

**Powiatowy Urząd Pracy
w Świdniku**



**DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA
NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI
NA TERENIE
POWIATU ŚWIDNICKIEGO**

ŚWIDNIK 2014

Celem niniejszego opracowania jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności wprowadzonej do stosowania Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w *sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010, poz. 537).

Diagnozowanie przeprowadzono w obszarze obejmującym potrzeby pracodawców zlokalizowanych na terenie powiatu świdnickiego oraz w obszarze potrzeb osób uprawnionych do szkoleń inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. W proces ten zaangażowano pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, osoby będące w ewidencji PUP, a także instytucje zewnętrzne, w tym lokalnych pracodawców.

Dzięki współpracy z doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy i liderem Klubu Pracy uzyskano informacje na temat potrzeb zgłaszanych przez klientów urzędu. Ponadto przeprowadzono ankietyzację wśród osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, dzięki której poznano potrzeby szkoleniowe oraz obecną sytuację na rynku pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Analizie poddano także potrzeby szkoleniowe zgłaszane na przełomie 2012/2013 roku przez osoby uprawnione do szkoleń.

Struktura zawodowa w ostatnich latach coraz częściej ulega różnorodnym zmianom. Powstają nowe zawody, na które wzrasta zapotrzebowanie. Rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający, a gwarancją osiągnięcia sukcesu jest ciągłe dokształcanie się i rozwój zawodowy. Konieczne jest wykształcenie indywidualnych skłonności do podnoszenia umiejętności zawodowych i innych cech zapewniających zdolność przystosowania się do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Szkolenie to doskonalenie umiejętności, podnoszenie wiedzy oraz kwalifikacji w różnorodnych dziedzinach. Szkolenie to nie tylko nabywanie nowych umiejętności, to także zmiana postawy w stosunku do perspektyw i szans na rynku pracy. Szkolenie – oznacza to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

Lista zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów sporządzona została, zgodnie z §71 ust.1. Rozporządzenia Ministra

Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy Dz. U. Nr 177, poz. 1193 z wykorzystaniem:

- strategii rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia;
- wyników badań popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe;
- wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i internecie ;
- wyników analiz i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
- zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców organizacji związkowych;
- wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku według stanu na koniec grudnia 2013 r. zarejestrowane były 4296 osób, w tym 2106 kobiet i 2190 mężczyzn. Do 25 roku życia zarejestrowanych było 759 osób, z tego 376 osób to kobiety. Dużą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, tj. 2467 osób, w tym 1287 kobiet, natomiast powyżej 50 roku życia było zarejestrowanych 929 osób, z tego 340 to kobiety. Bez kwalifikacji zawodowych w końcu 2013 roku zarejestrowanych było 1350 osób, w tym 651 kobiet, zaś zarejestrowanych osób bez wykształcenia średniego 1932, w tym 676 kobiet.

▪ **Strategia rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia.**

❖ **„Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020”.**

❖ **„Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 z perspektywą do 2030 r.”.**

Sporządzając listę zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, oparliśmy się na „Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006 – 2020” oraz na „Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 z perspektywą do 2030 r.”. Województwo lubelskie zaliczane jest do najbiedniejszych regionów Unii Europejskiej. Należy do regionów peryferyjnych podlegających oddziaływaniu dużych ośrodków zwłaszcza Warszawy, które wchłaniają wysokowykwalifikowane kadry. Oznacza to pozbawienie regionu dużej grupy ludzi szczególnie predysponowanych do kreowania rozwoju społeczno – gospodarczego. W gospodarce regionu znaczącą rolę odgrywa sektor rolniczy, który konsumuje nadmiar siły roboczej na wsi. Obserwuje się

bardziej dynamiczny rozwój sektora usług, gdzie tworzone miejsca pracy stanowią dobre perspektywy poprawy ogólnej podaży pracy¹. Jakościowy rozwój zasobów ludzkich traktowany jest jako niezbędny czynnik wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego. Z analizy struktury wieku bezrobotnych wynika, iż ponad połowa (52,5%) zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 35 roku życia, a zdecydowana większość, bo 71,4% bezrobotnych jest w tzw. wieku mobilnym, tj. do 44 roku życia. Oznacza to, że większość zarejestrowanych bezrobotnych w regionie jest w wieku najwyższej aktywności zawodowej, wśród której dominuje młodzież².

Dużą rolę w działaniach na rzecz zdobywania nowych umiejętności oraz podnoszenia kwalifikacji należy upatrywać w organizowaniu szkoleń przez Urzędy Pracy. Szkolenia dla osób bezrobotnych organizowane przez Urzędy Pracy bywają niejednokrotnie jedyną szansą na zdobycie nowych umiejętności oraz znalezienie zatrudnienia. Profesjonalne wsparcie doradców zawodowych i dostęp do informacji zawodowej wpływa korzystnie na postawę oraz motywację do aktywnego uczestnictwa na rynku pracy.

Podstawowym warunkiem rozwoju gospodarczego jest wydajny i sprawny system transportowy. W zakresie dostępności województwa lubelskiego kluczowe znaczenie ma połączenie z siecią autostradową i dróg ekspresowych przez sieć dróg krajowych³.

Mimo, iż w ostatnich latach nastąpiła nieznaczna poprawa w zakresie realizacji inwestycji transportowych, tzw. „luka infrastrukturalna” stanowi w dalszym ciągu jeden z zasadniczych problemów województwa, utrudniających kontakty zewnętrzne i wewnętrzne, wymianę handlową czy przyciąganie inwestorów zagranicznych⁴. Poprzez realizację następujących działań: modernizację i rozbudowę sieci drogowej, sieci kolejowej i istniejącej infrastruktury lotniskowej, możliwe będzie zintegrowanie systemu transportowego województwa lubelskiego z systemami transportowymi Unii Europejskiej i krajami wschodnimi.

W związku z tym, główne działania jakie się wyznaczają, stwarzają szansę znalezienia zatrudnienia dla wielu osób, gdyż do budowy i modernizacji infrastruktury transportowej, komunikacyjnej i technicznej będzie potrzebnych wielu specjalistów. Zasadne są zatem szkolenia operatorów sprzętu ciężkiego oraz szkolenia spawalnicze. Działania na rzecz poprawy infrastruktury transportowej i komunikacyjnej w naszym województwie mogą okazać się szansą dla wielu osób bezrobotnych, pragnących zdobyć uprawnienia z wyżej

¹ *Strategia rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020*, s.104

² *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.41

³ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.57

⁴ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.58

wymienionych zakresów. Rozwój transportu drogowego rodzi natomiast konieczność przeszkolenia kierowców, na których jest i będzie duże zapotrzebowanie.

W strategii zwraca się również uwagę na turystykę jako ważny element sektora usług. Lubelszczyzna jest obszarem atrakcyjnym turystycznie, posiada bogatą i różnorodną spuściznę kulturową, walory krajobrazowe i uzdrowiskowe i należy do najczystszych ekologicznie obszarów Europy. Walory turystyczne województwa lubelskiego stwarzają możliwości rozwoju funkcji turystyki (agroturystyki) jako istotnego czynnika aktywizacji obszarów wiejskich i źródła dochodu mieszkańców regionu⁵.

Istnieje przekonanie, że dla osób z obszarów wiejskich pragnących zająć się działalnością agroturystyczną niezbędne są szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, prowadzenia małej firmy czy księgowości. Zasadne są one także dla wszystkich osób, pragnących rozpocząć działalność gospodarczą. W strategii dużą wagę przywiązuje się do promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Jeśli chodzi o rynek pracy, to realizacja działań w tym obszarze ma wykreować sprawny rynek, który pozwoli wykorzystać w pełni istniejące zasoby pracy, zapewni ich płynną i efektywną alokację oraz spowoduje rozwój kapitału ludzkiego. Poprawa warunków dla podejmowania działalności gospodarczej ma przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy. Podkreśla się także w strategii, że wszelkie działania powinny skupić się na ułatwieniu powrotu na rynek pracy biernym zawodowo oraz dostosowaniu cech kwalifikacyjno – zawodowych bezrobotnych do potrzeb szybko zmieniającego się zapotrzebowania na pracę.

Dokumenty strategiczne to zbiór wskazówek, zarówno dla podmiotów publicznych jak i prywatnych, do podejmowania działań i inwestycji na rzecz rozwoju Lubelszczyzny. Najważniejszym dokumentem programowym, który wyznacza kierunki rozwoju jest *Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 –2020*. Dokument ten opiera się na czterech celach strategicznych. Realizacja trzech z nich, tj. na celu 2. *Restrukturyzacja rolnictwa oraz rozwoju obszarów wiejskich*, celu 3. *Selektywne zwiększanie potencjału wiedzy, kwalifikacji, zaawansowania technologicznego, przedsiębiorczości i innowacyjności regionu*, oraz celu 4. *Funkcjonalna, przestrzenna, społeczna i kulturowa integracja regionu, wzmacnianie sieci współpracy wewnątrzregionalnej* ma bezpośredni wpływ na rozwój rynku pracy na Lubelszczyźnie.

W przypadku Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 zaakceptowano już wybór priorytetów inwestycyjnych oraz obszarów

⁵ *Diagnoza Strategii rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2007-2020*, s.13

wsparcia. Spośród sześciu wspieranych obszarów trzy wprost odwołują się do zadań z zakresu ochrony środowiska, tj. energia przyjazna środowisku, ochrona środowiska i efektywne wykorzystanie zasobów, mobilność regionalna i ekologiczny transport. Priorytety inwestycyjne realizowane przez daną oś wsparcia dość konkretnie precyzują działania, które mogą uzyskać przyszłe dofinansowanie np. dystrybucja odnawialnych źródeł energii, inwestycje w gospodarce odpadami, redukcje zanieczyszczeń powietrza i przyczynić się do powstania nowych miejsc pracy w regionie⁶.

Po 2008 r. w województwie lubelskim nastąpił wzrost zarówno liczby zarejestrowanych bezrobotnych, jak również liczby pracujących. Przedsiębiorstwa, nawet zwiększając liczbę miejsc pracy, nie są w stanie zapewnić miejsc pracy dla wszystkich nowo rejestrowanych bezrobotnych, w tym licznych wchodzących na rynek pracy absolwentów pochodzących z ostatnich już roczników wyżu demograficznego z lat osiemdziesiątych ze szczytem urodzeń przypadającym w 1983 roku.¹¹ Przyczyn trudnej sytuacji na rynku pracy województwa lubelskiego należy więc upatrywać zarówno po stronie podaży, jak i popytu. Z jednej bowiem strony na rynek pracy wchodzi liczne roczniki młodych osób, w tym wykształconych na poziomie wyższym – z drugiej zaś nienowoczesna gospodarka regionu nie jest w stanie ich wchłonąć, co ma wymiar zarówno ilościowy, jak i jakościowy⁷.

❖ Strategia Rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020.

Efektywne przeciwdziałanie bezrobociu i nierównościom społecznym w powiecie wymaga podejmowania kompleksowych działań na wielu płaszczyznach, ponieważ należy oddziaływać zarówno na pracodawców, jak i bezrobotnych. Działania w tym obszarze ściśle łączą się z planami o charakterze gospodarczym, które kreując rozwój powiatu przyczyniają się do rozwiązywania niekorzystnych problemów społecznych – zwłaszcza bezrobocia.

Specyfika bezrobocia na terenie Powiatu Świdnickiego jest zróżnicowana. Na strukturę bezrobocia w poszczególnych gminach mają wpływ następujące czynniki:

- miasto Świdnik: sytuacja w największym zakładzie Agusta Westland – PZL Świdnik,
- Trawniki, Rybczewice, Piaski, Mełgiew: ukryte bezrobocie w gminach wiejskich

⁶ *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok, s. 32-33*

⁷ *Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 (z perspektywą do 2030 r.) s.18-19.*

**Struktura bezrobocia w poszczególnych gminach Powiatu Świdnickiego
(stan na 31 grudnia 2013 r.)**

Gmina	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych	w tym kobiety	Długotrwale bezrobotni	Uprawnieni do zasiłku
Świdnik	2308	1135	970	294
Piaski	652	323	310	50
Trawniki	630	297	304	55
Mełgiew	517	258	232	56
Rybczewice	189	93	83	7
Powiat Świdnicki (stan na XII 2013 r.)	4296	2106	1899	462

Jeden z głównych celów, jaki wyznacza się w niniejszym opracowaniu, to osiągnięcie przez Powiat Świdnicki trwałego i zrównoważonego rozwoju poprzez wykorzystanie jego wewnętrznych potencjałów rozwojowych.

Wspieranie rozwoju zasobów ludzkich ma zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia konkurencyjności i atrakcyjności powiatu. Wspieranie zasobów ludzkich ma na celu eliminację barier utrudniających dostosowanie społeczeństwa do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy i podniesie nowoczesności społeczeństwa. Budowa społeczeństwa opartego na wiedzy powinna być dokonana poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, wsparcie osób uczących się, adaptację osób niepełnosprawnych.⁸

Wszelkie działania powinny mieć na celu eliminację ze struktury bezrobocia grup wysokiego ryzyka (bezrobotnych pozostających w rejestrze powyżej 12 miesięcy, bezrobotnych bez prawa do zasiłku, młodych bezrobotnych, bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, bezrobotnych kobiet, bezrobotnych mieszkających na wsi).

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku według stanu na 31.12.2013 r. wynosi 4296 osób. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych kobiet – 2106, osób długotrwale bezrobotnych – 1899, osób bez kwalifikacji zawodowych – 1350 oraz bez wykształcenia średniego – 1932 osoby, jest bardzo duża i w związku z tym, jednym z najważniejszych zadań, jest podjęcie wszelkich działań i zwiększenie wysiłków, aby przywrócić te osoby na rynek pracy.

Biorąc pod uwagę dziedziny, których rozwój się przewiduje, min. transport, budownictwo, a wraz z powstaniem lotniska rozwój infrastruktury okołobiznesowej i turystycznej (hotelarstwo i gastronomia) można wnioskować, że wiele osób znajdzie w nich

⁸ Strategia rozwoju Powiatu Świdnickiego na lata 2007 – 2020 s.93

zatrudnienie. Z pewnością pracę zdobędą osoby posiadające uprawnienia do obsługi sprzętu ciężkiego, spawalnicze, kierowcy, kucharze, sprzedawcy oraz osoby znające języki obce.

▪ **analiza popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców oraz zamieszczanych w prasie i internecie**

Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku posiadał do dyspozycji w 2009 roku 1423 oferty pracy, w 2010 roku 1571 ofert pracy a w 2012 roku już jedynie 994 ofertami pracy. Jest to liczba i tak większa niż w roku 2011, gdyż wówczas PUP dysponował zaledwie 578 ofertami pracy.

W 2013 roku PUP zarejestrował 879 ofert pracy. Należy dodać iż, wśród ofert pracy dostępnych w 2013 roku, 337 ofert dotyczyło ofert stażu.

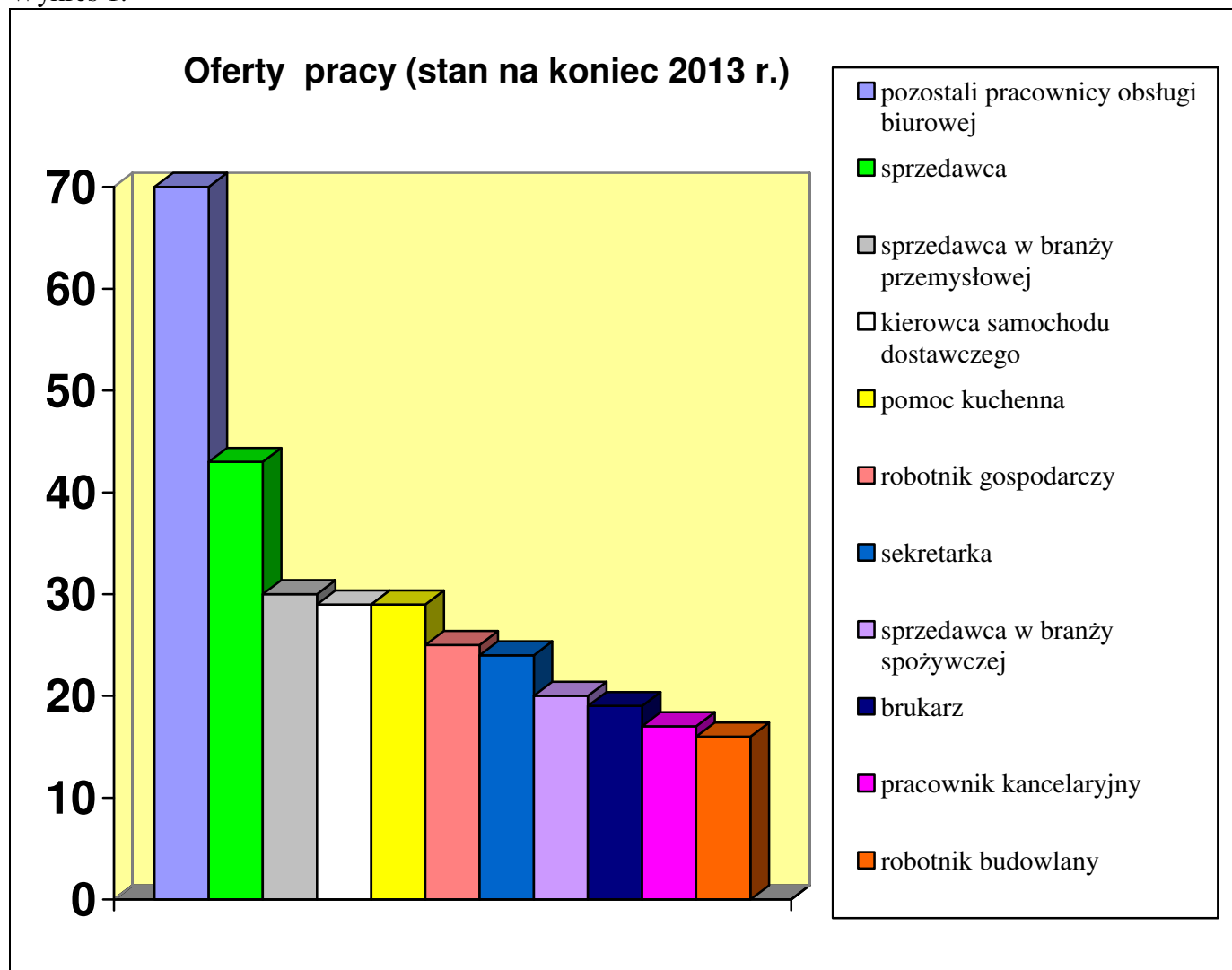
Duży wpływ na zmniejszenie się ofert pracy ma ogólnoswiatowy kryzys w całej gospodarce powodujący sukcesywny spadek liczby ofert pracy a na lokalnym rynku pracy restrukturyzacja największego zakładu pracy WSK PZL Świdnik. Wśród najczęściej poszukiwanych zawodów w powiecie świdnickim w roku 2013 znalazły się: pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca, sprzedawca w branży przemysłowej, kierowca samochodu dostawczego, pomoc kuchenna, robotnik gospodarczy, sekretarka sprzedawca w branży spożywczej.

Wśród zgłoszonych zapotrzebowań na pracowników najczęściej poszukiwano:

- pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 79 ofert,
- sprzedawca (522301) – 43 oferty,
- sprzedawca w branży przemysłowej (522303) – 30 ofert,
- kierowca samochodu dostawczego (832202) – 29 ofert,
- pomoc kuchenna (941201) – 29 ofert,
- robotnik gospodarczy (515303) – 25 ofert,
- sekretarka (412001) – 24 ofert,
- sprzedawca w branży spożywczej (522304) – 20 ofert,
- brukarz (711601) – 19 ofert,
- pracownik kancelaryjny (411003) – 17 ofert,
- robotnik budowlany (931301) – 16 ofert,

- sprzątaczką biurową (911207) – 14 ofert,
- mechanik samochodów ciężarowych (723104) – 14 ofert,
- tokarz, frezer obrabiarek sterowanych numerycznie (722313) – 12 ofert,
- przedstawiciel handlowy (332203) – 11 ofert,
- barman (513202) – 11 ofert,
- magazynier (432103) – 10 ofert,
- malarz budowlany (713102) – 9 ofert,
- pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (962990) – 8 ofert,
- stolarz meblowy (752208) – 8 ofert,
- asystent nauczyciela przedszkola (531202) – 8 ofert,
- pozostali pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (341290) – 8 ofert,
- monter ociepleń budynków (712301) – 8 ofert,
- lakiernik samochodowy (713203) – 7 ofert,
- pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej nie sklasyfikowani (441990) – 7 ofert,
- ślusarz (722204) – 7 ofert,
- sprzedawca w stacji paliw (524502) – 7 ofert,
- pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390) – 6 ofert,
- woźny (962906) – 6 ofert,
- asystent ds. księgowości (431101) – 6 ofert,
- pracownik do spraw ubezpieczeń (431202) – 6 ofert,
- kierowca samochodu dostawczego (832202) – ofert,
- fryzjer (514101) – 6 ofert,
- robotnik drogowy (931205) – 5 ofert,
- laborant chemiczny (311101) – 5 ofert,
- wulkanizator (814104) – 5 ofert,
- monter rusztowań (711903) – 5 ofert,
- archiwista zakładowy (441402) – 5 ofert.

Wykres 1.



Opracowano na podstawie danych zamieszczonych w krajowych ofertach pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, można zauważyć, że aż 154 oferty pracy, które wpłynęły do PUP w Świdniku w roku 2013 można sklasyfikować w obrębie 4 grupy wielkiej. Najwięcej ofert pracy wystąpiło w zawodach: pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090) – 79, sekretarka (412001) – 24, pracownik kancelaryjny (411003) – 17, magazynier (432103) – 10 ofert.

Wśród zgłoszonych ofert pracy dominowały również oferty z branży handlowej, takie jak: sprzedawca (522301) – 43 oferty, sprzedawca branży przemysłowej (522303) – 30 ofert, sprzedawca branży spożywczej (522304) – 20 ofert, przedstawiciel handlowy (332203) – 11 ofert.

Jednak należy podkreślić, iż tendencja taka wynika ze znacznego zapotrzebowania na powyższe zawody na rynku pracy co powiązane jest z alokacją kadr w tej branży.

Pozostałe zawody sklasyfikowane w 5 grupie wielkiej, wśród których można zaobserwować popyt na pracę to: robotnik gospodarczy (515303) – 25 ofert, barman (513202) – 11 ofert, asystent nauczyciela przedszkola (531202) – 8 ofert.

Do PUP w Świdniku napływały oferty pracy w zawodach sklasyfikowanych w 7 grupie wielkiej takie jak: brukarz (711601) – 19 ofert, mechanik samochodów ciężarowych (723104) – 14 ofert, tokarz, frezer obrabiarek sterowanych numerycznie (722313) – 12 ofert, malarz budowlany (713102) – 9 ofert.

Popyt na pracę można również zaobserwować w zawodach sklasyfikowanych w 9 grupie wielkiej takie jak: pomoc kuchenna (941201) – 29 ofert, robotnik budowlany (931301) – 16 ofert, sprzątaczką biurową (911207) – 14 ofert natomiast w 8 grupie wielkiej najwięcej ofert było dla kierowców samochodów dostawczych – 25 ofert.

Dokonując analizy dotyczącej zawodów nadwyżkowych i deficytowych nie sposób nie zasięgnąć informacji na portalach internetowych. Przykładowo na stronie internetowej www.pracuj.pl w okresie 30 dni od sporządzania analizy było ogółem 21927 ofert pracy z czego tylko 721 ofert dotyczyło województwa lubelskiego. Pierwszą pozycję na liście rankingowej wśród najczęściej pojawiających się ofert zajmuje kategoria: Sprzedaż (8800). Mieszczą się tu takie zawody jak sprzedawca, przedstawiciel handlowy, doradca klienta, handlowiec. Na kolejnej pozycji plasuje się obsługa klienta (4117), branża IT – rozwój oprogramowania – 2406 ofert pracy, branża ekonomiczna – (2358 ofert). W kategorii inżynieria (elektronika, elektryka, mechanika) odnotowano 2176 ofert. W dziale IT – Administracja (administrowanie bazami danych) zarejestrowano 1292 ofert pracy, zaś w dziale administracja biurowa (sekretarki, zarządzanie biurem) zarejestrowano 960 ofert pracy.

Wśród najczęściej pojawiających się ofert w województwie lubelskim na stronie www.gazeta.pl znajdują się takie oto oferty: pomoc w domu i opieka (254), medycyna/opieka zdrowotna (253), call center/obsługa klienta (488), IT – konsulting (76), biuro i administracja (59), IT – programowanie (55), sprzedaż – handel detaliczny/ sieci handlowe (45).

W związku z tym można zauważyć zasadność organizowania szkoleń z zakresu specjalisty ds. sprzedaży, aby pomóc osobom już posiadającym niniejszy zawód doskonalić umiejętności i podwyższać kwalifikacje zawodowe.

▪ **analiza wyników i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;**

Przez monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy rozumieć proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.⁹

Koordinacja kierunków kształcenia oraz szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy z potrzebami rynku pracy to główny cel monitoringu.

Mówiąc o monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, należy wyjaśnić co oznacza określenie zawody deficytowe oraz zawody nadwyżkowe. Przez pojęcie **zawodu deficytowego** rozumie się zawód, w którym występuje wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy, niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przeciwnieństwem jest **zawód nadwyżkowy**, który charakteryzuje się mniejszym popytem na rynku pracy, niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Na koniec I półrocza 2013 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku zarejestrowanych było 4186 osób bezrobotnych. Najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni posiadający zawody klasyfikowane w 7 grupie wielkiej. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji maszyn. Prace zazwyczaj są wykonywane ręcznie lub przy pomocy narzędzi manualnych oraz innych narzędzi wykorzystywanych w celu zmniejszenia wysiłku fizycznego wymaganego do realizacji poszczególnych zadań oraz podwyższenia jakości produktów np. ślusarz, krawiec, szwaczka, murarz, tokarz w metalu, mechanik pojazdów samochodowych, piekarz, frezer, cukiernik.

Druga w kolejności grupa – 2 grupa wielka – obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych, np. pedagog, specjalista administracji publicznej, specjalista do spraw marketingu i handlu, ekonomista,

⁹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w I półroczu 2013 r. s. 3*

politolog.

Kolejną grupę tworzą bezrobotni posiadający zawody klasyfikowane 3 grupie wielkiej – obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnego do wykonywania prac głównie technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania, np. technik mechanik, technik ekonomista, technik technologii odzieży, technik informatyk, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik administracji, oraz 5 grupie wielkiej – która obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych min. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą a także usług sprzedaży i demonstracji towarów w sklepach hurtowych lub detalicznych, np. sprzedawcy, kucharze, technicy handlowcy, kucharze małej gastronomii, fryzjerzy.

Najmniejsza liczba bezrobotnych wykonywała zawody sklasyfikowane w 1, 6, 8, 4 oraz 9 grupie wielkiej.¹⁰

Zawodami, w których zgłoszone były oferty pracy, a nie było zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie świdnickim są: pracownik kancelaryjny, pracownik do spraw ubezpieczeń, archiwista zakładowy, fryzjer damski, sprzedawca w branży przemysłowej, asystent nauczyciela przedszkola, konserwator budynków, monter rusztowań.¹¹

Zawodami nadwyżkowymi w powiecie świdnickim są: magazynier, stolarz meblowy, logistyk, kelner, kosmetyczka, technik dentystyczny, pracownik ochrony fizycznej bez licencji, ogrodnik terenów zieleni.¹²

Reasumując, największy „napływ” bezrobotnych odnotowano wśród takich grup zawodowych jak: technik mechanik, sprzedawca, specjalista administracji publicznej, technik ekonomista, pedagog, krawiec, technik informatyk.¹³

Popyt na pracę jest to liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka w określonych warunkach społeczno – ekonomicznych. W 2012 r. w Polsce i województwie lubelskim popyt na pracę zgłaszały przede wszystkim przedsiębiorstwa, ale także podmioty administracji publicznej.

W Polsce w sektorze publicznym najwięcej wolnych miejsc pracy było dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 2 grupie wielkiej – Specjaliści. W sektorze

¹⁰ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2013 r. s. 6 – 7

¹¹ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2013 r. s. 14 – 15

¹² Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2013 r. s. 13

¹³ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim w I - półroczu 2013 r. s. 7

prywatnym **najwięcej** wolnych miejsc pracy było dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 7 grupie wielkiej – *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*, w 2 grupie wielkiej – *Specjaliści* 8 grupie wielkiej – *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*, 4 grupie wielkiej *Pracownicy biurowi* oraz 5 grupie wielkiej – *Pracownicy usług i sprzedawcy*. Podobna tendencja wystąpiła również w województwie lubelskim w sektorze publicznym **najwięcej** wolnych miejsc pracy było dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 2 grupie wielkiej – *Specjaliści*. W sektorze prywatnym, min. w zakresie największej ilości wolnych miejsc pracy dla osób posiadających zawody sklasyfikowane w 7 grupie wielkiej – *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* oraz 5 grupie wielkiej – *Pracownicy usług i sprzedawcy*.¹⁴

Najwięcej ofert pracy zgłaszanych do Urzędu w 2013 roku było dla zawodów: pozostali pracownicy obsługi biurowej, sprzedawca, sprzedawca w branży przemysłowej, kierowca samochodu dostawczego, pomoc kuchenna, robotnik gospodarczy, sekretarka sprzedawca w branży spożywczej.

W przypadku sprzedawców liczba „napływu” bezrobotnych znacznie przewyższała liczbę ofert pracy. Jest to zjawisko wskazujące na dużą rotację zatrudnienia w tym zawodzie.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok (RPD na 2014) dla województwa lubelskiego należy do dokumentów o charakterze operacyjnym w zakresie polityki rynku pracy w regionie. Jest komplementarny do dokumentów średnio i długookresowych, a podstawą do jego przygotowania jest Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012 – 2014 oraz Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 (z perspektywą do roku 2030). RPD na 2014 rok obejmuje integralnie i tematycznie obszary rynku pracy, edukacji zawodowej, polityki społecznej, polityki zatrudnienia.¹⁵

RPD na 2014 rok został opracowany przy współpracy Partnerów Społecznych z instytucji i organizacji działających na rynku pracy. Podmiotami, realizującymi założenia RPD na 2014 rok, są między innymi:

- ✓ publiczne służby zatrudnienia;
- ✓ ochotnicze hufce pracy;

¹⁴ *Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świdnickim za II półrocze 2012 r. (część prognostyczna) s. 8 – 11*

¹⁵ *Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2014 s. 4*

- ✓ agencje zatrudnienia;
- ✓ instytucje partnerstwa lokalnego;
- ✓ placówki oświatowe i ich organy prowadzące,
- ✓ przedsiębiorcy i organizacje zrzeszające przedsiębiorców,
- ✓ szkoły wyższe.¹⁶

Celem głównym RPD na 2014 rok jest rekomendowanie i inspirowanie realizacji działań mających doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia poprzez rozwój przedsiębiorczości w województwie lubelskim.¹⁷

Cele Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2014 r.:

1. Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności na rzecz zatrudnienia.
2. Aktywizacja zawodowa młodzieży.
3. Aktywizacja lokalnych rynków pracy
4. Promowanie jakości w edukacji i wyższe kwalifikacje zawodowe.
5. Wykorzystanie potencjału obszarów wiejskich województwa lubelskiego.

Zgodnie z założeniami, powyższe cele wskazują priorytetowe kierunki rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim. Ponadto mają w sposób kompleksowy i komplementarny rozwiązywać problemy związane z bezrobociem. Prezentowane kierunki są efektem prac Zespołu Zadaniowego, w skład którego wchodziły środowiska m.in. biznesu, edukacji, organizacji pozarządowych oraz administracji publicznej.¹⁸

Na koniec grudnia 2013 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku zarejestrowanych było 4296 bezrobotnych, w tym blisko połowę (49%) stanowiły kobiety. Spośród zarejestrowanych osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, na koniec grudnia 2013 roku: 17,68% to osoby do 25 roku życia, a 21,6% – osoby powyżej 50 roku życia. Osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 31,4%, bez wykształcenia średniego 45%, natomiast bez doświadczenia zawodowego 33,8% ogółu.

W końcu grudnia 2013 roku 2467 osób bezrobotnych (tj. 57,42%) pozostawało bez pracy długotrwale, a kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka stanowiły 11% wszystkich osób pozostających w rejestrze. Na koniec 2013 roku w ewidencji urzędu pracy znajdowało się 1811 osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi, tj. 42,15% ogółu zarejestrowanych. W omawianym roku pracę podjęło 2112 osób, stanowiąc 49,16% ogółu bezrobotnych.

¹⁶ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2014 s. 7

¹⁷ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2014 s. 7

¹⁸ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2014 s. 10

Niekorzystną tendencją obserwowaną zarówno na poziomie powiatu świdnickiego, jak i w skali województwa lubelskiego, jest utrzymująca się znacząca przewaga liczby bezrobotnych powracających do ewidencji wśród ogółu rejestrowanych bezrobotnych. W 2012 roku w skali powiatu, odsetek bezrobotnych rejestrowanych po raz kolejny wyniósł 84,66%.

Na przestrzeni kilku ostatnich lat najliczniejszą kategorię wiekową wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby w wieku 25 – 34 lata. W roku 2013 (stan na 31.12.2013 r.) odsetek osób w tej grupie wiekowej wynosił 32%. Warto dodać, iż blisko połowa bezrobotnych (49,7%) nie przekroczyła 35 lat, a 70,6% osób jest w tzw. wieku mobilnym, tj. do 44 roku życia.

W ciągu 2013 roku w powiecie świdnickim do urzędu pracy zgłoszono 879 ofert pracy. Obserwuje się znaczne zwiększenie zainteresowania bezrobotnych podejmowaniem działalności gospodarczej oraz wzrost wiedzy pracodawców na temat zatrudniania bezrobotnych w ramach otrzymywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. W 2013 roku 110 osób bezrobotnych podjęło działalność gospodarczą po otrzymaniu wsparcia z urzędu pracy, natomiast 37 pracodawcom udzielono refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Podkreśla się konieczność udzielania wsparcia osobom zamierzającym rozpocząć działalność gospodarczą poprzez zastosowanie takich instrumentów jak doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej.

Wielką uwagę zwraca się również na promowanie i rozwój elastycznych form zatrudnienia, upowszechnienie i dostosowanie do potrzeb rynku pracy oraz podniesienie jakości kształcenia ustawicznego i zawodowego.

Oprócz standardowych działań podejmowanych na rzecz przywrócenia na rynek pracy osób z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem, istotne jest udzielanie tym osobom kompleksowej pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej, łącznie ze wsparciem psychologicznym. Ważnym elementem polityki rynku pracy naszego województwa jest również reintegracja z rynkiem pracy osób bezrobotnych po 45 roku życia. Taki proces wymaga zastosowania różnorodnych instrumentów aktywizacyjnych. Osoby po 45 roku życia mają większe opory w podejmowaniu nauki i szkoleń podnoszących kwalifikacje oraz są mniej mobilne. Ważna jest zatem aktywizacja tej grupy poprzez kształcenie, podnoszenie kwalifikacji oraz zmianę nastawienia do podejmowania pracy, w tym stworzenie możliwości do podejmowania alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia.

Analiza działalności publicznych instytucji rynku pracy pokazuje, jak ważną rolę pełnią one w promowaniu przedsiębiorczości. Przedsiębiorczość na Lubelszczyźnie przy odpowiednim wsparciu ze strony lokalnych władz, organizacji samorządowych i instytucji pozarządowych ma szansę na rozwój, co przyczyni się w efekcie finalnym do utworzenia nowych miejsc pracy i wzrostu atrakcyjności regionu.¹⁹

Jako kluczową specjalizację województwa lubelskiego zdefiniowano biogospodarkę, obejmującą wybrane dziedziny nauki i gospodarki związane z wytwarzaniem i przetwarzaniem zasobów pochodzenia biologicznego (biozasobów) na cele spożywcze, energetyczne i medyczne. Z kolei jako specjalizację wyłaniającą się określono energetykę niskoemisyjną. Jako łańcuchy wartości dodanej biogospodarki określono produkcję żywności, bioenergii i produktów biomedycznych. W specjalizację kluczową włączono sektor rolno-spożywczy, chemiczny, papierniczy, meblarski, kosmetyczny, farmaceutyczny, energetyczny.

Jeśli chodzi o osoby bezrobotne z obszarów wiejskich, to należy podkreślić, iż główną przeszkodą w zdobyciu pracy wśród ludności wiejskiej jest niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz brak miejsc pracy. Konieczne jest zatem stworzenie dla tych osób odpowiednich warunków edukacji ustawicznej i zaoferowanie im możliwości zdobycia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia w zawodach pozarolniczych. Można zauważyć zatem konieczność podejmowania wszelkich działań na rzecz kształcenia i doksztalcania osób bezrobotnych, gdyż jak wiadomo, szkolenia osób bezrobotnych to najbardziej aktywna forma przeciwdziałania bezrobociu realizowana przez urzędy pracy. Szkolnictwo w województwie lubelskim ulega zmianom ze względu na skutki reformy oświatowej oraz zachodzące procesy demograficzne. Zmniejszający się przyrost naturalny, konsekwentnie powoduje likwidację poszczególnych placówek. Zmiana systemu edukacyjnego ma pozwolić na dostosowanie poziomu nauczania do wymagań rynku pracy. Zmniejsza się liczba szkół podstawowych oraz zasadniczych szkół zawodowych.

Wymagania, jakie obecnie stawia rynek pracy, każą spojrzeć na problem edukacji z innej niż dotychczas perspektywy. Wykształcenie obecnie postrzegane jest jako jeden z ważniejszych wskaźników zasobów ludzkich. Współczesne społeczeństwo skupia się przede wszystkim na organizacji wiedzy i technice, gdyż jest to podstawowym czynnikiem produkcji dla gospodarki. Taki stan rzeczy powoduje, że coraz częściej odstępuje się od zawodów pracochłonnych, wypierając je zawodami wykorzystującymi narzędzia techniki

¹⁹ *Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2014 s.13*

informacyjnej. Posiadanie wyższego wykształcenia, w sposób jak najbardziej naturalny, wiąże się z pozycją społeczną, a ta z kolei zależy od osobistych dążeń i aspiracji każdego człowieka. Zmiany zachodzące w poziomie wykształcenia Polaków są korzystne, jednak kierunki kształcenia często nie są adekwatne do wymagań jakie stawia rynek pracy. Każda osoba aktywna zawodowo powinna mieć warunki dostępu do odpowiedniego systemu edukacyjnego dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Szkoły próbując dostosować się do wymogów rynku pracy, stale poszerzają swoje oferty kształcenia, tworząc nowe kierunki.²⁰

▪ **skuteczność i efektywność zakończonych szkoleń**

Istotnym kryterium pozwalającym określić czy polityka szkoleniowa zbiega się z potrzebami lokalnego rynku pracy jest efektywność poszczególnych kursów dla bezrobotnych. Efektywność ta rozumiana jest jako procentowy udział osób zatrudnionych po szkoleniu w stosunku do ogółu przeszkolonych.

W 2010 roku w szkoleniach brały udział 292 osoby bezrobotne (szkolenia zakończone w 2010 r., stan na koniec marca 2011r.). Szkolenia ukończyło 285 osób, w tym 127 kobiet (44,6%). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęły – 74 osoby, co stanowiło 26% osób, które ukończyły szkolenie.

W 2011 roku w szkoleniach brało udział 148 osób bezrobotnych (szkolenia zakończone w 2011 r., stan na koniec marca 2012r.). Szkolenia ukończyło 145 osób, w tym 56 kobiet (38,62%). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęły – 48 osób, co stanowiło 33,1% osób, które ukończyły szkolenie.

W 2012 roku w szkoleniach brało udział 155 osób bezrobotnych (szkolenia zakończone w 2012 r., stan na koniec marca 2013 r.). Szkolenia ukończyło 152 osób, w tym 68 kobiet (44,74%). W trakcie lub po ukończeniu szkolenia pracę podjęły – 58 osób, co stanowiło 38,2% osób, które ukończyły szkolenie.

W 2013 roku w szkoleniach uczestniczyło 150 osób bezrobotnych. Szkolenie ukończyło 150 osoby, w tym 67 kobiet. Na dzień sporządzania diagnozy nie ma pełnych danych co do efektywności szkoleń zrealizowanych w roku 2013. Efektywność szkoleń z 2013 roku będzie wnikliwie badana w końcu I kwartału 2014 r. Według stanu na dzień 10.01.2014 r. roku

²⁰ Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na 2009 s.7- 8

zatrudnienie (w trakcie lub w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia) podjęło 78 osób, co stanowi 52% ogółu kończących szkolenia.

❖ **liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.**

Spośród 150 osób skierowanych w 2013 roku, szkolenie ukończyło 150 osoby.

❖ **liczba i odsetek osób szkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według kryterium:**

➤ **wieku:**

- osoby do 25 roku życia – 40 osób,
- osoby powyżej 45 roku życia – 28 osób,
- Spośród 150 osób, które ukończyły szkolenia było:
 - w kategorii wiekowej 18 – 24 lata – 40 osób,
 - w kategorii wiekowej 25 – 34 lata – 61 osób,
 - w kategorii wiekowej 35 – 44 lata – 21 osób,
 - w kategorii wiekowej 45 lat i więcej – 28 osób.

W omawianym okresie sprawozdawczym najliczniejszą grupę przeszkolonych stanowili bezrobotni z przedziału wiekowego 25 – 34 lata (61 osób, 40,67% ogółu), 18 – 24 lata (40 osób, 26,67% ogółu) oraz najmniej bezrobotnych było w kategorii wiekowej 45 lat i więcej (28 osób, stanowiących 18,67% ogółu).

➤ **osoby, które ukończyły szkolenie według poziomu wykształcenia:**

- policealne i średnie zawodowe – 57 osób,
- wyższe – 38 osób,
- średnie ogólnokształcące – 22 osoby,
- zasadnicze zawodowe – 19 osób,
- gimnazjalne i poniżej – 14 osób.

➤ **czas pozostawania bez pracy:**

Na 150 osób, które ukończyły szkolenie, 56 osób to osoby długotrwale bezrobotne.

Biorąc pod uwagę **miejsce zamieszkania**, należy wskazać, iż 62 osoby (41,33%) było mieszkańcami wsi.

➤ **przynależność do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy:**

- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego łącznie – 123 osoby,
- bezrobotni do 25 roku życia – 40 osób,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia – 19 osób,
- długotrwale bezrobotni – 56 osoby,
- niepełnosprawni – 4 osoby.

Należy jednak zauważyć, że powyższe dane nie są kategoriami rozłącznymi, w związku z czym nie należy sumować tych wielkości. Warto zwrócić uwagę na fakt, że 56 osób (37,33%), które ukończyły szkolenia, stanowią osoby długotrwale bezrobotne a więc pozostające bez zatrudnienia łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Istotne jest to, iż 123 osoby które ukończyły szkolenia to bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych lub bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego. Próby aktywizacji takich osób za pomocą szkoleń dają szansę na zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz mogą przyczynić się do ponownego włączenia tych osób do rynku pracy.

❖ **liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia –**

Z grupy 150 osób przeszkolonych 78 osób podjęło zatrudnienie. Szkolenia zakończone do końca IV kwartału 2013 r., stan na 10.01.2014 r.

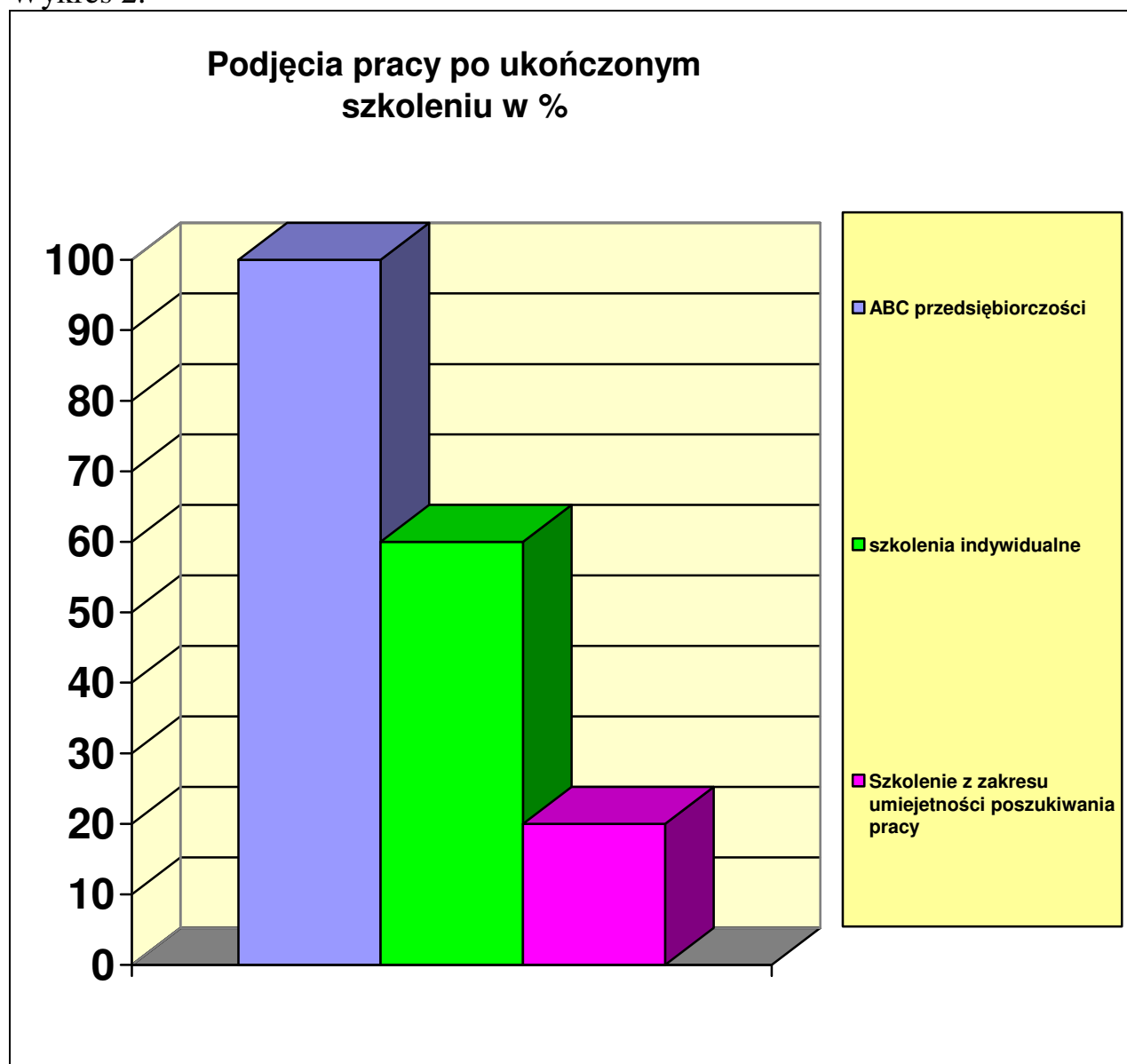
❖ **Przeciętny koszt szkolenia – 2490,67 zł.**

❖ **Przeciętny koszt szkolenia osoby – 41,60 zł.**

Liczba osób, które podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia (stan na 10.01.2014 r.)

Nazwa szkolenia	Liczba osób, które		
	ukończyły szkolenie	podjęły pracę	Podjęły pracę (%)
Szkolenia indywidualne	90	54	60%
ABC Przedsiębiorczości	20	20	100%
Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	20	4	20%
Razem	150	78	*

Wykres 2.



Jednym z najistotniejszych wskaźników trafności szkoleń jest odsetek bezrobotnych, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie uczestnictwa bądź po zakończeniu szkolenia. Analiza efektywności szkoleń wskazuje, iż największą, bo na poziomie 100% skutecznością cieszą się szkolenia z zakresu zakładania i prowadzenia własnej firmy. Fakt ten może wynikać z tego, iż osoby po szkoleniu mogły ubiegać się o otrzymanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Szkolenia indywidualne cieszą się największym powodzeniem, zatrudnienie na dzień tworzenia diagnozy znalazło 60% przeszkolonych osób. Wynika to z faktu iż, wiele szkoleń indywidualnych zakończyło się w grudniu 2013 roku, a stan zatrudnienia ujęty w niniejszym opracowaniu ustalony został na dzień 10.01.2013 r. Niską efektywność dało się zauważyć po szkoleniach indywidualnych realizowanych ze środków EFS w którym uczestniczyły osoby z kategorii powyżej 50 roku życia. Jest to grupa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, mająca duże trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Także niska efektywność miały szkolenia indywidualne z prawa jazdy kat. C i CE z uwagi na trudności ze zdaniem egzaminu państwowego oraz problemy finansowe uniemożliwiające kolejne przystąpienie do egzaminu.

Przedstawione wyniki zatrudnienia można próbować wyjaśnić faktem, iż większość szkoleń realizowanych w 2013 roku kończyła się w III i IV kwartale br. Z powodu zbyt krótkiego okresu czasu jaki upłynął od ich zakończenia nie można dokładnie przeanalizować efektywności i skuteczności tych szkoleń. W niniejszym opracowaniu brak jest dokładnych wskazań odnośnie zatrudnienia po szkoleniach realizowanych i zakończonych w IV kwartale 2013 roku ze względu na brak analiz dotyczących tego okresu – nie upłynął okres 3 miesięcy po zakończeniu szkoleń.

Uczestnictwo w szkoleniach, oprócz wyposażenia osób bezrobotnych w konkretne umiejętności i uprawnienia, przyczynia się również do poprawy ich zdolności do samodzielnego poruszania się na rynku pracy, wzmacnia ich kreatywność, przedsiębiorczość oraz motywację do działania.

Analizując wskaźniki efektywności szkoleń należy pamiętać, iż mogą one nie do końca oddawać rzeczywistą sytuację na rynku pracy. W prezentowanym zestawieniu uwzględniono tylko te osoby, o których Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku dysponował potwierdzonymi informacjami o podjęciu zatrudnienia. Można przypuszczać, że są również osoby, które po ukończonym szkoleniu podjęły zatrudnienie, a nie zgłosiły tego faktu do urzędu. Osoby te zostały pozbawione statusu osoby bezrobotnej z tytułu nie zgłoszenia się w wyznaczonym terminie.

WNIOSKI

Analizując powyższe dane dotyczące zapotrzebowania na zawody i specjalności, można wyciągnąć kilka wniosków.

Biorąc pod uwagę strategię rozwoju regionalnego, należy podkreślić, iż główny nacisk kładzie się na rozwój infrastruktury drogowej i powietrznej. Można zatem prognozować, iż główne działania jakie wyznacza się, stwarzają szansę znalezienia zatrudnienia dla wielu osób w sferze budowy i modernizacji infrastruktury transportowej, komunikacyjnej i technicznej. Wobec czego zasadne są szkolenia operatorów sprzętu ciężkiego oraz szkolenia spawalnicze. Prognozuje się rozwój szeroko pojętego transportu, w związku z powyższym zawód kierowcy z pewnością jest zawodem, na który będzie zapotrzebowanie.

Podkreśla się także wagę promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia, wobec czego istnieje zasadność organizowania szkoleń z zakresu przedsiębiorczości.

Biorąc pod uwagę dane od pośredników pracy, można zauważyć, iż najwięcej jest ofert z branży handlowej. Zawodem, który cieszy się zainteresowaniem jest również pracownik obsługi biurowej. Kolejne poszukiwane zawody to kierowcy, robotnicy gospodarczy, budowlani oraz brukarze.

Organizując szkolenia należałoby brać pod uwagę wszystkie rodzaje następstw wynikające z udziału w szkoleniu. Ich organizacja nie może być całkowicie podporządkowana kryterium efektywności, ponieważ istotna jest także społeczna i psychologiczna rola szkolenia, która pozwala osobom bezrobotnym, mającym niewielkie szanse na uzyskanie zatrudnienia, uniknąć wykluczenia społecznego. Istotne jest, aby nie szkolić w zawodach mało poszukiwanych, co do których zapotrzebowanie na rynku jest niewielkie.

LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI, NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE.

W oparciu o ww. źródła informacji, dokonano analizy zapotrzebowania na zawody i specjalności. Z powyższych danych wynika, że największe zapotrzebowanie będzie na szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, oraz szkolenia dla pracowników biurowych czy sprzedawców. Szkoleniami na które również istnieje zapotrzebowanie według zgłaszanych ofert pracy w urzędzie oraz na portalach internetowych są szkolenia dla operatorów sprzętu ciężkiego a także na zawody z zakresu spawania. Wynika to z faktu, iż na

terenie Lublina oraz Świdnika powstają duże centra handlowe. Zapotrzebowanie będzie również na kierowców.

Rynek pracy ulega ciągłym zmianom, na które mają wpływ uwarunkowania ekonomiczne, technologiczne i społeczne. Instytut Spraw Publicznych, po dokonaniu analizy rynku pracy stwierdził, że w przyszłości w Polsce będą potrzebni nie tylko specjaliści o wysokich kwalifikacjach, ale również tacy, którzy będą potrafili zmieniać swój zawód lub specjalność. Człowiek, który rozpoczął pracę w latach 90 – tych, będzie musiał zmienić co najmniej 6 – 7 razy swoją specjalność, a nawet zawód, by utrzymać się na rynku pracy.

W celu poprawienia sytuacji osób pozostających bez zatrudnienia, należy wykorzystać powyższe informacje do przygotowania planu szkoleń na 2014 rok.

Opracowanie:

Sylwia Machnikowska

Anna Wójcik