnej a prowadzeniem badań wśród pracodawców w zakresie oceny oferty kształcenia – analiza korespondencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jednostek edukacyjnych.



ISBN 978-83-62258-76-5



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku