

Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim - raport z badania

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku zespół ekspertów z Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej przeprowadził badania dotyczące potrzeb pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w kluczowych branżach województwa podlaskiego.

Za kluczowe dla funkcjonowania województwa uznano branżę budowlaną, produkcji maszyn, produkcji wyrobów metalowych, produkcji wyrobów z drewna, produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, transportową, przetwórstwa spożywczego i turystyczno-gastronomiczną oraz sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej a także sektor handlu.

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. 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.

W związku z powyższym, celem głównym przeprowadzonego badania było ustalenie, jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są deficytowe i 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, eksperci 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.

W niniejszym projekcie badania obejmowały dwa obszary analizy. Obszar pierwszy objął dane związane z deficytowymi i poszukiwanymi zawodami, kwalifikacjami i kompetencjami w kluczowych branżach województwa podlaskiego, dane dotyczące zasobów siły roboczej oraz wolnych miejsc pracy w województwie podlaskim. Drugi obszar dotyczył oferty edukacyjnej odnośnie zawodów deficytowych i poszukiwanych, obejmującej infrastrukturę edukacyjną, instytucje kształcące, standardy kształcenia, instytucje szkoleniowe i rynek edukacyjny.

Populację w obszarze pierwszym badania stanowiły wszystkie przedsiębiorstwa zlokalizowane w województwie podlaskim działające w kluczowych dla podlaskiej gospodarki branżach oraz zatrudniające powyżej 9 pracowników. W badaniu ilościowym udział wzięło 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 przedsiębiorstw w całej populacji.

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 przedsiębiorstwach 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.

Populację w drugim obszarze badania 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, badaniem objęto 207 jednostek edukacyjnych, w tym 153 instytucje szkoleniowe, 27 techników, 27 zasadniczych szkół zawodowych, 7 szkół policealnych oraz 4 uczelnie wyższe.

Celem uzyskania rzetelnej i pogłębionej wiedzy, w badaniach wykorzystano triangulację danych, dzięki wykorzystaniu zróżnicowanych źródeł informacji oraz triangulację metod, dzięki wykorzystaniu odpowiednich zróżnicowanych metod i technik badawczych. Po przeprowadzeniu analizy desk research, przeprowadzono badania ilościowe realizowane za pomocą ankiety elektronicznej, dodatkowo przeprowadzono badania jakościowe – zogniskowane wywiady grupowe. Kolejną grupą metod wykorzystanych w procesie badawczym były badania typu foresight – 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 analizę sieci.

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.

Przeprowadzone badania pozwoliły sformułować bogate wnioski zarówno z punktu widzenia pracodawców, jak i jednostek edukacyjnych.

Pracodawcy podkreślają, że 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, 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 logistycy. 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. 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.

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.

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.

Oczekiwania pracodawców w zakresie oferty kształcenia zawodowego dotyczących deficytowych zawodów i 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.

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

przedstawiciele 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.

Ponad połowa badanych jednostek edukacyjnych otrzymuje od pracodawców informację o potrzebach w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych i 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.

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.

Najważniejszymi czynnikami i okolicznościami sprzyjającymi uruchamianiu nowych kierunków kształcenia w zawodach deficytowych i 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.

Wśród barier i 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.

Na podstawie analizy wyników badań eksperci sformułowali szereg rekomendacji kierując je odpowiednio do jednostek edukacyjnych, do władz samorządowych i do pracodawców.

W obrębie zaleceń dla jednostek edukacyjnych eksperci zalecają opracowanie i prowadzenie systematycznych działań promocyjnych ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących szkół zawodowych jako mniej perspektywicznych oraz współtworzenie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród młodzieży i rodziców. Duże znaczenie zwrócono również na konieczność eksponowania roli kompetencji miękkich i nacisk na doskonalenie nauki języków obcych oraz wspieranie przez szkoły zawodowe postaw przedsiębiorczych, angażowanie przedstawicieli praktyki gospodarczej w proces dydaktyczny. Przydatnym narzędziem mogłaby się też okazać stworzona przy udziale jednostek edukacyjnych baza danych o najlepszych uczniach szkół zawodowych.

W odniesieniu do władz samorządowych eksperci zwrócili uwagę na konieczność wsparcia inicjatyw na rzecz szkolnictwa zawodowego i eksponowanie korzyści wynikających z kształcenia zawodowego, w tym opracowanie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i uczniów. Rekomendowano również stworzenie platformy wymiany wiedzy pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i praktyki gospodarczej oraz systemu monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych. Z dużą korzyścią byłoby również zabieganie o stworzenie przez szkoły zawodowe wspólnie z praktyką gospodarczą metodologii służącej identyfikacji utalentowanych uczniów i studentów na potrzeby lokalnej gospodarki oraz wsparcie finansowe wyjazdów studyjnych dla uczniów i nauczycieli umożliwiających im nabywanie nowych kompetencji i umiejętności.

W odniesieniu do podlaskich pracodawców eksperci rekomendowali przede wszystkim aktywny udział się w tworzeniu oferty edukacyjnej, który powinien polegać na prowadzeniu monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych, współtworzenie i opiniowanie zakresu zmian w programach nauczania, umożliwienie warsztatów bezpośrednio w przedsiębiorstwach oraz rozszerzenie praktyk, a także wspieranie doskonalenia kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zwrócono również uwagę na fakt, jaki daje szersze korzystanie z instrumentów wsparcia rynku pracy podczas kształcenia ustawicznego pracowników – Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Program

Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój oraz Podmiotowy System Finansowania. Dodatkowo, w odniesieniu do pracodawców, podobnie jak w odniesieniu do jednostek edukacyjnych i samorządowych eksperci rekomendowali szerszą współpracę w zakresie tworzenia możliwości wyjazdów studyjnych, współudział w tworzeniu platformy wymiany wiedzy oraz współtworzenie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i uczniów.

Załączniki

[Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim \(pdf, 6197 KB\)](#)