



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z badania

„KOMPETENCJE ZAWODOWE NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY”

**realizowanego w ramach projektu systemowego
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
pod nazwą „PROGRAM MONITOROWANIA
REGIONALNEGO RYNKU PRACY”**

**wykonany przez Konsorcjum firm
PBS DGA Sp. z o.o.
Nizielski & Borys Consulting Sp. z o.o.**

Sopot-Katowice, sierpień 2010 r.



Raport z badania „Kompetencje zawodowe na śląskim rynku pracy”





Spis treści

1. Streszczenie.....	4
2. Summary	10
3. Wprowadzenie	16
4. Opis wybranej i zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu	17
4.1. Obszar I – kompetencje mieszkańców województwa śląskiego	17
4.2. Obszar II – zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych	17
4.3. Obszar III – oferta szkół ponadgimnazjalnych, szkół wyższych oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotycząca nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych	20
4.3.1. Szkoły ponadgimnazjalne	20
4.3.2. Uczelnie wyższe	22
4.3.3. Instytucje szkoleniowe kształcące w formach pozaszkolnych.....	22
4.4. Analiza desk research	24
5. Opis wyników badań i analiz.....	26
5.1. Obszar I - Rzeczywiste, aktualne kompetencje różnych grup mieszkańców województwa śląskiego.....	26
5.1.1. Charakterystyka wybranych grup mieszkańców województwa śląskiego	50
5.2. Obszar II - Zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych	58
5.2.1. Analiza regionalnych dokumentów strategicznych.....	58
5.2.2. Wyniki badań jakościowych FGI	62
5.2.3. Wyniki badań ankietowych pracodawców województwa śląskiego	73
5.3. Porównanie profili zgodności / niezgodności kwalifikacji i kompetencji zawodowych mieszkańców województwa z oczekiwaniami i zapotrzebowaniem gospodarki regionalnej	94
5.4. Obszar III - Oferta szkół ponadgimnazjalnych, w tym wyższych, oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotycząca nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych	100
5.4.1. Oferta zawodowych szkół ponadgimnazjalnych	100
5.4.2. Oferta uczelni wyższych	114
5.4.3. Oferta instytucji szkoleniowych	120
5.4.4. Bariery i problemy kształcenia zawodowego w województwie śląskim	130
5.4.5. Analiza dokumentacji związanej ze szkoleniami dofinansowanymi ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.....	132
6. Wnioski i rekomendacje	137
6.1. Wnioski z badań.....	137
6.2. Rekomendacje	140
7. Main findings and recommendations.....	142
7.1. Findings	142



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7.2.	Recommendations	144
9.	Aneksy przedstawiające zestawienia i analizy danych	146
10.	Recenzja	147



1. Streszczenie

Raport opisuje wyniki badań dotyczących szczegółowej analizy i diagnozy śląskiego rynku pracy w kontekście kompetencji zawodowych. Ponadto celem badania było ustalenie „listy problemów” śląskiego szkolnictwa zawodowego w dopasowaniu się do potrzeb rynku pracy. Uzyskane dane posłużyły do opisanego „profilu zgodności / niezgodności” kwalifikacji i kompetencji zawodowych zidentyfikowanych na trzech obszarach: w populacji mieszkańców województwa, wśród przedstawicieli gospodarki oraz na poziomie szkół ponadgimnazjalnych (w tym wyższych).

Analiza materiału empirycznego obejmuje obszar całego województwa śląskiego oraz w przekroju 8 podregionów. Badanie realizowane było w okresie lipiec-sierpień 2010. Zastosowano metody ilościowe i jakościowe oraz analizę danych zastanych (desk research).

Obszar I – wyniki badania mieszkańców województwa śląskiego

Badaniem objęto osoby w wieku produkcyjnym (kobiety 18-59 lat i mężczyzn w wieku 18-64 lata). Całkowita wielkość próby badawczej wyniosła 4000 wywiadów, po 500 osób z każdego podregionu. Badanie ilościowe przeprowadzone zostało techniką ankierskich wywiadów osobistych (PAPI).

Respondenci badania to w większości osoby zamieszkujące miasta o 50-200 tys. ludności. Blisko 1/5 badanych mieszka na obszarach wiejskich, a niemal co piąty badany jest mieszkańcem dużych miast powyżej 200 tys. mieszkańców (Katowice, Częstochowa, Sosnowiec).

Jedną trzecią stanowili najmłodsi respondenci – do 30. roku życia, tyle samo osoby pomiędzy 31 a 45 rokiem życia, pozostała 1/3 próby to osoby najstarsze – z grupy wiekowej 45+.

80% osób w wieku produkcyjnym w województwie śląskim posiada przynajmniej jeden zawód wyuczony (co dziesiąty mieszkaniec deklaruje posiadanie dwóch lub więcej zawodów). Wśród osób posiadających kwalifikacje zawodowe dominują pracownicy zakwalifikowani do dużej grupy zawodowej (kod dwucyfrowy 72): Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.

Drugą grupą zawodów pod względem liczebności są przedstawiciele zawodów należących do średniego personelu technicznego (grupa 31. – 11% badanych). 9,5% udział wśród respondentów stanowią przedstawiciele grupy specjalistów nauk ekonomicznych, prawnych, społecznych, kultury, administracji (grupa 24). Czwartą grupą zawodową pod względem częstości występowania w populacji społeczeństwa śląskiego (na poziomie 8,7%) są przedstawiciele średniego personelu: do której należą pracownicy ds. finansowych i handlowych, pośrednicy handlowi, urzędnicy podatków, pracownicy służb społecznych, kultury, rozrywki (grupa 34).



Osoby nie posiadające zawodu, aktualnie uczestniczące w kształceniu zawodowym lub osoby bez kwalifikacji i nieuczące się stanowią niemal 1/5 ogółu badanych. Niemal 10% respondentów posiada wykształcenie podstawowe.

Największa grupa mieszkańców województwa śląskiego posiada wykształcenie średnie. Kwalifikacje na poziomie zasadniczym zawodowym reprezentowane są wśród 27,5% populacji. 1/5 mieszkańców województwa to osoby o wysokich kwalifikacjach. Struktura wykształcenia mieszkańców poszczególnych podregionów województwa śląskiego jest stosunkowo jednorodna.

W przekroju zawodowo-społecznym 1/4 populacji to osoby posiadające kwalifikacje i tytuł zawodowy na poziomie robotnika wykwalifikowanego. Pracownicy umysłowi / urzędnicy stanowią blisko 18% populacji. Osoby pracujące w sektorze usług (w tym handel) stanowią trzecią grupę pod względem liczebności – blisko 13% ogółu. Uczniowie i studenci – to ponad 11% mieszkańców województwa śląskiego. Robotnicy niewykwalifikowani stanowią niemal 6% całej populacji.

Najwyższy wskaźnik aktywności zawodowej występuje w grupie wiekowej 31-45 lat (niemal 80% osób w tym wieku pracuje) oraz wśród osób z wyższym wykształceniem (ponad 80%). 17% mieszkańców stanowią osoby bezrobotne. Bierni zawodowo najliczniej występują w grupie wiekowej 46-59/64 lata oraz wśród osób legitymujących się wykształceniem podstawowym. Ponad połowa populacji osób aktywnych zawodowo w regionie wykonuje prace przynajmniej częściowo zgodne z posiadanymi kwalifikacjami. Co czwarty mieszkaniec województwa pracuje obecnie (lub pracował w ostatniej pracy) poniżej swoich kwalifikacji. Niemal 60% osób niepracujących z terenu województwa nie poszukuje aktywnie pracy.

Osoby niepełnosprawne na tle osób pełnosprawnych cechują się wyższym odsetkiem posiadających wykształcenie na poziomie szkoły podstawowej oraz niższym wskaźnikiem udziału osób z wykształceniem średnim, a także o połowę niższym udziałem osób z wykształceniem wyższym. Notujemy wysoki wskaźnik bierności zawodowej osób niepełnosprawnych. 45% wśród osób niepełnosprawnych to osoby nieaktywne zawodowo, a tylko 36% pracuje.

W populacji występują znaczne różnice w ocenie poziomu posiadanych umiejętności. Ocenionymi na najwyższym poziomie są umiejętności związane z obsługą i wykorzystaniem komputerów, Internetu i programów informatycznych. Najniżej respondenci ocenili swoje umiejętności w zakresie znajomości języków obcych.

Nieco ponad 1/3 mieszkańców województwa śląskiego deklaruje, iż posiada uprawnienia i certyfikaty zawodowe (w tym 44% osób aktualnie pracujących i 24% niepracujących). Do najważniejszych atutów na rynku pracy mieszkańcy województwa śląskiego zaliczają takie cechy jak: pracowitość i dokładność (50% opinii).



Okolo 44% badanych w okresie ostatnich 12 m-cy nie uczestniczyła w żadnych formach szkolenia i podnoszenia umiejętności zawodowych. Blisko 1/3 badanych nie przejawia zainteresowania odbyciem żadnych szkoleń ani kursów. Osoby, które uczestniczyły w szkoleniach (28%) najczęściej brały udział w kursach związanych z usługami transportowym, z zakresu znajomości języków obcych oraz kursach komputerowych. Preferencje mieszkańców związane z przyszłym udziałem w kursach dotyczą następujących kierunków: kursy nauki języków obcych, podnoszące umiejętności w zakresie obsługi komputera i wykorzystania programów użytkowych oraz rozwoju osobistego i zarządzania karierą zawodową.

Mobilność zawodowa mieszkańców kształtuje się na poziomie 30% całej populacji i jest mocno zróżnicowana w poszczególnych podregionach województwa. Kwalifikacje zawodowe zmieniała więcej niż co trzecia osoba aktualnie pracująca i tylko co piąta niepracująca. Blisko 70% mieszkańców województwa śląskiego dotychczas nie dokonywała zmiany zawodu. Najbardziej mobilne zawodowo są osoby w przedziale wieku 31-45 lat, posiadające kwalifikacje na poziomie zasadniczym zawodowym oraz średnim – około 1/3.

Ponad 16% respondentów posiada doświadczenia w prowadzeniu własnej firmy i byciu przedsiębiorcą. Częściej przedsiębiorcami są mężczyźni (18,5%) oraz osoby legitymujące się co najmniej średnim wykształceniem.

Obszar II – wyniki badania śląskich pracodawców

Badanie zostało przeprowadzone metodami jakościowymi i ilościowymi.

Badanie jakościowe zostało przeprowadzone metodą Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) w 8 podregionach województwa śląskiego. Brali w nich udział przedstawiciele lokalnych agencji rozwoju, inkubatorów przedsiębiorczości, stowarzyszeń gospodarczych, cechów, izb przemysłowo-handlowych, izb gospodarczych, Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (KSSE), samorządów lokalnych oraz średnich i dużych przedsiębiorstw.

Regionalny rynek pracy oczekuje pracowników z doświadczeniem zawodowym. Istotne jest także wykształcenie techniczne na poziomie średnim/zawodowym i wyższym. Wymagania pracodawców i pracowników nie pokrywają się. Zdaniem pracodawców system kształcenia nie jest dopasowany do wymagań rynku pracy a w kształceniu praktycznym brakuje ścisłej współpracy między szkołami i uczelniami, a absolwenci (zarówno szkół średnich, jak i studiów) nie mają praktycznego przygotowania do wykonywania swojego zawodu. Badani zauważają, że przyszły rynek pracy będzie coraz bardziej nieprzewidywalny i podatny na zmiany koniunktury. Zarówno od pracodawców, jak i samych pracowników wymagana będzie coraz większa umiejętność adaptacji, otwartość na zmiany, elastyczność. Coraz bardziej istotna będzie także znajomość kilku języków obcych.



Badanie ilościowe przeprowadzono na reprezentatywnej grupie 1703 podmiotów gospodarczych metodą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). Populację badaną stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 10 pracowników, działające w sekcjach C-O według klasyfikacji PKD na terenie województwa śląskiego.

Pomimo kryzysu śląscy pracodawcy w większości prowadzą aktywną politykę naboru kadr. Wiodący jest tu sektor publiczny. 10% przedsiębiorstw/instytucji nie podejmowało działań związanych z naborem kadry ze względu na brak funduszy i trudności ekonomiczne.

Okolo 50% pracodawców organizuje różnorodne formy praktycznego przygotowania uczniów i studentów. 40% śląskich pracodawców deklaruje, iż w okresie ostatnich 12 m-cy przed badaniem zatrudniło w swoich firmach absolwentów. Ponad 15% pracodawców wyraża opinię, iż z powodu braku doświadczenia zawodowego u absolwentów, nie są oni zainteresowani ich zatrudnieniem.

Co czwarty śląski pracodawca, zgłasza zapotrzebowanie na przedstawicieli dużej grupy zawodów (72) Klasyfikacji zawodów i specjalności – „Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń”. Drugą najczęściej poszukiwaną przez pracodawców w województwie grupą pracowników (na poziomie 18% wskazań) są przedstawiciele grupy dużej: „Pracownicy pozostałych specjalności”, w ramach grupy wielkiej 3 „Technicy i inny średni personel”. „Górnicy i robotnicy budowlani” (71) poszukiwani są przez ponad 13% pracodawców.

Do najczęstszych powodów, dla których pracodawcy nie mogą znaleźć poszukiwanych pracowników należą: brak osób o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach oraz niskie zainteresowanie kandydatów do pracy na danym stanowisku a także postawy roszczeniowe kandydatów do pracy. Pracodawcy przyznają także, że oferowane wynagrodzenie (zbyt niskie) jest powodem trudności w pozyskaniu kadry. Prognozowane w perspektywie 2 lat zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z określonych grup zawodowych jest zasadniczo zbieżne z poszukiwanymi obecnie. Potrzeby szkoleniowe pracodawców skupiają się wokół kierunków związanych ze sprzedażą, marketingiem i PR, z zakresu rachunkowości, księgowości, bankowości i ubezpieczeń, doskonalącymi techniki komputerowe i obsługę sprzętu IT, a także językowymi.

Wyniki badania wskazują na aktualne niedopasowanie zapotrzebowania gospodarki śląskiej na kwalifikacje i kompetencje zawodowe pod względem struktury zawodowej społeczeństwa. Wśród 9-ciu najczęściej poszukiwanych przez pracodawców grup zawodów i specjalności występuje duży niedobór zasobów kwalifikacyjnych populacji mieszkańców województwa (zawody związane z produkcją przemysłową, górnictwem i budownictwem, transportem).

Największa dysproporcja (na poziomie 13 pkt. proc.) zapotrzebowania gospodarki wobec dostępnych kwalifikacji zawodowych występuje w grupie dużej zawodów (72) grupujących robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń. Podobnie w grupie dużej (34) – średni personel w zakresie finansów, handlu, prac biurowych, a także grupie (71) – górnicy i zawody budowlane, gdzie



oczekiwania pracodawców są dwa razy większe od aktualnie możliwych do wykorzystania zasobów pracowniczych. Niedopasowanie kwalifikacji zawodowych występuje głównie wśród zawodów wymagających 2-go poziomu kwalifikacji uzyskiwanego w gimnazjum, w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej.

W obszarze najczęściej oczekiwanych przez rynek pracy umiejętności zawodowych występuje pełne pokrycie zapotrzebowania (a nawet nadreprezentatywność posiadanych kompetencji) ze strony pracowników. Niedobory specjalistycznych umiejętności związane są ze wszystkimi typami uprawnień zawodowych. Wśród grupy najczęściej poszukiwanych przez śląskich pracodawców cech i umiejętności znalazła się umiejętność pracy w grupie, rzetelność i pracowitość.

Obszar III – oferta kształcenia zawodowego

Według danych uzyskanych od instytucji zarządzających szkoły zawodowe w województwie śląskim kształcą najwięcej osób w zawodach z grupy dużej 31 - Średni personel techniczny, w zawodach w ramach grupy dużej (34) - Średni personel w zakresie finansów, handlu, prac biurowych, kultury, sportu, jako policjanci, urzędnicy podatkowi, pracownicy pomocy społecznej, a także jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy przemysłu spożywczego, włókienniczego, skórzanego i obróbki drewna (ponad 460 klas) i średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia (ponad 460 klas). Większość (3/4) szkół przyznaje swoim absolwentom certyfikaty, uprawnienia zawodowe potwierdzające nabycie umiejętności. Około 50% szkół współpracuje z rodzicami i powiatowymi urzędami pracy podczas organizacji staży lub praktyk zawodowych.

Według respondentów oferta edukacyjna zawodowych szkół ponadgimnazjalnych jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy: 50% twierdzi, że jest dostosowana w dużym stopniu, 1/3 uważa, że w stopniu średnim, 7% jest zdania, że oferta jest dostosowana w niewielkim stopniu. Najczęściej wskazywaną barierą jest brak możliwości kształcenia praktycznej nauki zawodu lub brak zaplecza technicznego, a także brak reformy szkolnictwa zawodowego.

Wyniki badania jakościowego potwierdzają istnienie kryzysu kształcenia zawodowego na poziomie szkół ponadgimnazjalnych, który m.in. przejawia się w spadku liczby młodzieży podejmującej ten typ kształcenia na rzecz kształcenia ogólnego.

W ocenie respondentów około 50% programów nauczania nie odpowiada na obecne zapotrzebowanie gospodarki, a szkolnictwo zawodowe w stopniu niezadawalającym dostosowuje ofertę kształcenia do potrzeb gospodarki (powoli i z trudnościami). Jedną z głównych barier jest niewystarczające zaplecze kadry nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także niedostosowane do rynku pracy programy nauczania. Ponadto nadal jest niska świadomość młodzieży na temat



potrzeb rynku pracy oraz niewystarczające działania związane z prowadzeniem przez szkoły usług poradnictwa edukacyjno – zawodowego.

W ogólnej opinii respondentów oferta kształcenia zawodowego jest oceniana jako dostateczna.

W województwie śląskim funkcjonuje 75 uczelni (27 publicznych i 48 niepublicznych). Oferują one bardzo szeroką ofertę kształcenia, która jest w poszczególnych podregionach mocno zróżnicowana. Uczelnie podejmują działania ukierunkowane na rozwijanie stałej i bliskiej współpracy z gospodarką lokalną, w celu dostosowania swojej oferty programowej i edukacyjnej do potrzeb rynku pracy m.in. poprzez włączanie przedstawicieli gospodarki do tworzenia i realizacji programów kształcenia (w tym praktycznego). W ostatnich 3 latach liczba studentów kształcących się na śląskich uczelniach zmniejsza się systematycznie o około 5.000 osób rocznie.

Według danych uzyskanych w badaniu przeprowadzonym wśród instytucji szkoleniowych z województwa śląskiego, najczęściej oferowane są szkolenia z zakresu usług transportowych oraz informatyki i wykorzystania komputerów. Uczestnicy szkoleń mają także szansę na zdobycie umiejętności i kompetencji „miękkich” – według deklaracji najczęściej można je zdobyć z zakresu praktycznych umiejętności zawodowych. Niemal wszystkie badane instytucje przyznają uczestnikom szkoleń certyfikaty lub uprawnienia zawodowe potwierdzające nabycie umiejętności.

Bariery w kształceniu zawodowym

Do głównych barier w rozwoju ponadgimnazjalnego kształcenia zawodowego zaliczyć należy niski poziom świadomości rodziców i uczniów na temat m.in. potrzeb rynku pracy, niski prestiż kształcenia oraz brak pozytywnego PR szkolnictwa zawodowego. Inną barierą jest jakość programów kształcenia, które są nienowoczesne i niedostosowane do wymagań gospodarki i pracodawców.

Wewnętrzne bariery to wciąż ogólnie słaba baza techniczna szkół oraz brak kadry nauczycieli – kreatywnej i otwartej na innowacje. Zewnętrzne bariery to brak instrumentów wspierania i zachęt finansowych dla pracodawców. W opinii przedstawicieli uczelni wyższych poważne bariery to przepisy i procedury uruchamiania nowych kierunków kształcenia oraz koordynacji działania pomiędzy: władzami uczelni, władzami lokalnymi i innymi partnerami lokalnymi na rzecz jednolitej strategii rozwoju regionalnego.

Według badanych instytucji, ich oferta szkoleniowa jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy: zdecydowana większość twierdzi, że oferta ta jest dostosowana w dużym stopniu (68%), około jedna piąta uważa, że w stopniu średnim (22%), natomiast 7% jest zdania, że oferta ta jest dostosowana w niewielkim stopniu. Najczęściej wskazywaną barierą jest brak funduszy lub ograniczone fundusze pracodawców lub uczestników szkoleń.



2. Summary

The report describes the findings of a study which involved detailed diagnosis and analysis of the Silesian labour market in relation to occupational competences. An additional goal of the study was to establish a “problem chart” of the Silesian vocational education system in terms of its adjustment to the needs of the labour market. The obtained data was used to describe “compliance/non-compliance profiles” for occupational qualifications and competences identified in three areas: among the population of the province, among representatives of the economy, and in post-secondary education (including higher education).

Analysis of empiric data covers the territory of the entire Silesian province and a cross-section of 8 subregions. The study was conducted in July and August 2010. The methods used include quantitative and qualitative methods, and desk research.

Area I – results of study among the Silesian province residents

The study covered persons of productive age (women aged 18-59 and men aged 18-64). The study sample consisted of 4,000 interviews, conducted with 500 people in every subregion. The quantitative study was conducted by means of personal paper-and-pencil interviews (PAPI).

The majority of respondents in the study were persons living in cities with a population of 50,000 to 200,000. Nearly 20% of the respondents lived in rural areas, and nearly 20% of the respondents lived in large cities of over 200,000 inhabitants (Katowice, Częstochowa, Sosnowiec).

One third of the respondents were in the youngest age group: under 30, one third were in the 31-45 age group, and the remaining one third were in the oldest age group: over 45.

In the Silesian province, 80% of persons of working age has at least one acquired profession (one tenth of the residents declare having two or more professions). Among persons with professional qualifications, there is a prevalence of employees belonging to a specific large professional group (double digit code 72): metal processing workers and machine and equipment mechanics.

The second largest occupational group are representatives of professions classified as mid-level technical staff (group 31: 11% of respondents). 9.5% of respondents were representatives of the group of specialists in the fields of economic sciences, law, social sciences, culture, and administration (group 24). The fourth largest occupational group in the Silesian population (8.7%) is



the mid-level staff: financial and sales employees, dealers and agents, tax officials, social, cultural, and entertainment services employees (group 34).

Persons with no profession, persons currently attending vocational education courses or unqualified persons not attending any courses constitute nearly 20% of the polled. Almost 10% of the respondents have only primary education.

The largest group among respondents from the Silesian province are persons with secondary education. Basic vocational qualifications were declared by 27.5% of the population. 20% of the province's residents are highly qualified persons. The structure of education of the residents of individual Silesian subregions is relatively uniform.

From the occupational and social perspective, 25% of the population are persons with the qualifications and occupational title of skilled labourer. Office workers / clerks constitute nearly 18% of the population. Persons employed in the services sector (including trade) are the third largest group: almost 13%. Pupils and students constitute over 11% of the population of the Silesian province. Unskilled labourers are nearly 6% of the entire population.

The highest ratio of occupational activity was recorded in the 31-45 age group (with nearly 80% of persons of that age working) and among persons with higher education. 17% percent of the residents are unemployed. The largest proportion of occupationally passive persons was recorded in the 46-59/64 age group and among persons with primary education. More than half of the population of occupationally active persons in the region perform work at least partially in line with their acquired qualifications. Every fourth resident of the province is currently working (or was working at their previous place of employment) below the level of their qualifications. Nearly 60% of unemployed in the province is not actively seeking employment.

In comparison to able-bodied persons, among disabled persons there is a larger share of people with primary education, a smaller share of persons with secondary education and half as many persons with higher education. A high ratio of occupational passivity was recorded among the disabled. 45% of disabled persons are persons occupationally passive, while only 36% of the disabled are working.

The population has shown significant differences in the evaluation of the individual level of skills. Skills related to the use and handling of computers, the Internet and IT software were indicated as those at the highest level. The respondents rated their foreign language skills as the lowest.

Slightly more than 33% of the Silesian province residents declare having occupational certificates and licences (this group includes 44% of persons currently employed and 24% of the unemployed). Industriousness and diligence were named as qualities most vital in the labour market of the Silesian province (50% of surveys).



Approximately 44% of the polled did not participate in any forms of occupational training and enhancing occupational skills in the last 12 months. Nearly 33% of the polled have shown no interest in attending any such courses or training. Persons participating in training (28%) were most likely to participate in training on transportation services, foreign languages, or computer skills. The residents' preferences in terms of potential participation in training tend to be related to the following subjects: foreign languages, computer and software skills, and personal improvement and career management.

Professional mobility of the province's residents applied to approximately 30% of the population and is very diverse in the individual subregions. More than 33% of the currently employed persons had changed their professional qualifications, with only 20% of the currently unemployed having done so. Nearly 70% of the residents of the province have never changed their profession. The highest degree of professional mobility (approx. 33%) was observed in the 31-45 age group, among persons with basic occupational qualifications and secondary education.

Over 16% of the respondents have experience in operating a business or being self-employed. Men (18.5%) and persons with secondary or higher education are more likely to become entrepreneurs.

Area II – results of study among Silesian employers

The study was conducted using quantitative and qualitative methods.

The qualitative study was conducted using the Focus Group Interview method in 8 subregions of the Silesian province. Participants in the study included representatives of local enterprise development agencies, business incubators, trade associations, craft guilds, chambers of commerce and industry, the Katowice Special Economic Zone, local government, and medium and large enterprises.

The local labour market requires that employees have professional experience. Technical education at secondary or vocational and higher levels is also sought after. The requirements of employers do not overlap with those of employees. In the opinion of the employers, the education system is ill-adjusted to the requirements of the labour market, and practical training lacks close collaboration between schools and universities; as a result, graduates from both high schools and universities lack practical preparation for their future profession. The respondents noted that in the future, the labour market is likely to become less predictable and susceptible to changes in the economic situation. A considerable degree of adaptability, flexibility, and openness to changes will be required from both the employers and the employees. Knowledge of several foreign languages will also become more important.

The quantitative study was conducted on a representative group of 1,703 business entities by means of Computer-Assisted Telephone Interviewing. The polled group consisted of enterprises with at least



10 employees, operating in sections C through O, in accordance with the Polish Classification of Economic Activity, in the territory of the Silesian province.

Despite the economic downturn, the majority of Silesian employers are pursuing an active policy of recruitment. The public sector is a clear leader in that regard. 10% of businesses/institutions have not undertaken actions related to staff recruitment due to lack of funds and difficult economic situation.

Approximately 50% of employers organise practical training, in various forms, for pupils and students. 40% of Silesian employers declare that they employed high school and university graduates in their business during the 12 months prior to the study. Over 15% of employers are not interested in employing graduates due to their lack of professional experience.

Every fourth Silesian employer reports demand for representatives of one large professional group (72) of the Classification of Occupations and Specializations: “metal processing workers and machines and equipment mechanics”. The second most frequently sought after group of employees in the province (with 18% of responses) are representatives of another large group: “workers with other specialisations”, which is part of general group no. 3: “Technicians and other mid-level staff”. “Miners and construction workers” (71) are sought after by over 13% of employers.

The most common reasons employers are unable to find the required employees are: a deficiency of persons with the appropriate qualifications and skills and low interest of candidates in a given position, as well as the entitlement mentality of the candidates. The employers also admit that the salary offered is too low and is therefore another reason for their difficulties in recruiting staff. The employer's demand for employees from specific professional groups forecast for the next two years is essentially identical with the qualities in demand now. The training needs of employees are focussed on subjects related to sales, marketing and PR, accounting, bookkeeping, and insurance, as well as computer and IT skills, and language skills.

The findings of the study show incongruence between the demand of the Silesian economy in terms of professional skills and qualifications, on the one hand, and the occupational structure of the population, on the other. The 9 professional groups and specialisations most sought after by employers are severely lacking in terms of the availability of occupational competence in the province's population (this concerns professions related to industrial manufacture, mining, construction, and transportation).

The greatest disproportion (at 13%) between the economy's demand and the available occupational competence was found in the large professional group (72) of metal processing workers and machine and equipment mechanics. A similar problem was found in another large group (34): mid-level staff – financial and sales employees, and office workers, and in group (71) – miners and construction workers; the expectations of the employers with regard to those groups are twice as high as the currently available human resources. Poor adjustment in terms of professional qualifications can



be seen mostly in occupations requiring a higher level of education obtained at a junior high school, high school, specialised high school, or a vocational high school.

The demand for employees' occupational skills most sought after in the labour market is fully satisfied (even to the point of oversaturation with regard to certain qualifications.) Deficiencies in specialist skills have been found to concern all types of occupational qualifications. Among the skills and qualities most in demand in employees, from the Silesian employers' perspective, included: the ability to work as part of a team, reliability, and industriousness.

Area III – vocational training opportunities

According to the data obtained from the relevant managing institutions, vocational schools in the Silesian province teach skills used by representatives of large group (31): mid-level technical staff, large group (34) mid-level staff (financial and sales employees, office workers, cultural and sports services employees, policemen, tax officials, social services workers, as well as industrial labourers and food, textile, leather, and wood processing industry workers (over 460 classes) and mid-level biological sciences and healthcare staff (over 460 classes).

The majority of schools (75%) award professional certificates and licences confirming the acquisition of appropriate skills. Approximately 50% of schools cooperate with parents and county employment offices in the organization of internships and apprenticeships.

In the opinion of the respondents, the educational offer of post-secondary vocational schools is fairly well adjusted to the current needs of the local labour market: 50% of the polled claim the offer is well-adjusted, 33% is of the opinion that the offer is moderately adjusted, and 7% believe the offer is poorly adjusted. The obstacle named as the most common is the lack of opportunity for teaching practical experience in a given profession and the lack of the technical infrastructure, as well as the lack of reforms of the vocational education system.

The results of the qualitative study confirm the existence of a crisis in post-secondary vocational education, evidenced by the tendency among youth to choose general education over vocational education.

In the opinion of the polled, approximately 50% of curricula fail to address the demands of the current economy, and vocational education fails to sufficiently adjust its offer to fit the needs of the economy, doing so at a slow rate and with clear difficulty. One of the main obstacles is the insufficiency of human resources in terms of teachers and trainers of practical professional skills, as well as the fact that curricula are ill-adjusted to the labour market. Moreover, the youths' awareness of the labour



market's requirements is still low, while actions undertaken by the schools with regard to providing educational and vocational counselling continue to be insufficient.

The respondents generally view the vocational education offer as satisfactory.

There are 75 universities operating in the Silesian province (27 public and 48 private institutions). They offer a wide range of education profiles, very diversified in the individual subregions. The universities take measures aimed at developing permanent and close cooperation with the local economy to the end of adjusting their educational and curriculum offer to meet the needs of the labour market, for instance through including representatives of the economy in the creation and implementation of the curricula (including the practical aspect of the education). In the last 3 years, the number of students learning at Silesian universities has been regularly decreasing by approximately 5,000 people per year.

According to the data obtained in the survey of educational institutions in the Silesian province, the most commonly offered courses are on the subjects of transportation services and IT and computer use. The trainees also have the opportunity to obtain "soft skills" and competences; according to the survey results, these may be usually obtained with regard to practical professional skills. Almost all of the institutions polled grant certificates or professional licences confirming the achieved level of competence.

Obstacles in vocational education

The main obstacles in the development of post-secondary vocational education include low awareness of parents and students with regard to the needs of the labour market and other issues, low social status of that type of education, and lack of positive public image of vocational education. Another obstacle is the quality of the curricula, which tend to be outdated and ill-adjusted to the requirements of the economy and the employers.

Internal obstacles include the continuously poor technical infrastructure of the schools and the lack of creativity and openness to modernisation among the teaching staff. External obstacles include the lack of support tools and financial incentives for the employers. In the opinion of the representatives of the universities, among the most important obstacles are the regulations and procedures for launching new education courses and for coordinating the actions of university authorities, local government, and other local partners for the purpose of developing a uniform strategy of regional development.

According to the polled institutions, their educational offer is fairly well adjusted to the current needs of the local and regional labour markets: the majority (68%) claim that the offer is well-adjusted, approximately one fifth (22%) is of the opinion that the offer is moderately adjusted, and 7% believe the offer is poorly adjusted. The most commonly indicated obstacle is the lack of funds or limited funds available to the employers or trainees.



3. Wprowadzenie

Niniejszy raport badawczy powstał na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w ramach realizacji projektu systemowego pod nazwą **Program monitorowania regionalnego rynku pracy** (Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.2 Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). Badanie realizowane było w okresie lipiec-sierpień 2010.

Ogólny cel badań realizowanych w ramach **Programu** dotyczył przeprowadzenia szczegółowej analizy i diagnozy śląskiego rynku pracy w następujących aspektach:

- charakterystyka zasobów ludzkich,
- potrzeby gospodarki regionalnej oraz kierunków jej rozwoju,
- potrzeby edukacyjne mieszkańców województwa,
- dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Szczegółowe cele badawcze I części poświęcone zostały analizie obszaru tematycznego **kompetencji zawodowych** w trzech obszarach:

- I. Rzeczywistych, aktualnych kompetencji różnorodnych grup mieszkańców województwa śląskiego,
- II. Zapotrzebowania gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych,
- III. Oferty szkół ponadgimnazjalnych (zasadniczych, średnich i wyższych) oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych (w tym w formule kształcenia ustawicznego) dotyczącej nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Cele badań zakładały ustalenie zakresu kwalifikacji, umiejętności i kompetencji zawodowych oferowanych w województwie śląskim przez ww. instytucje edukacyjne. Ponadto celem zainteresowania Zamawiającego było ustalenie „listy problemów”, na jakie napotyka szkolnictwo śląskie chcąc dopasować się do potrzeb rynku pracy.

Wyniki badań posłużyły do opisania „profilu zgodności / niezgodności” kwalifikacji i kompetencji zawodowych zidentyfikowanych na ww. trzech poziomach.

Analiza materiału empirycznego dotyczy obszaru całego województwa, jak i poszczególnych 8 podregionów.



4. Opis wybranej i zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu

4.1. Obszar I – kompetencje mieszkańców województwa śląskiego

Badania dotyczące ustalenia obszaru aktualnych kompetencji różnorodnych grup mieszkańców województwa śląskiego przeprowadzone zostały poprzez badanie ilościowe techniką ankietarskich wywiadów osobistych (PAPI). Badaniem objęto osoby w wieku produkcyjnym, to jest kobiety w wieku 18-59 lat i mężczyzn w wieku 18-64 lata. Zgodnie z założeniami, próba objęła po 500 osób z każdego podregionu. Całkowita wielkość próby badawczej wyniosła 4000 wywiadów. Aby przywrócić prawidłową strukturę populacji mieszkańców województwa śląskiego zastosowano procedurę ważenia wyników. Po nałożeniu wag wyniki badania są reprezentatywne dla populacji mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym. Badanie zrealizowano w dniach 21.07-18.08 przez przeszkolonych ankierów PBS DGA.

Ankieta dotyczyła następujących zagadnień:

- posiadane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe (w tym uprawnienia i certyfikaty)
- wykonywane zawody,
- posiadane doświadczenie zawodowe i umiejętności,
- mobilność zawodowa (w tym plany zawodowe),
- nauka, kształcenie ustawiczne oraz plany rozwoju kwalifikacji.

4.2. Obszar II – zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych

W celu uzyskania pogłębionych i pełnych informacji określających oczekiwania śląskich pracodawców na aktualne kwalifikacje i kompetencje zawodowe zastosowano metody badań jakościowych i ilościowych.

Badanie jakościowe zostało przeprowadzone metodą Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI – Focused Group Interview) w 8 podregionach województwa śląskiego. W wywiadach udział brali



przedstawiciele firm, lokalnych agencji rozwoju, inkubatorów przedsiębiorczości, stowarzyszeń o charakterze gospodarczym, cechów, izb przemysłowo-handlowych, izb gospodarczych, Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (KSSE), samorządów lokalnych (Urzędy Miast, Urzędy Gmin, Starostwa Powiatowe) oraz przedsiębiorstw (średnie i duże przedsiębiorstwa). Badanie zrealizowano w dniach 21-30.07 przez przeszkolonych moderatorów PBS DGA.

Główne zagadnienia badawcze dotyczyły:

- oceny respondentów odnośnie wpływu stanu gospodarki na regionalny rynek pracy,
- oceny aktualnych wymagań regionalnego rynku pracy,
- ustalenia kluczowych kompetencji zawodowych w regionie oraz najczęściej poszukiwanych zawodów/ specjalności,
- określenia profilu „idealnego pracownika”.

Badanie ilościowe zrealizowano metodą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). Zgodnie z założeniami populację badaną stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 10 pracowników i działające w branżach C-O według klasyfikacji PKD. Dobór próby miał charakter warstwowo-losowy. Zakładano objęcie badaniem 10% spośród wszystkich podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON na obszarze województwa śląskiego – to jest 1813 firm (10% spośród 18.128 zarejestrowanych podmiotów).

Na potrzeby realizacji niniejszego badania dokonano zakupu bazy telefonicznej firm spełniających kryteria badania od firmy PCM (Polskie Centrum Marketingowe Sp. z o.o., Warszawa). Z licznych doświadczeń agencji badawczej PBS DGA wynika, iż firma ta oferuje najbardziej aktualne bazy danych (co najmniej 90%; dla porównania – aktualność bazy REGON wynosi około 70%) oraz oferuje krótkie terminy realizacji zamówienia (3-5 dni; baza REGON – co najmniej 14 dni) – oba powyżej wskazane argumenty okazały się niezwykle istotne z punktu widzenia harmonogramu realizacji niniejszego projektu.

Zakupiona baza liczyła 6242 rekordów i obejmowała wszystkie podmioty gospodarcze spełniające kryteria badania, którymi dysponowała firma PCM. Podjęto próbę kontaktu ze wszystkimi przedsiębiorstwami z zakupionej bazy, przy czym w przypadku zdecydowanej większości firm podjęto więcej niż jedną próbę kontaktu. Ze względu na bardzo ograniczony czas realizacji badania (21.07-17.08) oraz środek sezonu urlopowego udało się zrealizować 1703 wywiady, które stanowią 9,4% badanej populacji. W tym przypadku efektywność zakupionej bazy wniosła 27%. Aby umożliwić wnioskowanie o największych firmach regionu, na etapie realizacji badania nadreprezentowano firmy średnie i duże (zatrudniające 50 i więcej osób). Aby przywrócić prawidłową strukturę populacji zastosowano procedurę ważenia wyników. Po nałożeniu wag wyniki badania są reprezentatywne dla populacji podmiotów gospodarczych zatrudniających co najmniej 10 pracowników, działających



w sekcjach C-O na terenie województwa śląskiego. Badanie zrealizowano w dniach 21.07-17.08 przez przeszkolonych ankieterów ze studia CATI PBS DGA.

Respondentami w badaniu byli przedstawiciele komórek kadrowych bądź kierownictwa badanych przedsiębiorstw.

Tematy badawcze skupiały się na diagnozie następujących kwestii:

- branża i forma działalności,
- polityka kadrowa firmy (zatrudnienie, nabór i rekrutacja kandydatów, szkolenia)
- poszukiwane kwalifikacje, kompetencje, cechy osobowe,
- profil kandydatów do pracy,
- ocena absolwentów.

W celu przeprowadzenia analizy struktury kwalifikacji zawodowych mieszkańców województwa, ustalenia zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje u pracowników oraz opisanie profili zgodności / niezgodności kwalifikacji i kompetencji, ustalono z Zamawiającym, iż zastosowana zostanie procedura kodowania zawodów występujących w populacji oraz zawodów poszukiwanych przez pracodawców na poziomie dwucyfrowych kodów zawodów zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb gospodarki wprowadzonej rozporządzeniem MPiPS z dnia 1 czerwca 2007 r. Kodowanie zawodów na poziomie bardziej szczegółowym (trzech lub więcej cyfr) byłoby niemożliwe z uwagi na ograniczone możliwości rozbudowywania narzędzi badawczych (ankiet) oraz procedury zbierania danych od respondentów. Analiza tak szczegółowych informacji na ograniczonych liczbowo próbach badawczych obarczona byłaby ponadto znaczącym błędem. Informacje zbiorcze na temat profili kompetencyjnych oraz wyniki badania ich zgodności dokonane zostały więc na poziomie dużych grup zawodów (które grupują w sobie grupy średnie i elementarne). Stąd przy interpretowaniu wyników oraz podawaniu ich klasyfikacji i przynależności do grup dużych i średnich mogą pojawić się ogólne kategorie zawodów występujące w nazwie grupy zawodowej zgodnie z klasyfikacją, a nie realnie występujące w gospodarce województwa śląskiego.

Należy mieć także na uwadze, iż w związku z obowiązywaniem w Polsce dwóch Klasyfikacji – 1. na potrzeby rynku pracy, która jest opracowywana przez MPiPS oraz 2. Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, tzw. *klasyfikacja szkolna*, która zawiera wykaz zawodów i specjalności nauczanych w systemie szkolnym oraz typy szkół, w których może odbywać się kształcenie, nazwy poszczególnych zawodów różnią się.

Dzięki kluczom powiązań w analizie wyników niniejszego badania zawody szkolne zostały ujęte w KZiS na potrzeby rynku pracy i mogły być analizowane pod kątem wymaganych przez pracodawców poziomów kwalifikacji.



4.3. Obszar III – oferta szkół ponadgimnazjalnych, szkół wyższych oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotycząca nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych

Badanie zostało przeprowadzone na trzech rozłącznych populacjach:

- szkoły ponadgimnazjalne (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, licea profilowane, licea zawodowe, szkoły policealne),
- uczelnie wyższe,
- instytucje szkoleniowe (w tym Centra Kształcenia Praktycznego, Centra Kształcenia Ustawicznego).

W badaniu zastosowano metody jakościowe i ilościowe.

4.3.1. Szkoły ponadgimnazjalne

Informacje na temat prowadzonych kierunków kształcenia zawodowego uzyskane zostały poprzez telefoniczne badanie ankietowe, przeprowadzone na podstawie ustrukturalizowanego kwestionariusza. Podjęto próbę kontaktu ze wszystkimi spośród 36 powiatowych organów zarządzających szkolnictwem zawodowym na terenie województwa śląskiego (urzędów miast i powiatów w województwie, obejmujących 8 podregionów). Ostatecznie udało się przeprowadzić wywiady z przedstawicielami **29** wydziałów i jednostek organizacyjnych zarządzających oświatą w samorządzie lokalnym. Badanie zrealizowano w dniach 3-24.08 przez przeszkolonych ankieterów PBS DGA.



Tabela 1: Liczba wywiadów ankietowych zrealizowanych z przedstawicielami organów zarządzających ponadgimnazjalnym szkolnictwem zawodowym

Region / Podregion	liczba wywiadów	odsetek w całej próbie
ŚLĄSKIE	29	100%
Podregion bielski	4	14%
Podregion bytomski	4	14%
Podregion częstochowski	3	10%
Podregion gliwicki	1	3%
Podregion katowicki	3	10%
Podregion rybnicki	6	21%
Podregion sosnowiecki	5	17%
Podregion tyski	3	10%

Zagadnienia ankietowe dotyczyły w głównej mierze następujących zagadnień:

- typów oraz liczby szkół zawodowych funkcjonujących w danym powiecie,
- oferty kształcenia w zawodach,
- kształcenia w zakresie umiejętności i kompetencji „miękkich”,
- form i zakresu kształcenia praktycznego,
- barier w dostosowywaniu oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

W celu pogłębienia danych uzyskanym w badaniu ilościowym, w każdym podregionie podjęto próbę zrealizowania co najmniej po 1 indywidualnym wywiadzie pogłębionym (IDI – In-depth Interview) z osobami zarządzającymi placówkami oświatowymi. Z uwagi na krótki czas realizacji niniejszego badania (3-10.08) oraz środek sezonu urlopowego udało się zrealizować **6** IDIs.

Scenariusz wywiadu był jednolity dla wszystkich typów placówek i instytucji kształcenia (szkół ponadgimnazjalnych, uczelni wyższych i instytucji szkoleniowych) a jego zagadnienia koncentrowały się głównie na następujących tematach:

- dostosowywanie oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy,
- źródła informacji nt. oczekiwań gospodarki na kwalifikacje i kompetencje zawodowe,
- rodzaj poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji „miękkich”,



- ocena poziomu kształcenia nauczania,
- bariery i problemy kształcenia zawodowego,
- zmiany rozwojowe w kształceniu zawodowym.

4.3.2. Uczelnie wyższe

Pozyskanie danych na temat oferty edukacyjnej śląskich uczelni wyższych odbyło się poprzez analizę stron internetowych szkół wyższych. W celu pogłębienia tych informacji oraz uzyskania dodatkowych informacji na temat realizowanego tam kształcenia zawodowego w podregionach przeprowadzono 6 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI).

4.3.3. Instytucje szkoleniowe kształcące w formach pozaszkolnych

Na podstawie wstępnej diagnozy śląskiego rynku szkoleniowego, opartej o informacje zastane (m.in. na podstawie Rejestru Instytucji Szkoleniowych, stron internetowych instytucji realizujących szkolenia w ramach umów z powiatowymi urzędami pracy oraz instytucji korzystających z dofinansowania z EFS, realizujących projekty szkoleniowe w ramach PO KL), a także na podstawie wskazań przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, z którymi skontaktowano się specjalnie w tym celu, na potrzeby realizacji tej części badania dokonano celowego doboru i w każdym podregionie województwa śląskiego wytypowano kilkanaście największych i najbardziej aktywnych instytucji szkoleniowych.

Badanie wytypowanych instytucji (tylko tych, które w okresie ostatnich 12 m-cy realizowały szkolenia zawodowe lub w ciągu najbliższych 12 m-cy będą realizowały takie szkolenia) zostało przeprowadzone metodą ilościową za pomocą ustrukturalizowanego kwestionariusza ankiety. Badanie zostało przeprowadzone telefonicznie, część instytucji wypełniła przesłaną im ankietę i odesłała wyniki drogą mailową lub faxem. Respondentami w niniejszym badaniu byli przedstawiciele badanych instytucji kompetentni w zakresie udzielenia informacji na temat oferty szkoleniowej tychże instytucji. Na potrzeby realizacji badania podjęto próbę kontaktu ze wszystkimi spośród 111 wytypowanych instytucji szkoleniowych. Ostatecznie udało się przeprowadzić wywiady z przedstawicielami 48 z nich. Ponieważ niektóre instytucje prowadzą swą działalność w więcej niż jednym podregionie, w związku z tym ich opinie zostały uwzględnione w każdym z tych podregionów, co dało łączną liczbę 60 wywiadów ujętych w analizach. Badanie zrealizowano w dniach 10-25.08 przez przeszkolonych ankieterów PBS DGA.



Tabela 2: Liczba wywiadów ankietowych zrealizowanych z przedstawicielami instytucji szkoleniowych

Region / Podregion	liczba wywiadów *	odsetek w całej próbie
ŚLĄSKIE	60	100%
Podregion bielski	7	12%
Podregion bytomski	6	10%
Podregion częstochowski	6	10%
Podregion gliwicki	6	10%
Podregion katowicki	13	22%
Podregion rybnicki	6	10%
Podregion sosnowiecki	8	13%
Podregion tyski	8	13%

Badanie koncentrowało się wokół następujących zagadnień:

- kierunki kształcenia oraz zawody, w jakich kształcą badane instytucje,
- uprawnienia i certyfikaty oferowane przez badane instytucje,
- subiektywna ocena poziomu umiejętności i kompetencji „miękkich”, w jakie „wyposażeni” zostają uczestnicy szkoleń realizowanych przez badane instytucje,
- diagnoza problemów i barier, na jakie napotykają badane instytucje w celu dostosowania swojej oferty do potrzeb lokalnego rynku pracy.

W celu pogłębienia informacji uzyskanych z wywiadów ankietowych, w każdym z 8 podregionów podjęto próbę zrealizowania co najmniej po 1 indywidualnym wywiadzie pogłębionym (IDI – In-depth Interview) z przedstawicielami instytucji szkoleniowych kształcących w formach pozaszkolnych. Z uwagi na krótki czas realizacji niniejszego badania (3-10.08) oraz środek sezonu urlopowego udało się zrealizować 6 IDIs.



4.4. Analiza desk research

Analiza strategicznych dokumentów programujących i prognozujących kierunki rozwoju gospodarki regionalnej województwa śląskiego została przeprowadzona w oparciu o bazę dostępną na stronie internetowej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego.

Druga część analizy, dotycząca projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, wykonana została w oparciu o bazę dostępną na stronach internetowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Pojęcia wykorzystywane w raporcie:

Kwalifikacje zawodowe - układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu.¹

Krajowe Ramy Kwalifikacji - narzędzie służące do opisu i klasyfikowania kwalifikacji ze względu na poziomy osiągnięć scharakteryzowane wedle przyjętych w danym kraju zestawów kryteriów mających jednak jasne odniesienia do ram europejskich.

Kompetencje zawodowe – według definicji T. Rostkowskiego w oparciu o definicje przyjęte przez Unię Europejską termin „kompetencje” rozumieć należy szeroko jako *„wszelkie cechy pracowników, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa”*²

Kompetencje - określa się w kategoriach odpowiedzialności i autonomii. Oznaczają udowodnioną zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub w nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej.

¹ Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych - Rozwój i współpraca - Projekt „Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych” realizowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007).

² Rostkowski T., „Zarządzanie kompetencjami w UE”, [w:] „Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi”, red. Juchnowicz M., Poltext, Warszawa 2004



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Netografia:

www.stat.gov.pl

www.koweziu.edu.pl

www.silesia-region.pl

www.wup-katowice.pl

www.ris.praca.gov.pl

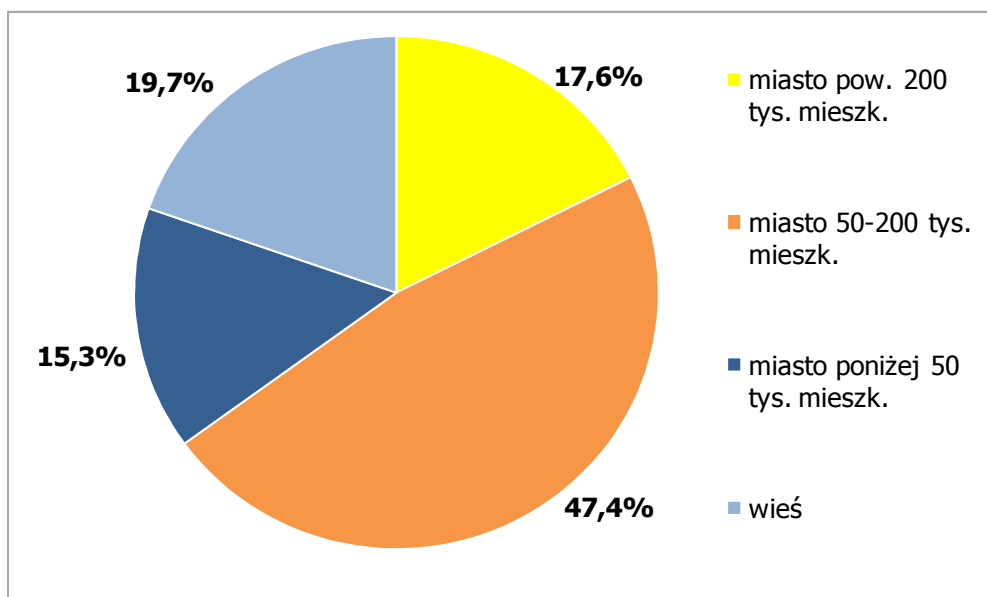


5. Opis wyników badań i analiz

5.1. Obszar I - Rzeczywiste, aktualne kompetencje różnych grup mieszkańców województwa śląskiego

Przeprowadzone badania wśród różnych grup mieszkańców województwa śląskiego (pozostających w wieku produkcyjnym) dostarczyły dane obrazujące potencjał kompetencyjny i kwalifikacyjny zasobów ludzkich na regionalnym rynku pracy.

Wykres 1: Struktura próby mieszkańców w podziale na wielkości miejscowości zamieszkania

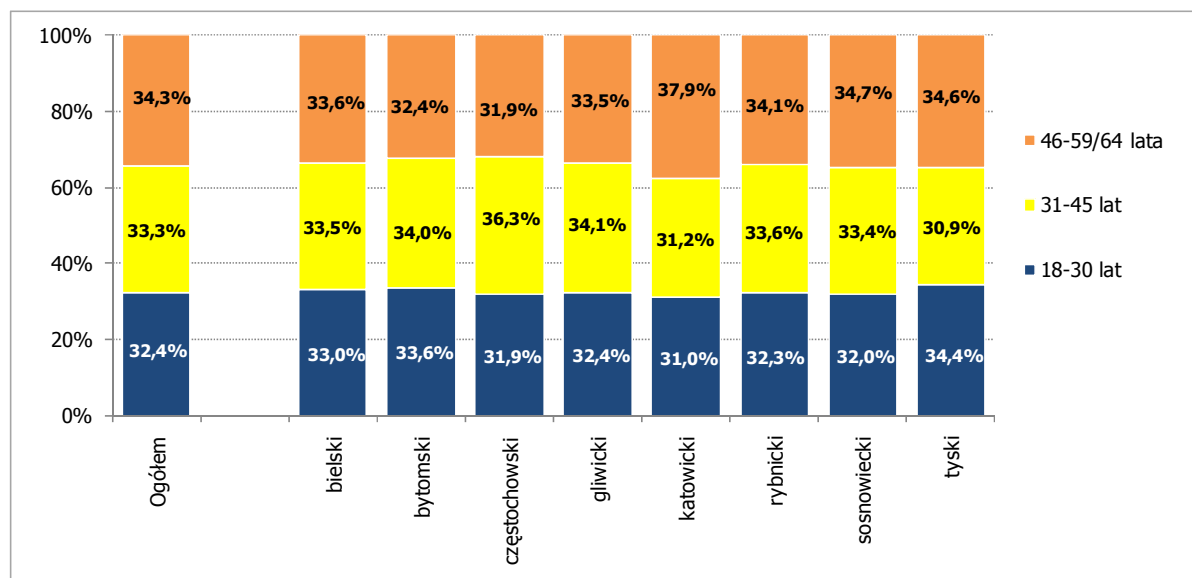


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Respondenci badania to w przeważającej większości osoby zamieszkujące miasta o 50-200 tys. ludności. Blisko 1/5 badanych mieszka na obszarach wiejskich, a niemal co piąty badany jest mieszkańcem dużych miast powyżej 200 tys. mieszkańców (Katowice, Częstochowa, Sosnowiec).



Wykres 2: Wiek mieszkańców w podziale na podregiony



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W badaniu brały udział osoby w wieku produkcyjnym. Jedną trzecią stanowili najmłodsi respondenci – do 30. roku życia, tyle samo osoby pomiędzy 31. a 45. rokiem życia, pozostała 1/3 próby to osoby najstarsze – z grupy wiekowej 45+. Udziały procentowe populacji według regionów odwiedzają przekrój dla całego województwa śląskiego.



Wykres 3: Zawód wyuczony – deklaracje mieszkańców



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W celu diagnozy kwalifikacji zawodowych mieszkańców województwa śląskiego posłużono się klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy wprowadzoną rozporządzeniem MPiPS z dnia 1 czerwca 2007.

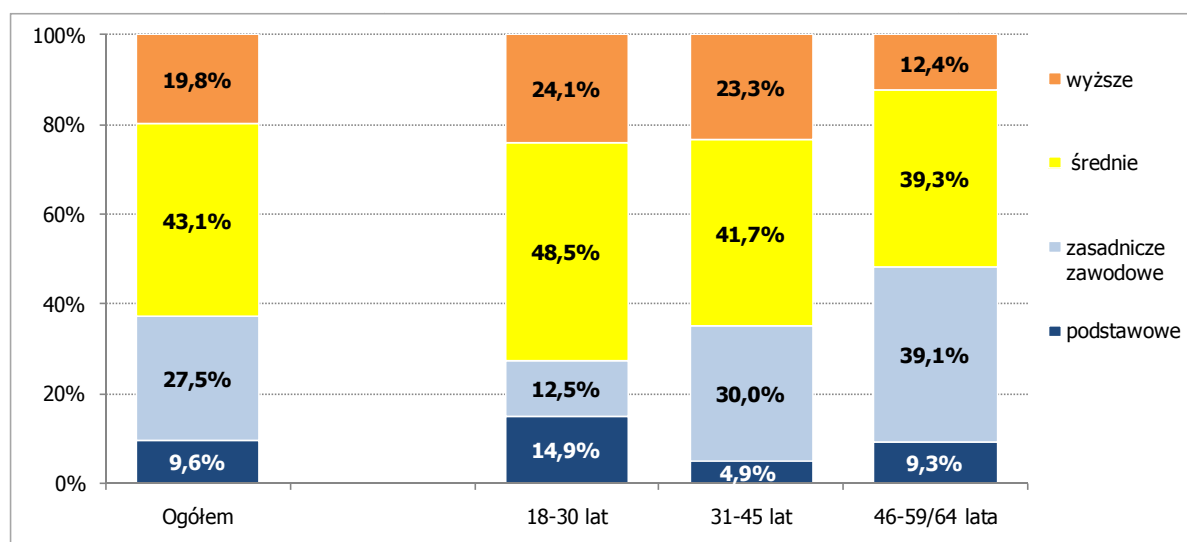
Osiem na dziesięć osób w wieku produkcyjnym w województwie śląskim posiada przynajmniej jeden zawód wyuczony (przy czym co dziesiąty mieszkaniec deklaruje posiadanie dwóch lub więcej zawodów). Wśród osób posiadających kwalifikacje zawodowe dominują pracownicy zakwalifikowani do dużej grupy zawodowej (kod dwucyfrowy 72): Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.



Drugą grupą zawodów pod względem liczebności w badanej populacji są przedstawiciele zawodów należących do średniego personelu technicznego (grupa 31. – 11% badanych). 9,5% udział wśród respondentów stanowią przedstawiciele grupy specjalistów nauk ekonomicznych, prawnych, społecznych, kultury, administracji (grupa 24). Czwartą grupą zawodową pod względem częstości występowania w populacji społeczeństwa śląskiego (na poziomie 8,7%) są przedstawiciele średniego personelu: do której należą pracownicy ds. finansowych i handlowych, pośrednicy handlowi, urzędnicy podatków, pracownicy służb społecznych, kultury, rozrywki (grupa 34).

Istotną grupę stanowią osoby nie posiadające jeszcze wyuczonego zawodu, aktualnie uczestniczące w kształceniu zawodowym lub osoby bez kwalifikacji i nieuczące się. Stanowią one niemal 1/5 ogółu badanych.

Wykres 4: Wykształcenie mieszkańców w podziale na wiek

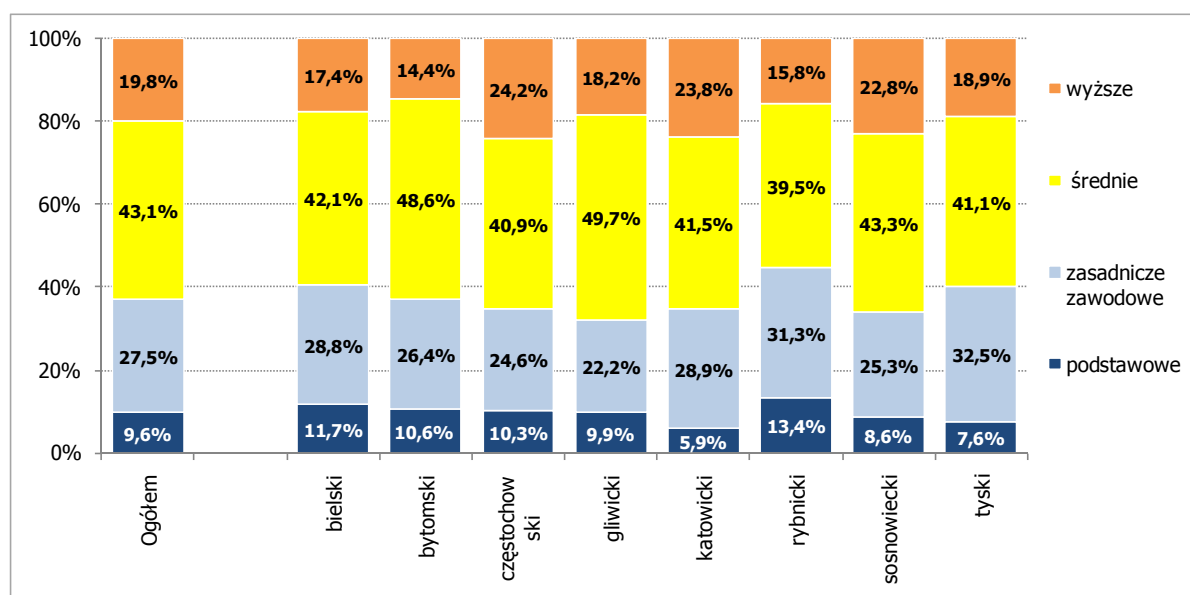


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Największa grupa mieszkańców województwa śląskiego posiada wykształcenie średnie. Kwalifikacje na poziomie zasadniczym zawodowym reprezentowane są wśród 27,5% populacji. 1/5 mieszkańców województwa to osoby o wysokich kwalifikacjach zdobytych na poziomie szkolnictwa wyższego. Niemal 10% respondentów posiada wykształcenie podstawowe. Najniższym poziomem wykształcenia najczęściej legitymują się osoby najstarsze, z kolei najmłodsze w większości posiadają wykształcenie co najmniej średnie.



Wykres 5: Wykształcenie mieszkańców w podziale na podregiony

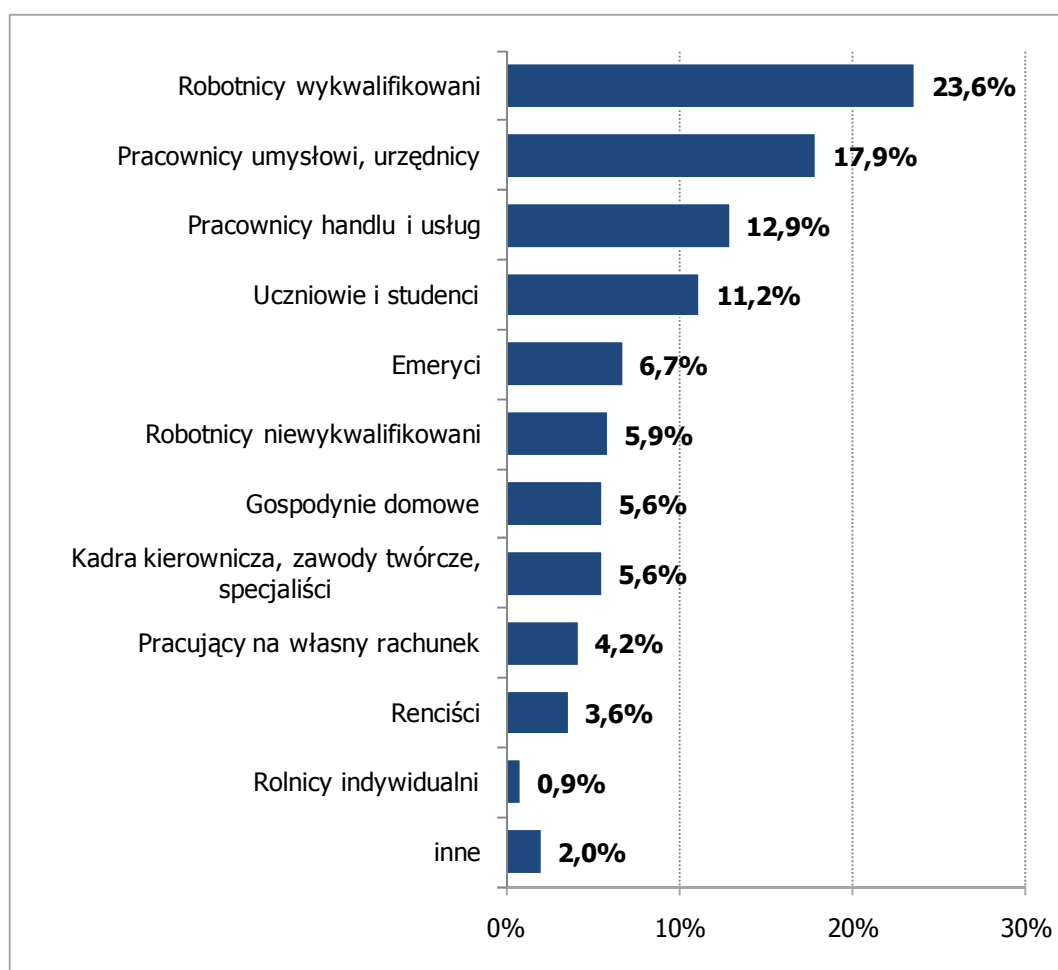


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Struktura wykształcenia mieszkańców poszczególnych podregionów tworzących województwo śląskie jest stosunkowo jednorodna. Podregion rybnicki odróżnia się nieznacznie od średnich wojewódzkich wskaźników i na tle pozostałych charakteryzuje się największymi udziałami mieszkańców z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym oraz najniższym udziałem osób ze średnim wykształceniem i jednym z dwóch najniższych wskaźników osób posiadających wyższe wykształcenie.



Wykres 6: Mieszkańcy w podziale na grupy społeczno-zawodowe

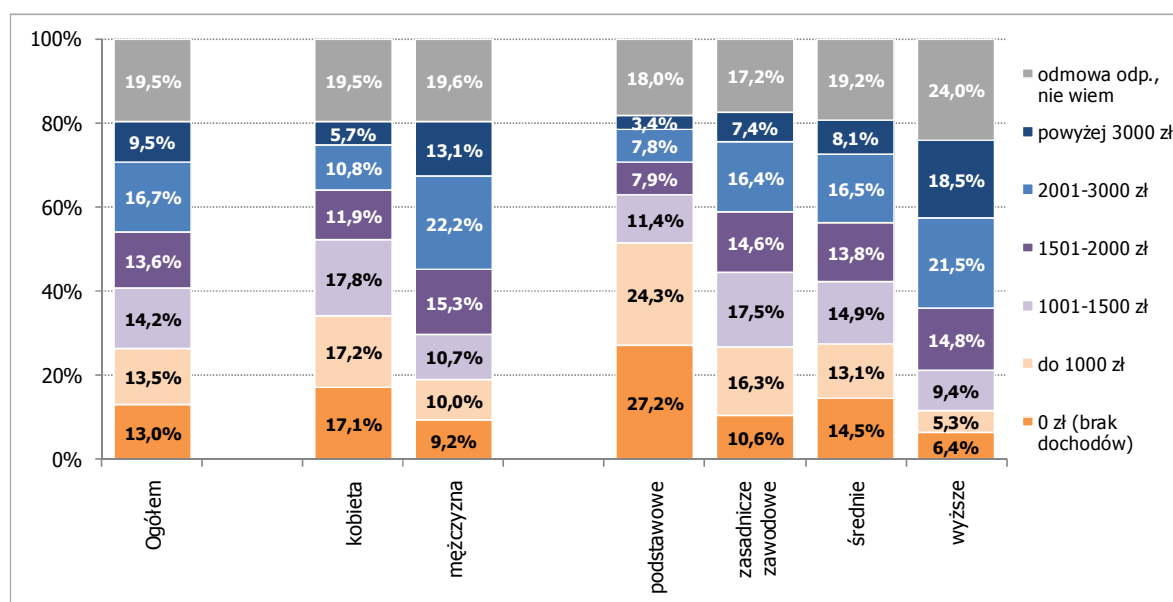


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W przekroju zawodowo-społecznym mieszkańców województwa śląskiego niemal 1/4 populacji to osoby posiadające kwalifikacje i tytuł zawodowy na poziomie robotnika wykwalifikowanego. Pracownicy umysłowi / urzędnicy stanowią blisko 18% populacji. Osoby pracujące w sektorze usług (w tym handel) stanowią trzecią grupę pod względem liczebności – blisko 13% ogółu. Uczniowie i studenci – to ponad 11% mieszkańców województwa śląskiego. Robotnicy niewykwalifikowani stanowią niemal 6% całej populacji.



Wykres 7: Osobiste dochody mieszkańców w podziale na płeć i wykształcenie

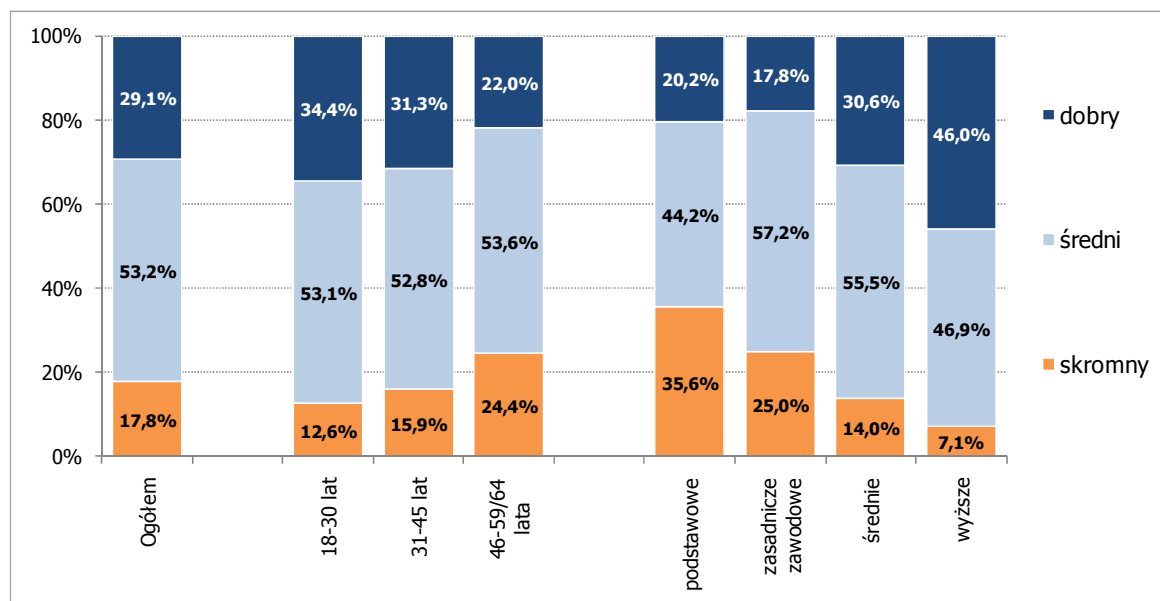


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

13% mieszkańców województwa śląskiego nie uzyskuje żadnych osobistych dochodów – częściej w takiej sytuacji są kobiety oraz osoby o najniższym poziomie wykształcenia. Niemal 30% populacji zarabia miesięcznie do 1500 zł na rękę – takie dochody deklaruje aż 35% kobiet i tylko 21% mężczyzn oraz aż 36% osób o najniższym poziomie wykształcenia i zaledwie 15% mieszkańców legitymujących się wykształceniem wyższym. Najwyższe osobiste dochody – powyżej 2000 zł netto miesięcznie – osiągają osoby o najwyższym poziomie wykształcenia (40%) i dużo częściej mężczyźni niż kobiety (odpowiednio 35% versus 16,5%).



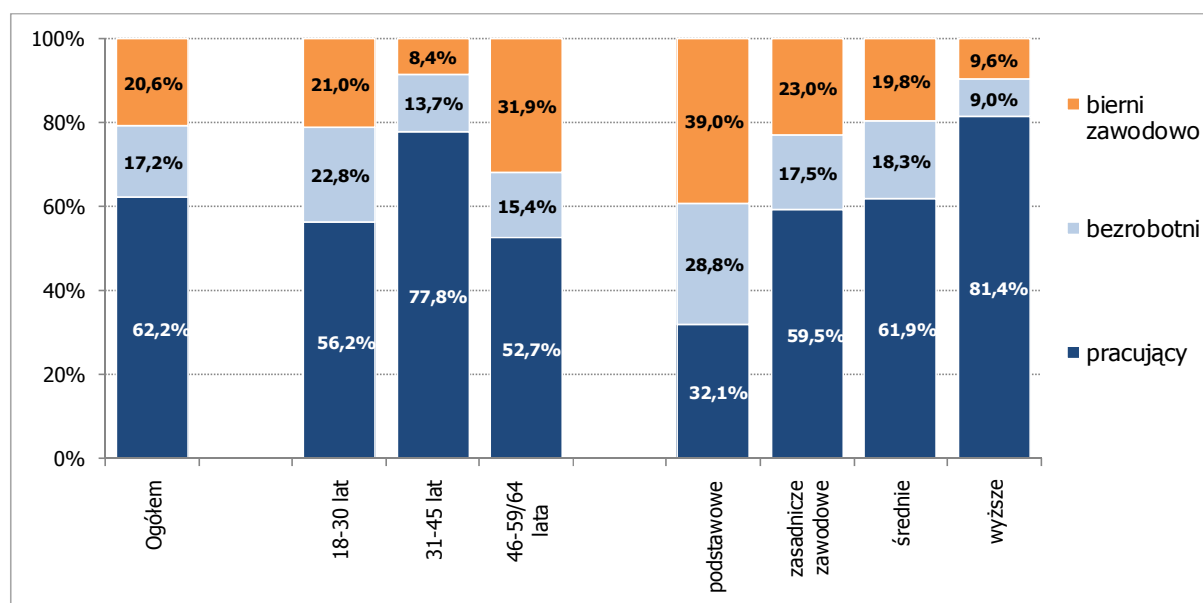
Wykres 8: Subiektywna ocena poziomu życia mieszkańców w podziale na wiek i wykształcenie



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Mniej więcej połowa badanej populacji określa własny poziom życia jako średni („Żyję / Żyjemy średnio – starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy”). Prawie 30% ocenia swój status powyżej poziomu średniego, niecałe 20% - niżej tego poziomu. Liczba ocen pozytywnych wzrasta wraz z poziomem wykształcenia, maleje zaś ze wzrostem wieku.

Wykres 9: Status zawodowy mieszkańców w podziale na wiek i wykształcenie

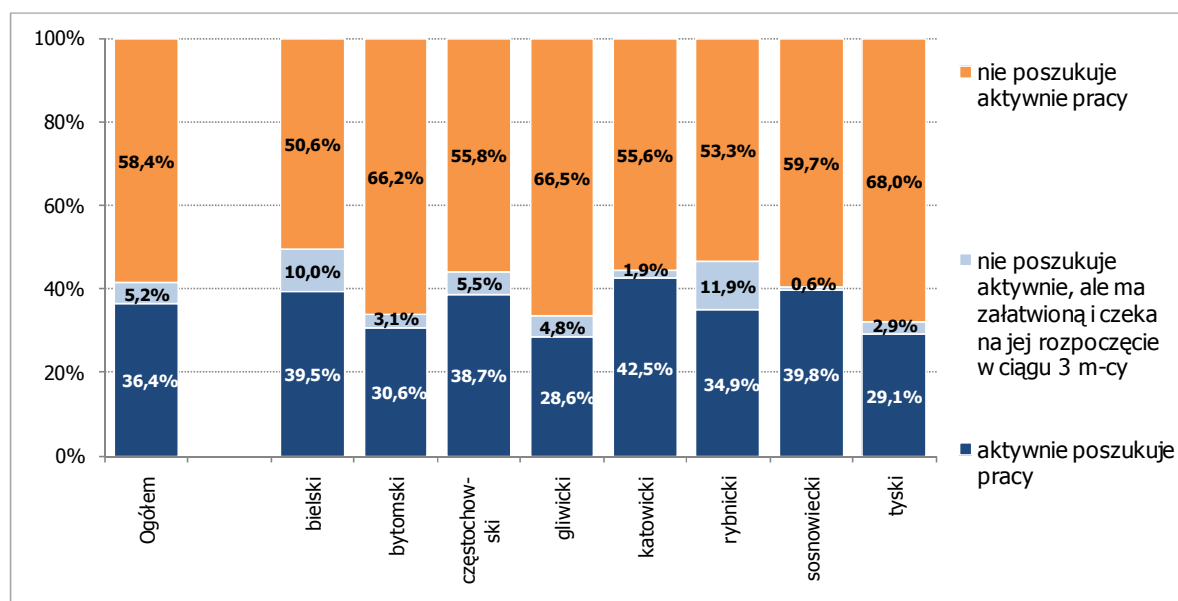


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010



Najwyższy wskaźnik aktywności zawodowej występuje w grupie wiekowej 31-45 lat (niemal 80% osób w tym wieku pracuje) oraz wśród osób z wyższym wykształceniem (ponad 80%). 17% mieszkańców stanowią osoby bezrobotne. Bierni zawodowo najliczniej występują w grupie wiekowej 46-59/64 lata oraz wśród osób legitymujących się wykształceniem podstawowym.

Wykres 10: Aktywność w poszukiwaniu pracy w podziale na podregiony

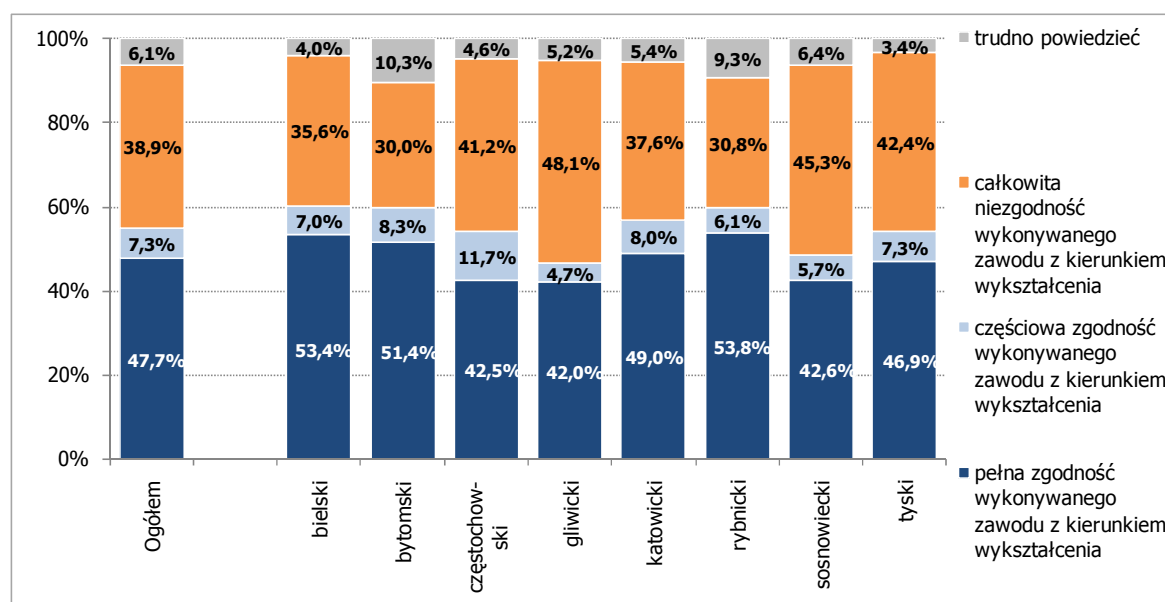


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Niemal 60% osób niepracujących z terenu województwa śląskiego nie poszukuje aktywnie pracy. Najwyższy (negatywny) wskaźnik bierności zawodowej występuje w podregionie tyskim, gliwickim oraz bytomskim (odpowiednio 68%, 66,5% i 66,2%).



Wykres 11: Zgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia w podziale na podregiony

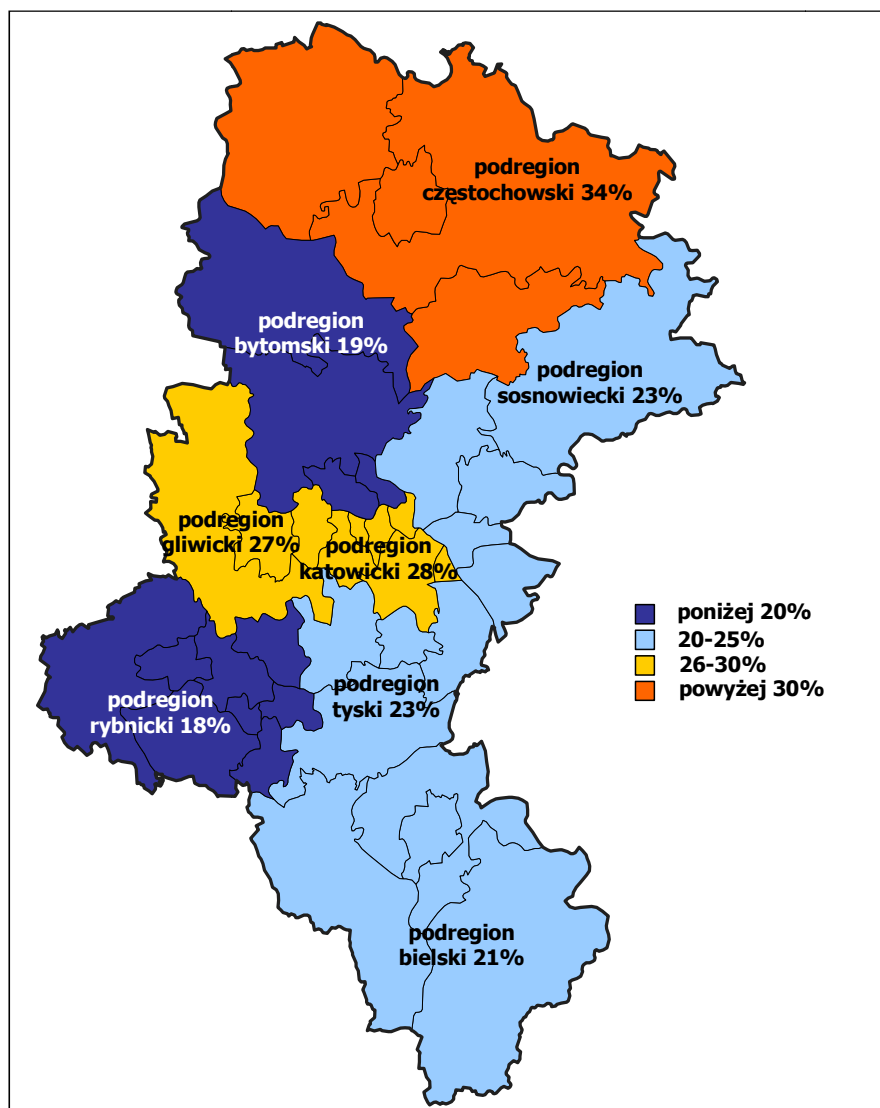


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Ponad połowa populacji osób aktywnych zawodowo w regionie wykonuje prace przynajmniej częściowo zgodne z posiadanymi kwalifikacjami. Równocześnie jednak wysoki jest poziom wskaźnika procentowego opisującego osoby wykonujące zawody niezgodne z posiadanym wykształceniem. Największa niezgodność w tym zakresie występuje w podregionie gliwickim (ponad 48% mieszkańców pracuje lub w ostatniej pracy pracowało całkowicie niezgodnie ze swoim kierunkiem wykształcenia).



Wykres 12: Odsetek osób wykonujących pracę (aktualnie lub ostatnio) poniżej kwalifikacji w podziale na podregiony



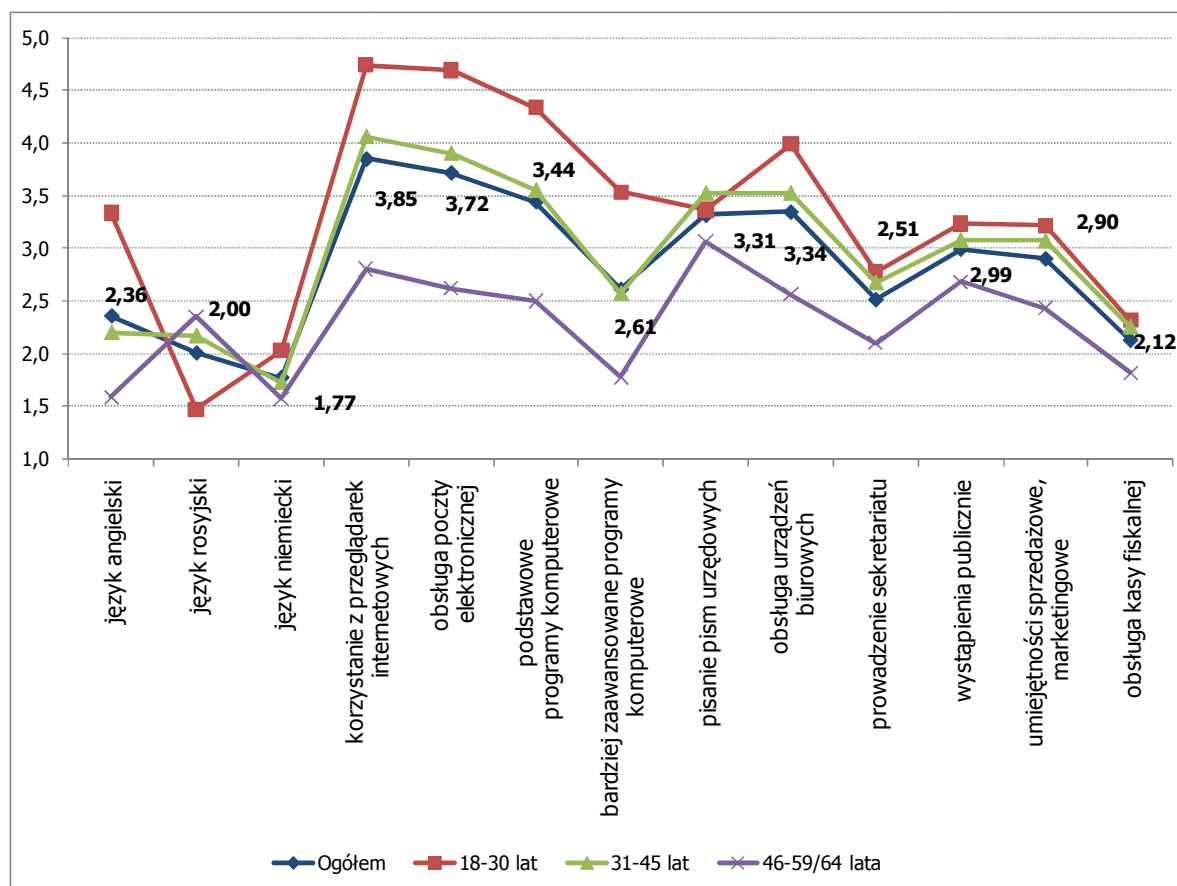
Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Co czwarty mieszkaniec województwa pracuje obecnie (lub pracował w ostatniej pracy) poniżej swoich kwalifikacji. Nieco częściej taka sytuacja dotyczy kobiet (26%) niż mężczyzn (22%), zdecydowanie najczęściej osoby najmłodsze – poniżej 30 roku życia (35% z nich). Częściej poniżej swoich kwalifikacji pracują osoby legitymujące się wykształceniem średnim (30%), dużo rzadziej – wyższym (17%).

Podregion częstochowski jest najliczniej reprezentowany przez pracowników, którzy wykonują pracę poniżej posiadanych kwalifikacji. Najniższy wskaźnik w tym zakresie występuje w podregionie rybnickim oraz bytomskim.



Wykres 13: Samoocena poziomu posiadania wybranych umiejętności w podziale na wiek (średnia na skali 1-5, gdzie 1 = brak danej umiejętności, 5 = bardzo dobra ocena danej umiejętności)



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W populacji respondentów występują znaczne różnice w ocenie poziomu posiadanych umiejętności ze względu na wiek badanych. W grupie osób w przedziale wiekowym 18-30 lat umiejętnościami ocenionymi na najwyższym poziomie są umiejętności związane z obsługą i wykorzystaniem komputerów, Internetu i programów informatycznych - średnie oceny wynoszą około 4,5 na 5-stopniowej skali. Ta grupa wiekowa najniżej oceniła swoje umiejętności w zakresie znajomości języków: rosyjskiego (średnia 1,5) i niemieckiego (średnia: 2 pkt.).

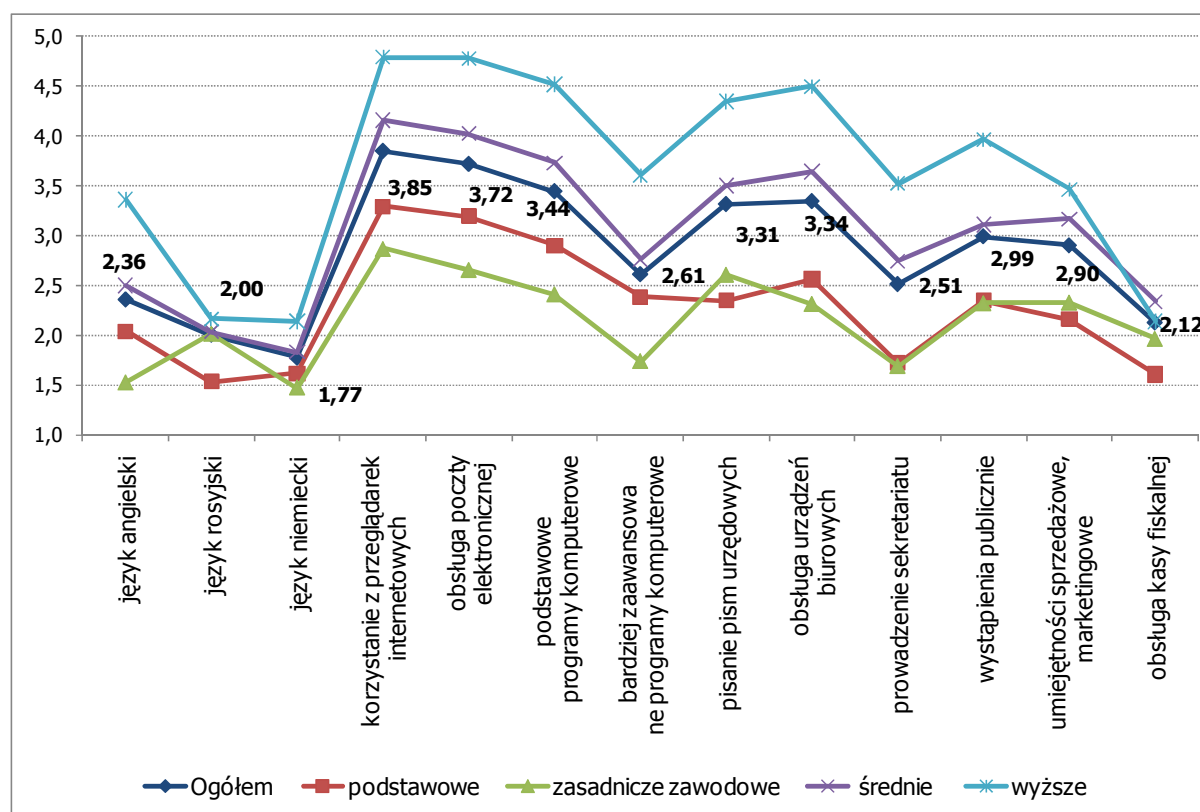
Także w grupie wiekowej 31-45 lat umiejętność korzystania z przeglądarek internetowych oraz obsługa poczty elektronicznej to najwyżej ocenione umiejętności (średnio około 3,5-4 pkt.). Najślabiej respondenci w tej grupie wiekowej ocenili posiadanie umiejętności posługiwania się językiem niemieckim (średnia 1,77).

W najstarszej grupie wiekowej badani przypisali najwyższą ocenę opanowania umiejętności pisania pism urzędowych (średnia ocena wynosi 3 pkt.) oraz korzystania z przeglądarek internetowych (śr. 2,8) i wystąpień publicznych (średnia: 2,8).



Najniżej ta grupa wiekowa oceniła swoje umiejętności w posługiwaniu się językami: niemieckim i angielskim (średnie oceny 1,6 pkt.).

Wykres 14: Samoocena poziomu posiadania wybranych umiejętności w podziale na wykształcenie (średnia na skali 1-5, gdzie 1 = brak danej umiejętności, 5 = bardzo dobra ocena danej umiejętności)



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Poziom wykształcenia wyraźnie różnicuje populację śląską pod kątem oceny posiadania określonych umiejętności i kompetencji zawodowych. Osoby z wykształceniem podstawowym najniżej oceniają własne kompetencje w zakresie posługiwania się językami obcymi (zwłaszcza rosyjskim i niemieckim – średnie oceny 1,5-1,6) oraz w zakresie obsługi kasy fiskalnej (1,6). Najwyżej w tej grupie badanych oceniono posiadanie umiejętności związanych z posługiwaniem się komputerem tj.: korzystaniem z przeglądarek internetowych (śr. 3,3 pkt.), obsługą poczty elektronicznej (śr. 3,2 pkt.) oraz znajomością podstawowych programów komputerowych (śr. 2,9).

W grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym na najniższym poziomie umiejętności oceniono znajomość języka angielskiego i niemieckiego – średnio na poziomie 1,5 pkt., a także w zakresie korzystania z bardziej zaawansowanych programów komputerowych oraz w zakresie obsługi sekretariatu (śr. 1,7 pkt.). Jako najlepiej opanowane umiejętności osoby te oceniają własne kompetencje z obszaru technik komputerowych tj. korzystanie z przeglądarek internetowych



(śr. 2,9 pkt.) oraz obsługę poczty elektronicznej (2,7), a także umiejętność pisania pism urzędowych (śr. 2,6 pkt.).

Warto zauważyć, iż osoby z podstawowym wykształceniem ogólnie wyżej oceniają posiadanie podstawowych umiejętności dotyczących korzystania z technik komputerowych niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

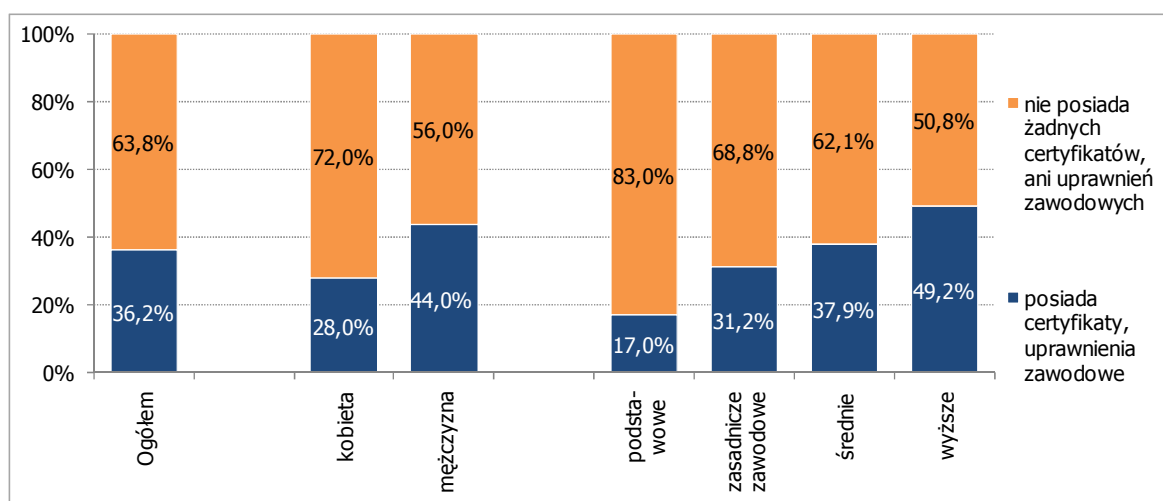
Respondenci legitymujący się wykształceniem średnim podobnie jak wcześniej analizowane grupy najwyżej ocenili umiejętności związane z technikami komputerowymi – wysoka ocena w granicach 4 pkt. na 5-stopniowej skali oraz w zakresie obsługi urządzeń biurowych (śr. 3,65 pkt.). Najniższy poziom umiejętności w tej grupie badanych przypisano znajomości języka niemieckiego (śr. 1,8 pkt.) i rosyjskiego (2 pkt.), a także w zakresie obsługi zaawansowanych programów komputerowych (śr. 2,8 pkt.) i obsługi kasy fiskalnej (śr. 2,3 – choć jednocześnie osoby z wykształceniem średnim oceniły tę umiejętność najwyżej ze wszystkich).

Najwyższe poziomy posiadania badanych umiejętności (dotyczy wszystkich kompetencji) wskazują osoby z wykształceniem wyższym. Najwyższe oceny w tej grupie badanych przypisano umiejętnościom związanym z wykorzystaniem technik komputerowych (korzystanie z przeglądarek internetowych, obsługą poczty elektronicznej, podstawowymi programami komputerowym) – bardzo wysokie oceny średnia: 4,5 – 4,8 pkt. Na wysokim poziomie respondenci z tej grupy ocenili ponadto umiejętność obsługi urządzeń biurowych (śr. 4,5) i pisanie pism urzędowych (śr. 4,35 pkt.). W porównaniu do pozostałych, najwyższa jest tu także deklarowana znajomość języków obcych, zwłaszcza angielskiego (ocena umiejętności na średnim poziomie 3,4 pkt.).

Najśłabsze oceny umiejętności absolwentów uczelni wyższych przypisane zostały znajomości języka niemieckiego i rosyjskiego oraz obsłudze kas fiskalnych (wszystkie na poziomie 2,1 pkt.).



Wykres 15: Posiadanie uprawnień zawodowych, certyfikatów w podziale na płeć i wykształcenie



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

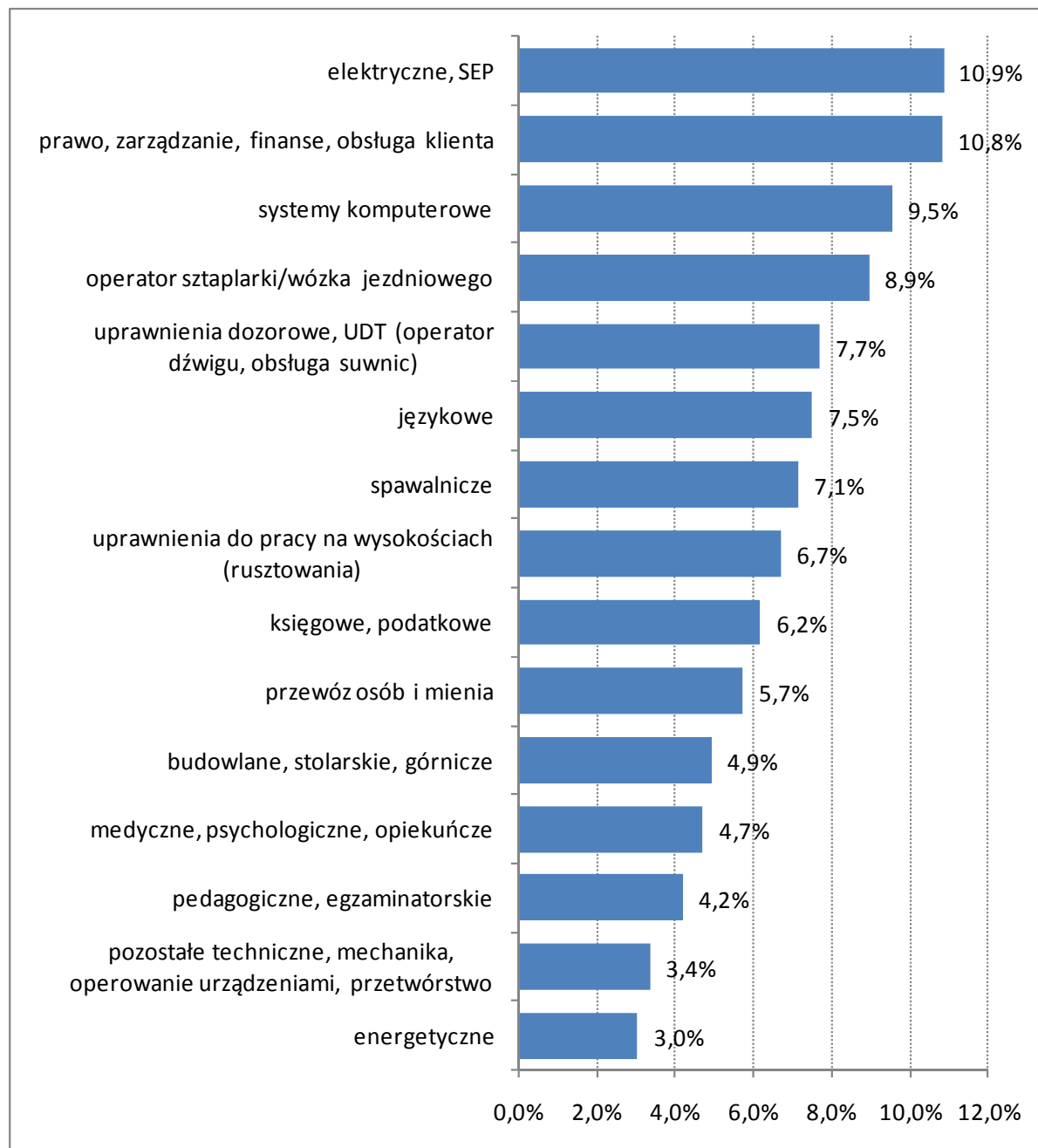
Nieco ponad 1/3 mieszkańców województwa śląskiego (w tym 44% mężczyzn i tylko 28% kobiet) deklaruje, iż posiada uprawnienia i certyfikaty zawodowe, potwierdzające posługiwanie się specjalistycznymi umiejętnościami i wiedzą zawodową. W przekroju grup pod względem wieku najwyższy odsetek osób posiadających uprawnienia występuje wśród osób w wieku 31-45 lat, grupie najaktywniejszych zawodowo. Certyfikaty zawodowe posiada co drugi mieszkaniec z wyższym wykształceniem, niemal 40% osób legitymujących się wykształceniem średnim, 30% - z zasadniczym i tylko 17% osób posiadających wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne.

Posiadanie specjalistycznych uprawnień zawodowych, formalnie potwierdzonych przez uprawnione instytucje certyfikujące deklaruje 44% osób aktualnie pracujących i tylko 24% niepracujących.

Najniższy wskaźnik badanego zagadnienia występuje w podregionie tyskim (25% mieszkańców posiada uprawnienia zawodowe), najwyższy zaś – w sosnowieckim (45%) oraz tyskim (42%).



Wykres 16: Posiadane uprawnienia i certyfikaty zawodowe – deklaracje mieszkańców (tylko osoby posiadające jakiegokolwiek uprawnienia lub certyfikaty, tj. 36% ogółu)



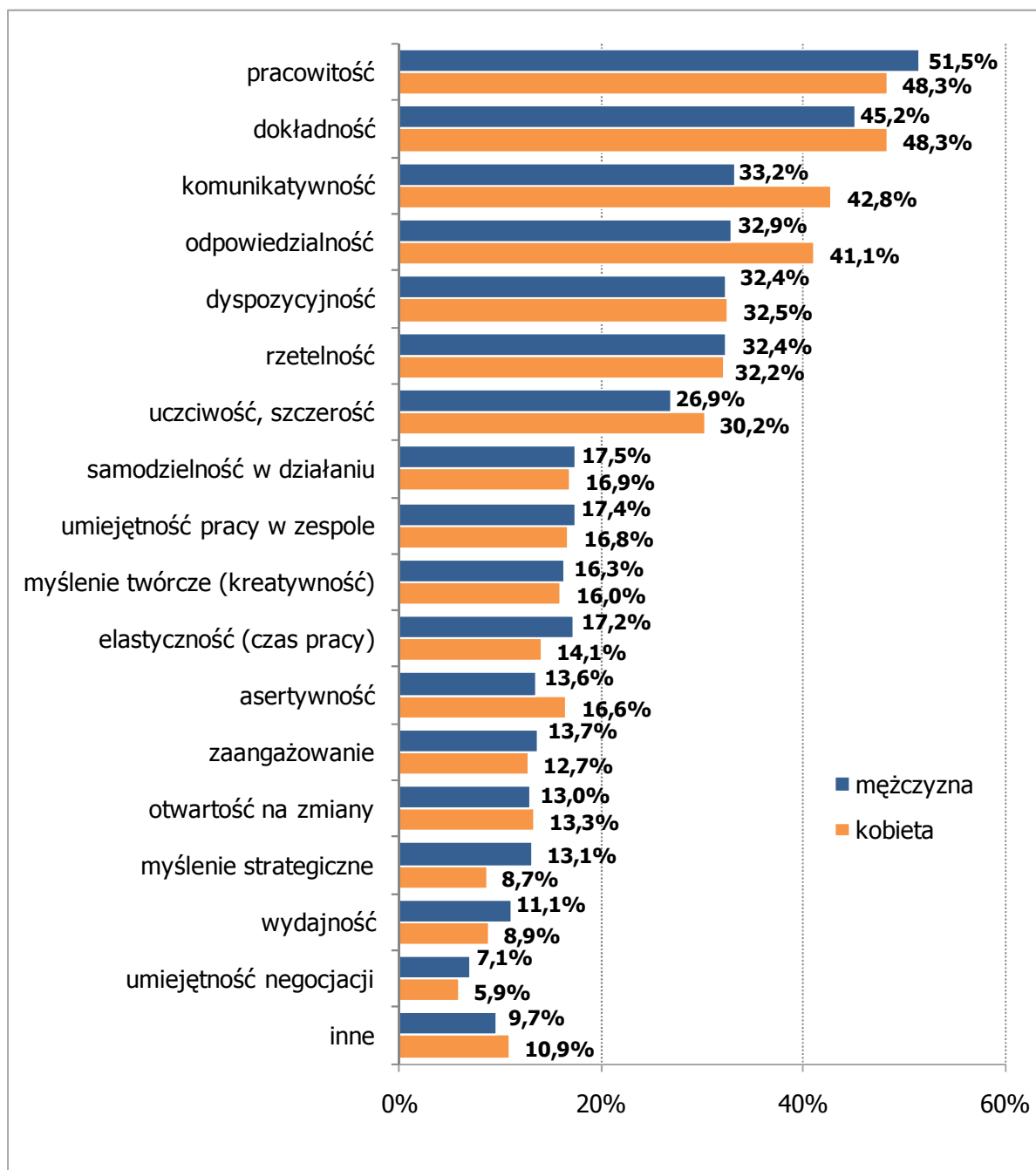
Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Do najczęściej posiadanych uprawnień zawodowych należą uprawnienia elektryczne (tzw. SEP) – niemal 11% odpowiedzi - oraz uprawnienia związane ze stosowaniem prawa, podatkami, finansami, obsługą klienta – 10% wskazań respondentów posiadających uprawnienia. Niemal co dziesiąty w tej grupie badanych posiada specjalistyczne uprawnienia w zakresie użytkowania komputerów i technologii IT. Uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych uzyskało 9% badanych,



a niemal 8% respondentów legitymuje się specjalistycznymi uprawnieniami zawodowymi nadawanymi przez instytucje typu Urząd Dozoru Technicznego.

Wykres 17: Ocena własnych atutów jako pracownika w podziale na płeć



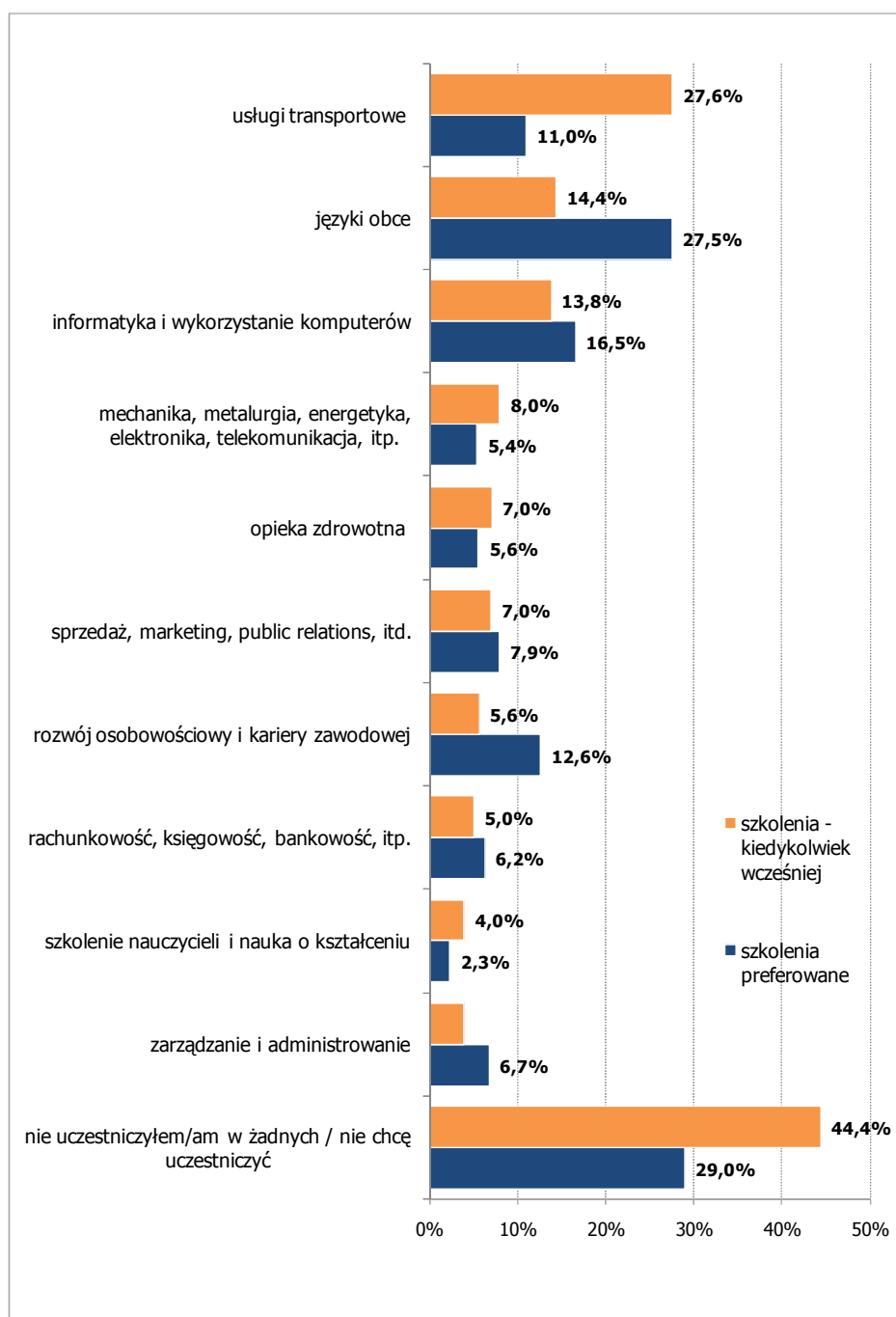
Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Respondenci zostali poproszeni o podanie maksymalnie pięciu cech lub umiejętności, które uważają za swoje atuty jako (potencjalnego) pracownika. Do najważniejszych atutów na rynku pracy mieszkańcy województwa śląskiego zaliczają takie cechy jak: pracowitość i dokładność (50% opinii)



oraz dokładność (47%). Komunikatywność i odpowiedzialność częściej jest wskazywana przez kobiety. Natomiast rzetelność i dyspozycyjność zostały przez obie płcie w równym stopniu ocenione na poziomie 32% odpowiedzi.

Wykres 18: Uczestnictwo w szkoleniach oraz preferowane kierunki szkoleń



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010



Znacząca grupa respondentów (44%) w okresie ostatnich 12 miesięcy nie uczestniczyła w żadnych formach szkolenia, uzupełniania wiedzy czy umiejętności zawodowych. Blisko 1/3 badanych nie przejawia zainteresowania odbyciem żadnych szkoleń ani kursów.

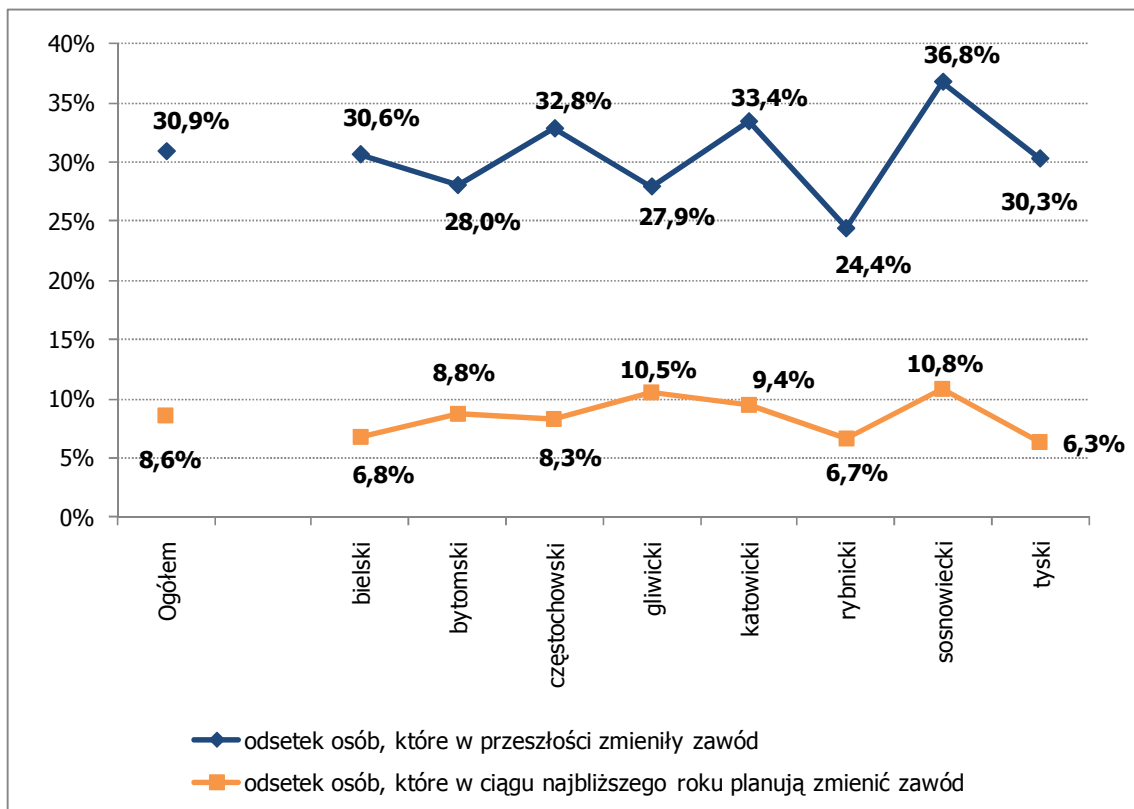
Osoby, które w ostatnim czasie uczestniczyły w procesie doskonalenia zawodowego najczęściej brały udział w kursach związanych z usługami transportowymi (prawo jazdy różnych kategorii, przewóz towarów i osób, przewóz ładunków niebezpiecznych – ADR itp.). W szkoleniach tego typu uczestniczyło 28% badanych.

Na drugim miejscu pod względem liczebności uczestników znalazły się kursy z zakresu znajomości języków obcych oraz kursy komputerowe – w obu typach szkoleń uczestniczyło po 14% badanych).

Analizując przyszłe preferencje respondentów związane z udziałem w kursach i szkoleniach największym zainteresowaniem cieszą się kursy nauki języków obcych (ponad 27% odpowiedzi) oraz kursy podnoszące umiejętności w zakresie obsługi komputera i wykorzystania programów użytkowych – 16,5 % wskazań respondentów. 13% osób badanych wyraża potrzebę udziału w szkoleniach rozwoju osobistego oraz związanych z zarządzaniem karierą zawodową.



Wykres 19: Mobilność zawodowa - odsetek osób, które zmieniły lub planują zmienić zawód w podziale na podregiony



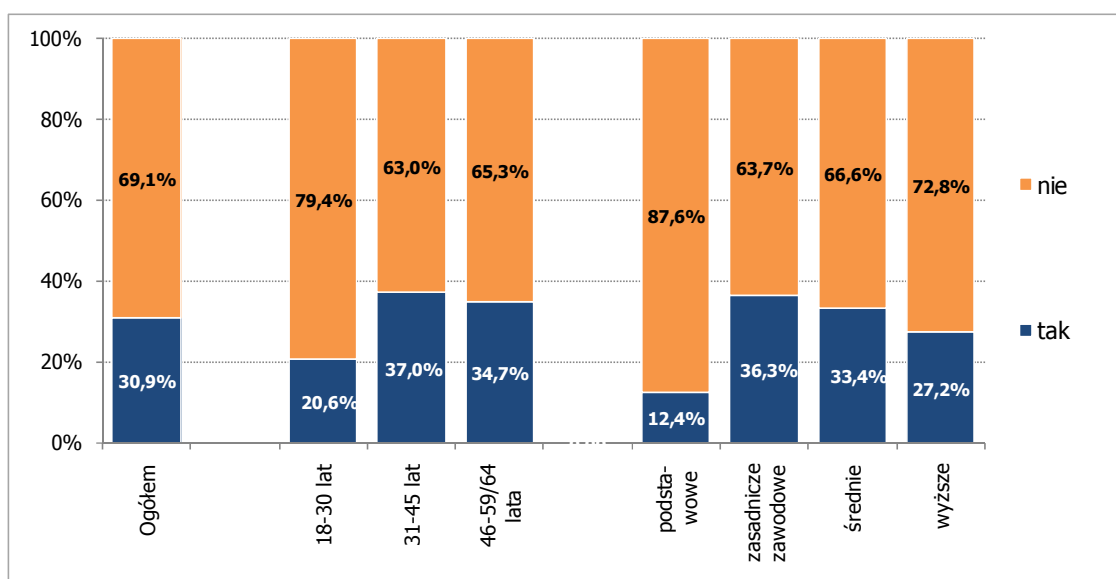
Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Mobilność zawodowa mieszkańców kształtuje się na poziomie 30% całej populacji. Jest jednak ona mocno zróżnicowana w poszczególnych podregionach województwa. Najwyższy odsetek osób zmieniających zawód występuje w podregionie sosnowieckim (37%), najniższy - w podregionie rybnickim (24% badanych). Zawód częściej zmieniali mężczyźni (33%) niż kobiety (28%), oraz osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim (około 35%), podczas gdy osoby z wykształceniem wyższym tylko 27%, zaś podstawowym – zaledwie 12%.

Kwalifikacje zawodowe zmieniała więcej niż co trzecia osoba aktualnie pracująca (36%) i tylko co piąta (22%) niepracująca.



Wykres 20: Zmiana zawodu w podziale na wiek i wykształcenie

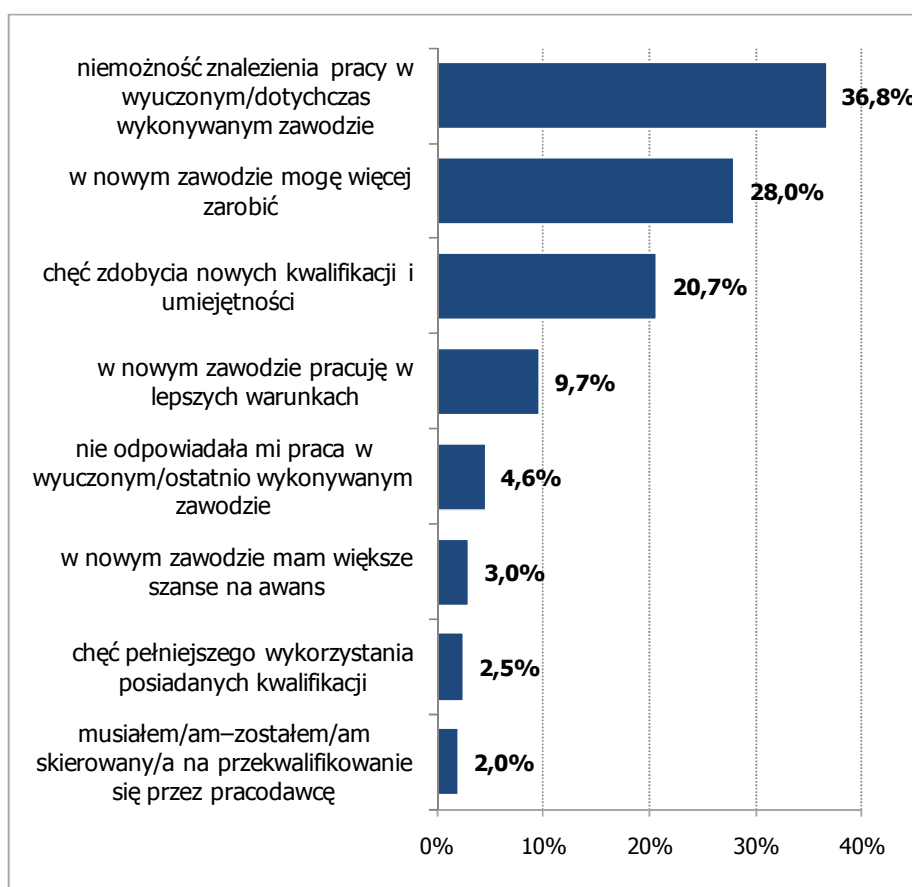


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Blisko 70% mieszkańców województwa śląskiego dotychczas nie dokonywała zmiany zawodu. Najbardziej mobilne zawodowo są osoby w przedziale wieku 31-45 lat, tradycyjnie uznanym za najbardziej sprzyjający dokonywaniu zmian kwalifikacji. Zmiany zawodu najczęściej dokonywały osoby posiadające kwalifikacje na poziomie zasadniczym zawodowym oraz średnim – około 1/3. Absolwenci szkół podstawowych najrzadziej dokonywali zmiany dotychczas wykonywanych zawodów – jedynie nieco ponad 12% tych osób zmieniali dotychczas swoją profesję.



Wykres 21: Deklarowane powody zmiany pracy

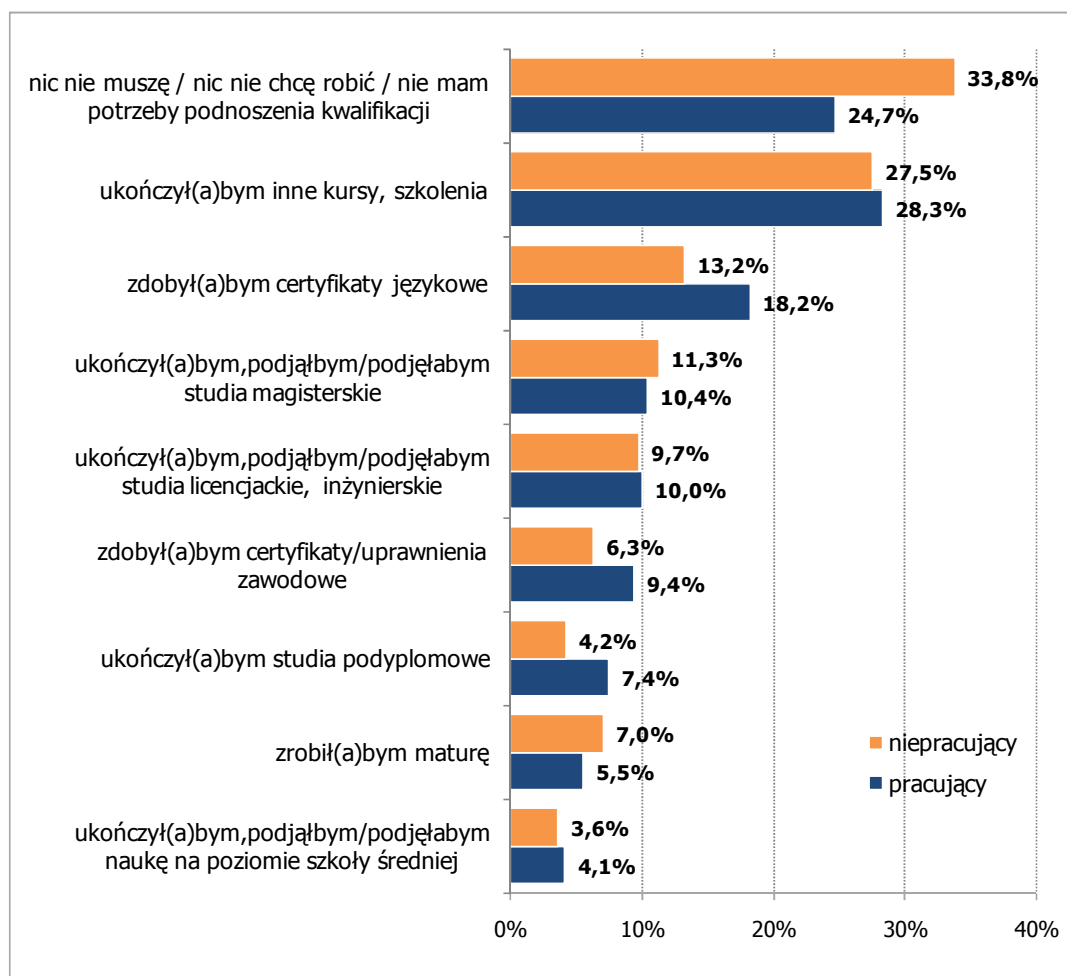


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Najczęstszym powodem zmiany zawodu jest brak możliwości znalezienia pracy w wyuczonym lub dotychczas wykonywanym zawodzie – sytuacja ta dotyczy co trzeciej osoby, która kiedykolwiek zmieniła zawód lub przekwalifikowała się. Innym powodem zmian są względy finansowe i możliwość uzyskiwania większych dochodów w innym zawodzie (28% odpowiedzi). Chęć zdobycia nowych kwalifikacji i możliwość rozwoju zawodowego jako przyczynę zmiany zanaczyła w odpowiedziach 1/5 respondentów.



Wykres 22: Preferowane przez mieszkańców możliwości podniesienia własnych kwalifikacji w podziale na status zawodowy



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

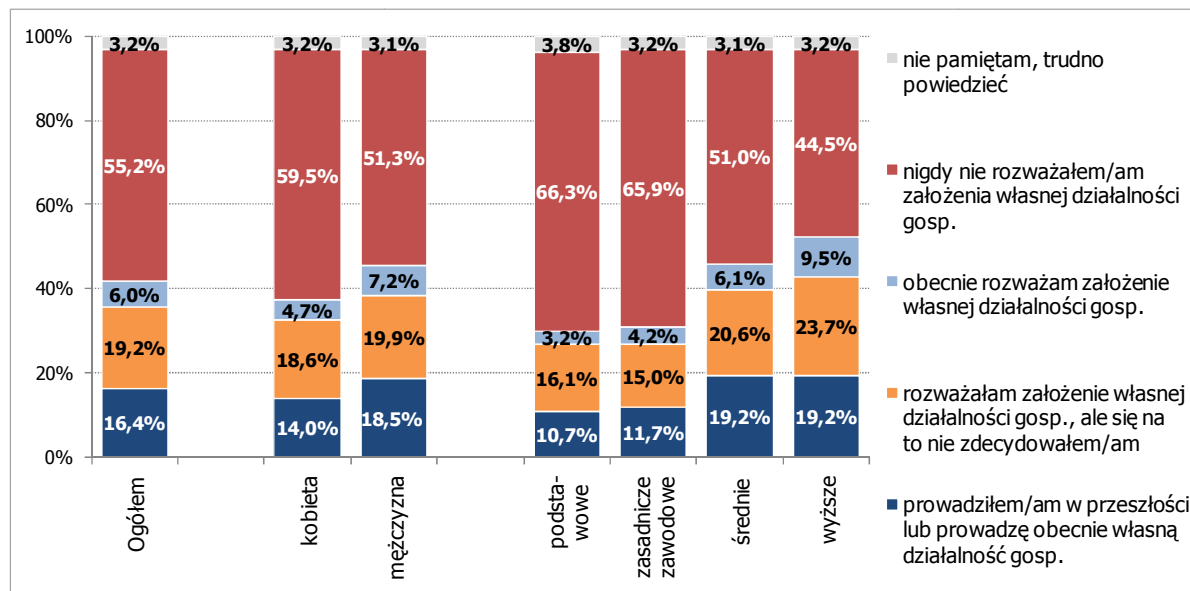
Respondenci, zapytani, co chcieliby zrobić dla podniesienia swoich kwalifikacji (przy założeniu, że mieliby możliwości czasowe i finansowe), najczęściej odpowiadali, że chcieliby ukończyć kursy lub szkolenia doskonalące posiadane umiejętności. Deklaruje takie działanie na podobnym poziomie zarówno grupa osób pracujących, jak i niepracujących.

Zdobycie kwalifikacji na poziomie szkoły wyższej jest istotne dla około 20% respondentów (na zbliżonym poziomie zarówno wśród osób pracujących, jak i niepracujących).

Na uwagę zasługuje informacja, iż 1/3 osób niepracujących ocenia, iż nie ma potrzeby podnoszenia kwalifikacji i nie musi nic robić w tym zakresie.



Wykres 23: Postawy wobec założenia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć i wykształcenie



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Wyniki badania wskazują, iż w województwie śląskim postawy przedsiębiorcze (przejawiające się zarówno przez aktualnie lub w przeszłości prowadzenie działalności gospodarczej, a także rozważaniem takiej możliwości) reprezentowane są przez ponad 40% mieszkańców.

Ponad 16% respondentów posiada doświadczenia w prowadzeniu własnej firmy i byciu przedsiębiorcą – częściej przedsiębiorcami są mężczyźni (18,5%) oraz osoby legitymujące się co najmniej średnim wykształceniem. Istotnie niższy wskaźnik przedsiębiorczości występuje w grupie osób posiadających wykształcenie podstawowe oraz zasadnicze zawodowe – tylko nieco ponad co dziesiąta osoba w tych grupach prowadzi lub prowadziła własną firmę.



5.1.1. Charakterystyka wybranych grup mieszkańców województwa śląskiego

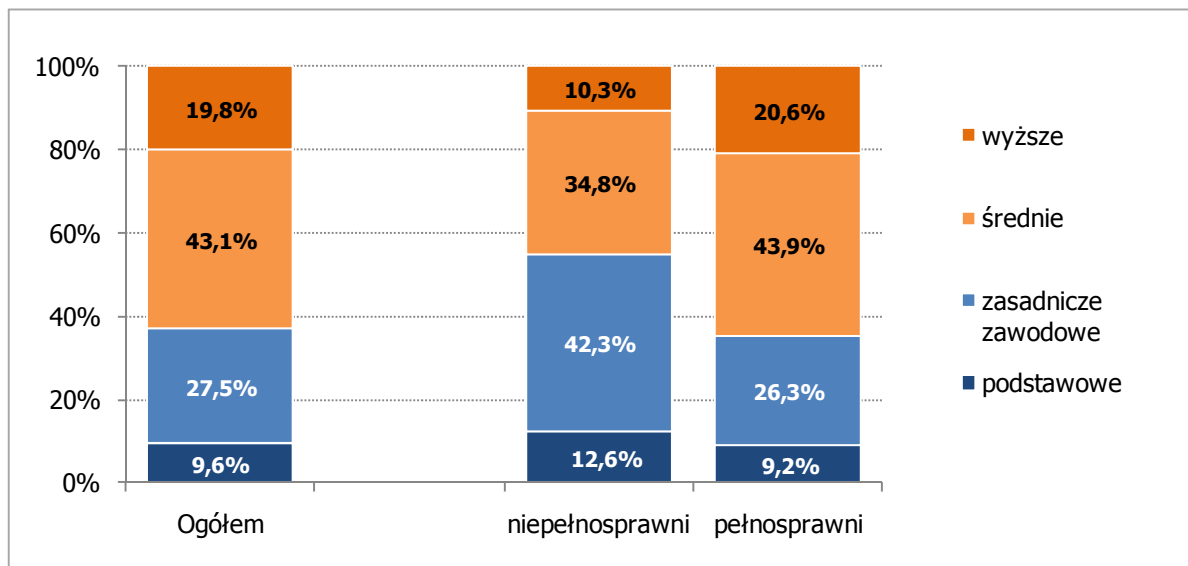
W ramach struktury społecznej populacji województwa śląskiego wyodrębniono dwie grupy mieszkańców znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Analizie poddano grupę osób niepełnosprawnych oraz osoby z grupy wiekowej 50+.

Osoby niepełnosprawne

W badanej zbiorowości mieszkańców województwa śląskiego 6,5% stanowiły osoby deklarujące posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. W roku 2009 liczba osób w wieku produkcyjnym niepełnosprawnych prawnie wynosiła w Polsce niemal 2,1 mln (dokładnie 2.068 tys.), co stanowiło 8,7% ludności w tym wieku ³. 3,3% badanych mieszkańców odmówiło udzielenia odpowiedzi na pytanie dotyczące niepełnosprawności.

Struktura wykształcenia

Wykres 24: Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych w porównaniu do osób pełnosprawnych



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych na tle osób pełnosprawnych różni się i cechuje się wyższym odsetkiem respondentów posiadających wykształcenie elementarne, na poziomie szkoły

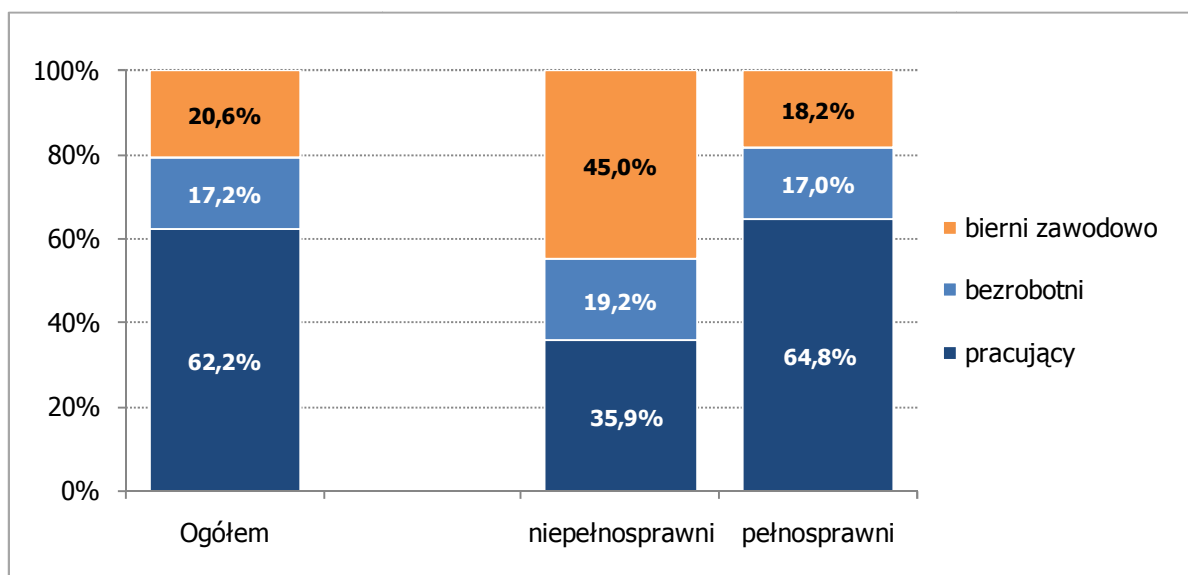
³ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>



podstawowej (odpowiednio wśród osób niepełnosprawnych wynosi 12,6%, wśród osób pełnosprawnych – 9,2%). Znacznie większy jest też w analizowanej grupie udział osób posiadających świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej – ponad 42% ogółu. Dla porównania wśród osób pełnosprawnych takie świadectwa posiada 26,3% respondentów. Osoby niepełnosprawne charakteryzują się niższym o niemal 10 punktów procentowych wskaźnikiem udziału osób z wykształceniem średnim (34,8% *versus* 43,9%) oraz o połowę niższym udziałem w grupie osób z wykształceniem wyższym (10,3% *versus* 20,6%).

Status na rynku pracy

Wykres 25: Status zawodowy osób niepełnosprawnych w porównaniu do osób pełnosprawnych



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

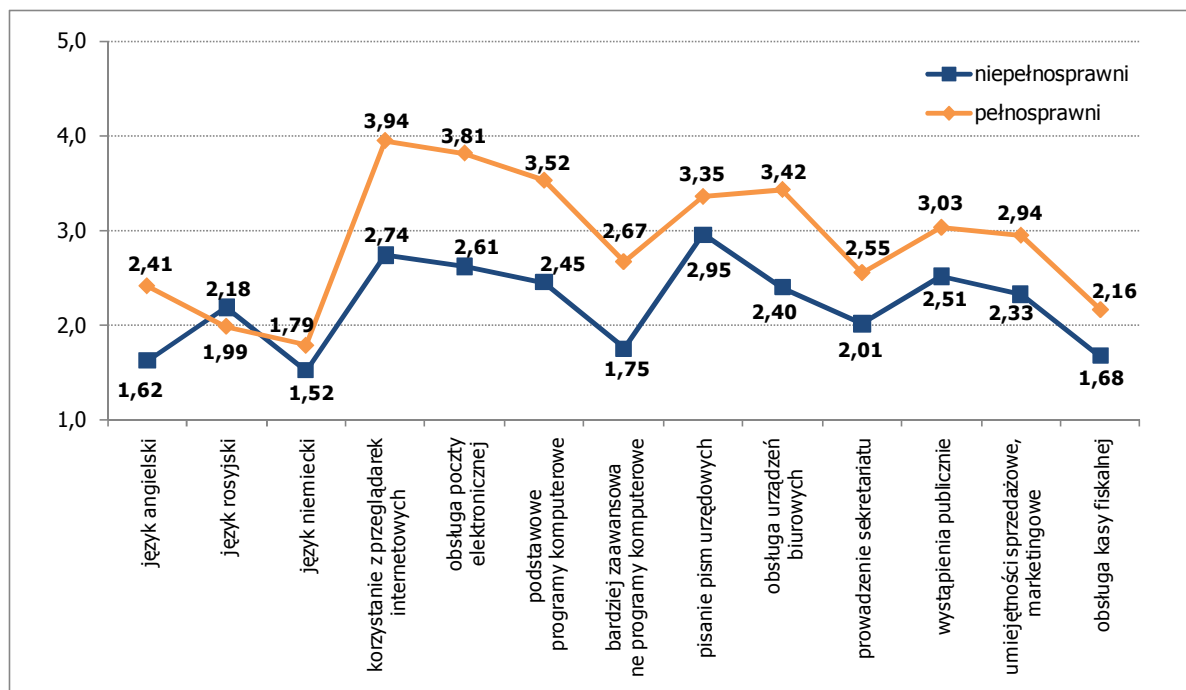
Wskaźniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce są niskie. Według badania BAEL w 2009 roku aktywnych zawodowo było w Polsce 24,6% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. Współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł 75,3%.⁴

Wyniki uzyskane w niniejszym badaniu potwierdzają wysoki wskaźnik bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie śląskim. 45% wśród osób niepełnosprawnych to osoby nieaktywne zawodowo, a tylko 36% pracuje. Udział osób niepełnosprawnych w grupie bezrobotnych wynosi 19% i jest wyższy o 2 punkty procentowe w stosunku do osób pełnosprawnych.

⁴ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>



Wykres 26: Samoocena poziomu posiadania wybranych umiejętności w opinii osób niepełnosprawnych (średnia na skali 1-5, gdzie 1 = brak danej umiejętności, 5 = bardzo dobra ocena danej umiejętności)



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Ocena posiadanych umiejętności zawodowych w grupie osób niepełnosprawnych kształtuje się na wyraźnie niższym poziomie w porównaniu do grupy pełnosprawnych respondentów w zakresie niemal wszystkich badanych umiejętności (z wyjątkiem znajomości języka rosyjskiego, który w obu badanych populacjach pozostaje na zbliżonym poziomie oceny średniej w granicach 2 na 5 – stopniowej skali).

Największe różnice zaznaczają się w obrębie umiejętności posługiwania się komputerem oraz korzystaniem z komputerowych programów użytkowych. Średnia ocena osób niepełnosprawnych w zakresie tych umiejętności oscyluje w granicach średniej oceny 2,6 pkt., wśród osób pełnosprawnych wynosi ona blisko 3,8 pkt.

Najwyżej ocenioną umiejętnością przez osoby niepełnosprawnych jest pisanie pism urzędowych (średnia ocena – 2,95 pkt.) oraz korzystanie z przeglądarek internetowych (średnia: 2,74 pkt.). Najniższa ocena przypisana została znajomości języka niemieckiego (średnia: 1,52) oraz angielskiego (1,62), nisko także ocenione zostały umiejętność obsługi kasy fiskalnej (1,68) oraz umiejętność korzystania z zaawansowanych programów komputerowych (1,75).

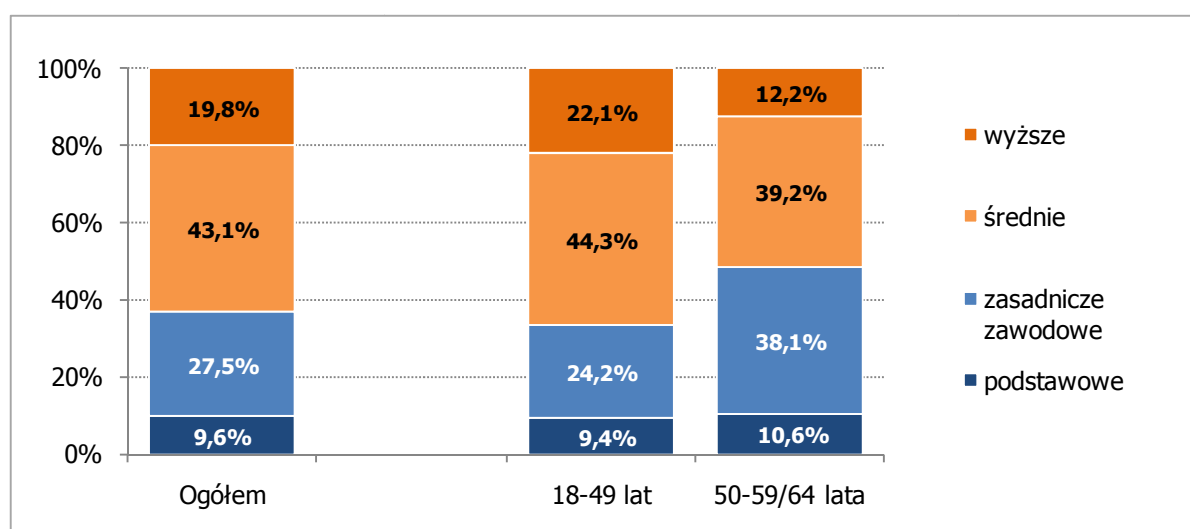


Osoby w grupie wiekowej 50+

W populacji mieszkańców województwa śląskiego osoby w wieku 50 lat i więcej stanowią 23%.

Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe osób w wieku ponad 50 lat

Wykres 27: Struktura wykształcenia osób w grupie wiekowej 50+ na tle całej populacji oraz w porównaniu do osób młodszych

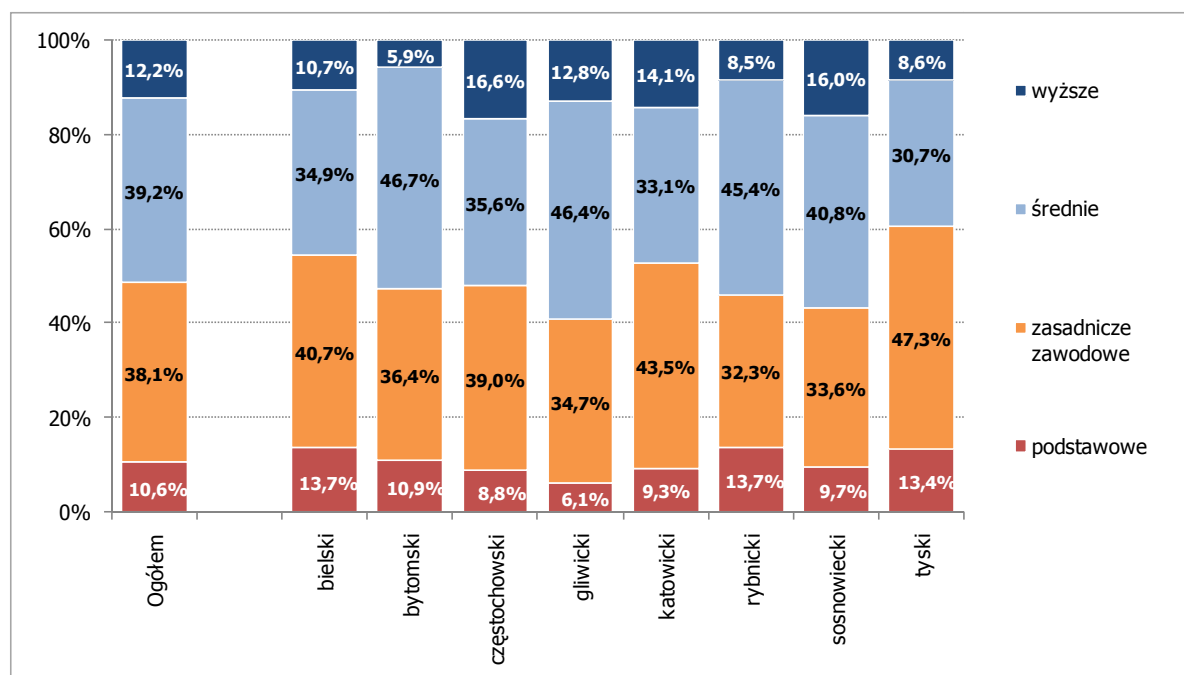


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Mieszkańcy województwa śląskiego w wieku powyżej 50 roku życia na tle pozostałej populacji istotnie częściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym (38% w porównaniu do 24% w młodszej grupie). Kwalifikacje zawodowe na poziomie szkoły wyższej posiada w tej grupie badanych 12% respondentów – niemal o połowę mniej niż w grupie wiekowej 18-49 lat (22%).



Wykres 28: Wykształcenie osób w wieku 50+ w podziale na podregiony



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Obserwujemy znaczne zróżnicowanie pod względem poziomów wykształcenia tej grupy wiekowej w podregionach województwa śląskiego. Sytuacja ta dotyczy zwłaszcza kwalifikacji zawodowych zdobywanych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej i w pozostałych typach szkół średnich.

W podregionach bytomskim, gliwickim i rybnickim dominuje odsetek osób z wykształceniem średnim, który kształtuje się na zbliżonym poziomie i oscyluje wokół 46%. W czterech podregionach: tyskim, katowickim, bielskim oraz częstochoowskim w strukturze wykształcenia dominują osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe.

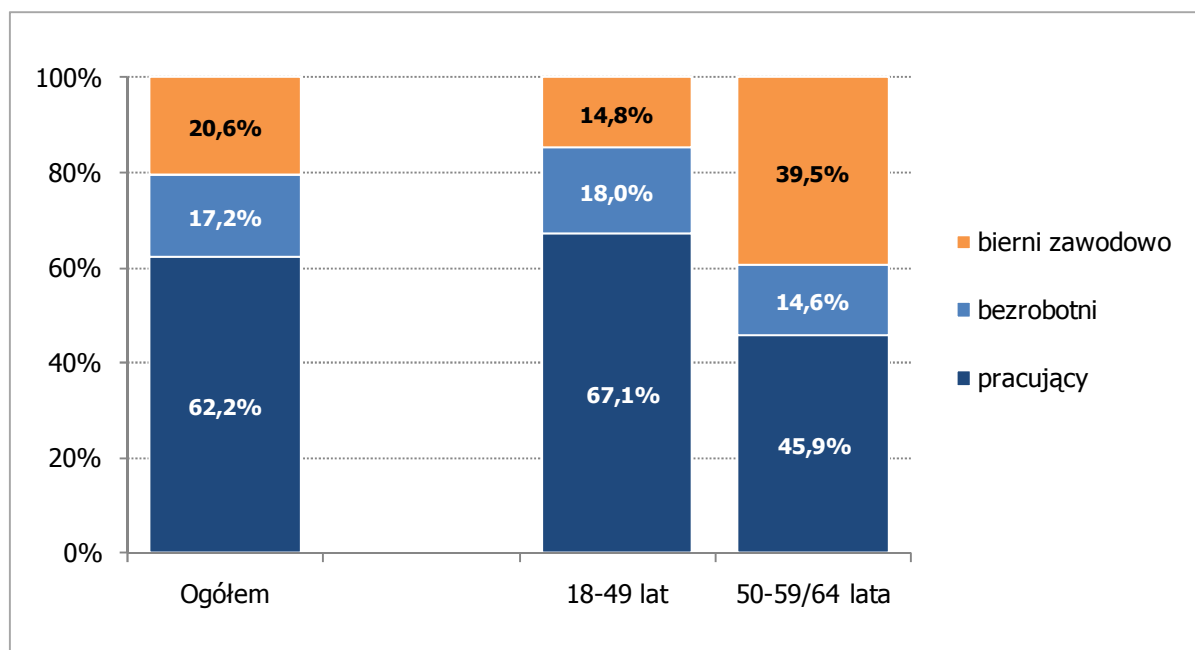
Stosunkowo wysoki udział osób 50+ legitymujących się wykształceniem podstawowym (na zbliżonym poziomie około 13%) występuje w podregionach: bielskim, rybnickim i tyskim.

Wykształcenie wyższe najczęściej reprezentowane jest w podregionach: częstochoowskim i sosnowieckim (około 16% mieszkańców), a także katowickim i gliwickim (13-14%). Najniższy udział 50-latków, którzy zdobyli wyższe wykształcenie występuje w podregionie bytomskim (6%), a także rybnickim oraz tyskim (8,5%).



Status na rynku pracy

Wykres 29: Status zawodowy osób w grupie wiekowej 50+ na tle całej populacji oraz w porównaniu do osób młodszych

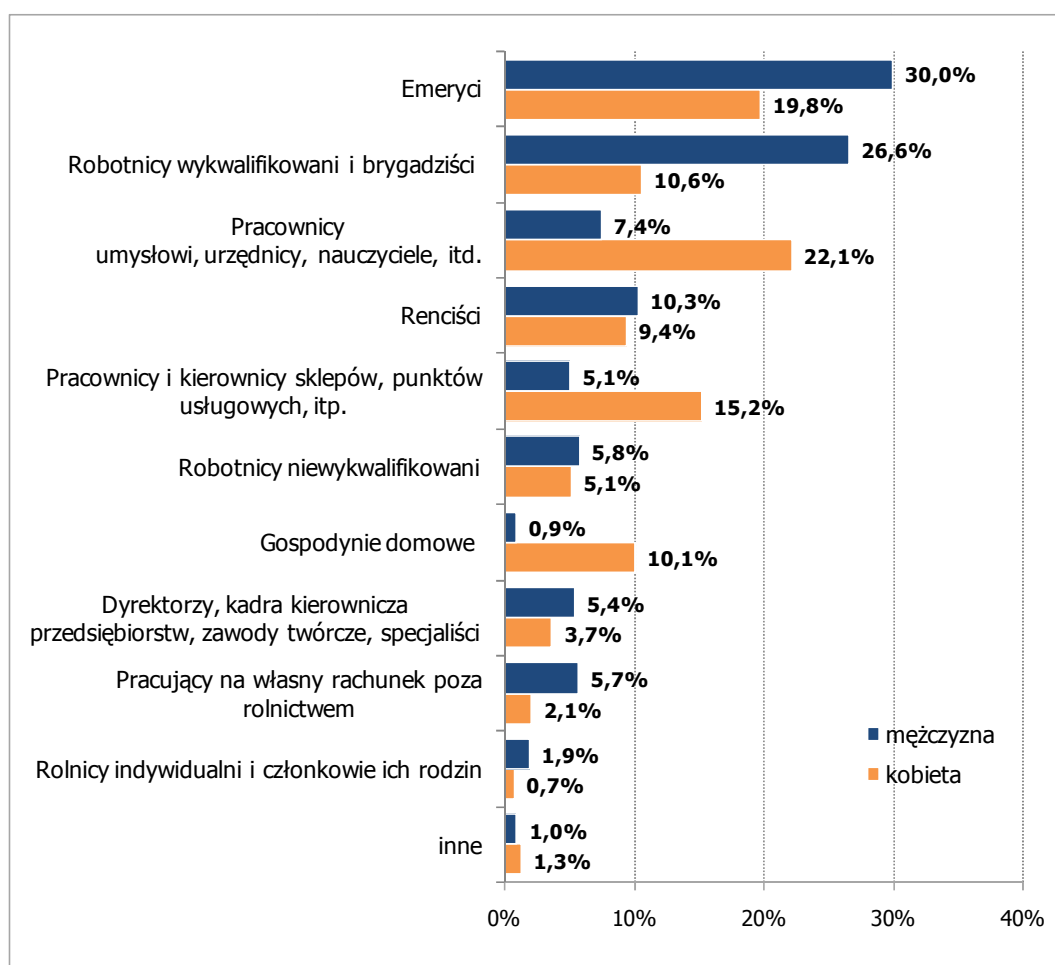


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Osoby pracujące w grupie osób w wieku powyżej 50-tego roku życia stanowią mniej niż połowę (46%) badanej populacji, podczas gdy spośród osób młodszych pracuje dwóch na trzech. Aż 40% stanowią w grupie 50-latków osoby bierne zawodowo – to prawie trzykrotnie większy odsetek niż w grupie osób poniżej 50-tych.



Wykres 30: Grupy społeczno-zawodowe osób w wieku 50+ w podziale na płeć



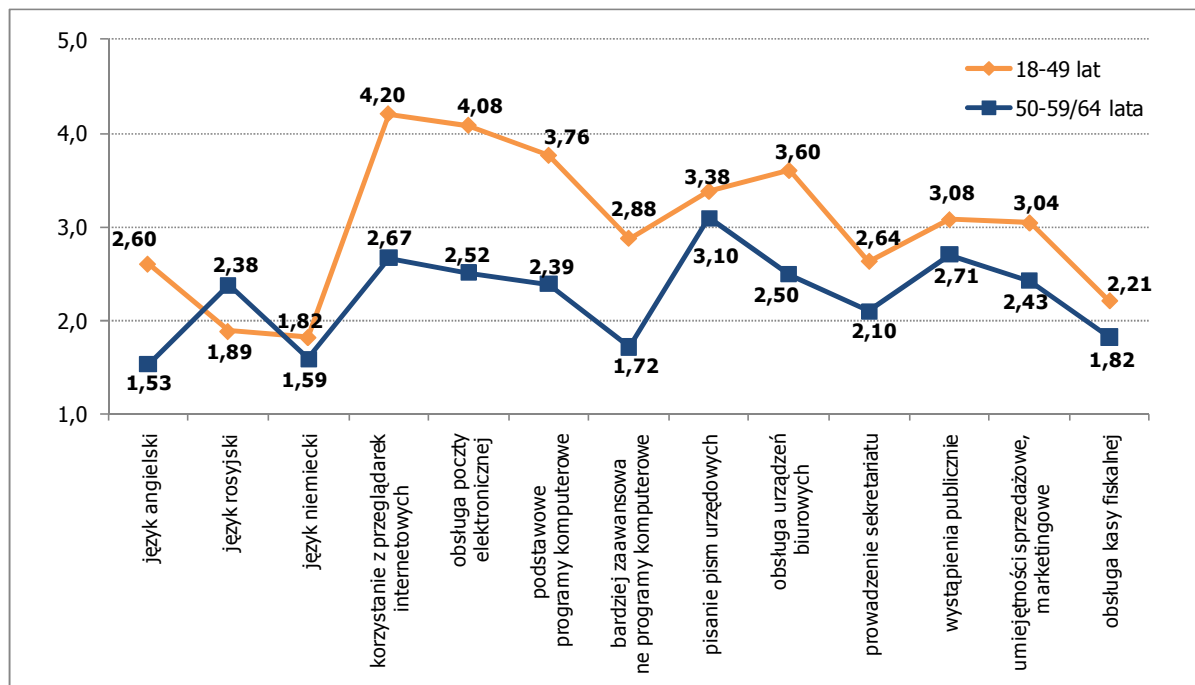
Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W zbiorowości osób w wieku powyżej 50 r. ż. mężczyźni posiadający uprawnienia emerytalno-rentowe stanowią łącznie 40% ogółu w swojej grupie. Kobiety odpowiednio 30% udziału.

W grupie zawodowej robotników wykwalifikowanych i brygadzystów z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim mężczyźni stanowią 27% respondentów. Kobiety z udziałem 22% dominują w grupie pracowników umysłowych, urzędników, nauczycieli, pielęgniarek i kierowników niższego szczebla. Mężczyźni w tej grupie stanowią 7%.



Wykres 31: Samoocena poziomu posiadania wybranych umiejętności w opinii osób 50+ (średnia na skali 1-5, gdzie 1 = brak danej umiejętności, 5 = bardzo dobra ocena danej umiejętności)



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W ocenie respondentów – 50+-latków – dokonanej na 5-stopniowej skali, w zakresie posiadanych umiejętności „miękkich” badani w najwyższym stopniu ocenili posiadanie umiejętności pisania pism urzędowych (średnia ocena 3,10). W dalszej kolejności wskazywano umiejętność wystąpień publicznych (średnia: 2,71) oraz umiejętność korzystania z przeglądarek internetowych (2,67).

Do najsłabiej ocenianych umiejętności należą znajomość języków obcych: angielskiego (średnia: 1,53) oraz niemieckiego (1,59), a także znajomość zaawansowanych programów komputerowych (1,72) i obsługa kasy fiskalnej (1,82).

Podobnie jak w przypadku wcześniej analizowanej grupy osób niepełnosprawnych, także w przypadku osób starszych największe różnice w porównaniu do młodszych zaznaczają się w obrębie umiejętności posługiwania się komputerem – średnia ocena osób z grupy wiekowej 50+ w tym zakresie wynosi średnio 2,5 pkt., zaś w grupie młodszej – aż 4 pkt.



5.2. Obszar II - Zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych

5.2.1. Analiza regionalnych dokumentów strategicznych

Przegląd i analiza regionalnych dokumentów o charakterze strategicznym i prognozującym została dokonana pod kątem potrzeb śląskiej gospodarki w kontekście rozwoju zasobów ludzkich (oczekiwań dotyczących przyszłych kwalifikacji i kompetencji zawodowych mieszkańców województwa).

Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020”

Kompetencje zawodowe uczestników śląskiego rynku pracy zawarte zostały w Celu Strategicznym A.1 Wysoki poziom wykształcenia i umiejętności mieszkańców.

- Kierunek działania A.1.1 Poprawa jakości kształcenia;
- Kierunek działania A.1.2 Rozwój kompetencji i usług społeczeństwa informacyjnego;
- Kierunek działania A.1.3 Poprawa zatrudnialności i aktywności zawodowej mieszkańców;

Należy zaznaczyć, iż wiele z zapisów strategii poza wyżej wymienionymi jest komplementarny do wyznaczonego celu A.1, rozwijającego m.in. kompetencje zawodowe mieszkańców województwa śląskiego.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2007 – 2013

Celem głównym Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2007 – 2013 jest: Stymulowanie dynamicznego rozwoju, przy wzmocnieniu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej regionu.

Rozwój należy tu rozumieć bardzo szeroko, jako proces zachodzący na wielu komplementarnych płaszczyznach, w tym:

- gospodarczej: wzrost gospodarczy i zwiększenie zatrudnienia, rozwój technologiczny i innowacje, restrukturyzacja i dywersyfikacja działalności gospodarczej;
- społecznej: poprawa jakości życia mieszkańców, wzbogacenie tożsamości kulturowej i procesy integracyjne, rozwój usług i zasobów społecznych, wzrost mobilności zawodowej i społecznej;



- środowiskowej: zmniejszenie obciążeń i polepszenie jakości środowiska przyrodniczego, zachowanie bioróżnorodności;
- infra – technicznej: podnoszenie jakości, rozbudowa i racjonalne gospodarowanie zasobami infrastruktury technicznej.

Tabela 3: Wskaźniki monitoringu celu głównego RPO WSL 2007 – 2013

Wskaźnik	Jednostka miary	Wartość bazowa wskaźnika	Zakładana wartość wskaźnika w roku docelowym		Częstotliwość pomiaru wskaźnika	Źródło danych
			2013	2015		
Wpływ realizacji programu na zmianę PKB	%	0	2,91	2,66	W latach docelowych *	Hermin
Liczba utworzonych miejsc pracy netto	Szt.	0	111,83	2318		Hermin
Utworzone miejsca pracy brutto z tego:	Szt.	0	8.991	11.590	Rocznie	IŻ
Dla kobiet	Szt.	0	4.500	6.000	Rocznie	IŻ
Dla mężczyzn	Szt.	0	4.491	5.590	Rocznie	IŻ

źródło: RPO WSL 2007 – 2013.

* wpływ realizacji programu na zmianę PKB oraz liczba utworzonych miejsc pracy netto będą mierzone w roku 2013 i po zakończeniu programu (2015) za pomocą ewaluacji oraz z wykorzystaniem modelu makroekonomicznego Hermin.

Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2003 – 2013

Cel: Dostosowanie oferty szkoleniowo-doradczej w zakresie innowacji do potrzeb MŚP

Informacja techniczna, techniki oraz metodologie wprowadzania technik mogą być importowane do województwa śląskiego. Natomiast efektywne wykorzystanie rozwiązań innowacyjnych wymaga umiejętności uczenia się i dostosowania do nowej rzeczywistości. Podstawą rozwoju MŚP jest zdolność do wykorzystania przez menedżerów wiedzy innych. Również umiejętność efektywnego działania pracowników w innowacyjnym otoczeniu prowadzi do zwiększenia wydajności MŚP. Szczególnie małe firmy słabo orientują się w dostępnej ofercie szkoleniowo-doradczej, oceniają ją nisko (zbyt ogólna informacja, zbyt wysoki koszt w porównaniu z korzyściami) i dodatkowo nie przywiązują do niej kluczowego znaczenia. Ponadto, informacja o dostępnych usługach do znacznej części firm dociera przypadkowo i nieregularnie. Sytuacja taka może zagrozić efektywnemu wykorzystaniu potencjału zasobów w firmie oraz spowodować niższą wydajność.



Z badań przeprowadzonych na reprezentatywnej próbie 300 MŚP wynika, że firmy o wysokiej innowacyjności potrzebują bardzo specjalistycznego doradztwa oraz pakietów szkoleniowych. Natomiast firmy o średniej i niskiej innowacyjności uważają, że brakuje zintegrowanej jakościowej oferty szkoleniowo-doradczej w zakresie wiedzy o zarządzaniu strategicznym oraz podstaw do wprowadzania innowacji w firmie. Szczególnie dla grupy firm o średniej i niskiej innowacyjności, konieczne jest stworzenie systemu szkoleniowo-doradczego obejmującego ofertę w zakresie:

- opracowania i wdrażania strategii rozwoju przedsiębiorstwa, w oparciu o nowe technologie i rozwiązania innowacyjne;
- projektowania i wdrażania potwierdzonych certyfikatem systemów zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy;
- uzyskania certyfikatów zgodności dla wyrobów, surowców, maszyn i urządzeń, aparatury kontrolno-pomiarowej i personelu oraz w nadawaniu wyrobom znaku CE itp.

Dlatego konieczne jest dostosowanie oferty instytucji zajmujących się szkoleniem, doradztwem i usługami innowacyjnymi dla MŚP. Prowadzenie stałego monitoringu potrzeb MŚP w zakresie szkoleń. Opracowanie i promowanie wskazanych pakietów szkoleniowych dla firm o średniej i niskiej innowacyjności. Ułatwienie, zwłaszcza średnim firmom, angażowania specjalistów, którzy mogą prowadzić szkolenia na miejscu. Promowanie kształcenia ustawicznego i wspieranie umiejętności skutecznego zdobywania wiedzy.

Cel: Wspieranie kultury innowacyjnej w systemie edukacji.

Jednym z celów przeprowadzonej w ostatniej dekadzie reformy systemu edukacyjnego było między innymi dostosowanie programów edukacyjnych do nowych realiów w gospodarce i życiu społecznym. Jednak zajęcia prowadzone są często według tradycyjnych metod. System edukacji powinien kształtować nowe i zmieniać istniejące sposoby myślenia i oddziaływania na młodych ludzi – przyszłych twórców innowacji. Wszystkie szkoły i uczelnie powinny przygotowywać młodych ludzi do podejmowania ryzyka oraz rozwijać w nich cechy przedsiębiorczości.

Istotne jest wspieranie współpracy w zespołach, aby zwiększać zaufanie oraz umożliwić wymianę pomysłów. Ponadto, w wyższych uczelniach należy stworzyć instrumenty pobudzania kreatywności oraz wyselekcjonowania utalentowanych studentów, którzy mogą w przyszłości stworzyć własne innowacyjne firmy. Wymaga to od kadry naukowo-pedagogicznej zmiany mentalności oraz nowego podejścia do prowadzenia zajęć. Proces ten jest długotrwały i wymaga natychmiastowego rozpoczęcia. Dlatego konieczne jest: Zwiększenie zainteresowania kadry zarządzającej i pedagogicznej w szkołach i uczelniach wspieraniem wśród uczniów i studentów cech przedsiębiorczości i kreatywności, podejmowania ryzyka oraz pracy w zespołach. Opracowanie i wdrażanie programów nauczania w szkołach i uczelniach, w zakresie przedsiębiorczości



i kreatywności, podejmowania ryzyka oraz pracy w zespołach. Opracowanie i wdrażanie działań promujących przedsiębiorczość i innowacyjność wśród uczniów i studentów.

Strategia Rozwoju Turystyki w Województwie Śląskim na lata 2004 – 2013

Cel strategiczny 6: Podnoszenie dostępności i jakości świadczonych usług turystycznych i budowa systemu wsparcia.

6.2. Cel: Podnoszenie kwalifikacji kadry pracowników branży turystycznej.

Strategia Rozwoju Kultury w Województwie Śląskim na lata 2006 – 2020

Cel Strategiczny 1 / Kierunek działania 1.2: Wzrost kompetencji potrzebnych do efektywnego zarządzania kulturą, prowadzenie prac badawczych, kształcenie menedżerów kultury.

Cel Strategiczny 1 / Kierunek działania 1.2: Edukacja środowisk twórczych (do skutecznego radzenia sobie w nowych warunkach organizacyjno – prawnych).

Program współdziałania Województwa Śląskiego z organizacjami pozarządowymi na lata 2007 – 2013

Cel strategiczny 3: Rozwój potencjału organizacji pozarządowych w regionie śląskim.

Kierunek Działania 3.4: Wsparcie udziału organizacji w konkursach oraz realizacji projektów, w ramach programów regionalnych, ogólnopolskich i międzynarodowych ze szczególnym uwzględnieniem Europejskiego Funduszu Społecznego i innych funduszy europejskich.

Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006 – 2020

Cel główny: Poprawa warunków i jakości życia mieszkańców województwa śląskiego.

Cel strategiczny 4: Wzmacnianie równych szans osób niepełnosprawnych.

Cel strategiczny 6: Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu.



Program Odnowy Wsi Województwa Śląskiego na lata 2006 - 2010

Cel szczegółowy 6: Wysoka atrakcyjność inwestycyjna i mieszkaniowa obszarów wiejskich związana z odpowiednimi kwalifikacjami mieszkańców wsi.

Cel szczegółowy 7: Zrównoważony ilościowo i jakościowo rynek pracy wspomagany odpowiednią polityką edukacyjną.

DOMENA I: Kapitał Ludzki i Społeczny.

Strategia Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego Województwa Śląskiego do roku 2015

Cel 1: Podniesienie poziomu świadomości i kompetencji w zakresie możliwości wykorzystania potencjału technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Kierunek działań 1.2: Tworzenie i rozwijanie narzędzi oraz wspieranie inicjatyw umożliwiających ustawiczny rozwój kompetencji niezbędnych do wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Cel 3: Zwiększenie ilości i użyteczności usług i treści cyfrowych.

Kierunek działania 3.1: Rozbudowa interoperacyjnych platform e – usług publicznych.

5.2.2. Wyniki badań jakościowych FGI

Ocena sytuacji gospodarczej w regionie

Na skutek ogólnoswiatowego kryzysu gospodarczego i spowolnienia tempa rozwoju w kraju sytuacja na rynku pracy w województwie śląskim uległa dużym zmianom. Ponownie rynek pracy stał się „rynkiem pracodawcy”. Grupy społeczne, które znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji, to przede wszystkim osoby starsze (50+) oraz młodzi absolwenci.

Zdecydowana większość przedsiębiorstw odczuła negatywne skutki kryzysu – poprzez zmniejszenie produkcji i spadek eksportu. Z jednej strony najbardziej widocznym efektem dekonunktury gospodarczej był zdecydowany wzrost bezrobocia (zwłaszcza w podregionach: częstochowskim i sosnowieckim), ale także zwiększenie konkurencji cenowej i idąca za tym konieczność restrukturyzacji przedsiębiorstw województwa śląskiego. Obejmowała ona przede wszystkim częstsze korzystanie z pracowników tymczasowych, zwiększenie wydajności pracy pracowników już zatrudnionych oraz zwiększenie udziału nowych technologii w procesach produkcyjnych (dla zwiększenia wydajności i konkurencyjności).



Podregiony, które – w opinii badanych – najbardziej odczuły skutki kryzysu to: częstochowski i sosnowiecki. Świadczy o tym przede wszystkim wzrost stopy bezrobocia na tych obszarach.

Kryzys wpłynął mocno na koniunkturę rynku w Sosnowcu. (Sosnowiec)

W ostatnim czasie sytuacja gospodarcza w regionie ustabilizowała się, a w podregionie gliwickim badani dostrzegają nawet poprawę – większą liczbę inwestorów budujących centra handlowe, supermarkety. W podregionie bytomskim respondenci wskazują na dość duży potencjał nowozakładanych przedsiębiorstw. Trudna sytuacja na rynku oraz dotacje ze środków unijnych na zakładanie własnej działalności gospodarczej stymulują osoby bezrobotne do zakładania firm.

Powstają nowe miejsca pracy dzięki marketom. Jest to atrakcyjny teren dla przedsiębiorców. (Gliwice)

Kryzys gospodarczy nie spowodował masowego upadku regionalnych przedsiębiorstw, ale w bardzo znaczący sposób zaostrzył konkurencję cenową i obniżył ich potencjał inwestycyjny. Respondenci zauważają w związku z tym, że reakcją wielu przedsiębiorstw (branża metalowa) na taką sytuację były działania restrukturyzacyjne. Należą do nich przede wszystkim:

- zdecydowanie częstsze korzystanie z pracowników zarządzanych przez agencje pracy tymczasowej,
- zwiększanie wydajności i efektywności pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie,
- wzmocnienie roli nowoczesnych technologii w procesach produkcyjnych – w celu

zwiększenia wydajności i konkurencyjności.

Teraz widać taki trend zatrudniania pracowników przez agencje pracy tymczasowej, głównie umowy cywilno-prawne. Ostatnio miałem przyjemność rozmawiać z szefową działu kadr jednego z zakładów produkujących silniki wysokoprężne i całe zatrudnienie, które w najbliższym czasie planują opierać właśnie o zatrudnienie tymczasowe. (Tychy)⁵

Część badanych zauważa dość znaczące bariery w stymulowaniu rozwoju śląskiej gospodarki. Wymieniają oni przede wszystkim:

- zbyt słabo rozwinięta współpraca jednostek badawczo-rozwojowych z sektorem małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP),

⁵ Kursywą oznaczono dosłowne wypowiedzi respondentów



- znikoma współpraca jednostek samorządu terytorialnego (JST) z przedsiębiorstwami – brak inwestycji w formule partnerstwa publiczno-prywatnego (PPP),
- zbyt restrykcyjny system podatkowy i prawo pracy – generują szarą strefę gospodarczą,
- zbyt mała dynamika rozwoju sektora usługowego.

*Słaba korelacja nauki z biznesem [...] uważam, że jest to bardzo poważny problem. (Katowice).
Ustawa o PPP jest w zasadzie martwa. (Katowice).*

Ocena obecnych wymagań regionalnego rynku pracy

Można powiedzieć, że regionalny rynek pracy premiuje przede wszystkim osoby z doświadczeniem zawodowym. Istotne jest także wykształcenie techniczne – przede wszystkim na poziomie średnim/zawodowym, ale także na poziomie wyższym.

Najbardziej brakuje pracowników z wykształceniem zawodowym, którzy są wyspecjalizowani w swoim fachu. To są chyba najbardziej poszukiwani. (Bytom)

W opinii badanych „twarde”, konkretne umiejętności i kwalifikacje zawodowe są równie ważne jak te bardziej „miękkie” predyspozycje potencjalnych pracowników.

Kluczowe kompetencje zawodowe

Spośród „twardych” oczekiwanych na rynku pracy kompetencji badani wymieniają przede wszystkim:

- konkretne umiejętności na danym stanowisku pracy, potwierdzone uzyskanymi uprawnieniami/certyfikatami zawodowymi – np. spawacza, operatora wózków widłowych, dekarza itp.,
- umiejętność obsługi maszyn i urządzeń sterowanych numerycznie CNC,
- prawo jazdy – przede wszystkim preferowani są kierowcy z prawem jazdy kategorii C+E (samochody ciężarowe z naczepą), a także uprawnienia do jazdy typu ADR uprawniające do przewozu materiałów niebezpiecznych,
- języki obce – w przypadku stanowisk niższego szczebla (pracownicy produkcji, usług) ważna jest znajomość jednego języka obcego – zazwyczaj języka angielskiego; na stanowiskach wyższego szczebla (inżynierowie, pracownicy administracji, handlowcy) kluczową rolę odgrywać zaczyna znajomość co najmniej dwóch języków obcych – najczęściej angielskiego i niemieckiego (rzadziej włoskiego lub rosyjskiego),
- umiejętności negocjacyjne, sprzedażowe i managerskie – istotne w przypadku średniego i wyższego szczebla (przedstawicieli handlowych, managerów),



- bardzo dobra umiejętność obsługi komputera i znajomość pakietu Office – kluczowa wśród pracowników biurowych.

Spośród „miękkich” umiejętności istotnych na rynku pracy badani wymieniają najczęściej:

- elastyczność, zaradność, samodzielność myślenia, chęć uczenia się oraz umiejętności organizowania czasu pracy – ważne w opinii części badanych wśród pracowników produkcji, którzy powinni szybko adaptować się do ewentualnych zmian w ramach zakładu pracy (zmiana zakresu obowiązków, zmiana stanowiska pracy),
- otwartość na zmiany, mobilność, kreatywność, chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych - szczególnie istotne wymagania w stosunku do młodych pracowników i kandydatów do pracy,
- dyspozycyjność,
- zaangażowanie, silna motywacja do pracy,
- komunikatywność, umiejętność wystawiania się, kultura osobista – kluczowe w kontaktach z klientami,
- umiejętność pracy w grupie, umiejętność radzenia sobie ze stresem.

Zdaniem części badanych zainteresowania pozazawodowe (pasje, hobby) są także bardzo istotne na rynku pracy. Z jednej strony stanowią przeciwwagę dla czasu pracy, z drugiej strony mogą wspomagać pracowników na stanowiskach wymagających nieszablonowego myślenia i kreatywności.

Tabela 4: Najczęściej poszukiwane na rynku pracy zawody i specjalności w opinii respondentów FGI

Branża produkcyjna, przemysł ciężki, górnictwo:	Budownictwo:	Logistyka i transport:
<ul style="list-style-type: none"> • spawacze • operatorzy wózków widłowych, • operatorzy maszyn i urządzeń sterowanych numerycznie, • tokarze, • chemicy, • inżynierowie produkcji oraz inżynierowie procesów. 	<ul style="list-style-type: none"> • murarze, • dekarze, • stolarze, • monterzy instalacji sanitarnych, • brukarze, • ślusarze. 	<ul style="list-style-type: none"> • logistycy, • kierowcy, • mechanicy.



Usługi:	Inne:
<ul style="list-style-type: none"> fryzjerzy informatycy/programiści, księgowi, krawcowe, sprzedawcy, przedstawiciele handlowi, kucharze, kelnerzy, kosmetyczki. 	<ul style="list-style-type: none"> inżynierowie drogownictwa, geodeci, architekci, urbaniści.

Bariery w kontekście zatrudniania nowych pracowników

Problem barier, na które trafiają pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników, jest wielowymiarowy. Wymagania pracodawców i pracowników nie są kompatybilne, nie pokrywają się. Z jednej strony pracodawcy wymagają od pracowników dużego doświadczenia, otwartości, elastyczności, mobilności, dyspozycyjności i zaangażowania, ale nie są w stanie zapewnić wysokich wynagrodzeń. Z drugiej strony kandydaci z wyższym wykształceniem i z cenionymi na rynku kwalifikacjami mają dość duże wymagania finansowe. Potencjalni pracownicy niższych szczebli (pracownicy produkcyjni, fizyczni) nie mają odpowiedniej motywacji do pracy lub nie są dość mobilni.

Ponadto system kształcenia nie jest dopasowany do wymagań rynku pracy. Jeśli chodzi o kształcenie praktyczne, badani podkreślają także, że brakuje ścisłej współpracy między przedsiębiorstwami (zapewnienie zaplecza technicznego, praktyk i staży) ze szkołami i uczelniami w praktycznym przygotowaniu do zawodu. Młodzi absolwenci (zarówno szkół średnich, jak i studiów) nie mają praktycznego przygotowania do wykonywania swojego zawodu. Reforma systemu oświaty uniemożliwiła kształcenie zawodowe na poziomie średnim (tak istotne z punktu widzenia obecnego rynku pracy). Zdaniem badanych osób poziom kształcenia na regionalnych uczelniach (przede wszystkim technicznych) obniżył się w ostatnich latach – laboratoria są przestarzałe, kadra naukowa nie nadąża za postępem technologicznym.

Jest uczelnia w Gliwicach, uczelnia techniczna, z której też czasami potrzebujemy ludzi z wiedzą techniczną, natomiast te osoby jakby nie są do końca przygotowane pod kątem praktycznym. (Tychy)

Nie ma przełożenia systemu edukacyjnego na naszym rynku na to czym ten rynek się zajmuje w naszym regionie. Stąd też bezrobocie będzie większe wśród ludzi młodych i wykształconych



ponieważ większość naszych uczelni kształci pedagogów akurat nie w tych obszarach gdzie nisza jest, stąd po pięciu latach studiów są do wejścia na rynek absolutnie nieprzygotowani. (Częstochowa)

Badani zwracają także uwagę na inne istotne bariery, takie jak:

- starzenie się pracowników – nie są oni w stanie nadążyć za technologicznymi zmianami w firmach (obsługa nowoczesnych maszyn),
- emigracja zagraniczna – dotyczy zwłaszcza pracowników branży budowlanej, inżynierów i pielęgniarek,
- dokumenty aplikacyjne (CV) oraz certyfikaty często nie odpowiadają rzeczywistym kwalifikacjom i umiejętnościom kandydatów,
- zbyt restrykcyjne dla pracodawców przepisy prawa pracy.

Generalnie, zdaniem badanych, najbardziej brakuje na rynku osób ze średnim wykształceniem technicznym, doświadczonych w swoim zawodzie. Wśród kandydatów do pracy na rynku brakuje najbardziej:

- osób o technicznych kwalifikacjach w branży górniczej – przede wszystkim elektryków,
- spawaczy – przede wszystkim spawających w specjalistycznych technologiach,
- dekarzy,
- tynkarzy,
- malarzy,
- kelnerów,
- pielęgniarek,
- nauczycieli praktycznej nauki zawodu,
- nauczycieli z kilkoma specjalizacjami,
- psychologów,
- inżynierów branży lotniczej,
- przedstawicieli handlowych branży metalowej.

Zdaniem badanych na śląskim rynku pracy zbyt dużo jest absolwentów z wykształceniem humanistycznym, absolwentów marketingu i zarządzania.

W naszej firmie ostatnio rekrutowaliśmy i mieliśmy bardzo duży problem ze znalezieniem handlowców, przedstawicieli handlowych ze znajomością rynku stalowego. (Tychy)



Doświadczeni pracownicy versus młodzi absolwenci

Tak jak zostało wspomniane we wcześniejszej części raportu na obecnym rynku pracy ważne jest przede wszystkim doświadczenie zawodowe. Jest ono istotne głównie na stanowiskach, które wymagają specjalistycznych kwalifikacji i umiejętności, a także gdzie zarządza się pracą innych ludzi. Badani wymieniają następujące branże, w których liczy się doświadczenie zawodowe:

- księgowość i finanse,
- usługi budowlane,
- branża rolna,
- branże techniczne.

Młodzi absolwenci reagują na potrzeby rynku, który wymaga praktycznego przygotowania i doświadczenia i starają się o przyjęcie na staże (głównie urzędy) i praktyki do firm. Część respondentów zauważa także, że niektóre firmy, które boją się wysokich wymagań finansowych doświadczonych kandydatów do pracy, wolą przyjmować młode osoby i przeszkolić je do pracy na danych stanowiskach.

Choć na rynku liczy się przede wszystkim staż pracy, młodzi mają szansę na znalezienie pracy na takich stanowiskach, gdzie kluczowe są: kontakt z klientem (marketing, sprzedaż) oraz prezencja i wygląd. Wśród branż, w których absolwenci szkół i uczelni mają szansę się sprawdzić, badani wymieniają:

- handel,
- usługi,
- bankowość,
- gastronomia,
- RTV i AGD.

Idealny pracownik

Należy podkreślić, że wymieniane przez badanych cechy „idealnego pracownika” niemalże dokładnie pokrywają się z wymienianymi przez nich wymaganiami obecnego rynku pracy. Ponadto na podstawie wypowiedzi badanych można zauważyć, że nie ma także różnicy między „idealnym pracownikiem” dzisiaj, a wyobrażeniem „idealnego pracownika” na rynku pracy w najbliższej przyszłości.



I tak – zdaniem badanych – „idealny pracownik” powinien:

- być elastyczny – szybko adaptować się do zmian w zakładzie pracy i na rynek pracy,
- chętnie podnosić kwalifikacje i zdobywać wiedzę,
- szybko się uczyć,
- być dyspozycyjny,
- być lojalny,
- mieć dużą motywację do pracy,
- dobrze pracować w grupie,
- być osobą komunikatywną,
- być osobą kreatywną,
- dobrze organizować sobie pracę,
- posiadać specjalistyczną wiedzę, ale także być wszechstronny,
- rozwijać swoje pasje i zainteresowania w czasie wolnym.

Ma własne zainteresowania, które pozwolą mu oderwać się od pracy zawodowej. (Gliwice)

Podnoszenie kwalifikacji pracowników

Kwestia podnoszenia kwalifikacji jest oceniana bardzo różnie przez badane osoby. Część z nich uważa, że pracodawcy bardzo chętnie wysyłają pracowników na szkolenia. Inni uważają, że kryzys dość poważnie ograniczył możliwości szkoleniowe pracodawców. Generalnie zdaniem badanych firmy coraz częściej dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji pracowników. Jednak wiele przedsiębiorstw obawia się również szybkiej utraty przeszkolonego pracownika (odejście do konkurencji, wyjazd za granicę). Dotyczy to zwłaszcza poszukiwanych na rynku zawodów i specjalności.

Pracodawcy boją się, że przeszkolą pracownika, a ten później odejdzie. (Katowice)

Równie niejednoznaczne są opinie o tym, która strona (pracodawcy lub pracownicy) jest bardziej motywującą do podnoszenia kwalifikacji i udziału w kursach i szkoleniach. Część badanych zauważa, że w przypadku urzędów i instytucji publicznych, to pracownicy są stroną, która występuje z inicjatywą zdobywania wiedzy (zmieniające się przepisy) i podnoszenia kwalifikacji. Inni podkreślają, że zarówno pracodawcy motywują pracowników do udziału w szkoleniach, jaki i sami pracownicy wychodzą z taką inicjatywą.

To działa w dwie strony – jeśli pracownik chce się kształcić to pracodawca pomaga jak najbardziej, jeśli firma wchodzi w nową branżę lub nisze, to sama wybiera pracowników, których wysyła na szkolenia. (Gliwice)

Pracownicy nieraz sami pytają podczas rozmowy o pracy, czy firma oferuje szkolenia. (Katowice)



Tabela 5: Kursy i szkolenia – opinie respondentów FGI

Kursy, szkolenia najpopularniejsze i łatwo dostępne na rynku:	Kursy i szkolenia, których brakuje:
<ul style="list-style-type: none"> • kursy językowe • specjalistyczne kursy zawodowe – operator wózków widłowych, spawacz, mechanik itp., • kadry i płace, • zarządzanie nieruchomościami, • bezpieczeństwo i higiena pracy, • obsługa klienta, • szkolenia z zakresu umiejętności „miękkich”, • kosmetyczne. 	<ul style="list-style-type: none"> • specjalistyczne szkolenia z zakresu prawa – zamówienia publiczne, prawo pracy, partnerstwo publiczno-prywatne (PPP), prawo administracyjne, • szkolenia z zakresu <i>human resources</i> (HR), • obsługa środków unijnych, • kursy i szkolenia informatyczne.

Większość badanych podkreśla, że na rynku jest dostępnych bardzo dużo szkoleń dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Część podkreśla jednak, że jakość tych szkoleń jest bardzo zróżnicowana.

Dużo jest szkoleń z umiejętności miękkich. (Katowice).

Polityka przedsiębiorstw w zakresie szkoleń

Generalnie w opinii większości badanych osób pracodawcy chętniej prowadzą szkolenia i kursy wewnętrzne niż wysyłają pracowników na szkolenia poza firmą. Powodów tego stanu rzeczy może być kilka. Z jednej strony pracodawcy nieprzychylnym okiem patrzą na nieobecność pracownika w firmie.

Patrzy się na to, że jednak pracownika nie będzie. (Sosnowiec)

Jak podkreślają respondenci w podregionie rybnickim firmy same starają się pozyskiwać pieniądze na szkolenia pracowników. Jednak procedury aplikowania i przyznania środków są tak skomplikowane i czasochłonne, że szybko zmieniająca się sytuacja na rynku pracy wymusza niejako stosowanie szkoleń wewnętrznych.

Elastyczność programów unijnych jest mała, czas oczekiwania za długi a my z dnia na dzień czasami potrzebujemy reagować na potrzeby rynku. (Rybnik)



Ponadto jest grupa badanych, która zauważa, że sami pracownicy niejednokrotnie nie chcą szkolić się poza godzinami pracy i poza miejscem pracy, chyba że odbycie kursu lub szkolenia wiązałoby się bezpośrednio z podwyżką lub awansem.

Najchętniej i najczęściej – zdaniem badanych – szkolą się osoby młode i wykształcone, pracownicy działów handlowych oraz pracownicy działów administracyjnych. Osoby z niższym wykształceniem, pracownicy fizyczni oraz pracownicy produkcyjni szkolą się bardzo rzadko.

Jest większa chęć udziału w szkolenia osób biurowych, w przypadku produkcji ten odsetek jest znikomy. (Gliwice)

Badani w podregionie bielskim zauważają, że w niektórych przedsiębiorstwach starsi pracownicy, z dużym doświadczeniem i wykształceniem średnim idą na studia, aby stać się bardziej konkurencyjnymi na rynku pracy.

Perspektywa rynku pracy w regionie. Branże przyszłości i kluczowe kompetencje potencjalnych pracowników

Badani zauważają, że przyszły rynek pracy będzie coraz bardziej nieprzewidywalny i podatny na zmiany koniunktury. Zarówno od pracodawców, jak i samych pracowników wymagana będzie coraz większa umiejętność adaptacji, otwartość na zmiany, elastyczność. Coraz bardziej istotna będzie także znajomość kilku języków obcych.

Młodzi pracownicy będą musieli ciągle się uczyć. (Sosnowiec)

W przyszłości wzrośnie zapotrzebowanie regionalnego rynku na:

- osoby z wykształceniem technicznym, inżynierskim,
- rzemieślników,
- wykwalifikowanych pracowników budowlanych,
- osoby zawodowo zajmujące się obszarem ochrony środowiska,
- informatyków/programistów,
- psychologów i psychiatrów,
- pielęgniarki,
- przedszkolanki.

Branże które będą zyskiwały na znaczeniu w dalszej przyszłości to:

- usługi – zwłaszcza te związane z opieką nad osobami starszymi i dziećmi (pracownicy socjalni, opiekunowie, pielęgniarki, animatorzy czasu wolnego, przedszkolanki), zdrowym stylem życia i kosmetyologią (trenerzy fitness, kosmetyczki, fryzjerki)
- budownictwo,



- telekomunikacja,
- energetyka,
- medycyna.

W związku ze starzeniem się społeczeństwa to będą też usługi kierowane do starszych osób, czyli na przykład opieka nad osobami starszymi. (Tychy)

Zagrożenia w dostępie do zasobów ludzkich w regionie

Poza niedopasowaniem systemu edukacji do wymagań rynku pracy, głównym zagrożeniem wskazywanym przez badane osoby są wyjazdy. Młodzi, dobrze wykształceni ludzie są skłonni emigrować do miast i regionów, gdzie perspektywa rozwoju kariery jest większa. Natomiast osoby z niższymi kwalifikacjami częściej emigrują za granicę głównie z powodów zarobkowych.

W opinii badanych brakuje także systemu planowania i zarządzania rynkiem pracy. Potrzebne są aktualne badania i analizy potrzeb rynku pracy.

Rynek bielski na pewno ma ograniczoną możliwość rozwoju dla kadry wyższej, jest mało siedzib koncernów, firm, które tutaj mają swoje zaplecze. (Bielsko-Biała)

Dostosowanie jakości oferty edukacyjnej do zapotrzebowania rynku pracy

Większość badanych bardzo krytycznie ocenia dostosowanie systemu szkolnictwa do wymagań rynku pracy, choć respondenci z podregionu bielskiego podkreślają, że system boloński z dwustopniowymi studiami pozwala młodym absolwentom szybciej adaptować się do rynku pracy niż to miało miejsce w przypadku systemu studiów pięcioletnich. Zapotrzebowanie na wyższe wykształcenie techniczne ma wspomóc także system kierunków zamawianych.

Aby system edukacyjny lepiej spełniał wymagania rynku pracy, badani postulują:

- zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne – obowiązkowe praktyki zawodowe i staże w szkołach średnich i uczelniach wyższych, patronaty przedsiębiorstw nad szkołami i uczelniami,
- wprowadzenie doradztwa zawodowego od najmłodszych lat (klasy gimnazjum),
- wprowadzenie na studiach zajęć z podstaw ekonomii,
- wprowadzenie na uczelniach zajęć z umiejętności „miękkich” oraz zajęć zaznajamiających z poruszaniem się po rynku pracy,



- zmianę wizerunku i promocję szkół zawodowych – powinny przestać się kojarzyć ze szkołami dla ludzi z marginesu społecznego.

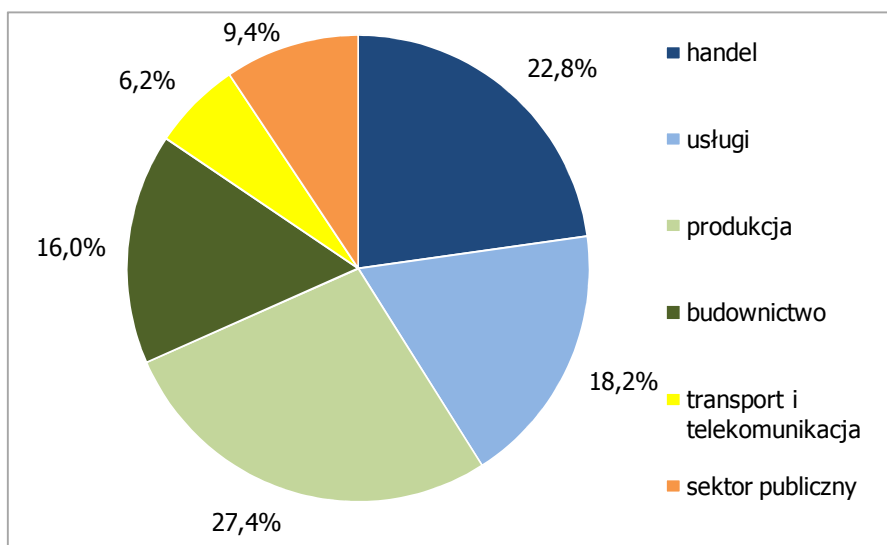
Ważne jest, aby szkoły zawodowe nie były zbiorem ludzi marginesu. (Gliwice)

5.2.3. Wyniki badań ankietowych pracodawców województwa śląskiego

Badanie opinii pracodawców przeprowadzono na reprezentatywnej grupie 1703 podmiotów gospodarczych działających w branżach:

- handel (22,8% respondentów) – sekcja G według klasyfikacji PKD,
- usługi (18,2%) – sekcje I, K, L, M, N według PKD,
- produkcja (27,4%) – sekcje C, D oraz J,
- budownictwo (16,0%) – sekcja F,
- transport i telekomunikacja (6,2%) – sekcja H,
- sektor publiczny (9,4%) – sekcje PKD: E (Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) oraz O (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne).

Wykres 32: Struktura pracodawców w podziale na branże



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

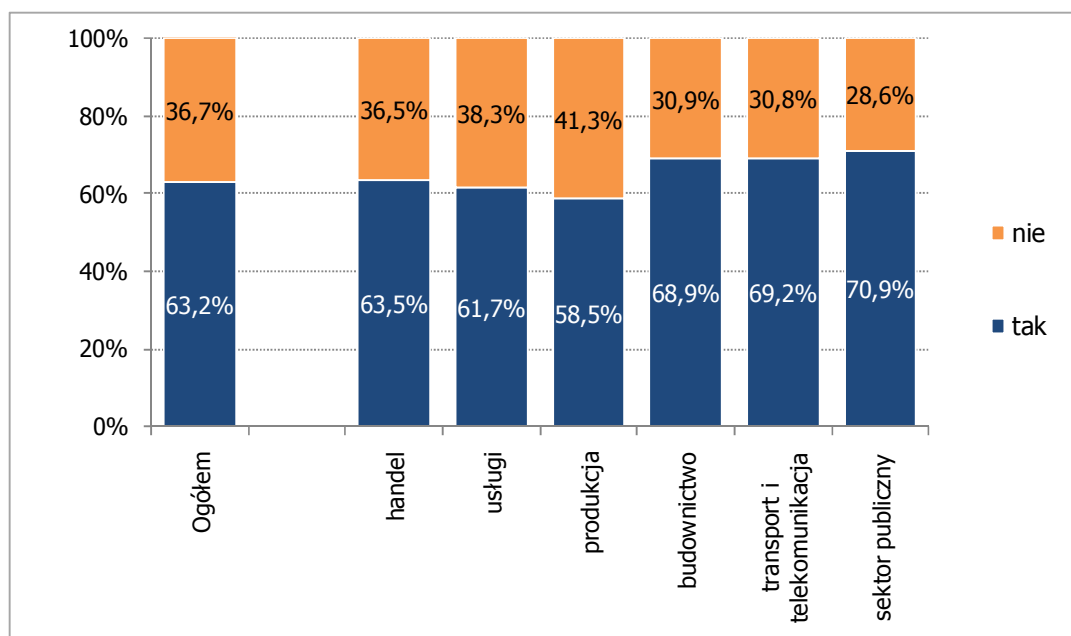


Zdecydowana większość (83%) pracodawców z terenu województwa śląskiego, funkcjonujących w branżach C – O, charakteryzuje się prywatną formą własności, pozostałe 17% firm zadeklarowało, iż jest własnością publiczną.

Udział procentowy uczestników badania z uwagi na wielkość zatrudnienia wyniósł:

- firmy zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 64,3%,
- firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników – 29,2%
- firmy zatrudniające 250 i więcej pracowników – 6,5%

Wykres 33: Zapotrzebowanie na nowych pracowników w okresie ostatnich 12 m-cy w podziale na branże

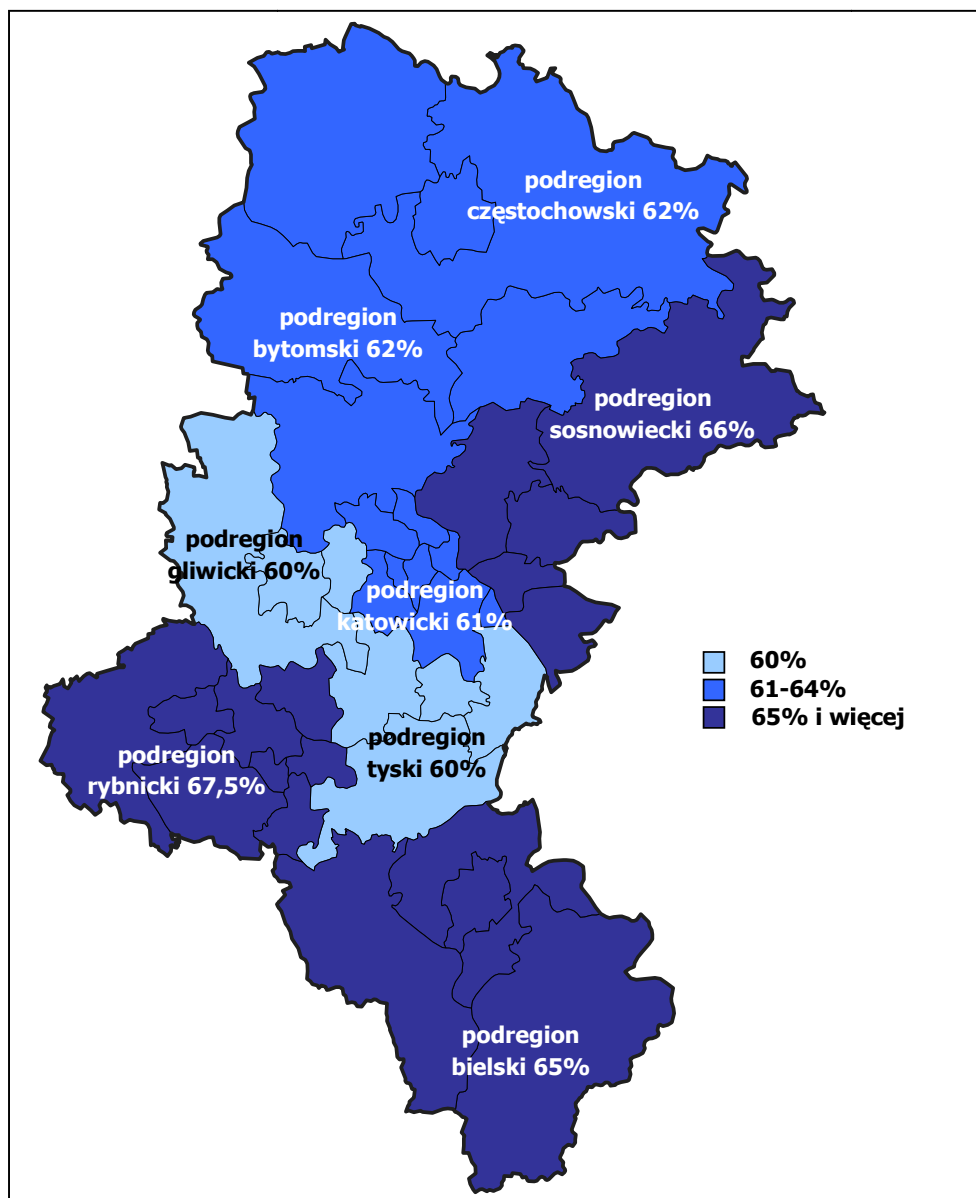


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Pomimo spowolnienia tempa rozwoju i trudności wynikających z ogólnoswiatowego kryzysu gospodarczego, który miał miejsce w ostatnich 2 latach, śląscy pracodawcy w większości prowadzą aktywną politykę naboru kadr. Wiodący jest tu sektor publiczny, gdzie ponad 70% respondentów poszukiwało pracowników. Najmniejszy udział procentowy zainteresowanych pracodawców pozyskaniem nowych pracowników wystąpił w branży produkcyjnej (niecałe 60%), w grupie tej najwięcej respondentów (ponad 41%) przyznaje, iż nie było zainteresowanych zatrudnieniem nowych pracowników.



Wykres 34: Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w okresie ostatnich 12 m-cy w podziale na podregiony

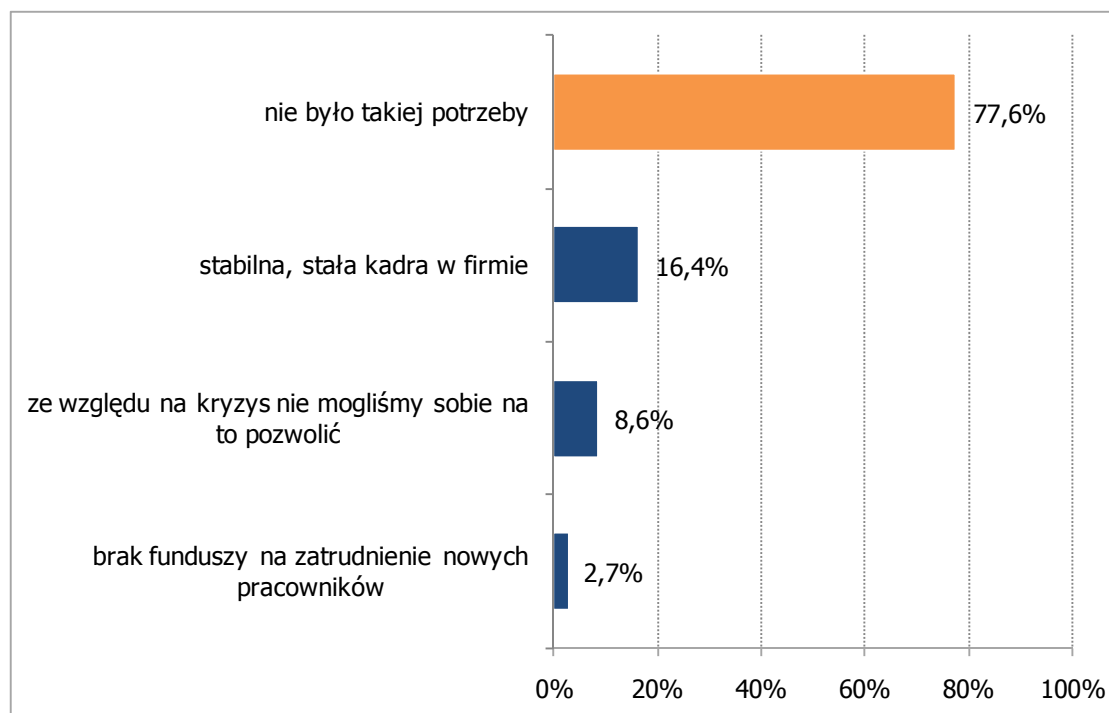


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Większość pracodawców w województwie śląskim (ponad 63%) poszukiwała w ostatnim roku nowych pracowników. Najbardziej aktywni w tym zakresie byli respondenci w podregionie rybnickim (67,5% pracodawców), a także sosnowieckim oraz bielskim (65-66%), najmniej zainteresowani zatrudnieniem nowych kadr byli pracodawcy podregionu tyskiego i gliwickiego (60 %).



Wykres 35: Przyczyny braku zainteresowania zatrudnianiem nowych pracowników

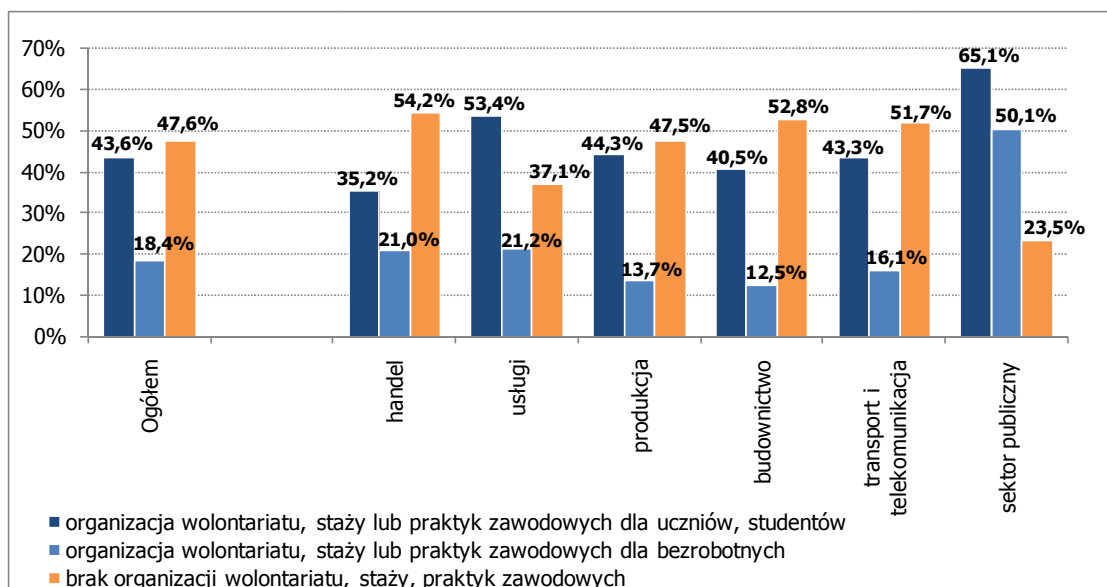


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Niemal 80% firm, które w minionym roku nie zatrudniały nowych pracowników, uznały, że po prostu nie miały takiej potrzeby. Mniej więcej co dziesiąte przedsiębiorstwo nie podejmowało działań związanych z naborem kadry ze względu na brak funduszy i trudności ekonomiczne.



Wykres 36: Organizacja wolontariatu, stażu lub praktyk zawodowych w podziale na branże



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

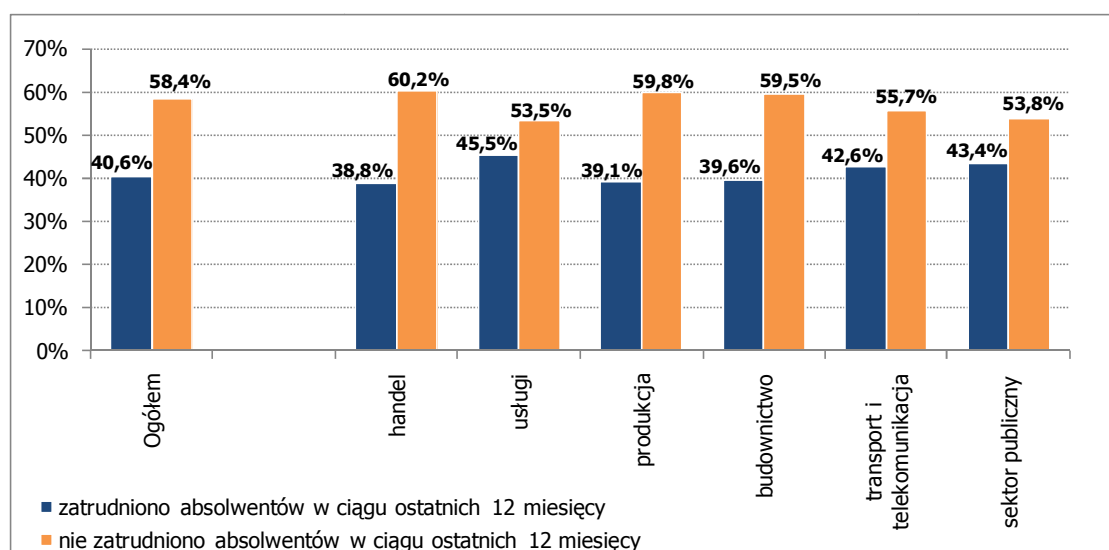
Niemal połowa pracodawców województwa śląskiego (ponad 43% respondentów) organizuje różnorodne formy praktycznego przygotowania uczniów i studentów mające na celu nabywanie umiejętności i wiedzy w zakresie realizowanego kierunku kształcenia. Do form tych należą staże, praktyki uczniowskie/studenckie lub umowy wolontariackie, których głównym celem jest rozwijanie bezinteresownej pomocy młodych ludzi do działań na rzecz różnorodnych grup społecznych, ale także pośrednio przygotowywanie do świadomego wyboru roli zawodowej i miejsca na rynku pracy.

Zdecydowanym liderem wśród branż, w których organizowane są praktyczne formy kształcenia jest sektor publiczny, gdzie aż 2/3 instytucji realizuje takie formy przygotowania zawodowego. Kolejną branżą, która w szerokim zakresie angażuje się w przygotowanie zawodowe uczniów i studentów, są usługi, gdzie ponad połowa pracodawców realizuje programy stażowe i praktyk zawodowych.

Pracodawcy branży handlowej w najmniejszym stopniu angażują się w organizowanie praktycznych form kształcenia zawodowego uczniów i studentów. Praktyki te stosuje tylko 1/3 pracodawców branży handlowej.



Wykres 37: Zatrudnianie absolwentów w podziale na branże

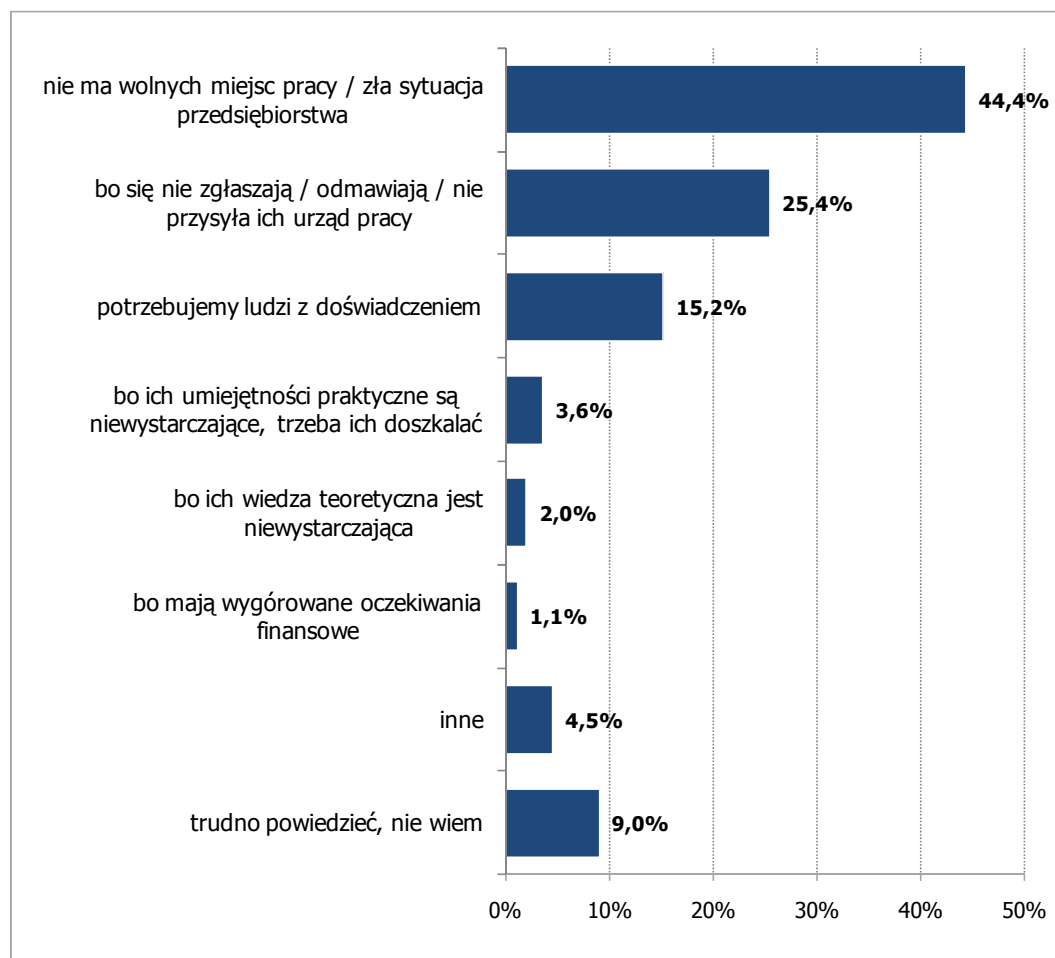


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

40% śląskich pracodawców deklaruje, iż w okresie ostatnich 12 miesięcy przed badaniem zatrudniło w swoich firmach absolwentów. Najwyższy odsetek zatrudnienia absolwentów miał miejsce u pracodawców branży usługowej (45,4%), najniższy - w branży handlowej (niecałe 40% firm prowadziło aktywną politykę zatrudniania absolwentów w firmach handlowych).



Wykres 38: Przyczyny braku zainteresowania zatrudnianiem absolwentów.

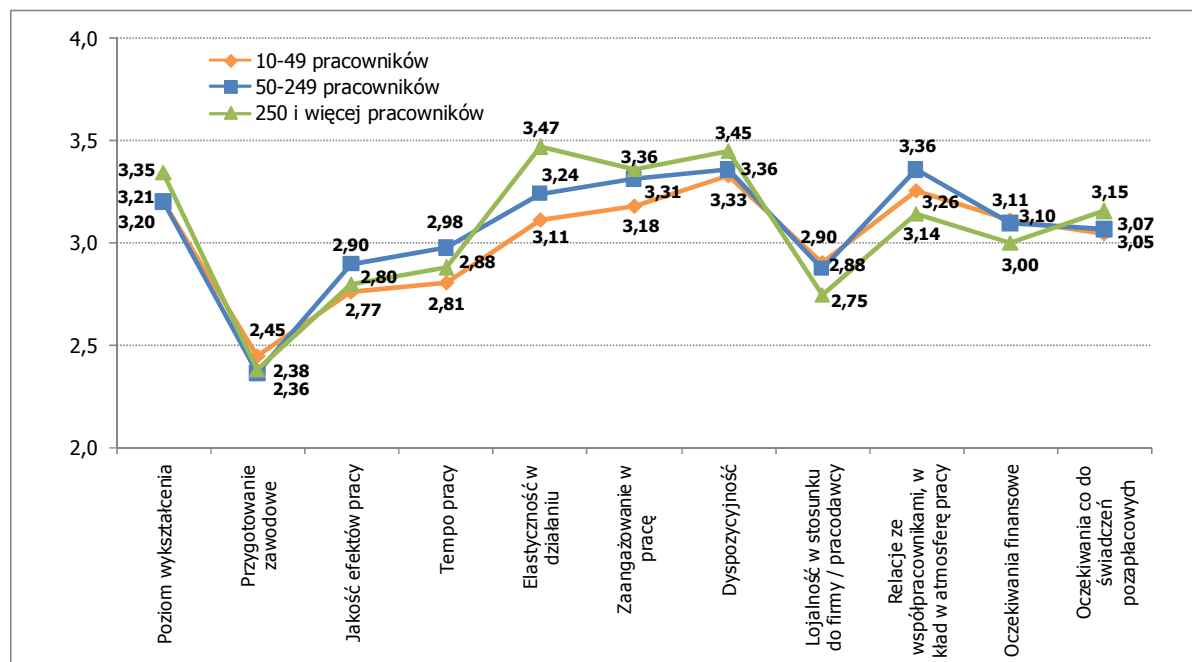


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Najistotniejszą zgłaszaną w badaniu przyczyną braku zainteresowania pracodawców zatrudnianiem absolwentów jest brak wolnych miejsc pracy lub zła sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw. Takie zdanie reprezentuje ponad 44% badanych pracodawców, którzy w ostatnim okresie nie zatrudnili żadnego absolwenta (a więc prawie 60% badanej populacji przedsiębiorców). Brak zainteresowania zatrudnieniem ze strony samych absolwentów oraz brak skierowań absolwentów (osób bezrobotnych) z powiatowych urzędów pracy jest kolejną przyczyną takiego stanu rzeczy. Ponad 15% pracodawców województwa śląskiego wyraża opinię, iż z powodu braku doświadczenia zawodowego u absolwentów, nie są oni zainteresowani ich zatrudnieniem. Niewielki odsetek pracodawców (3,6%) jest zdania, iż poziom umiejętności praktycznych absolwentów jest niewystarczający i należy zapewnić dla tej grupy pracowników dodatkowe przygotowanie zawodowe.



Wykres 39: Ocena absolwentów w stosunku do pozostałych pracowników w podziale na wielkość zatrudnienia w firmie (średnia na skali 1-5, gdzie 1 = ocenia absolwentów znacznie gorzej niż pozostałych pracowników, 5 = ocenia absolwentów znacznie lepiej niż pozostałych pracowników)



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

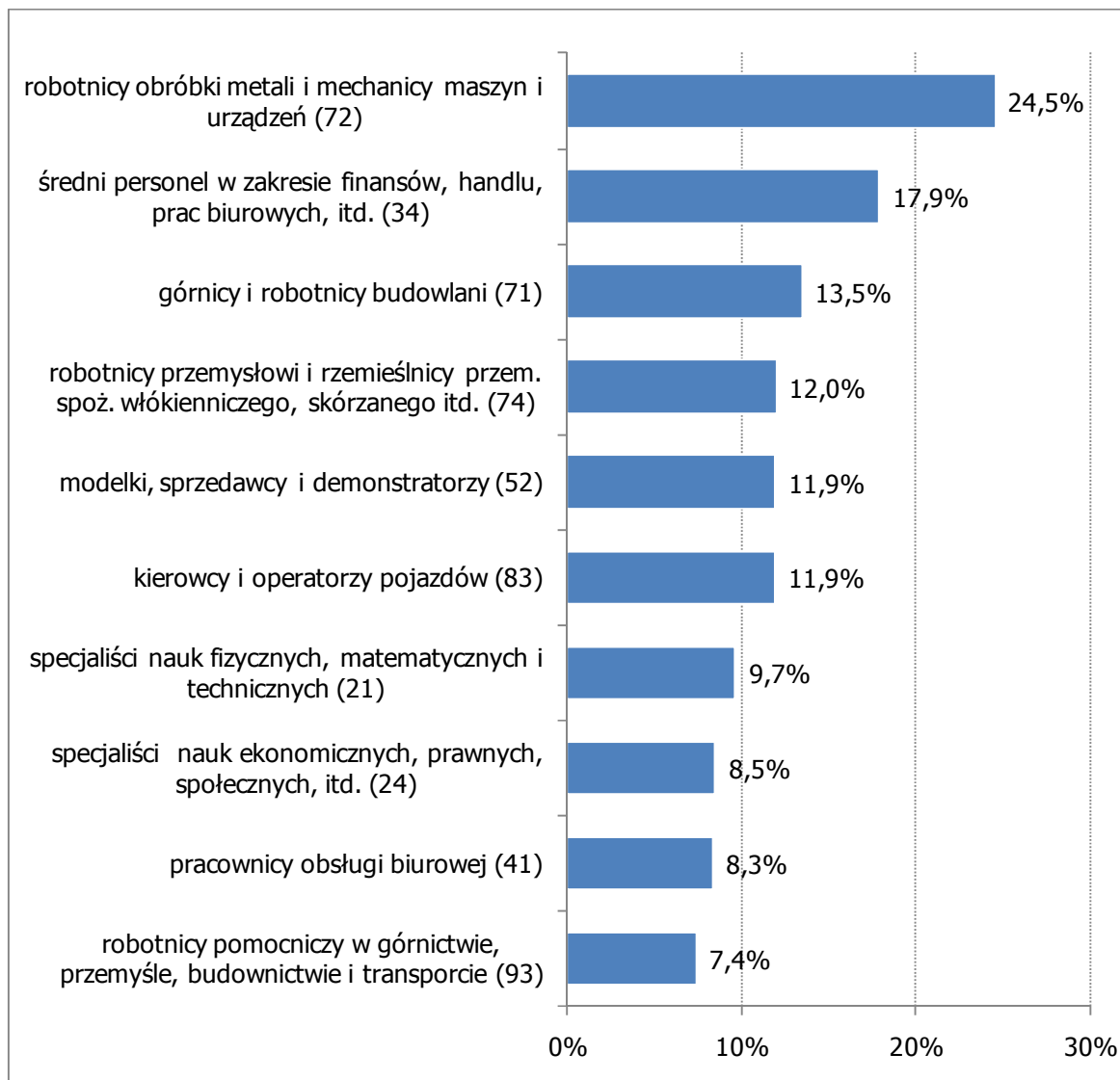
Pracodawcy, bazując na doświadczeniach związanych z zatrudnieniem absolwentów, dokonali oceny różnych aspektów tej grupy pracowników na tle pozostałej kadry. Na 5-stopniowej skali (gdzie 1 oznacza najłabszą ocenę absolwentów w porównaniu do reszty pracowników, a 5 – najlepszą ocenę absolwentów pod kątem danej cechy) wśród 11 poddanych badaniu wymiarów najwyżej ocenili dyspozycyjność absolwentów (średnia ocena wszystkich pracodawców wyniosła 3,34), relacje z pozostałymi pracownikami (średnia: 3,27) oraz poziom wykształcenia absolwentów i zaangażowanie w pracę (średnia: 3,21).

Najłabsze oceny pracodawców absolwenci uzyskali w zakresie następujących aspektów: przygotowanie zawodowe (średnia ocena: 2,43), jakość efektów pracy (śr. 2,79) oraz tempo pracy (śr. 2,83).

Ze względu na wielkość firm wystąpiły pewne różnice w ocenie niektórych czynników. I tak w opinii największych firm najwyżej cenioną cechą absolwentów jest elastyczność w działaniu (śr. 3,47), najniżej (poza wskazywanym przez wszystkich słabym przygotowaniem zawodowym) oceniono lojalność w stosunku do firmy (śr. 2,75). W małych firmach dyspozycyjność absolwentów oceniono na średnim poziomie 3,11, zaś lojalność - na poziomie 2,9.



Wykres 40: 10 najczęściej wskazywanych zawodów/specjalności, w których poszukiwani byli pracownicy



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Co czwarty śląski pracodawca poszukujący pracowników, zgłasza zapotrzebowanie na przedstawicieli dużej grupy zawodów (72) Klasyfikacji zawodów i specjalności – „Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń”. Grupa ta obejmuje 5 grup średnich i wymaga kwalifikacji zawodowych na 2-gim poziomie tj. wykształcenia uzyskiwanego w gimnazjum, liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej.

Drugą najczęściej poszukiwaną przez pracodawców w województwie grupą pracowników (na poziomie 18% wskazań) są przedstawiciele grupy dużej: „Pracownicy pozostałych specjalności”, w ramach grupy wielkiej 3 „Technicy i inny średni personel”. Na poziomie dwucyfrowym (34) „Pracownicy pozostałych specjalności” grupa ta obejmuje zawody w zakresie pracowników



ds. finansowych i handlowych (zawody elementarne to m. in.: pośrednicy ubezpieczeniowi, handlowcy, zaopatrzeniowcy, organizatorzy turystyki i pokrewni), agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi, średni personel biurowy, urzędnicy do spraw podatków, ceł i pokrewni, policjanci, funkcjonariusze Straży Więziennej i ochrony państwa, pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu, pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej oraz pracowników parafialnych i świeckich krzewicieli wiary. Podobnie jak powyżej, grupa ta wymaga kwalifikacji zawodowych na 2-gim poziomie.

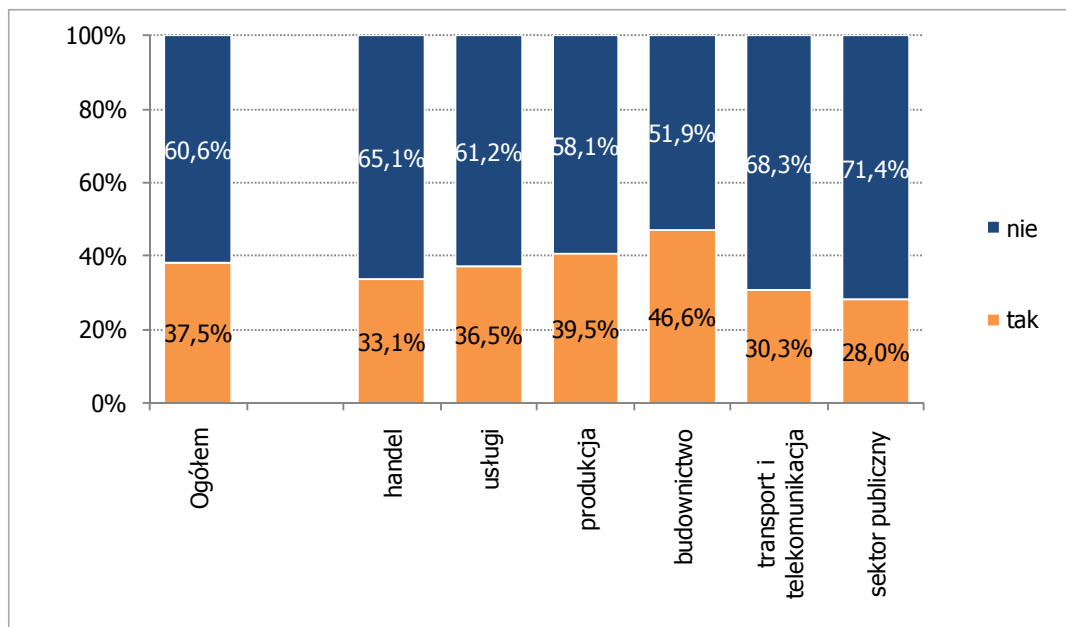
„Górnicy i robotnicy budowlani” (dwucyfrowy kod zawodu 71) poszukiwani są przez ponad 13% pracodawców. Grupa duża obejmuje grupy średnie: górnicy i robotnicy obróbki kamienia, robotnicy budowlani robót stanu surowego oraz robót wykończeniowych, a także malarzy, lakierników i pokrewnych. Grupa ta wymaga kwalifikacji na 2-gim poziomie kwalifikacji.

12% pracodawców poszukuje pracowników zakwalifikowanych do następujących grup dużych:

- „Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (kod dwucyfrowy 74). W jej strukturze sklasyfikowani są przedstawiciele zawodów robotniczych przetwórstwa spożywczego, obróbki drewna, produkcji wyrobów włókienniczych i robotnicy obróbki skóry. Podobnie jak przedstawiciele ww. grup dużych w ramach grupy wielkiej 7 wymagane są tu kwalifikacje zawodowe na poziomie 2-gim.
- „Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy” (kod dwucyfrowy 52). Grupa ta obejmuje dwie grupy elementarne: modelki, modele i pokrewne oraz sprzedawcy i demonstratorzy. Wymagane w tej grupie kwalifikacje zawodowe uzyskuje się na 2 lub 3 poziomie tj. 2 poziom w gimnazjum, liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej, 3-ci poziom uzyskiwany w szkole policealnej lub w technikum.
- „Kierowcy i operatorzy pojazdów” (kod dwucyfrowy 83). W ramach struktury tej grupy grupy dużej zagregowane są 4 grupy średnie: maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni, kierowcy pojazdów, operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni oraz marynarze i pokrewni. Wymagane kwalifikacje dla tych zawodów uzyskiwane są na poziomie 2 kwalifikacji.



Wykres 41: Trudności ze znalezieniem pracowników na poszukiwane stanowiska w podziale na branże

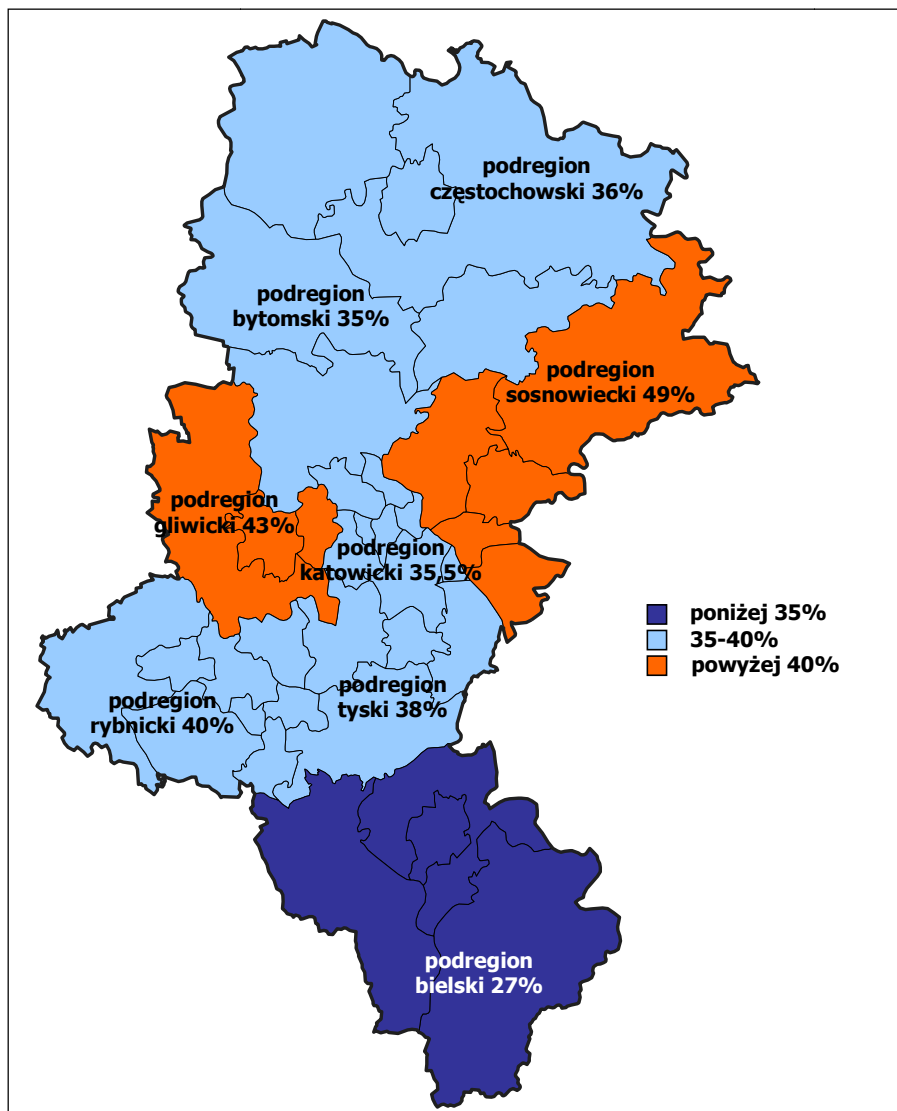


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Pracodawcy wszystkich branż borykają się z trudnościami w poszukiwaniu pracowników. Niejednoznaczna sytuacja rysuje się w branży budowlanej. Branża ta zgłasza problemy z poszukiwaniem odpowiednich pracowników (ocenia w ten sposób 46% przedstawicieli tej grupy pracodawców). Jednocześnie nie stanowiło to problemu dla ponad połowy respondentów tej dziedziny gospodarczej. Zdecydowanie bezproblemowo pozyskiwanie pracowników przebiega w sektorze publicznym, w którym najłatwiej pozyskać pracowników. Trudności w skutecznym poszukiwaniu kadr budowlanych wskazuje 28% respondentów tej branży. Wysoki poziom problemów w tym zakresie sygnalizują także pracodawcy branży produkcyjnej (blisko 40% wskazań w tej grupie).



Wykres 42: Trudności ze znalezieniem pracowników na poszukiwane stanowiska w podziale na podregiony

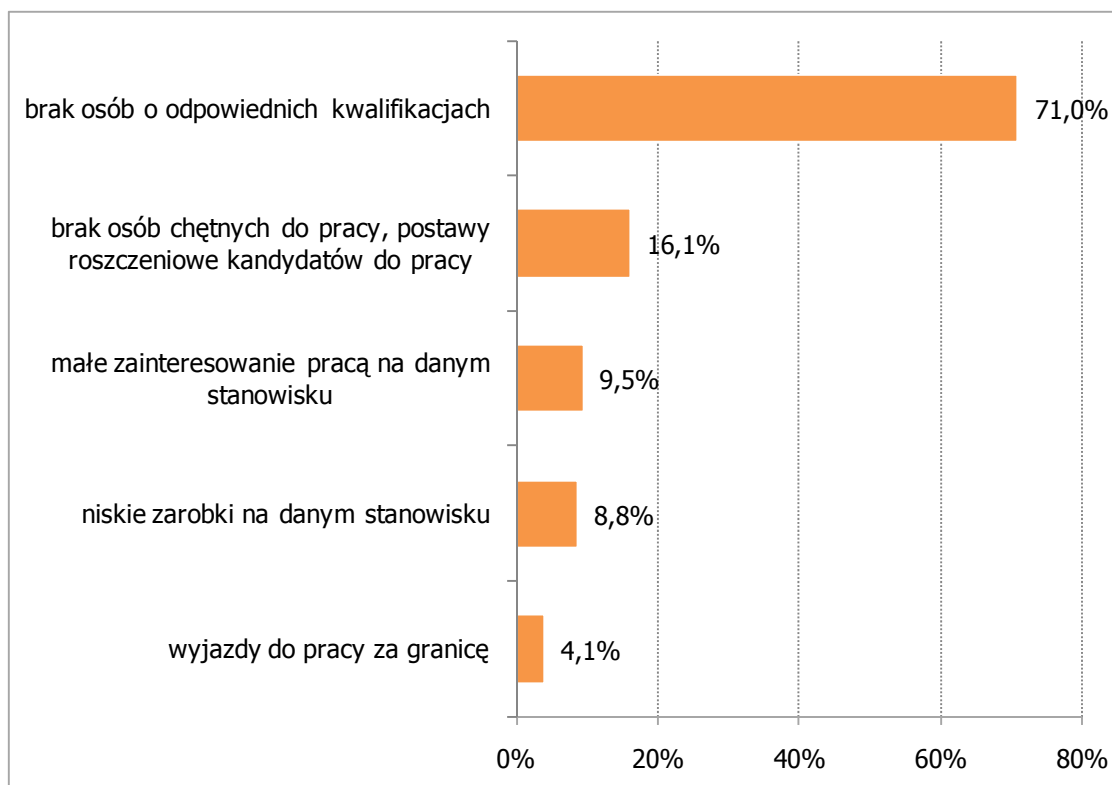


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Najmniej trudności w poszukiwaniu pracowników zgłosili pracodawcy podregionu bielskiego (26,6% ogółu odpowiedzi na tym obszarze). W podregionie sosnowieckim pracodawcy w swoich opiniach podzielili się niemal po połowie (ponad 49% zadeklarowało trudności, ponad 48% nie miało takich problemów). W podregionie gliwickim ponad 43% respondentów miało znaczne trudności w poszukiwaniu pracowników, podobnie na obszarze podregionu rybnickiego (40%) i tyskiego 38%.



Wykres 43: Powody niepowodzenia w poszukiwaniu pracowników

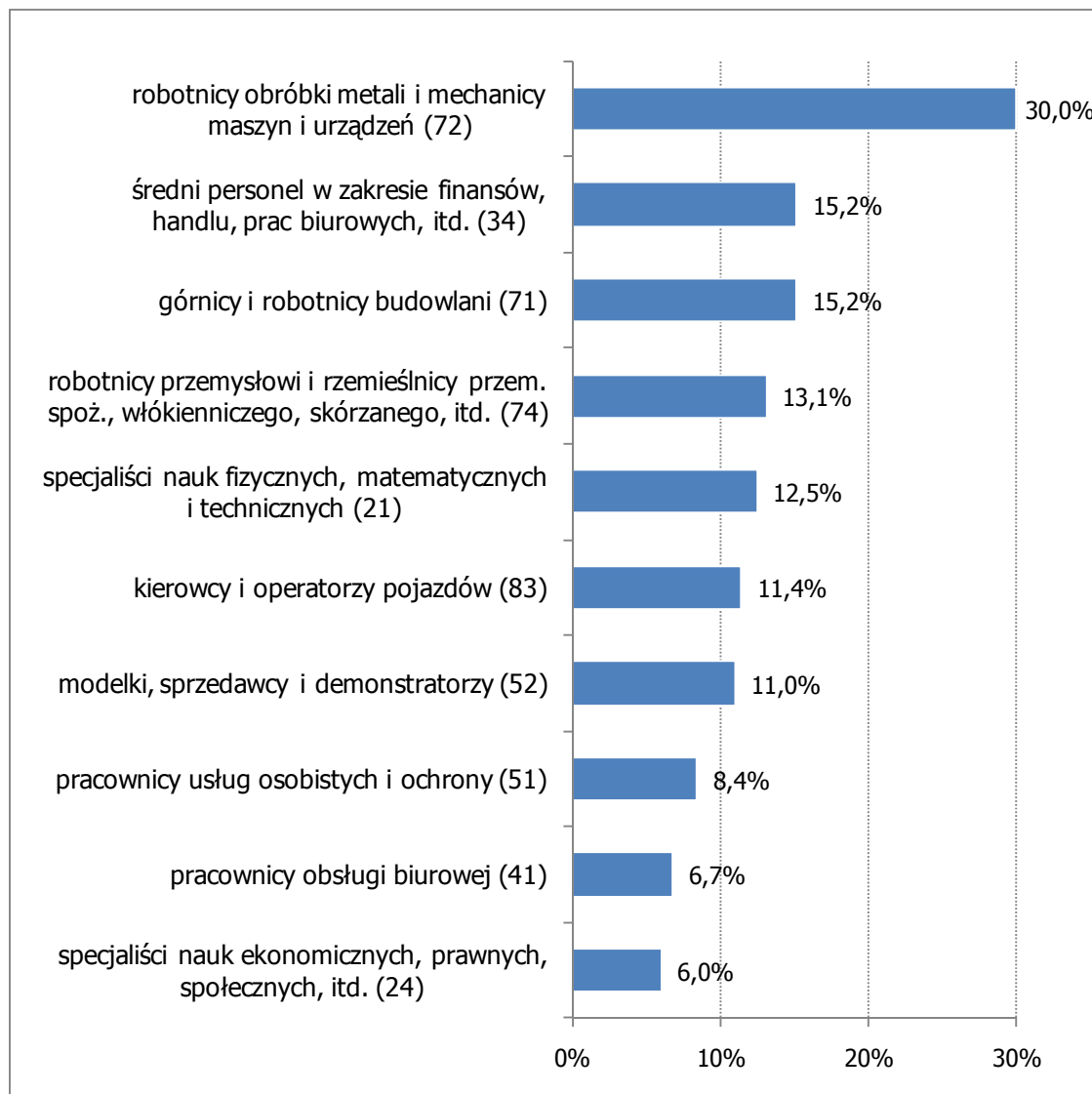


Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Do najczęstszych powodów, dla których pracodawcy nie mogą znaleźć poszukiwanych pracowników należą: w 71% brak osób o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach oraz niskie zainteresowanie kandydatów do pracy na danym stanowisku i postawy roszczeniowe kandydatów do pracy (tak ocenia ponad 1/5 respondentów). Pracodawcy przyznają także (9% ogółu), że oferowane wynagrodzenie (zbyt niskie) jest powodem trudności w pozyskaniu kadry.



Wykres 44: 10 najczęściej wymienianych zawodów/specjalności, w których poszukiwani będą pracownicy w okresie 2 lat



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Analizując prognozowane w perspektywie najbliższych 2 lat zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z określonych grup zawodowych zauważyć można zainteresowanie tymi samymi zawodami, co poszukiwane obecnie (patrz: Wykres 40). Niezmiennie największe zapotrzebowanie występuje na pracowników reprezentujących dużą grupę zawodów (72) - Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.

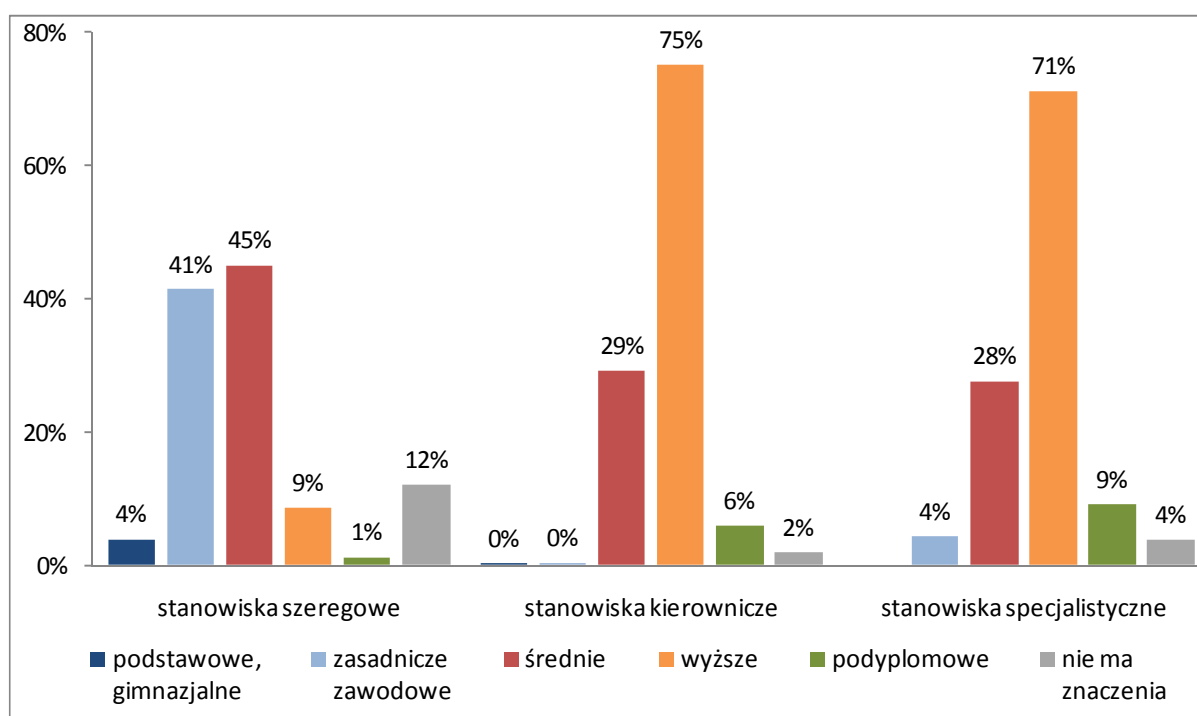
W strukturze grup zawodów, na które jest deklarowane w perspektywie 2 lat największe zainteresowanie pracodawców, nastąpiła jednak pewna zmiana. Z 10-ciu najczęściej wymienianych grup „wypadła” grupa duża (93). - Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie.



Nową grupą w tym zestawieniu znalazła się grupa zawodowa (51.) Pracownicy usług osobistych i ochrony (8,4% wskazań respondentów).

Pozostałe grupy zawodów pozostają na zbliżonym poziomie zainteresowania pracodawców, jak poszukiwane obecnie.

Wykres 45: Poszukiwane wykształcenie u kandydatów na stanowiska szeregowo, kierownicze i specjalistyczne



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Oczekiwania pracodawców wobec pracowników na stanowiska szeregowo, wykonawcze związane są głównie z posiadaniem przez kandydatów kwalifikacji zawodowych na poziomie szkoły zasadniczej lub średniej zawodowej.

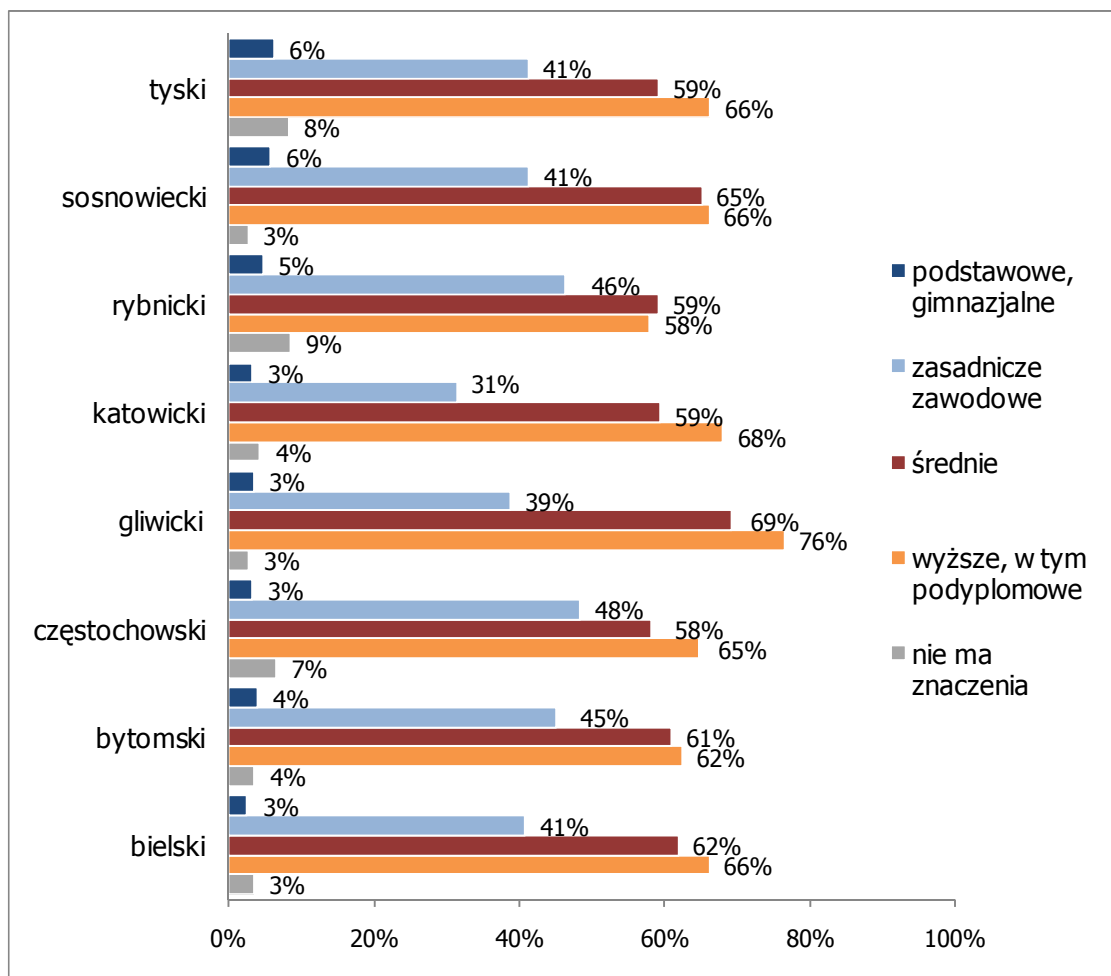
Na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych nie ma istotnej różnicy w wymaganiach dotyczących poziomu kwalifikacji. Preferowane jest tu głównie wykształcenie wyższe i średnie zawodowe.

Pracodawcy zainteresowani pozyskaniem pracowników na stanowiska kierownicze i specjalistyczne preferują kandydatów legitymujących się dyplomem studiów inżynierskich i magisterskich. Największe zainteresowaniem absolwentami studiów magisterskich deklaruje sektor publiczny. W przypadku studiów inżynierskich branżą, która preferuje tego typu wykształcenie, jest budownictwo. W stosunku do powyższych typów kształcenia respondenci przejawiają zdecydowanie mniejsze zainteresowanie



kandydatami posiadającymi tytuł zawodowy licencjata. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników posiadających kwalifikacje po ukończeniu studiów podyplomowych kształtuje się na poziomie 10%.

Wykres 46: Poszukiwane wykształcenie u kandydatów do pracy w podregionach



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

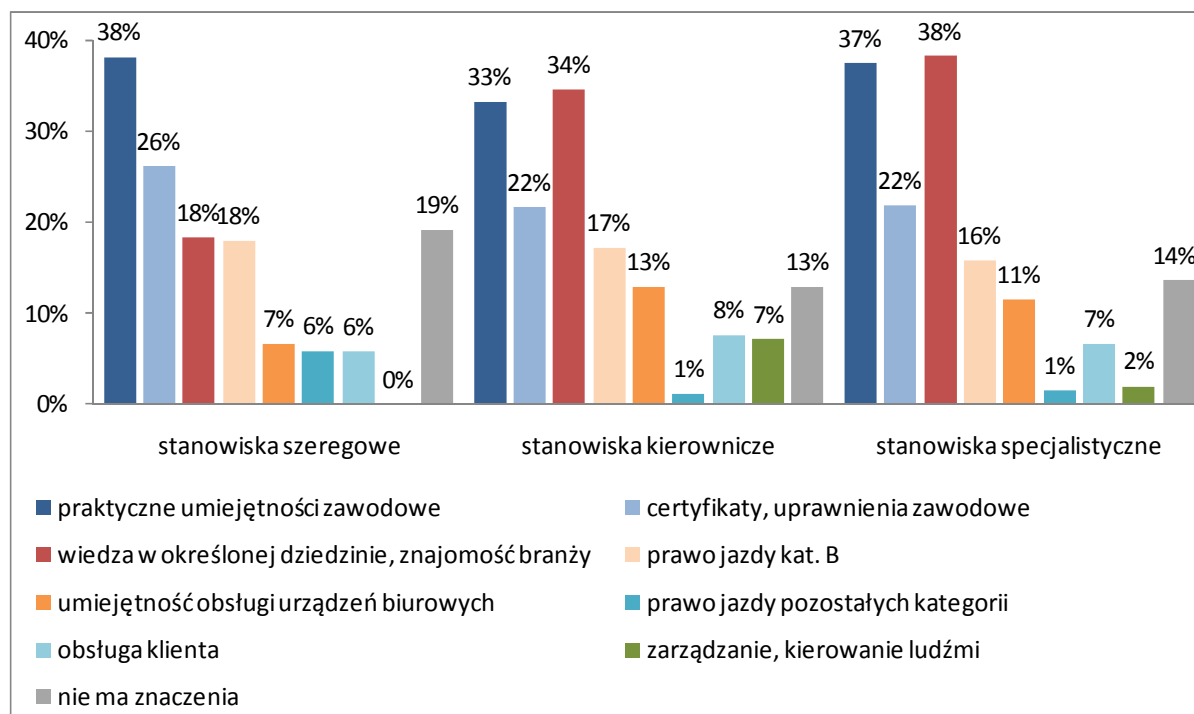
Struktura zapotrzebowania pracodawców w poszczególnych podregionach województwa śląskiego na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych jest odmienna. Największe różnice dotyczą kwalifikacji na poziomie zasadniczym zawodowym. Podregionem, który w najmniejszym stopniu poszukuje takich pracowników jest podregion katowicki (na poziomie 31% wskazań tamtejszych pracodawców). Największe zapotrzebowanie na pracowników o takich właśnie kwalifikacjach zgłasza podregion częstochoński – 48% odpowiedzi.

Wykształcenie średnie jest oczekiwane przez pracodawców w podregionach na poziomie od 59% (podregion tyski, rybnicki, katowicki, częstochoński) do 69% wskazań (gliwicki).



Pracownicy posiadający dyplom ukończenia studiów wyższych lub studiów podyplomowych należą do najbardziej poszukiwanych kandydatów do pracy, niezależnie od podregionu. Największe zapotrzebowanie na pracowników o takich kwalifikacjach sygnalizują pracodawcy podregionu gliwickiego – 76% wskazań, najmniejsze zaś w podregionie rybnickim – 58% wskazań pracodawców z tego obszaru. Zapotrzebowanie na pracowników o podstawowych kwalifikacjach jest marginalne i nie przekracza w poszczególnych podregionach 6% zainteresowania pracodawców.

Wykres 47: Umiejętności, kwalifikacje, uprawnienia jakie powinni posiadać kandydaci na stanowiska szeregowie, kierownicze i specjalistyczne



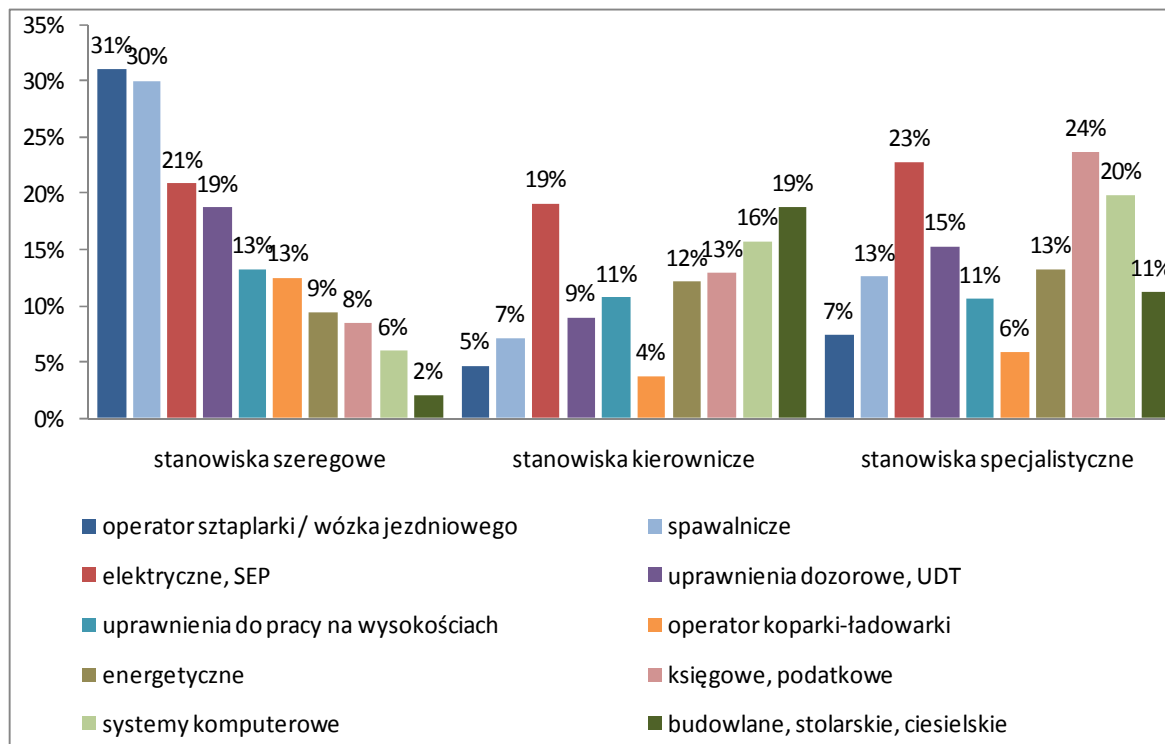
Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Do istotnych i równoważnych kryteriów, jakimi kierują się pracodawcy poszukując pracowników (niezależnie od rodzaju stanowiska), należą :

- praktyczne umiejętności zawodowe,
- wiedza specjalistyczna, znajomość branży,
- posiadanie uprawnień zawodowych i certyfikatów formalnie potwierdzających posiadanie ważnych umiejętności zawodowych.



Wykres 48: 10 najczęściej wymienianych certyfikatów, jakie powinni posiadać kandydaci na stanowiska szeregowo, kierownicze i specjalistyczne



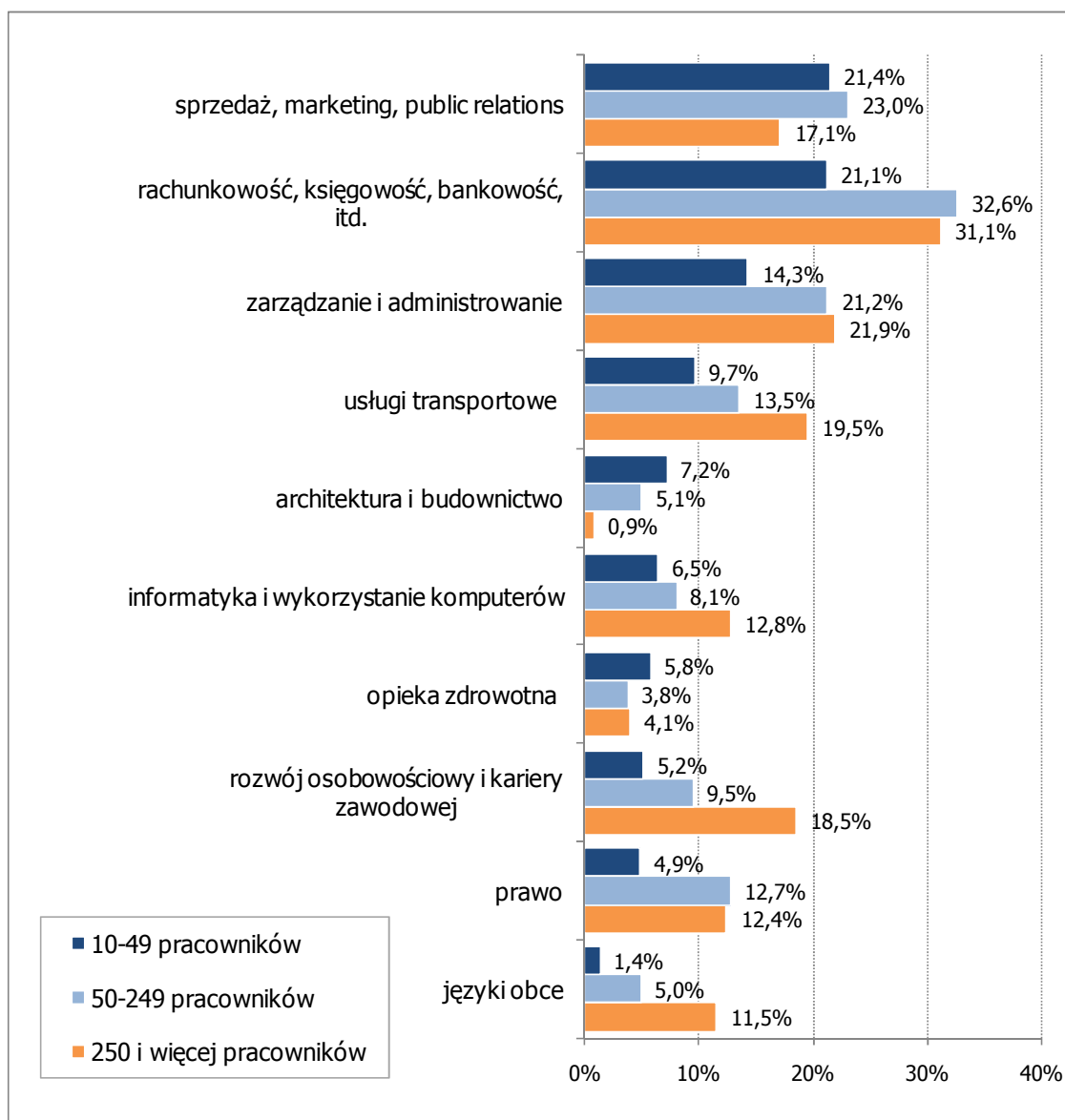
Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W zależności od zajmowanego stanowiska i wykonywanego zawodu pracodawcy oczekują od swoich pracowników odpowiednich rodzajów uprawnień i certyfikatów. Jedynie w grupie uprawnień elektrycznych i SEP bez względu na rodzaj stanowiska około 20% wskazań pracodawców wskazuje te właśnie jako pożądane.

Ujęte w analizach uprawnienia stolarskie dotyczą m.in. obsługi maszyn stolarskich (np. traka, pilarek i innych).



Wykres 49: Kierunki szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy badanych firm i instytucji w okresie ostatnich 12 m-cy w podziale na wielkości zatrudnienia



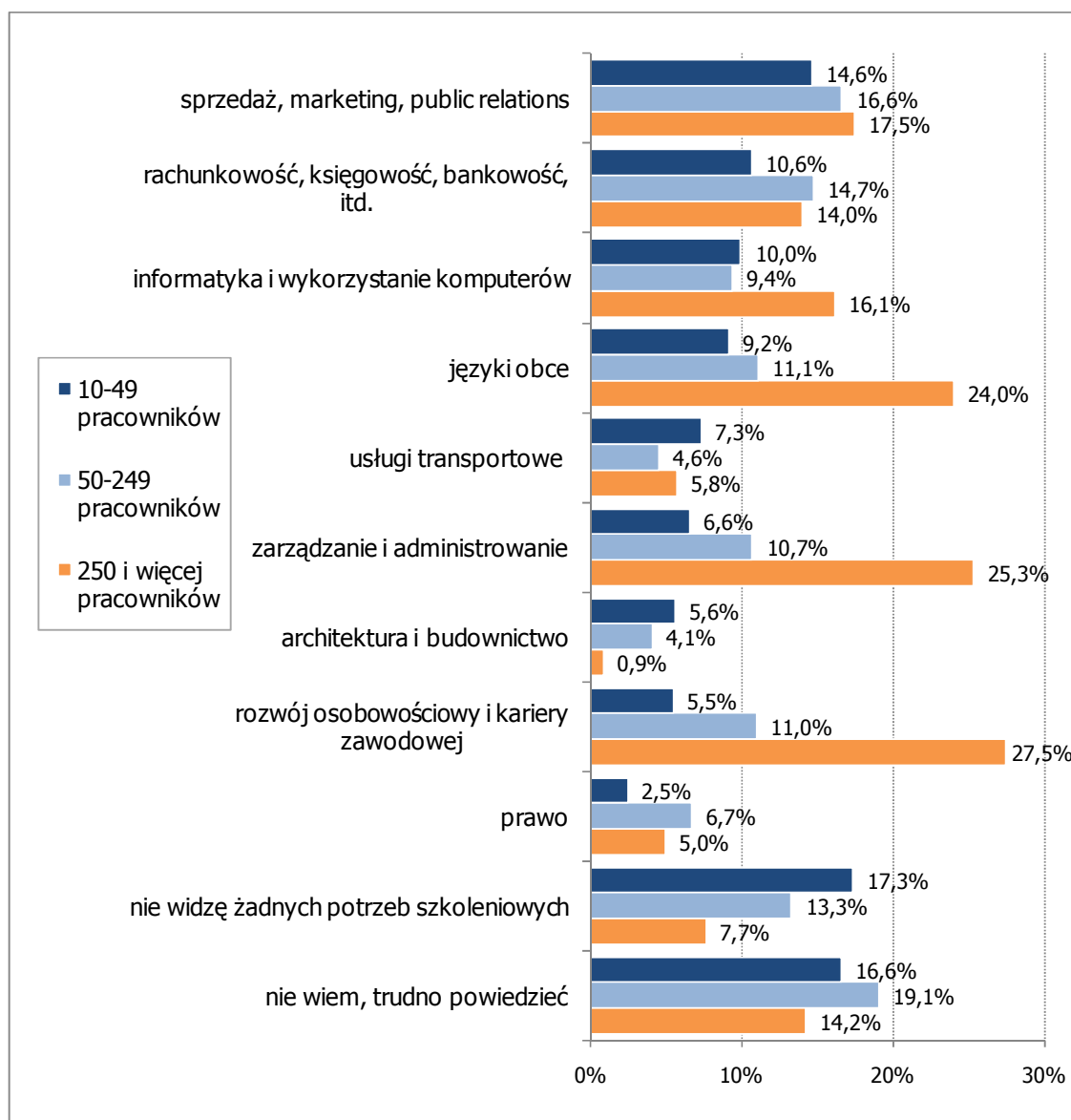
Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Do najczęściej odbywanych szkoleń przez pracowników firm należą szkolenia w zakresie rachunkowości, księgowości, ubezpieczeń i bankowości (24% ogółu odpowiedzi). Drugim najbardziej powszechnym zakresem szkoleń są kursy dotyczące technik sprzedaży, marketingu i PR (21,5%). 16% pracodawców organizowało szkolenia w zakresie zarządzania i administrowania.



Potrzeby szkoleniowe pracodawców skupiają się wokół kierunków związanych ze sprzedażą, marketingiem i PR – wskazuje tak 15% ogółu badanych przedsiębiorców. Około 10% śląskich parcodawców deklaruje zainteresowanie szkoleniami z zakresu rachunkowości, księgowości, bankowości i ubezpieczeń, doskonalącymi techniki komputerowe i obsługę sprzętu IT, a także językowymi.

Wykres 50: Potrzeby szkoleniowe pracodawców w podziale na wielkości zatrudnienia



Źródło: badanie ilościowe pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Uzyskane wyniki badania wskazują na znaczne różnicowanie firm małych, średnich i dużych ze względu na zainteresowanie kierunkami szkolenia kadr.



Duże firmy koncentrują zainteresowanie kursami w następujących kierunkach: rozwój osobowościowy i rozwój kariery (27,5% wskazań w tej grupie), zarządzanie i administrowanie ponad - 25% odpowiedzi oraz kursy językowe (24% wskazań).

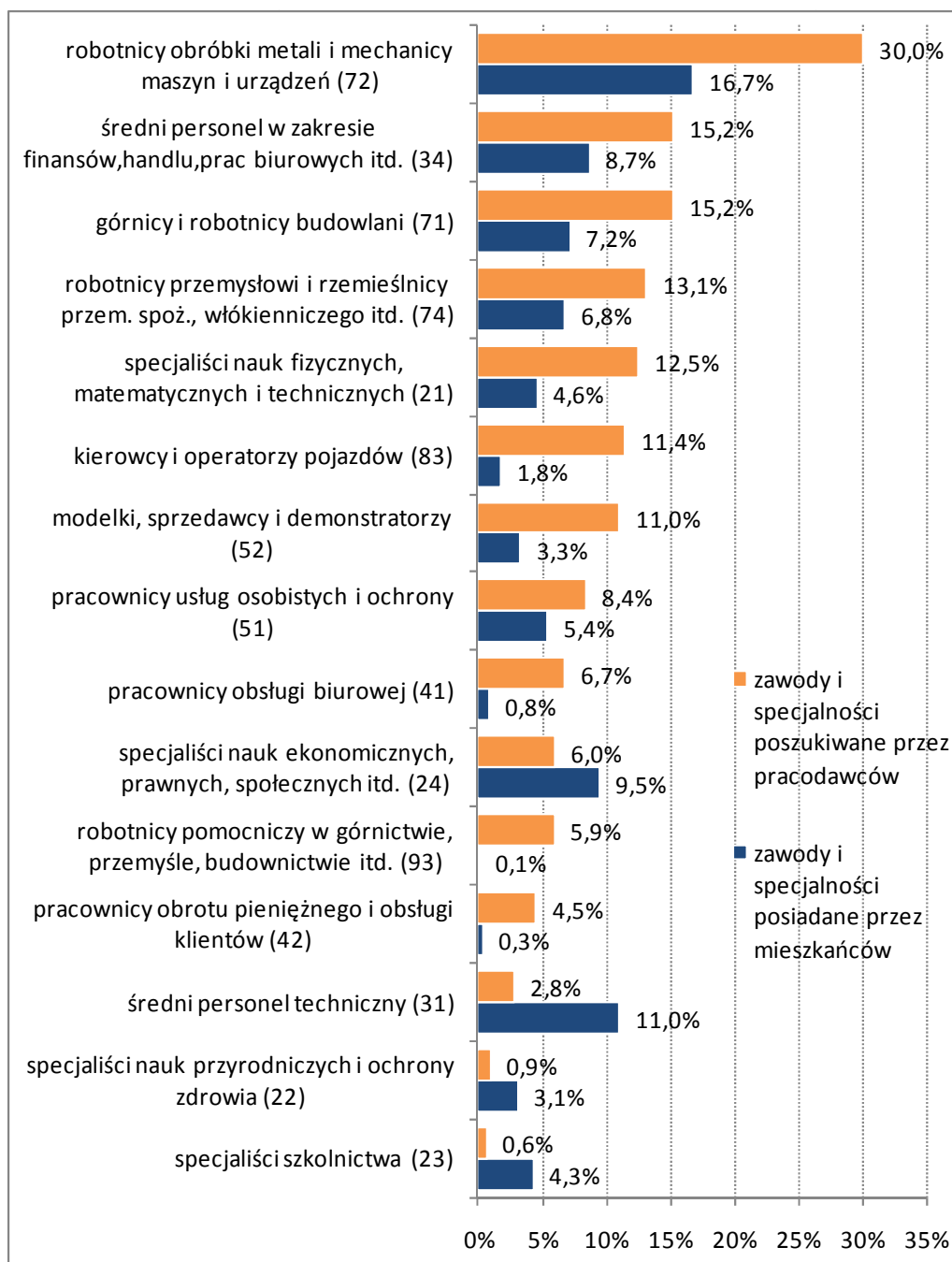
Średnie firmy w ponad 13% odpowiedzi nie widzi potrzeby szkoleń lub nie wie jakie szkolenia były dla nich potrzebne/interesujące (niemal 1/5 respondentów). Wśród tej grupy pracodawców największe potrzeby związane są ze szkoleniami w zakresie sprzedaży, marketingu i PR (16,6% wskazań) oraz księgowością, rachunkowością i bankowością (niemal 15% odpowiedzi).

Małe firmy głównie zainteresowane są kursami w zakresie technik sprzedaży, marketingu oraz w obszarze działań public relations (ponad 14% wskazań respondentów w tej grupie). Trudności w określeniu potrzeb szkoleniowych miało około 17 % pracodawców tej grupy.



5.3. Porównanie profili zgodności / niezgodności kwalifikacji i kompetencji zawodowych mieszkańców województwa z oczekiwaniami i zapotrzebowaniem gospodarki regionalnej

Wykres 51: Zawody i specjalności najczęściej poszukiwane przez pracodawców i posiadane przez mieszkańców.



Źródło: badania ilościowe mieszkańców oraz pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010



Wyniki przeprowadzonego badania wskazują na aktualne niedopasowanie zapotrzebowania gospodarki śląskiej na kwalifikacje i kompetencje zawodowe pod względem struktury zawodowej społeczeństwa. Wśród 9-ciu najczęściej poszukiwanych przez pracodawców grup zawodów i specjalności występuje duży niedobór zasobów kwalifikacyjnych populacji mieszkańców województwa śląskiego (zawody związane z produkcją przemysłową, górnictwem i budownictwem, transportem).

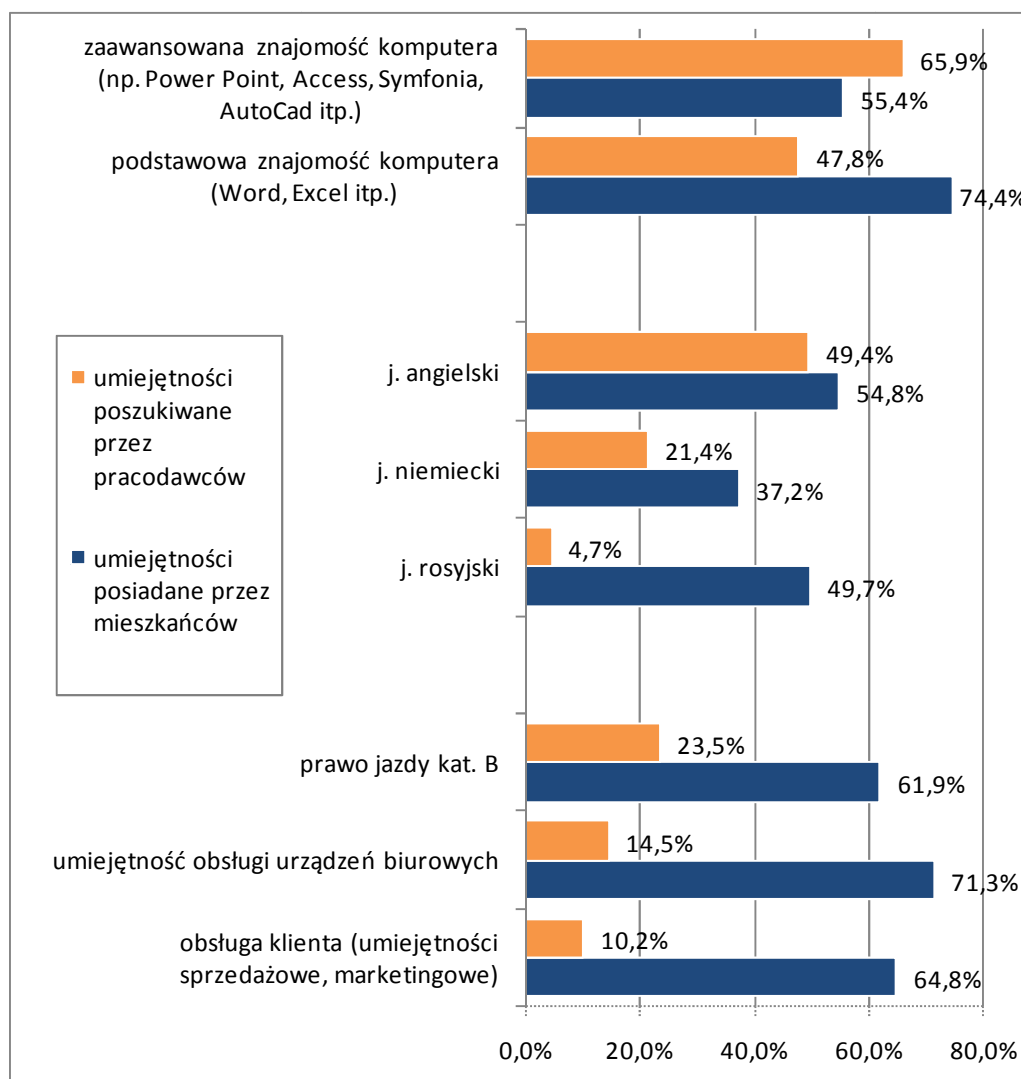
Największa dysproporcja (na poziomie 13 pkt. proc.) zapotrzebowania gospodarki wobec dostępnych kwalifikacji zawodowych występuje w grupie dużej zawodów (72) grupujących robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń. Analogiczna sytuacja występuje w grupie dużej (34) – „Średni personel w zakresie finansów, handlu, prac biurowych”, a także grupie (71) – „Górnicy i zawody budowlane”, gdzie oczekiwania pracodawców są dwa razy większe od aktualnie możliwych do wykorzystania zasobów pracowniczych. Duże zróżnicowanie i niedopasowanie profili kwalifikacji występuje w grupie zawodowej (83) – „Kierowcy i operatorzy pojazdów” (na poziomie 10 pkt. proc.).

Niedopasowanie kwalifikacji zawodowych występuje głównie wśród zawodów wymagających 2-go poziomu kwalifikacji uzyskiwanego w gimnazjum, w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej.

Niedobór kwalifikacji zawodowych na poziomie 8 pkt. proc. występuje w grupie zawodów reprezentowanych przez specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Nadwyżka natomiast wśród specjalistów nauk ekonomicznych, prawnych, społecznych (3 pkt. proc.). Są to kwalifikacje uzyskiwane na poziomie studiów wyższych zawodowych, magisterskich i studiach podyplomowych, a także na studiach doktoranckich.



Wykres 52: Umiejętności najczęściej poszukiwane przez pracodawców i posiadane przez mieszkańców.

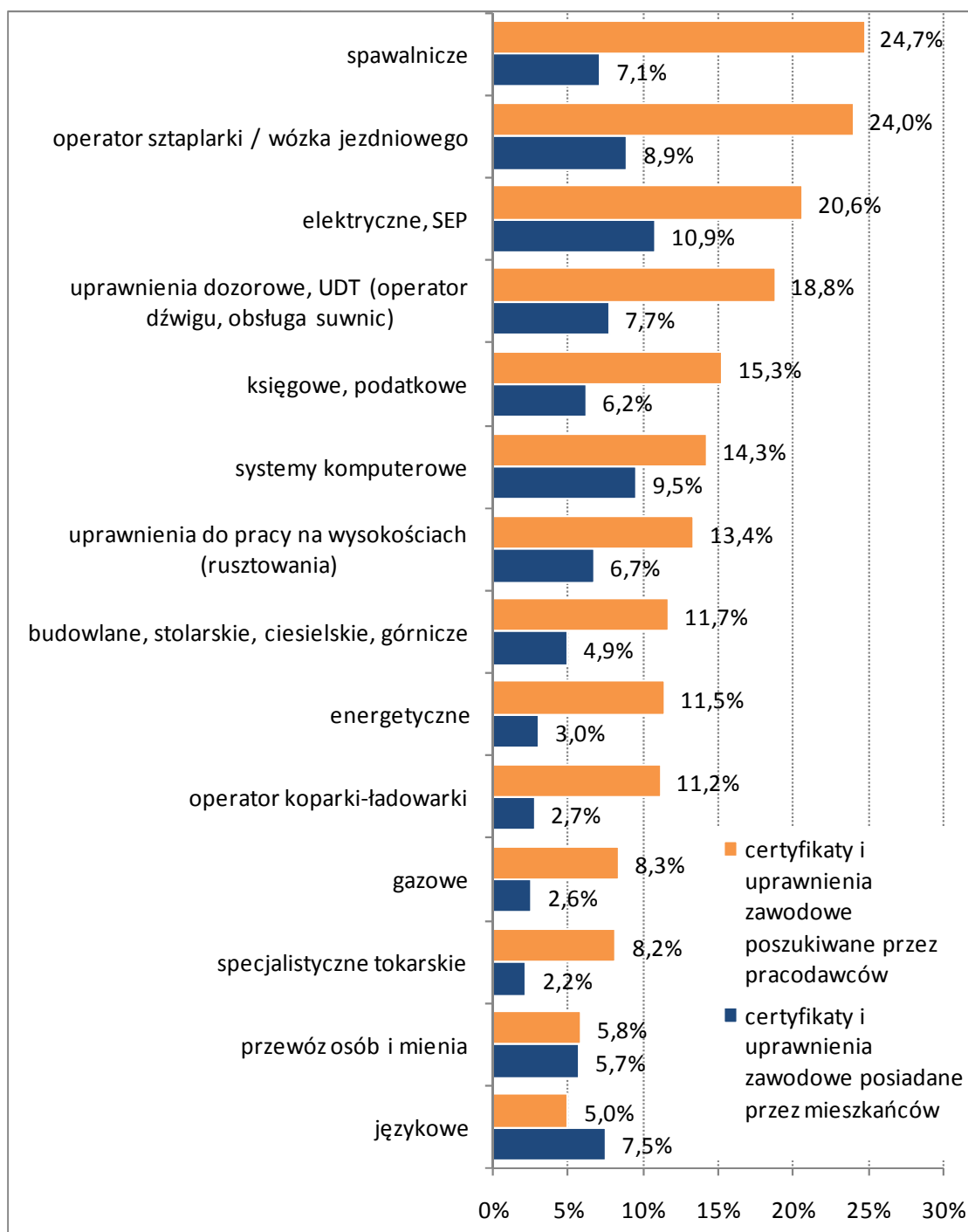


Źródło: badania ilościowe mieszkańców oraz pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W obszarze najczęściej oczekiwanych przez rynek pracy umiejętności zawodowych występuje pełne pokrycie zapotrzebowania (a nawet nadreprezentatywność posiadanych kompetencji) ze strony pracowników. Jedynie w przypadku posiadania zaawansowanych umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych i technik informatycznych występuje niedobór oczekiwań pracodawców w stosunku do posiadanych w tym zakresie umiejętności pracowników.



Wykres 53: Certyfikaty i uprawnienia zawodowe najczęściej poszukiwane przez pracodawców i posiadane przez mieszkańców



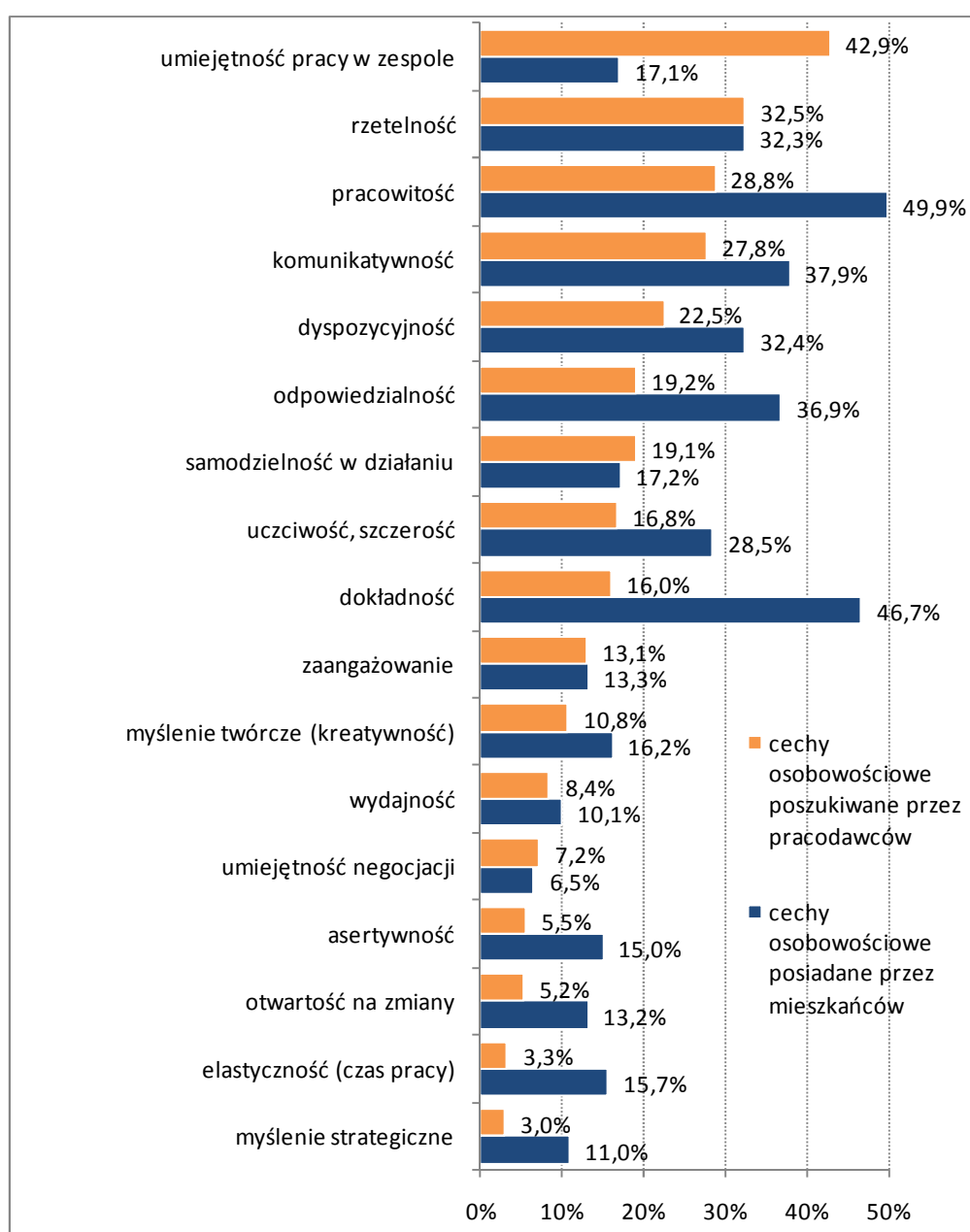
Źródło: badania ilościowe mieszkańców oraz pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Analiza danych związanych z dostępnością i posiadaniem określonych (specjalistycznych) kompetencji i umiejętności zawodowych wskazuje na wyraźne niedopasowanie oczekiwanych przez pracodawców kwalifikacji i uprawnień zawodowych na rynku pracy w stosunku do aktualnie



posiadanych przez populację mieszkańców województwa. Niedobory specjalistycznych umiejętności związane są z wszystkimi typami uprawnień zawodowych najczęściej wymaganych przez gospodarkę w województwie.

Wykres 54: Cechy osobowościowe i umiejętności miękkie najczęściej poszukiwane przez pracodawców i posiadane przez mieszkańców.



Źródło: badania ilościowe mieszkańców oraz pracodawców z woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010



Obok kwalifikacji i umiejętności zawodowych do konkurencyjnego funkcjonowania w gospodarce niezbędne są określone kompetencje osobiste i cechy osobowościowe warunkujące efektywne funkcjonowanie zespołów pracowniczych i firm. W zależności od branży i sektora gospodarki oraz rodzaju działalności inny rodzaj i typ kompetencji umiejętności „miękkich” jest najbardziej pożądanym.

Wśród grupy najczęściej poszukiwanych przez śląskich pracodawców cech i umiejętności znalazła się umiejętność pracy w grupie, rzetelność i pracowitość – czynniki mające wpływ na jakość i organizację procesów pracy i wytwarzanych produktów lub usług. Należy zwrócić uwagę, iż postrzeganie oraz rozumienie poszczególnych cech przez respondentów może być niejednoznaczne i subiektywne. Ta kategoria czynników jest też trudno mierzalna, stąd występuje tu niejednoznaczność otrzymanych wyników.

W zakresie oczekiwanych cech i kompetencji „miękkich” obserwujemy pewne niedopasowanie. Pracodawcy oczekują w większym stopniu umiejętności w zakresie pracy grupowej i funkcjonowania w zespole, niż jest ta cecha obecna wśród pracowników (w ich własnej, subiektywnej ocenie). Pracownicy śląscy, w większym stopniu niż jest to wymagane przez pracodawców, deklarują posiadanie takich cech, jak pracowitość i dokładność.



5.4. Obszar III - Oferta szkół ponadgimnazjalnych, w tym wyższych, oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotycząca nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych

5.4.1. Oferta zawodowych szkół ponadgimnazjalnych

W województwie śląskim w roku szkolnym 2009/2010 kształcenie zawodowe na rzecz młodzieży i dorosłych łącznie prowadziło 898 szkół zawodowych, z czego prawie połowę stanowiły szkoły policealne (47%), 29% stanowiły technika, a niemal jedną czwartą (24%) – zasadnicze szkoły zawodowe. Szczegółowy podział na typy szkół w regionie przedstawia poniższa tabela.

Tabela 6: Liczba zawodowych szkół ponadgimnazjalnych według typu

Typ zawodowej szkoły ponadgimnazjalnej	Liczba szkół	% ogółu
Zasadnicze szkoły zawodowe	220	24%
Technika	257	29%
Szkoły policealne	421	47%
Razem	898	100%

Źródło: Opracowanie własne na podst. wyszukiwarki szkół zawodowych www.koweziu.pl

Możliwość podejmowania nauki zawodu oraz doskonalenia zawodowego oferują placówki oświatowe typu Centrum Kształcenia Ustawicznego (CKU), Centrum Kształcenia Praktycznego (CKP) oraz Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego. W regionie śląskim w roku szkolnym 2009/2010 łącznie funkcjonowały 33 takie placówki.



Tabela 7: Liczba zawodowych szkół ponadgimnazjalnych według typu

Lp.	Typ placówki kształcenia	Liczba placówek
1.	Centrum Kształcenia Ustawicznego	13
2.	Centrum Kształcenia Praktycznego	16
3.	Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego	4
Razem		33

Źródło: Opracowanie własne na podst. wyszukiwarki szkół zawodowych www.koweziu.pl

Według danych uzyskanych od instytucji zarządzających w badaniu przeprowadzonym przez PBS DGA, ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w województwie śląskim kształcą uczniów w kierunku 21 zawodów. Najwięcej osób kształconych jest w zawodach z grupy dużej 31 – Średni personel techniczny. Na terenie województwa śląskiego funkcjonuje co najmniej 1139 klas kształcących uczniów w tym kierunku. Wiele osób kształci się w zawodach w ramach grupy dużej (34) - Średni personel w zakresie finansów, handlu, prac biurowych, kultury, sportu, policjanci, urzędnicy podatkowi, pracownicy pomocy społecznej czy pracownicy parafialni (około 663 klasy), a także jako średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia (ponad 470 klas) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy przemysłu spożywczego, włókienniczego, skórzanego i obróbki drewna (ponad 460 klas). Należy mieć jednak na uwadze, iż przedstawione dane nie są kompletne – pochodzą z 29 spośród 36 (81%) organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi w województwie śląskim.



Tabela 8: Kształcenie uczniów w poszczególnych zawodach przez ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, w podziale na podregiony

Grupa zawodów	Region / Podregion								
	Szacunkowa liczba klas kształcących w danym zawodzie								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
31 średni personel techniczny	1075	197	126	287	51	18	159	169	68
34 średni personel w zakresie finansów, handlu, prac biurowych, kultury, sportu, policjanci, urzędnicy podatkowi, pracownicy pomocy społ., pracownicy parafialni	602	79	61	229	8	10	67	113	35
74 robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy przemysłu spożywczego, włókienniczego, skórzanego i obróbki drewna	464,5	19	19	363	0	11	33,5	10	9
32 średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	462,5	57	48,5	292	2	0	28	11	24
72 robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	344	32	19,5	175	4	15	42,5	36	20
51 pracownicy usług osobistych i ochrony	277	45	37	62	4	9	50	49	21
71 górnicy i robotnicy budowlani	138,5	19	18,5	21	3	4	40	18	15
52 modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	114	15	11,5	41	1	11	14,5	14	6
82 operatorzy i monterzy maszyn	42	1	3	0	25	3	4	3	3
41 pracownicy obsługi biurowej	38	2	12	0	3	0	9	12	0
24 specjaliści nauk ekonomicznych, prawnych, społecznych, kultury, administracji publicznej, duchowni	27	17	7	0	0	0	3	0	0
42 pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	13	3	0	0	0	0	1	8	1
61 rolnicy	11	2	0	1	0	0	0	4	4



81 operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	11	8	3	0	0	0	0	0	0
62 ogrodnicy	9	3	2	0	0	0	1	3	0
73 robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	9	3	2	0	0	0	2	2	0
93 robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	6	0	0	0	0	3	3	0	0
83 kierowcy i operatorzy pojazdów	5	0	0	0	0	0	0	2	3
21 specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2	0	0	0	0	0	2	0	0
22 specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	1	0	0	0	0	0	1	0	0
91 pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	1	0	0	0	0	1	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Biorąc pod uwagę umiejętności i kompetencje „miękkie”, według rozmówców reprezentujących organy zarządzające zawodowym szkolnictwem ponadgimnazjalnym w województwie śląskim, najwięcej szkół oferuje swoim uczniom kształcenie z zakresu podstawowej znajomości komputera (średnia ocena: 4,9*), naukę języka angielskiego (średnia ocena: 4,7*), uczy umiejętności korzystania z przeglądarek internetowych (średnia ocena: 4,7*) oraz obsługi poczty elektronicznej (średnia ocena: 4,7*), jak również przekazuje wiedzę w określonej dziedzinie zawodowej czy branży (średnia ocena: 4,6*).

Najmniej szkół ponadgimnazjalnych w województwie śląskim kształci uczniów w zakresie znajomości języka rosyjskiego (średnia ocena: 1,7*), umiejętności prowadzenia sekretariatu (średnia: 1,8*), umiejętności obsługi kasy fiskalnej (średnia: 2,1*) oraz umiejętności wystąpień publicznych (średnia ocena: 2,3*).



Tabela 9: Kształcenie uczniów w zakresie wybranych umiejętności i kompetencji „miękkich” przez ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, w podziale na podregiony

Umiejętności i kompetencje „miękkie”	Region / Podregion								
	* Średnia ocena przy założeniu, że: 1 - żadna szkoła nie kształci w tym zakresie, 5 – wszystkie lub prawie wszystkie szkoły kształcą w tym zakresie								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
Podstawowa znajomość obsługi komputera	4,9	5,0	5,0	4,7	5,0	4,3	4,8	5,0	5,0
Znajomość języka angielskiego	4,7	5,0	5,0	4,7	5,0	4,3	4,4	5,0	4,7
Umiejętność korzystania z przeglądarek internetowych	4,7	5,0	5,0	4,3	5,0	4,3	4,8	5,0	4,0
Umiejętność obsługi poczty elektronicznej	4,7	5,0	5,0	4,3	5,0	4,3	4,8	5,0	3,0
Wiedza w określonej dziedzinie zawodowej, znajomość branży	4,6	5,0	5,0	4,7	5,0	4,0	4,3	4,8	4,7
Umiejętność pracy w zespole	4,5	5,0	4,5	4,3	5,0	4,3	4,2	5,0	5,0
Praktyczne umiejętności zawodowe	4,5	4,3	4,8	4,3	5,0	4,0	4,3	4,8	5,0
Komunikatywność	4,2	4,0	4,8	4,0	bd	4,0	3,8	4,4	4,0
Otwartość na zmiany	4,0	4,5	3,5	3,5	5,0	4,3	3,8	4,8	3,0
Myślenie twórcze (kreatywność)	3,9	4,5	4,0	3,7	5,0	3,0	3,6	4,8	2,0
Asertywność	3,9	4,0	4,0	4,0	bd	3,3	3,4	5,0	2,0
Znajomość języka niemieckiego	3,8	4,3	4,0	4,0	4,0	3,7	3,6	3,4	4,0
Umiejętność negocjacji	3,8	4,0	3,5	4,3	bd	3,5	3,6	4,0	3,0
Myślenie strategiczne	3,6	4,5	3,5	3,5	bd	3,0	3,6	4,2	2,0
Umiejętność pisania pism urzędowych	3,2	3,5	3,3	4,0	5,0	3,0	2,3	4,0	2,0
Zaawansowana znajomość obsługi komputera	3,0	4,0	3,8	3,3	4,0	2,7	2,5	2,8	1,7



Obsługa klienta, umiejętności sprzedażowe, marketingowe	2,8	3,0	3,0	3,7	2,0	2,3	2,8	2,6	2,7
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	2,7	2,5	3,8	3,3	2,0	3,0	2,3	2,6	2,0
Umiejętność wystąpień publicznych	2,3	3,0	3,0	1,0	bd	2,5	2,5	2,3	1,0
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	2,1	2,7	2,0	2,3	2,0	1,7	2,0	2,0	2,0
Umiejętność prowadzenia sekretariatu	1,8	1,7	2,0	1,3	2,0	2,0	1,8	1,6	2,0
Znajomość języka rosyjskiego	1,7	2,3	1,5	1,7	1,0	1,7	1,8	1,8	1,7

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Większość (ponad 3/4) przedstawicieli instytucji biorących udział w badaniu stwierdziło, że zawodowe szkoły ponadgimnazjalne z terenu podległych im powiatów przyznają swoim absolwentom certyfikaty, uprawnienia zawodowe lub inne dokumenty potwierdzające nabycie pewnych umiejętności przez absolwentów. W podregionach gliwickim, katowickim oraz tyskim certyfikaty zawodowe honorowane przez pracodawców wydawane są we wszystkich powiatach.



Tabela 10: Przyznawanie przez ponadgimnazjalne szkoły zawodowe certyfikatów, uprawnień zawodowych i innych dokumentów potwierdzających nabycie pewnych umiejętności przez absolwentów, w podziale na podregiony

Region / Podregion	Czy absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych uzyskują w drodze nauki szkolnej jakiekolwiek certyfikaty, uprawnienia zawodowe lub inne dokumenty potwierdzające nabycie umiejętności?		
	% odpowiedzi		
	Tak	Nie	Nie wiem
ŚLĄSKIE	76%	14%	10%
Podregion bielski	50%	25%	25%
Podregion bytomski	75%	25%	0%
Podregion częstochowski	67%	0%	33%
Podregion gliwicki	100%	0%	0%
Podregion katowicki	100%	0%	0%
Podregion rybnicki	67%	17%	17%
Podregion sosnowiecki	80%	20%	0%
Podregion tyski	100%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Absolwenci śląskich szkół ponadgimnazjalnych najczęściej uzyskują uprawnienia elektryczne i SEP (25% ogółu odpowiedzi) oraz obsługi systemów komputerowych (również 25%). Również często wydawane są dokumenty potwierdzające nabycie uprawnień spawalniczych (21%), diagnostyki pojazdów (18%) oraz dla operatorów sztaplarki i wózka jezdniowego (18%).



Tabela 11: Certyfikaty, uprawnienia zawodowe i inne dokumenty potwierdzające nabycie umiejętności przez absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych, w podziale na podregiony

Jakie certyfikaty, uprawnienia zawodowe i inne dokumenty honorowane przez pracodawców uzyskują absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?	Region / Podregion								
	% odpowiedzi								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
elektryczne, SEP	25%	25%	25%	0%	0%	50%	17%	40%	33%
systemy komputerowe	25%	0%	50%	0%	0%	50%	33%	40%	0%
spawalnicze	21%	0%	25%	0%	0%	50%	33%	20%	33%
diagnostyka pojazdów	18%	25%	25%	0%	0%	0%	0%	40%	33%
operator sztaplarki / wózka jezdniowego	18%	0%	25%	0%	0%	50%	33%	20%	0%
księgowe, podatkowe	14%	25%	25%	0%	0%	0%	17%	20%	0%
językowe	11%	0%	25%	0%	0%	0%	17%	20%	0%
uprawnienia pracowników ochrony	4%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
specjalistyczne tokarskie	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%
geodezyjne, kartograficzne	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%
energetyczne	4%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	0%	0%
inne	25%	25%	50%	33%	0%	50%	33%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Według organów zarządzających zawodowym szkolnictwem ponadgimnazjalnym, we wszystkich podregionach województwa śląskiego uczniowie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych uczestniczą w stażach lub praktykach zawodowych – 100% z nich oferuje uczniom taką możliwość.



Według badanych instytucji niemal wszystkie ponadgimnazjalne szkoły zawodowe podczas organizacji staży lub praktyk zawodowych współpracują z pracodawcami. Około połowa szkół z tego regionu współpracuje także z rodzicami uczniów (55%) i powiatowymi urzędami pracy (52%) podczas organizacji staży lub praktyk zawodowych.

Tabela 12: Współpraca podczas organizacji staży lub praktykach zawodowych, w podziale na podregiony

Region / Podregion	Z kim ponadgimnazjalne szkoły zawodowe współpracują podczas organizacji staży lub praktyk zawodowych?						
	% odpowiedzi						
	z pracodawcami	z rodzicami uczniów	z organizacjami pozarządowymi	z powiatowymi urzędami pracy	z kuratorium oświaty	z instytucjami szkoleniowymi	z innymi instytucjami
ŚLĄSKIE	97%	55%	24%	52%	21%	38%	28%
Podregion bielski	100%	75%	25%	25%	25%	50%	25%
Podregion bytomski	75%	25%	25%	50%	0%	0%	25%
Podregion częstochowski	100%	67%	0%	33%	0%	33%	33%
Podregion gliwicki	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Podregion katowicki	100%	67%	33%	100%	67%	67%	0%
Podregion rybnicki	100%	83%	17%	33%	17%	17%	33%
Podregion sosnowiecki	100%	20%	40%	80%	20%	60%	40%
Podregion tyski	100%	67%	33%	67%	33%	67%	33%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Według instytucji biorących udział w badaniu oferta edukacyjna zawodowych szkół ponadgimnazjalnych, funkcjonujących na terenie województwa śląskiego, jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy: około połowa z nich twierdzi, że jest dostosowana w dużym stopniu (52%), niemal jedna trzecia uważa, że w stopniu średnim (31%), natomiast 7% jest zdania, że oferta ta jest dostosowana w niewielkim stopniu. Żadna z badanych instytucji nie uznała,



że oferta tych szkół w ogóle nie jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy. Przedstawione dane dla całego województwa śląskiego oraz dla podregionów są sumą wyników uzyskanych w poszczególnych powiatach.

Tabela 13: Dostosowanie oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych do bieżących potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy, w podziale na podregiony

Region / Podregion	Czy oferta edukacyjna ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy?				
	% odpowiedzi				
	tak – dostosowana w dużym stopniu	tak – dostosowana w średnim stopniu	tak – dostosowana w niewielkim stopniu	nie jest dostosowana	nie wiem, trudno powiedzieć
ŚLĄSKIE	52%	31%	7%	0%	10%
Podregion bielski	25%	50%	0%	0%	25%
Podregion bytomski	75%	25%	0%	0%	0%
Podregion częstochowski	67%	0%	0%	0%	33%
Podregion gliwicki	0%	0%	0%	0%	100%
Podregion katowicki	33%	67%	0%	0%	0%
Podregion rybnicki	50%	50%	0%	0%	0%
Podregion sosnowiecki	80%	0%	20%	0%	0%
Podregion tyski	33%	33%	33%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Zdecydowana większość rozmówców zauważa, że szkoły napotykają na różne problemy i bariery utrudniające dostosowanie swojej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Ponad połowa z nich (59%) uważa, że problemy i bariery co prawda istnieją, ale nie jest ich wiele, z kolei jedna trzecia (31%) jest zdania, że barier w dostosowywaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy jest dużo. Zaledwie 3% spośród wszystkich badanych instytucji nie dostrzega żadnych problemów ani barier, na które napotykają szkoły przy dostosowywaniu swojej oferty do potrzeb rynku pracy, przy czym opinię taką wyraziła tylko jedna osoba – respondent(ka) z podregionu tyskiego – we wszystkich pozostałych podregionach dostrzega się trudności w obszarze badanego zagadnienia.



Tabela 14: Napotykanie na problemy i bariery przez zawodowe szkoły ponadgimnazjalne przy dostosowywaniu swojej oferty do potrzeb rynku pracy, w podziale na podregiony

Region / Podregion	Czy szkoły zawodowe napotykały na jakieś problemy, bariery przy dostosowywaniu swojej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy?					
	% odpowiedzi					
	tak – istnieje dużo problemów, barier – i dotyczy to wszystkich lub większości szkół	tak – istnieje dużo problemów i barier – i dotyczy to tylko niektórych szkół	tak – istnieją pewne problemy, bariery, ale nie jest ich dużo – za to dotyczy to wszystkich lub większości szkół	tak – istnieją pewne problemy, bariery, ale nie jest ich dużo – i dotyczy to tylko niektórych szkół	nie istnieją żadne problemy ani bariery	nie wiem, trudno powiedzieć
ŚLĄSKIE	17%	14%	24%	35%	3%	7%
Podregion bielski	25%	25%	0%	50%	0%	0%
Podregion bytomski	0%	0%	50%	50%	0%	0%
Podregion częstochowski	33%	0%	0%	33%	0%	34%
Podregion gliwicki	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Podregion katowicki	0%	0%	67%	33%	0%	0%
Podregion rybnicki	17%	33%	17%	17%	0%	16%
Podregion sosnowiecki	0%	20%	20%	60%	0%	0%
Podregion tyski	67%	0%	0%	0%	33%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Najczęściej wskazywaną barierą jest brak reformy szkolnictwa zawodowego – ponad połowa badanych wskazała ten problem (52%). Niemal połowa szkół boryka się także z brakiem możliwości kształcenia praktycznej nauki zawodu lub brakiem zaplecza technicznego (48%). Często wskazywanym problemem jest także brak funduszy lub ograniczone fundusze oraz brak inicjatywy i zaangażowania pracodawców – stanowi to istotny problem według 45% badanych instytucji.



Tabela 15: Problemy i bariery zawodowych szkół ponadgimnazjalnych przy dostosowywaniu swojej oferty do potrzeb rynku pracy, w podziale na podregiony

Jakie istnieją problemy, bariery, które Pana/i zdaniem ograniczają lub uniemożliwiają szkołom zawodowym dostosowywanie swojej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy?	Podregion % odpowiedzi								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
brak reformy szkolnictwa zawodowego	52%	75%	25%	33%	0%	100%	33%	60%	67%
brak możliwości kształcenia praktycznej nauki zawodu / brak zaplecza technicznego	48%	50%	50%	67%	0%	67%	83%	20%	0%
brak funduszy, ograniczone fundusze	45%	50%	100%	33%	0%	33%	67%	20%	0%
brak inicjatywy, zaangażowania pracodawców	45%	50%	50%	33%	0%	67%	17%	80%	33%
brak odpowiedniej kadry pedagogicznej	28%	50%	25%	33%	0%	0%	50%	20%	0%
biurokracja - ogólnie	28%	0%	75%	67%	0%	33%	17%	0%	33%
trudności w korzystaniu z funduszy / projektów unijnych	21%	0%	50%	67%	0%	0%	17%	0%	33%
brak inicjatywy, zaangażowania uczniów	14%	0%	0%	33%	0%	0%	17%	40%	0%
przeszkody biurokratyczne na poziomie ministerstwa	7%	0%	25%	0%	0%	0%	17%	0%	0%
inne	28%	25%	0%	0%	100%	67%	17%	20%	67%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania organów zarządzających zawodowymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Wyniki wywiadów pogłębionych (IDI) przeprowadzonych z przedstawicielami organów zarządzających oświatą ponadgimnazjalną



W ramach badania przeprowadzono 6 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI – In depth Interview) z osobami zarządzającymi szkołami ponadgimnazjalnym oraz przedstawicielami Kuratorium Oświaty. Celem badania było uzyskanie informacji i opinii osób zajmujących się kształceniem zawodowym na temat uwarunkowań przebiegu procesu dostosowywania tego kształcenia do oczekiwań i potrzeb gospodarki oraz zidentyfikowanie głównych barier i trudności związanych z jego rozwojem. Ponadto w celu dopełnienia danych pozyskanych w badaniu ilościowym wywiad skupiał się na uzyskaniu opinii związanych z poznaniem kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych na rynku pracy. Badanie to pozwoliło na wypracowanie kompleksowego obrazu badanego problemu, a informacje uzyskane w jego wyniku zostały wykorzystane w sformułowanych wnioskach i rekomendacjach.

Kształcenie a potrzeby rynku pracy

Nadal obserwowany jest kryzys kształcenia zawodowego na poziomie szkół ponadgimnazjalnych. Przejawia się on w spadku liczby młodzieży podejmującej ten typ kształcenia na rzecz kształcenia ogólnego. Skutkiem tej sytuacji jest spadek liczby oddziałów, a nawet likwidacje i przekształcenia placówek oświatowych. Szczególnie wyraźnie problem ten znajduje swoje odzwierciedlenie w zasadniczych szkołach zawodowych oraz, choć nieco w mniejszym zakresie, w szkołach technikalnych. Zmiany gospodarcze w województwie oraz zmiany restrukturyzacyjne w tradycyjnych branżach produkcyjnych na Śląsku z jednej strony oraz efekty reformy edukacji z drugiej strony (m.in. wprowadzenie liceów profilowanych i ograniczanie kształcenia na poziomie ZSZ) przyczyniły się do bardzo wyraźnego spadku zainteresowania młodzieży i rodziców kształceniem zawodowym. Zdaniem badanych jest ono oceniane jako nieatrakcyjne i związane z niskim statusem społecznym.

Według opinii badanych szkolnictwo zawodowe w stopniu niezadowalającym dostosowuje ofertę kształcenia do potrzeb gospodarki. Zmiany te dokonują się powoli i z trudnościami. Jedną z głównych barier jest tu niewystarczające zaplecze kadry nauczycieli zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także kwestie dotyczące podstaw i programów nauczania, które nie odpowiadają na aktualne potrzeby rynku pracy, także pod kątem wymagań nowych technologii. W ocenie respondentów około 50% programów nauczania nie odpowiada na obecne zapotrzebowanie gospodarki.

Kolejnym elementem wpływającym na poziom kształcenia zawodowego jest występowanie zjawiska niedostatecznej znajomości wymagań rynku pracy i potrzeb pracodawców ze strony młodzieży i rodziców, których zainteresowanie podjęcia nauki w danym zawodzie nie zawsze jest adekwatne do aktualnej i przyszłej sytuacji zatrudnienia absolwenta. W efekcie, o zakresie oferty kształcenia decyduje zainteresowanie rodziców i uczniów, a nie rzeczywiste potrzeby gospodarki. Z drugiej strony



nawet duże zainteresowanie pracodawcy pozyskaniem absolwentów posiadających wykształcenie zawodowe i oferowanie miejsca zatrudnienia po ukończeniu nauki nie powoduje podjęcia kształcenia (np. sytuacja Katowickiego Holdingu Węglowego). Niska świadomość młodzieży na temat potrzeb rynku pracy, nieznamość trendów zatrudnienia, wiedzy zawodoznawczej oraz niewystarczające działania związane z prowadzeniem przez szkoły usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego na rzecz młodzieży i rodziców wpływa na niskie zainteresowanie i słaby prestiż kształcenia zawodowego.

Tabela 16: Kwalifikacje zawodowe najczęściej poszukiwane na rynku pracy zdaniem przedstawicieli szkolnictwa ponadgimnazjalnego

Kwalifikacje zawodowe	Kompetencje zawodowe	Cechy osobowe
<ul style="list-style-type: none"> ▪ budowlane ▪ technik informatyk ▪ logistyk ▪ technik architektury krajobrazu ▪ fryzjer ▪ kucharz małej gastronomii ▪ kelner ▪ tokarz ▪ frezer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ uprawnienia zawodowe: - obsługa wózka widłowego - obsługa koparki-ładowarki - spawalnicze ▪ obsługa obrabiarek sterowanych numerycznie CNC ▪ obsługa komputera i programów komputerowych ▪ znajomość praktyczna języków obcych ▪ podejście kreatywne ▪ „kinder sztuba” w zachowaniu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ motywacja i chęć do pracy ▪ samodzielność, ▪ mobilność ▪ elastyczność w działaniu ▪ kultura osobista

Źródło: badanie jakościowe IDI, PBS DGA, 08.2010

Oferta kształcenia zawodowego

W ogólnej opinii respondentów oferta kształcenia zawodowego jest oceniana jako dostateczna. Przeważa pogląd, iż w 50-60% pracodawcy czegoś innego oczekują od systemu kształcenia zawodowego. Główny problem dotyczy kwestii niewystarczającego przygotowania praktycznego absolwentów (m.in. pod kątem zmian technologicznych, starych programów nauczania) oraz powszechny brak posiadania przez osoby kończące kształcenie w danym zawodzie uprawnień zawodowych. Władze szkolne lokalnych placówek edukacyjnych podejmują inicjatywy i przedsięwzięcia (najczęściej w postaci projektów współfinansowanych z EFS w ramach PO KL) ukierunkowane na uzupełnienie tych kwalifikacji i dostosowanie w tym zakresie do potrzeb rynku pracy. Nie jest to jednak rozwiązanie standardowe, wpisane do programów nauczania. Uzupełnieniem oferty kształcenia szkół jest działalność placówek kształcenia ustawicznego. Trafione w potrzeby gospodarki są te programy, które realizowane są w bliskiej współpracy z pracodawcą, który uczestniczy w całym okresie przyuczenia do zawodu oraz ogólnie te zawody, które przygotowują do pracy w przemyśle (głównie zawody mechaniczne).



Ocena poziomu nauczania

Wymiernym efektem procesu kształcenia są wyniki oceny zewnętrznej nauczania w postaci egzaminów. Wyniki te nie są optymistyczne. Zdaniem przedstawicieli Kuratorium Oświaty kształcenie praktyczne jest oceniane na poziomie dostatecznym: w szkołach zawodowych – na poziomie wystarczającym / zadawalającym; w technikach – niskim. Czynniki wpływające na te efekty to niedostateczne możliwości szkół organizowania kształcenia praktycznego. Szkołom brakuje dofinansowania, muszą o nie zabiegać poprzez dotacje, subwencje, projekty. Ogólnie pewną barierą jest małe wsparcie ze strony pracodawców. Zaangażowanie pracodawców w tworzenie miejsc praktyki i jakość opieki nad uczniami warunkuje nabycie poszukiwanych kompetencji zawodowych. Widoczne są tu uwarunkowania lokalne. Zdaniem większości respondentów w tej grupie pracodawcy są pozytywnie nastawieni do współpracy ze szkolnictwem, podejmują wspólne przedsięwzięcia i projekty, które generalnie wpływają na podniesienie poziomu i atrakcyjności kształcenia.

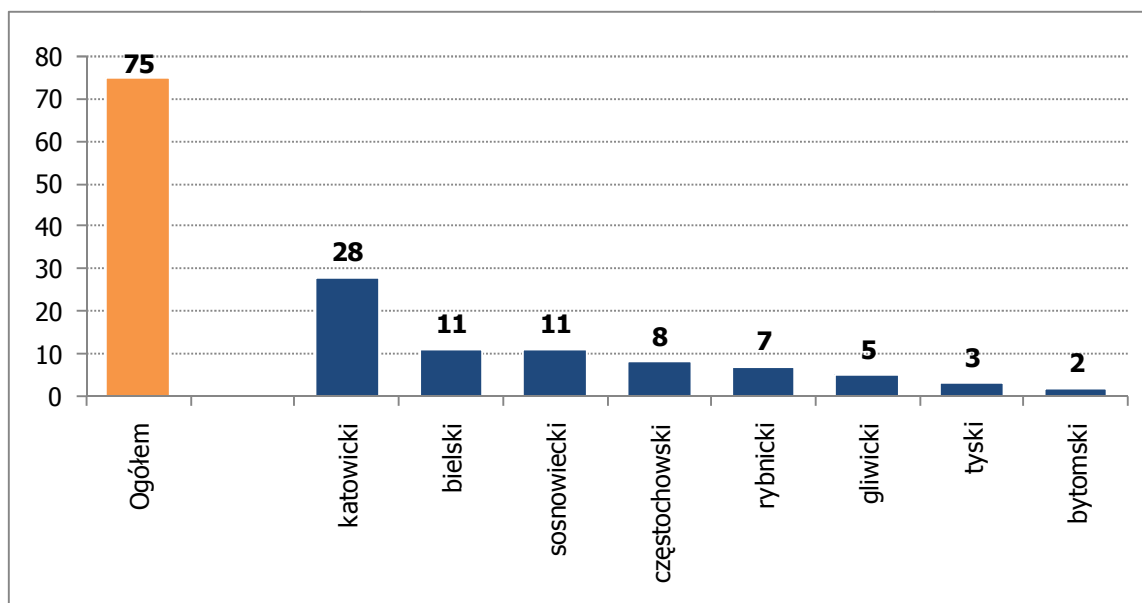
5.4.2. Oferta uczelni wyższych

Uczelnie wyższe w województwie śląskim

Na obszarze województwa śląskiego działalność w ramach szkolnictwa wyższego prowadzi 75 uczelni (w tym 27 uczelni publicznych i 48 uczelni niepublicznych). W każdym podregionie funkcjonują szkoły wyższe (największe nasycenie instytucjami szkolnictwa wyższego ma miejsce w podregionie katowickim – z liczbą 28 uczelni z wiodącym pod względem liczby studentów oraz oferowanych kierunków i specjalności kształcenia Uniwersytetem Śląskim; najmniejsza liczba uczelni zlokalizowanych jest w podregionie bytomskim – tylko 2 uczelnie).



Wykres 55: Liczba uczelni wyższych w województwie śląskim w podziale na podregiony



Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji ze strony www.stat.gov.pl, www.silesia-region.pl oraz stron internetowych poszczególnych uczelni.

Szkoły wyższe o profilu typowo humanistycznym są zlokalizowane na terenie 5 podregionów. Łącznie funkcjonuje 17 tego typu uczelni, co stanowi 23% wszystkich uczelni.

Szkoły wyższe o profilu typowo technicznym w łącznej liczbie 17 instytucji prowadzą działalność na terenie wszystkich 8 podregionów.

Oferta edukacyjna szkół wyższych

Śląskie uczelnie oferują bardzo bogatą i zróżnicowaną ofertę kształcenia. Obejmuje ona kształcenie w większości dziedzin nauki i obszarów życia społecznego, wyczerpując klasyfikacje typu uczelni: humanistycznych, technicznych, ekonomicznych, medycznych, przyrodniczych, artystycznych, kultury fizycznej.

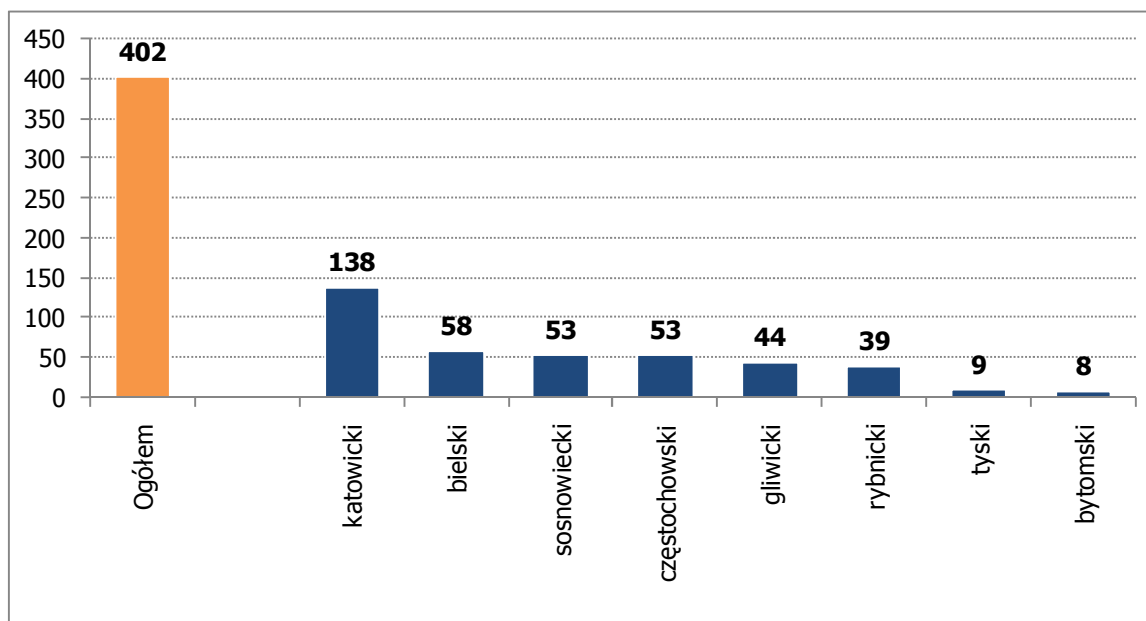
Wiodące w regionie szkoły wyższe realizują kierunki i specjalności kształcenia unikalne w skali kraju. Renomowane uczelnie, posiadające ugruntowaną pozycję w rankingach krajowych prowadzą nauczanie na wysokim i bardzo wysokim poziomie, oferując studentom i słuchaczom stale modernizowane programy nauczania.

Zakres oferty edukacyjnej szkół wyższych w poszczególnych podregionach jest mocno zróżnicowany. Najbardziej rozbudowana oferta kształcenia dostępna jest w podregionie katowickim (łącznie uczelnie na tym obszarze oferują 138 kierunków). Kolejnym pod względem liczby kierunków znajduje się



podregion bielski (58) oraz częstochowski i sosnowiecki (53). Najmniej liczna oferta kształcenia wyższego realizowana jest podregionie tyskim i bytomskim (odpowiednio 8 i 9 dostępnych kierunków).

Wykres 56: Kierunki kształcenia w podziale na podregiony



Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji ze stron internetowych poszczególnych uczelni

Szczegółowy zakres kierunków kształcenia oraz specjalności realizowanych w poszczególnych uczelniach w podziale na podregiony stanowi zał. Nr 1.

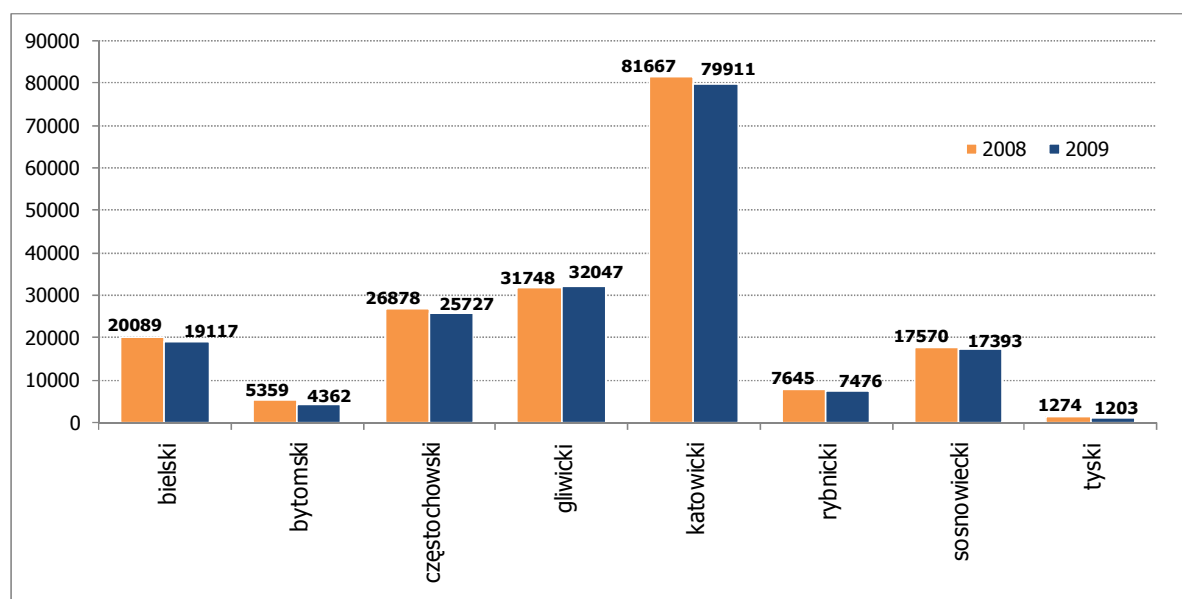
Uczelnie, szczególnie w okresie ostatnich 5 lat podejmują nowe działania ukierunkowane na rozwijanie stałej i bliskiej współpracy z gospodarką lokalną, w celu dostosowania swojej oferty programowej i edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Zauważalny jest trend włączania przedstawicieli gospodarki do tworzenia, opiniowania oraz realizacji programów kształcenia, szczególnie w kontekście organizowania i zapewnienia studentom możliwości kształcenia praktycznego. Znaczącą rolę w tworzeniu silnych powiązań nauki z gospodarką mają Programy Operacyjne dofinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego umożliwiające szkołom wyższym realizację wielu projektów, które ukierunkowane są na wzbogacenie ofert specjalizacji kształcenia oraz dają możliwość finansowania wielu form nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych we współpracy z przedsiębiorstwami (staże, praktyki, unowocześnianie laboratoriów, angażowanie specjalistów jako opiekunów i wykładowców itd.).



Liczba studentów w województwie śląskim

Pod względem wielkości środowisk akademickich w regionie zdecydowanym liderem jest podregion katowicki, który skupił blisko 43% populacji osób studiujących w 2009. Podregiony, w których naukę na uczelniach wyższych pobiera najmniej studentów to: bytomski (2,3% ogółu studentów) i tyski – odpowiednio 0,64%.

Wykres 57: Liczba studentów w podziale na podregiony w latach 2008-2009

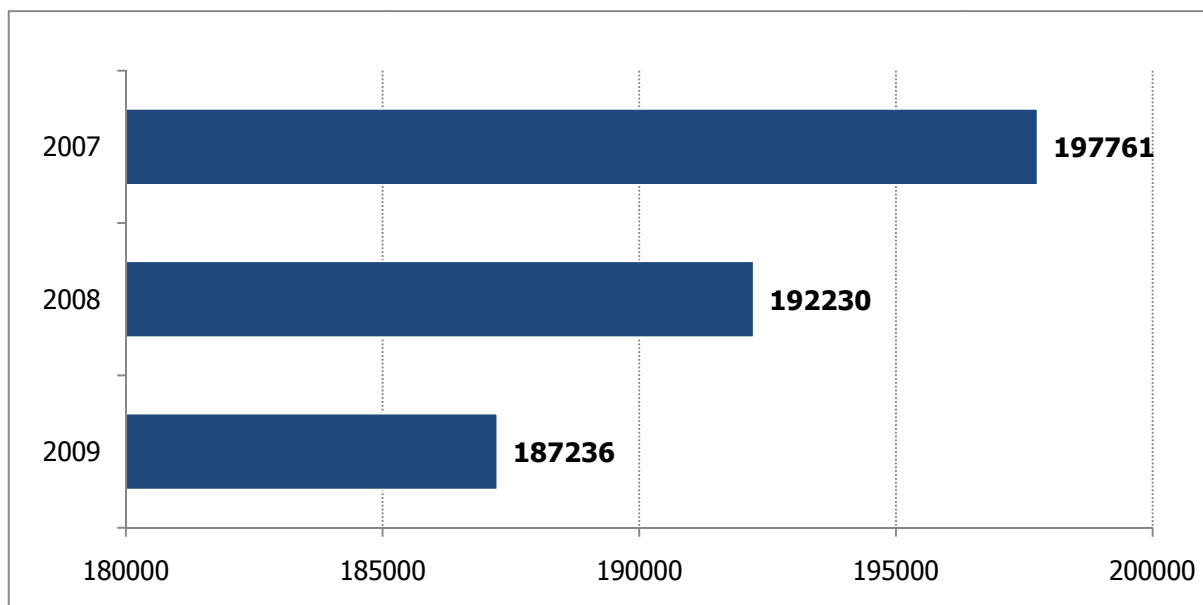


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych www.stat.gov.pl

Na przestrzeni lat 2007-2009 liczba studentów kształcących się na śląskich uczelniach zmniejszała się systematycznie o około 5.000 osób rocznie. Sytuacja ta jest głównie związana ze zjawiskiem niżu demograficznego i porównywalnym spadkiem liczebności młodzieży w rocznikach podejmujących kształcenie na uczelniach wyższych.



Wykres 58: Liczba studentów w województwie śląskim w latach 2007-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych www.stat.gov.pl

Wyniki wywiadów IDI przeprowadzonych z przedstawicielami uczelni wyższych

W ramach badania przeprowadzono 6 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami kadry zarządzającej szkołami wyższymi, odpowiadającymi za ofertę i przebieg kształcenia. Podobnie jak w przypadku przedstawicieli organów zarządzających szkołami ponadgimnazjalnymi celem badania było uzyskanie informacji i opinii na temat uwarunkowań przebiegu procesu dostosowywania kształcenia do oczekiwań i potrzeb gospodarki oraz zidentyfikowanie głównych barier i trudności związanych z jego rozwojem. Ponadto wywiad skupiał się na uzyskaniu opinii związanych z poznaniem kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych na rynku pracy.

Kształcenie na uczelniach wyższych a potrzeby rynku pracy

Uczelnie w coraz szerszym zakresie prowadzą współpracę z pracodawcami i przedstawicielami branż, w kierunkach których prowadzą kształcenie. Większość kierunków studiów podyplomowych lub nowych specjalizacji uczelnie powołują na skutek bezpośredniego zamówienia instytucji lub firm (urzędów, banków, konkretnych pracodawców). Chcąc utrzymać ciekawą ofertę dla kandydatów na studentów, organizują nowe formy kształcenia praktycznego oraz korzystają i zapraszają



do współpracy kadre specjalistów danej branży. Coraz częściej uczelnie przeprowadzają własne badania potrzeb gospodarki pod kątem dostosowania ofert do potrzeb rynku pracy.

Rodzaj kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukiwanych na rynku pracy w opinii przedstawicieli szkół wyższych przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 17: Kwalifikacje zawodowe najczęściej poszukiwane na rynku pracy zdaniem przedstawicieli szkolnictwa wyższego

Kwalifikacje zawodowe	Kompetencje zawodowe	Cechy osobowe
<ul style="list-style-type: none"> ▪ kwalifikacje techniczne ▪ inżynierowie specjaliści branży informatycznej (języki programowania) ▪ inżynierowie specjaliści branży telekomunikacyjnej ▪ inżynierowie budownictwa ▪ architekci ▪ specjaliści logistycy ▪ inżynierowie środowiska ▪ specjaliści górnictwa ▪ specjaliści geolodzy ▪ specjaliści ds. marketingu ▪ specjaliści usług ubezpieczeniowych, ▪ specjaliści usług finansowych (doradcy, pośrednicy) ▪ doradcy finansowi ▪ uprawnienia pedagogiczne, ▪ pedagodzy nauczania początkowego 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wykorzystywanie wiedzy w praktyce, ▪ doświadczenie zawodowe ▪ języki obce (gł. angielski, niemiecki, włoski) ▪ znajomość programów komputerowych i technik informatycznych, ▪ komunikatywność ▪ praca zespołowa ▪ innowacyjność 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ samodzielność ▪ otwartość na zmiany ▪ uczciwość

Źródło: badanie jakościowe IDI, PBS DGA, 08.2010

Oferta kształcenia zawodowego na uczelniach wyższych

Mimo bardzo szerokiej oferty kształcenia dostępnej w województwie śląskim, środowiska akademickie są zdania, iż stale wymaga ona dostosowywania do potrzeb gospodarki. W ocenie respondentów ogólnie jest ona dostosowana w około 80% i istnieją obszary, które na pewno wymagają lepszego przystosowania.



5.4.3. Oferta instytucji szkoleniowych

Według danych uzyskanych w badaniu przeprowadzonym przez PBS DGA wśród instytucji szkoleniowych działających na terenie województwa śląskiego, najczęściej przeprowadzane są szkolenia z zakresu usług transportowych (prawo jazdy kat. B, prawo jazdy pozostałych kategorii oraz obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, i inne) – prawie 3/4 badanych instytucji przeprowadziło w ciągu ostatnich 12 miesięcy szkolenia z tego zakresu lub zamierza je przeprowadzić w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Niemal równie często badane instytucje przeprowadzają szkolenia z zakresu informatyki i wykorzystania komputerów (zarówno jeśli chodzi o poziom podstawowy, jaki i poziom zaawansowany) – dotyczy to 67% badanych instytucji szkoleniowych. Ponad połowa z nich wskazała także szkolenia z następujących zakresów: sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (57%), rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (55%) oraz mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (53%).

Tabela 18: Szkolenia realizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy lub planowane do przeprowadzenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, w podziale na podregiony

Typ szkolenia	Region / Podregion % odpowiedzi								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
Usługi transportowe	72%	100%	83%	83%	33%	77%	100%	38%	63%
Informatyka i wykorzystanie komputerów	67%	86%	83%	67%	67%	62%	67%	50%	63%
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	57%	43%	83%	83%	33%	62%	67%	38%	50%
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	55%	57%	67%	67%	67%	46%	67%	38%	50%



Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	53%	43%	67%	50%	33%	54%	67%	38%	75%
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	50%	57%	67%	50%	50%	46%	50%	50%	38%
Opieka zdrowotna	50%	57%	50%	33%	17%	62%	83%	38%	50%
Języki obce	40%	29%	50%	50%	50%	38%	50%	38%	25%
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	38%	43%	67%	50%	17%	31%	50%	38%	25%
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	37%	43%	50%	67%	0%	23%	67%	38%	25%
Architektura i budownictwo	37%	43%	50%	33%	17%	38%	67%	13%	38%
Usługi gastronomiczne	37%	43%	67%	33%	0%	38%	67%	25%	25%
Prace sekretarskie i biurowe	33%	43%	67%	17%	50%	23%	33%	25%	25%
Zarządzanie i administrowanie	30%	29%	50%	33%	33%	15%	33%	38%	25%
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	28%	0%	33%	33%	33%	31%	33%	25%	38%
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	18%	29%	33%	33%	0%	15%	17%	13%	13%
Prawo	12%	0%	17%	33%	17%	15%	0%	13%	0%
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	10%	14%	17%	50%	0%	0%	17%	0%	0%
Ochrona własności i osób	5%	0%	17%	0%	0%	8%	0%	13%	0%
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	5%	29%	0%	17%	0%	0%	0%	0%	0%
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe	5%	0%	0%	0%	17%	8%	0%	0%	13%
Usługi krawieckie, obuwnicze	3%	14%	0%	0%	0%	8%	0%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania instytucji szkoleniowych

Uczestnicy szkoleń mają także szansę na zdobycie umiejętności i kompetencji „miękkich”. Według instytucji szkoleniowych biorących udział w badaniu PBS DGA, umiejętności i kompetencje „miękkie” najczęściej można zdobyć z zakresu praktycznych umiejętności zawodowych – wskazało je 88% badanych instytucji.



Tabela 19: Możliwość zdobycia umiejętności i kompetencji „miękkich”, w podziale na podregiony

Umiejętności i kompetencje „miękkie”	Region / Podregion % odpowiedzi								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
Praktyczne umiejętności zawodowe	88%	71%	83%	100%	100%	85%	83%	88%	100%
Wiedza w określonej dziedzinie zawodowej, znajomość branży	73%	43%	67%	50%	100%	77%	67%	88%	88%
Komunikatywność	67%	57%	67%	83%	50%	69%	83%	63%	63%
Umiejętność pracy w zespole	62%	43%	67%	83%	83%	54%	67%	50%	63%
Obsługa klienta, umiejętności sprzedażowe, marketingowe	60%	43%	83%	83%	50%	69%	50%	50%	50%
Asertywność	60%	43%	67%	83%	50%	69%	67%	50%	50%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	57%	57%	83%	83%	33%	62%	50%	50%	38%
Otwartość na zmiany	55%	43%	50%	83%	33%	54%	83%	50%	50%
Umiejętność pisania pism urzędowych	53%	57%	83%	83%	83%	31%	67%	25%	38%
Umiejętność negocjacji	53%	29%	67%	67%	67%	54%	50%	63%	38%
Myślenie twórcze (kreatywność)	52%	43%	67%	83%	33%	46%	67%	50%	38%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	48%	43%	83%	83%	67%	31%	50%	25%	38%
Umiejętność prowadzenia sekretariatu	45%	43%	67%	67%	67%	23%	50%	38%	38%
Myślenie strategiczne	42%	29%	50%	83%	17%	46%	50%	38%	25%
Umiejętność wystąpień publicznych	37%	43%	67%	50%	33%	46%	0%	25%	25%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania instytucji szkoleniowych

Niemal wszystkie (95%) instytucje szkoleniowe biorące udział w badaniu wydają uczestnikom organizowanych przez siebie szkoleń certyfikaty, uprawnienia zawodowe lub inne dokumenty potwierdzające nabycie określonych umiejętności. We wszystkich podregionach poza częstochowskim



i gliwickim certyfikaty czy uprawnienia zawodowe honorowane przez pracodawców wydawane są przez wszystkie badane instytucje szkoleniowe.

Tabela 20: Przyznawanie przez instytucje szkoleniowe certyfikatów, uprawnień zawodowych i innych dokumentów potwierdzających nabycie pewnych umiejętności przez uczestników, w podziale na podregiony

Region / Podregion	Czy uczestnicy szkoleń uzyskują jakiegokolwiek certyfikaty, uprawnienia zawodowe lub inne dokumenty potwierdzające nabycie umiejętności?		
	% odpowiedzi		
	Tak	Nie	Nie wiem
ŚLĄSKIE	95%	5%	0%
Podregion bielski	100%	0%	0%
Podregion bytomski	100%	0%	0%
Podregion częstochowski	67%	33%	0%
Podregion gliwicki	83%	17%	0%
Podregion katowicki	100%	0%	0%
Podregion rybnicki	100%	0%	0%
Podregion sosnowiecki	100%	0%	0%
Podregion tyski	100%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania instytucji szkoleniowych

Uczestnicy szkoleń organizowanych przez badane instytucje najczęściej uzyskują uprawnienia operatora sztaplarki / wózka jezdniowego (59% ogółu odpowiedzi). Często przyznawane są także certyfikaty potwierdzające nabycie uprawnień elektrycznych, SEP (47%), uprawnień dozorowych, UDT (42%), uprawnień spawalniczych (42%) oraz uprawnień energetycznych (42%).



Tabela 21: Certyfikaty, uprawnienia zawodowe i inne dokumenty potwierdzające nabycie umiejętności przez uczestników szkoleń, w podziale na podregiony

Jakie certyfikaty, uprawnienia zawodowe i inne dokumenty honorowane przez pracodawców uzyskują uczestnicy szkoleń?	Region / Podregion								
	% odpowiedzi								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
operator sztaplarki / wózka jezdniowego	59%	100%	67%	50%	33%	69%	50%	43%	50%
elektryczne, SEP	47%	57%	67%	50%	17%	54%	67%	43%	38%
uprawnienia dozоровe, UDT	42%	71%	50%	50%	17%	38%	50%	29%	38%
spawalnicze	42%	57%	17%	17%	33%	38%	67%	29%	75%
energetyczne	42%	57%	33%	33%	0%	46%	67%	14%	63%
gazowe	36%	43%	33%	17%	0%	46%	83%	14%	38%
przewóz osób i mienia / szkolenia okresowe dla kierowców	34%	57%	17%	33%	0%	46%	33%	43%	25%
systemy komputerowe	34%	29%	33%	17%	0%	38%	50%	43%	50%
księgowe, podatkowe	22%	14%	0%	17%	33%	23%	33%	29%	25%
językowe	20%	14%	33%	33%	17%	15%	33%	14%	13%
operator koparki-ładowarki	19%	43%	17%	0%	17%	23%	17%	0%	25%
prace na wysokościach	12%	43%	0%	0%	0%	15%	17%	0%	13%
uprawnienia pracowników ochrony	7%	0%	0%	0%	0%	15%	0%	29%	0%
specjalistyczne tokarskie	3%	14%	0%	0%	0%	0%	17%	0%	0%
geodezyjne, kartograficzne	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%
inne	29%	14%	17%	17%	50%	38%	17%	0%	63%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania instytucji szkoleniowych



Według instytucji działających na terenie województwa śląskiego biorących udział w badaniu, ich oferta szkoleniowa jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Zdecydowana większość z nich twierdzi, że oferta ta jest dostosowana w dużym stopniu (68%), około jedna piąta uważa, że w stopniu średnim (22%), natomiast 7% jest zdania, że oferta ta jest dostosowana w niewielkim stopniu. Żadna z badanych instytucji nie uznała, że ich oferta szkoleniowa w ogóle nie jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Przedstawione dane dla całego województwa śląskiego oraz dla podregionów są sumą wyników uzyskanych w poszczególnych powiatach.

Tabela 22: Dostosowanie oferty instytucji szkoleniowych do bieżących potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy, w podziale na podregiony

Region / Podregion	Czy oferta szkoleniowa instytucji szkoleniowych działających na lokalnym rynku jest dostosowana do bieżących potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy?				
	% odpowiedzi				
	tak – dostosowana w dużym stopniu	tak – dostosowana w średnim stopniu	tak – dostosowana w niewielkim stopniu	nie jest dostosowana	nie wiem, trudno powiedzieć
ŚLĄSKIE	68%	22%	7%	0%	3%
Podregion bielski	71%	14%	14%	0%	0%
Podregion bytomski	50%	17%	17%	0%	17%
Podregion częstochowski	33%	33%	33%	0%	0%
Podregion gliwicki	33%	67%	0%	0%	0%
Podregion katowicki	92%	8%	0%	0%	0%
Podregion rybnicki	100%	0%	0%	0%	0%
Podregion sosnowiecki	50%	38%	0%	0%	13%
Podregion tyski	88%	13%	0%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania instytucji szkoleniowych

Zdecydowana większość badanych instytucji szkoleniowych zauważa, że szkoły napotykają na różne problemy i bariery utrudniające dostosowanie swojej oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy, jednak ponad połowa z nich (60%) uważa, że wszakże istnieją pewne problemy i bariery, ale nie jest ich wiele. Natomiast jedna piąta (20%) jest zdania, że problemów i barier w dostosowywaniu oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy jest dużo. Zaledwie 7% spośród wszystkich badanych instytucji



nie dostrzega żadnych problemów ani barier, na które napotykają przy dostosowywaniu swojej oferty do potrzeb rynku pracy.

Tabela 23: Napotykanie na problemy i bariery przez instytucje szkoleniowe przy dostosowywaniu swojej oferty do potrzeb rynku pracy, w podziale na podregiony

Region / Podregion	Czy firmy szkoleniowe napotykają na jakieś problemy, bariery przy dostosowywaniu swojej oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy?					
	% odpowiedzi					
	tak – istnieje dużo problemów, barier – i dotyczy to wszystkich lub większości instytucji szkoleniowych	tak – istnieje dużo problemów i barier – ale dotyczy to tylko niektórych instytucji szkoleniowych	tak – istnieją pewne problemy, bariery, ale nie jest ich dużo – za to dotyczy to wszystkich lub większości instytucji szkoleniowych	tak – istnieją pewne problemy, bariery, ale nie jest ich dużo – i dotyczy to tylko niektórych instytucji szkoleniowych	nie istnieją żadne problemy ani bariery	nie wiem, trudno powiedzieć
ŚLĄSKIE	17%	3%	32%	28%	7%	13%
Podregion bielski	29%	0%	43%	14%	14%	0%
Podregion bytomski	17%	17%	0%	17%	17%	33%
Podregion częstochowski	0%	0%	33%	50%	0%	17%
Podregion gliwicki	33%	0%	17%	33%	0%	17%
Podregion katowicki	8%	0%	38%	23%	8%	23%
Podregion rybnicki	17%	17%	33%	33%	0%	0%
Podregion sosnowiecki	13%	0%	25%	38%	13%	13%
Podregion tyski	25%	0%	50%	25%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania instytucji szkoleniowych

Największą barierą dla instytucji szkoleniowych przy dostosowywaniu swojej oferty do potrzeb rynku jest brak funduszy lub ograniczone fundusze pracodawców lub uczestników szkoleń – ponad połowa badanych instytucji wskazała ten problem (57%). Około jedna czwarta instytucji szkoleniowych wskazuje także na następujące problemy: brak inicjatywy i zaangażowania uczestników szkoleń (27%), ogólnie biurokracja (23%) oraz brak inicjatywy i zaangażowania pracodawców (20%).



Tabela 24: Problemy i bariery instytucji szkoleniowych przy dostosowywaniu swojej oferty do potrzeb rynku pracy, w podziale na podregiony

Jakie istnieją problemy, bariery, które ograniczają lub uniemożliwiają instytucjom szkoleniowym dostosowywanie swojej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy?	Podregion % odpowiedzi								
	ŚLĄSKIE	Podregion bielski	Podregion bytomski	Podregion częstochowski	Podregion gliwicki	Podregion katowicki	Podregion rybnicki	Podregion sosnowiecki	Podregion tyski
brak funduszy, ograniczone fundusze pracodawców / uczestników szkoleń	57%	29%	50%	50%	33%	62%	83%	63%	75%
brak inicjatywy, zaangażowania uczestników szkoleń	27%	14%	17%	17%	33%	31%	33%	38%	25%
biurokracja - ogólnie	23%	29%	17%	50%	0%	8%	33%	38%	25%
brak inicjatywy, zaangażowania pracodawców	20%	14%	17%	33%	17%	23%	17%	13%	25%
trudności w korzystaniu z funduszy / projektów unijnych	12%	0%	0%	17%	17%	15%	0%	38%	0%
brak wsparcia przy kształtowaniu oferty szkoleniowej udzielanego instytucjom szkoleniowym przez samorząd lokalny lub inne instytucje	10%	0%	17%	0%	0%	18%	17%	13%	13%
nieznajomość potrzeb rynku	8%	0%	17%	17%	17%	0%	0%	13%	13%
brak reformy szkolnictwa zawodowego	8%	0%	33%	17%	0%	8%	0%	0%	13%
brak zaplecza technicznego	7%	14%	0%	0%	17%	0%	17%	13%	0%
brak wiedzy prawnej	7%	14%	0%	0%	0%	8%	17%	0%	13%
nieuczciwa konkurencja, rywalizacja cenowa	7%	14%	17%	0%	0%	8%	17%	0%	0%
brak odpowiedniej kadry do nauczania nowych kierunków	5%	0%	0%	17%	0%	8%	0%	13%	0%
przeszkody biurokratyczne na poziomie samorządu lokalnego	5%	0%	0%	17%	0%	8%	0%	13%	0%



brak funduszy w naszej instytucji	3%	0%	0%	17%	0%	8%	0%	0%	0%
przeszkody biurokratyczne na poziomie kuratorium	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	0%
inne	7%	0%	17%	0%	17%	0%	0%	13%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podst. badania instytucji szkoleniowych

Wyniki wywiadów IDI przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji szkolących

W ramach badania przeprowadzono 6 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami kadry kierującej i odpowiadającej za organizację działalności kursowej w instytucjach szkoleniowych. Celem badania było uzyskanie informacji i opinii na temat uwarunkowań przebiegu procesu dostosowywania kształcenia do oczekiwań i potrzeb gospodarki oraz zidentyfikowanie głównych barier i trudności związanych z jego rozwojem. Ponadto, w celu dopełnienia danych pozyskanych w badaniu ilościowym, wywiad skupiał się na uzyskaniu opinii związanych z poznaniem kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych na rynku pracy.

Kształcenie a potrzeby rynku pracy

Istotą funkcjonowania instytucji szkoleniowych na rynku usług edukacyjnych jest stałe monitorowanie zmian i potrzeb gospodarki (pracodawców) pod kątem zaspokajania ich potrzeb i wypełniania powstających luk w istniejącej ofercie kształcenia w formach pozaszkolnych. Stały i bezpośredni kontakt z pracodawcami oraz osobami indywidualnymi, zgłaszającymi do ośrodków szkoleniowych zapytania i potrzeby, pozwala na bieżące śledzenie zapotrzebowania na kierunki szkolenia.

Tabela poniżej przedstawia najbardziej pożądane przez pracodawców kwalifikacje i kompetencje w opinii respondentów z omawianej grupy.



Tabela 25: Kwalifikacje zawodowe najczęściej poszukiwane na rynku pracy zdaniem przedstawicieli instytucji szkoleniowych

Kwalifikacje zawodowe	Kompetencje zawodowe	Cechy osobowe
<ul style="list-style-type: none"> ▪ operatorzy sprzętu ciężkiego ▪ zawody budowlane (brukarz, dekarz) ▪ zawody górnicze ▪ kierowcy z różnorodnymi uprawnieniami ▪ zawody sprzedażowe (w tym e-biznes) ▪ ochrona mienia i osób ▪ zawody związane z kosmetyką ▪ fryzjerstwo ▪ zawody gastronomiczne ▪ informatyczne ▪ specjalizacje księgowe ▪ administracyjno-biurowe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kompetencje powiązane z poszukiwanymi zawodami (uprawnienia zawodowe) ▪ obsługa informatycznych programów użytkowych w dostosowaniu do stanowisk pracy ▪ ECDL komputerowe prawo jazdy 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ chęć uczenia się ▪ kultura osobista

Źródło: badanie jakościowe IDI, PBS DGA, 08.2010

Oferta kształcenia

Zdaniem przedstawicieli instytucji szkoleniowych oferta danej placówki jest na tyle wyczerpująca, na ile ośrodki szkolenia dysponują możliwościami technicznymi i zapleczem kształcenia praktycznego. Według deklaracji respondentów, oferta jest ustawicznie i stale dostosowywana na potrzeby zleceniodawców. Tempo reagowania na zapotrzebowanie jest stosunkowo szybkie. Dostosowywanie polega głównie na organizowaniu kursów i szkoleń o dodatkowe specjalności w ramach danego zawodu lub łączenia w jednym programie kształcenia modułów zawodowych/ stanowisk pokrewnych.

Zdarzają się także sytuacje, kiedy placówki doskonalenia zawodowego, instytucje szkoleniowe nie mogą sprostać zapotrzebowaniu pracodawców z uwagi na specyficzne wymagania dotyczące m.in. technologii, wymaganego sprzętu czy problemów z pozyskaniem nauczycieli zawodu/ wykładowców.

Ocena poziomu nauczania

W opinii przedstawicieli instytucji szkoleniowych to rynek reguluje jakość kształcenia. Kursanci i słuchacze płacą za to, co się opłaca.



Ocena jakości kształcenia w większości jest pozytywna. Duże i solidne firmy szkoleniowe nie mają problemów z organizowaniem kształcenia praktycznego i wysoko oceniają możliwości organizowania szkolenia dostosowanego do zmian na rynku. Większość firm szkoleniowych stosuje badanie efektów szkolenia oraz zbiera opinie uczestników i słuchaczy na temat poziomu kształcenia. Wyniki tych działań mają wpływ na korektę i zmiany w procesie organizacji i prowadzenie działalności kursowej.

5.4.4. Bariery i problemy kształcenia zawodowego w województwie śląskim

A) Szkolnictwo ponadgimnazjalne

Zdaniem przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych do głównych barier w rozwoju kształcenia zawodowego zaliczyć należy mentalność oraz niski poziom świadomości rodziców i uczniów na temat m.in. potrzeb rynku pracy. Niski prestiż kształcenia np. w ZSZ oraz brak pozytywnego PR szkolnictwa zawodowego, a wręcz deprecjonowanie przez lata szkoły zawodowej jako tej dla "mniej zdolnych", skutkuje podejmowaniem nietrafionych decyzji przez młodzież.

Kolejną barierą jest jakość programów kształcenia, które są nienowoczesne i niedostosowane do dzisiejszych wymagań gospodarki i pracodawców.

Wewnętrzne bariery - to wciąż ogólnie słaba baza techniczna szkoły, brak nowoczesnej kadry nauczycieli kształcenia zawodowego – kreatywnej i otwartej na innowacje i zmiany. Sytuacja ta może w przyszłości spowodować brak nauczycieli zawodu. Możliwości organizowania kształcenia praktycznego w regionie oceniane są jako średnie (co wynika z lokalnych uwarunkowań – województwo niejednorodne pod względem zawodów i gospodarki).

Zewnętrzne bariery, zdaniem respondentów, to – brak instrumentów wspierania, funduszy i zachęt finansowych dla pracodawców oraz dla ich fachowców - inżynierów, którzy mogliby jako praktycy wspomóc szkołę przy opracowywaniu programów i prowadzeniu zajęć z uczniami.

Widoczny jest też brak koordynacji współpracy w środowisku lokalnym partnerów rynku pracy, którym powinno zależeć na zsynchronizowaniu działań edukacyjnych i zatrudnieniowych.

Optymalne, zdaniem badanych, byłoby wprowadzenie egzaminów weryfikujących praktyczne przygotowanie uczniów – wyniki egzaminu są odpowiedzią na poziom kompetencji i przygotowania do wykonywania zawodu. Egzaminy weryfikujące przygotowanie praktyczne do zawodu nie powinny być pisemne, a dosłownie praktyczne.



B) Uczenie wyższe

W opinii badanych przedstawicieli uczelni wyższych poważne bariery to przepisy i procedury uruchamiania nowych kierunków (konieczność zgłoszenia wniosku 1,5 roku przed rozpoczęciem nauczania) oraz brak koordynacji przepisów: MEN, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz przepisów branżowych. Brak także ustawodawstwa - rozwiązań systemowych w zakresie wspierania praktyk zawodowych studentów.

Zewnętrzne utrudnienia to brak współpracy i koordynacji działania pomiędzy: władzami uczelni, władzami lokalnymi i innymi partnerami lokalnymi na rzecz jednolitej strategii rozwoju regionalnego.

Barierą jest też poziom samych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych – kandydatów na studentów, stopień przygotowania maturzystów (szczególnie w zakresie przedmiotów ścisłych, w tym słaby poziom znajomości matematyki) oraz trudne warunki materialne studentów.

Wewnętrzne bariery to na pewno brak odpowiednich środków finansowych na kształcenie. Kształcenie zawodowe droższe jest od humanistycznego. Ponadto, nieczytelne są struktury rozwoju i awansu zawodowego pracowników; brak motywacji finansowej w dostosowaniu się do wymogów jakości pracy – nakład pracy nieadekwatny do zarobków na uczelni.

Kolejną barierą jest baza lokalowa uczelni, często niewystarczająca, która powoduje ograniczone możliwości organizowania i prowadzenie kształcenia.

C) Instytucje szkoleniowe

Przedstawiciele instytucji szkoleniowych jako barierę w rozwoju szkoleń zawodowych podają trudności w uzyskaniu akredytacji kształcenia. Inną poważną barierą jest nieuczciwa konkurencja (przetargi, w tym kryterium najniższej ceny, który wpływa na niską jakość szkolenia). Bariery finansowe: słuchaczy (trudności z dojazdem słuchaczy z dalszych terenów) oraz trudności w zapewnieniu odpowiedniego zaplecza i wyposażenia technicznego. Obecne są także kłopoty z pozyskaniem kwalifikowanej kadry nauczycieli i instruktorów do szkoleń.

Zmiany rozwojowe w kształceniu zawodowym

A) Szkolnictwo ponadgimnazjalne

Z uwagi na długie procedury modyfikacji programów dla potrzeb dostosowania nauczania, szkoły modyfikują treści i plany nauczania. Dzięki dofinansowaniu ze środków UE realizowane są projekty, w których uczniowie zdobywają dodatkowe uprawnienia, modernizowane jest wyposażenie dydaktyczne, organizowane wymiany młodzieży i kadry nauczycieli oraz nawiązywany stały kontakt z pracodawcami i ze szkolnictwem wyższym.



B) Uczenie wyższe

Uczelnie na bieżąco modernizują plany i programy nauczania dostosowując je do zmian na rynku. W zgodzie z przepisami wprowadza się odpowiednie moduły aktualizując tym samym zapotrzebowanie z rynku: nowe przedmioty, ćwiczenia, plany studiów. Wprowadzana jest większa ilość i nowe formy zajęć z praktykami, w dostosowaniu do potrzeb studentów.

C) Instytucje szkoleniowe

Firmy szkoleniowe deklarują, iż dokładają starań do organizowania nauki praktycznej w odpowiednich warunkach zapewniających standard szkolenia. Ich zdaniem, należy postawić na bardziej skuteczną edukację zawodową w szkołach, ponieważ formy kursowe nie zapewnią pełnego kształcenia w danym zawodzie.

5.4.5. Analiza dokumentacji związanej ze szkoleniami dofinansowanymi ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

W ramach niniejszego poddziałania, zrealizowanych zostało, bądź realizowanych jest 37 projektów. Wśród beneficjentów niniejszych projektów znajdują się: Powiatowe Urzędy Pracy (8), Jednostki Samorządu Terytorialnego (5) Podmioty prywatne (21), organizacje pozarządowe (1), uczelnie wyższe (2).

Ogółem w ramach realizacji projektów z Poddziałania 6.1.1 PO KL w projektach uczestniczyło/uczestniczą 4283 osoby.

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- szkolenia miękkie;
- kursy i szkolenia zawodowe oraz językowe;
- doradztwo;
- kursy komputerowe.



Poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych.

W ramach niniejszego poddziałania, zrealizowanych zostało, bądź realizowanych jest 31 projektów. Beneficjentami niniejszych projektów są Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa śląskiego.

Ogółem w ramach realizacji projektów z Poddziałania 6.1.3 PO KL w projektach uczestniczyło/uczestniczy 21 907 osób.

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- pośrednictwo pracy i pośrednictwo zawodowe;
- szkolenia zawodowe;
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy;
- staże;
- prace interwencyjne;
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej;
- doradztwo.

Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia.

W ramach niniejszego działania, zrealizowanych zostało, bądź realizowanych jest 78 projektów. Beneficjentami niniejszych projektów są: Powiatowe Urzędy Pracy (16), agencje rozwoju, parki technologiczne i inkubatory przedsiębiorczości (22), organizacje pozarządowe (18), jednostki samorządu terytorialnego (10), podmioty prywatne (8), uczelnie wyższe (2), PCPR (2).

Ogółem w ramach realizacji projektów z Działania 6.2 PO KL w projektach uczestniczyło / uczestniczy **3640** osób, spośród których wybrane zostaną te którym udzielono / planuje się udzielić wsparcia związanego z uruchomieniem działalności gospodarczej w postaci dotacji.

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- wsparcie szkoleniowe;
- wsparcie finansowe;
- wsparcie pomostowe i przedłużone.



Działanie 6.3 Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich.

W ramach niniejszego działania, zrealizowanych zostało, bądź realizowanych jest 9 projektów. Beneficjentami niniejszych projektów są: organizacja pozarządowe (4), jednostki samorządu terytorialnego (2), ośrodek doradztwa rolniczego (1), centrum kształcenia dorosłych (2).

Ogółem w ramach realizacji projektów z Działania 6.3 PO KL w projektach uczestniczyło/uczestniczy **157** osób.

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- wsparcie szkoleniowe;
- wsparcie finansowe;
- wsparcie pomostowe i przedłużone.

Poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw.

szkolenia bezpłatne dla pracujących

W ramach niniejszego działania, zrealizowanych zostało, bądź realizowane są 24 projekty. Beneficjentami niniejszych projektów są: ośrodki szkoleniowe i centra kształcenia (5), organizacje pozarządowe (5), agencje rozwoju lokalnego oraz parki technologiczne (3), firmy szkoleniowe / szkoły językowe (4), uczelnie wyższe (3), jednostki podległe JST (1), firmy usługowe (3).

Ogółem w ramach realizacji projektów z Działania 8.1.1 PO KL w projektach uczestniczyło/uczestniczy **8438** osób.

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- szkolenia językowe;
- szkolenia i kursy zawodowe;
- szkolenia miękkie;
- kursy kwalifikacyjne zakończone egzaminem i uzyskaniem uprawnień zawodowych;
- szkolenia komputerowe.

projekty dla których podpisano umowy

Zgodnie z danymi ze strony internetowej WUP w Katowicach w ramach niniejszego poddziałania zostały podpisane umowy dla 115 projektów.



projekty dla których podpisano umowy – projekty z pomocą publiczną

Zgodnie z danymi ze strony internetowej WUP w Katowicach liczba projektów objętych pomocą publiczną wynosi 7.

Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

W ramach niniejszego działania, zrealizowanych zostało, bądź realizowane są 23 projekty. Beneficjentami niniejszych projektów są: podmioty prywatne – firmy szkoleniowe (12); szkoły wyższe (2); Powiatowe Urzędy Pracy (8), Agencje Rozwoju Regionalnego (1).

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- analizy i badania;
- szkolenia zawodowe;
- wsparcie doradcze;
- wsparcie finansowe;
- pośrednictwo pracy;
- szkolenia miękkie.

Poddziałanie 8.1.3 Wzmacnianie lokalnego na rzecz adaptacyjności.

W ramach niniejszego działania, zrealizowanych zostało, bądź realizowane są 4 projekty. Beneficjentami niniejszych projektów są: Związek Zawodowy Górników w Polsce, Komisja Zakładowa Wolnego Związku Zawodowego Sierpień 80 – Konfederacja w KWK Wujek – Śląsk, Porozumienie Związków Zawodowych KADRA, Regionalna Izba Przemysłowo – Handlowa w Gliwicach.

Ogółem w ramach realizacji projektów z Działania 8.1.1 PO KL w projektach uczestniczyło / uczestniczy 1230 osób (dla projektu Regionalnej Izby Przemysłowo – Handlowej w Gliwicach nie podano liczby uczestników).

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- szkolenia;
- kampanie informacyjno – promocyjne;
- opracowanie strategii.



Działanie 9.3 Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych.

W ramach niniejszego działania, zrealizowanych zostało, bądź realizowane jest 18 projektów. Beneficjentami niniejszych projektów są: JST i jednostki im podległe (2), prywatne podmioty szkoleniowe (7), organizacje pozarządowe (4), Powiatowe Urzędy Pracy (2), centra kształcenia i doskonalenia zawodowego (3).

Do głównych działań realizowanych w ramach niniejszych projektów należą:

- kampanie informacyjno – promocyjne;
- kursy i szkolenia zawodowe;
- kursy językowe;
- kształcenie w formie szkolnej;
- usługi doradcze.



6. Wnioski i rekomendacje

6.1. Wnioski z badań

1. Regionalna gospodarka wykazuje zapotrzebowanie na pracowników i stale poszukiwani są przez pracodawców kandydaci do pracy. Trend ten jest obecny we wszystkich podregionach.
2. Do najczęściej poszukiwanych zawodów należą pracownicy dużej grupy zawodów (72) Klasyfikacji zawodów i specjalności - Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń. Drugą najczęściej poszukiwaną przez pracodawców w województwie grupą pracowników są przedstawiciele grupy dużej „Pracownicy pozostałych specjalności”, w ramach grupy wielkiej 3 „Technicy i inny średni personel”. Na poziomie dwucyfrowym (34) „Pracownicy pozostałych specjalności” - grupa ta obejmuje zawody w zakresie pracowników ds. finansowych i handlowych (zawody elementarne to m. in.: pośrednicy ubezpieczeniowi, handlowcy, zaopatrzeniowcy, organizatorzy turystyki i pokrewni), agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi, średni personel biurowy, urzędnicy do spraw podatków, cel i pokrewni, policjanci, funkcjonariusze Straży Więziennej i ochrony państwa, pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu, pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej oraz pracowników parafialnych i świeckich krzewicieli wiary. Trzecią grupą najbardziej poszukiwanych zawodów jest sklasyfikowana w dużej grupie zawodowej (71) „Górnicy i robotnicy budowlani”. Jako czwarta w kolejności poszukiwanych zawodów znajduje się duża grupa (74) „Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” skupiająca grupy średnie zawodów obejmujące robotników w przetwórstwie spożywczym, robotników obróbki drewna, stolarze meblowi, robotników produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewnych oraz robotników obróbki skóry.
3. Największe trudności z pozyskaniem kandydatów do pracy występują w branży budowlanej oraz transporcie i telekomunikacji.
4. Największe problemy z poszukiwaniem pracowników na określone stanowiska pracy zgłaszają pracodawcy w podregionie sosnowieckim i gliwickim. Pracodawcy jako główne powody niepowodzenia podają brak osób o odpowiednich kwalifikacjach, małe zainteresowanie osób do pracy na danym stanowisku oraz postawy roszczeniowe kandydatów.
5. Główną przyczyną niepowodzeń pracodawców w pozyskiwaniu pracowników jest brak osób o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych.



6. W województwie śląskim występuje znaczne niedopasowanie poszukiwanych kwalifikacji zawodowych przez gospodarkę do aktualnie występujących wśród zasobów ludzkich. Wśród 9-ciu najczęściej poszukiwanych przez pracodawców grup zawodów i specjalności występuje duży niedobór zasobów kwalifikacyjnych populacji mieszkańców województwa śląskiego.

Największa dysproporcja (na poziomie 13 pkt. proc.) zapotrzebowania gospodarki wobec dostępnych kwalifikacji zawodowych występuje w grupie dużej zawodów (72) grupujących robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń. Analogiczna sytuacja występuje w grupie dużej (34) „Pracownicy pozostałych specjalności”, a także w grupie (71) „Górnicy i zawody budowlane”, gdzie oczekiwania pracodawców są dwa razy większe od aktualnie możliwych do wykorzystania zasobów pracowniczych. Duże zróżnicowanie i niedopasowanie profili kwalifikacji występuje w grupie zawodowej (83) - kierowcy i operatorzy pojazdów (na poziomie 10 pkt. proc.).

7. Zbyt niski w stosunku do oczekiwanego jest poziom występowania i posiadania przez mieszkańców regionu certyfikowanych uprawnień zawodowych (dotyczy wszystkich typów uprawnień).
8. Ponad 20% populacji mieszkańców regionu to osoby bierne zawodowo, a ponad 36% nie wykazuje aktywności na rynku pracy.
9. Blisko 40% badanych wykazuje całkowitą niezgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem posiadanego wykształcenia. Ponad 20% respondentów pracuje poniżej posiadanych kwalifikacji. Najwyższy odsetek osób w tej grupie to mieszkańcy podregionu częstochowskiego.
10. Ponad 27 % społeczeństwa jest zainteresowana doskonaleniem i rozwojem zawodowym
11. Około 30% mieszkańców województwa wykazuje mobilność zawodową. Jest ona mocno zróżnicowana w poszczególnych podregionach. Najwyższa mobilność zawodowa charakteryzuje mieszkańców podregionu sosnowieckiego, najniższa – ludność podregionu rybnickiego. Ponad połowa populacji pracuje w miejscowościach, w których zamieszkuje. Blisko 2% mieszkańców regionu pracuje za granicą.
12. Oferta kształcenia zawodowego w regionie jest zróżnicowana. Dopasowanie oferowanych kierunków kształcenia na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego (zwłaszcza na poziomie szkoły zasadniczej zawodowej i technikum) jest w ogólnym obrazie niewystarczające i nieodpowiadające na zapotrzebowanie pracodawców w stopniu dostatecznym. Kształcenie na poziomie szkolnictwa wyższego w znacznym stopniu odpowiada na zapotrzebowanie regionu.



13. 75% ponadgimnazjalnych szkół zawodowych umożliwia swoim uczniom uzyskanie uprawnień zawodowych i certyfikatów potwierdzających nabycie umiejętności.
14. Poziom kształcenia zawodowego i stopień przygotowania absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształtuje się na poziomie niezadowalającym. Przyczynami nie dość wysokiego poziomu kształcenia, zwłaszcza w szkołach na poziomie zasadniczym i w technikach, są: niedostosowanie programów nauczania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, trudności związane z organizowaniem praktycznej nauki zawodu oraz problemy kadrowo-organizacyjne (brak powszechnego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych) oraz wciąż niezadowalający zakres współpracy szkół i organów prowadzących z pracodawcami. Skutkiem tej sytuacji jest występujące niskie zainteresowanie młodzieży i rodziców kształceniem zawodowym na poziomie zasadniczym i technikalnym.
15. Pozytywnie należy ocenić wpływ środków europejskich w dostosowywaniu i modernizowaniu kształcenia zawodowego przez placówki oświatowe i edukacyjne w województwie. Fundusze te w znacznym stopniu umożliwiają instytucjom edukacyjnym dokonywanie modernizacji procesów kształcenia poprzez:
 - wdrażanie nowych metodyk nauczania,
 - szkolenia i doskonalenia kadry
 - unowocześnianie wyposażenia dydaktycznego laboratoriów, warsztatów i zaplecza technicznego,
 - wdrażanie nowych programów nauczania,
 - finansowanie form nauczania teoretycznego i praktycznego we współpracy z pracodawcami
 - modernizowanie programów i form nauczania.



6.2. Rekomendacje

1. Opracowanie i wdrożenie systemu stałej współpracy pracodawców ze szkolnictwem zawodowym (zwłaszcza na poziomie szkół zasadniczych zawodowych i techników) na poziomie powiatu. Wspólne tworzenia planów o charakterze operacyjnym oparte na zasadzie partnerstwa lokalnego oraz stała koordynacja działań w zakresie planowania inwestycji, przedsięwzięć w kontekście przyszłych potrzeb kadrowych z tym związanych.
2. Modernizacja programów nauczania zawodów pod kątem oczekiwań pracodawców, zwiększenie liczby godzin poświęconych na praktyczną naukę zawodu oraz umożliwienie uczniom uzyskiwanie uprawnień zawodowych. Rozwijanie kształcenia modułowego jako procesu kształcenia ukierunkowanego na nabywanie umiejętności praktycznych oraz wiedzy związanej z konkretnymi zakresami zadań zawodowych.
3. Upowszechnienie i wdrożenie na szczeblu powiatowym przykładów „dobrych praktyk” i rozwiązań w zakresie stosowania form nauczania praktycznego (np. w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego – programów klas sponsorowanych itp.). Promowanie osiągniętych rezultatów w ramach realizowanych projektów rozwojowych oraz wdrażanie projektów pilotażowych.
4. Podejmowanie działań polegających na zwiększeniu inwestycji w kształcenie zawodowe i system doskonalenia zawodowego oraz współpracę lokalną pomiędzy szkołami i placówkami oświatowymi i kształcącymi w systemie pozaszkolnym dotyczącą podnoszenia jakości kształcenia zawodowego oraz tworzenia oferty.
5. Szkolnictwo zawodowe uwarunkowane jest zarówno zapleczem technicznym ale przede wszystkim kadrą. Specjaliści – praktycy, doświadczeni na konkretnych stanowiskach pracy w branży – warunkują skuteczność praktycznego nauczania. Stąd potrzeba wypracowania takiego systemu, w którym środowisko biznesowe będzie zainteresowane udziałem w procesie edukacji nauczania praktycznego.
6. Dla stworzenia możliwości właściwego adaptowania się młodzieży uczącej się do stale zmieniającego się świata pracy konieczny jest rozwój systemu poradnictwa zawodowego i planowania kariery zawodowej (skierowany także do rodziców) już od poziomu gimnazjum. Kształtowanie umiejętności budowania i realizowania planów zawodowych na przestrzeni całego okresu aktywności zawodowej jako ważnej kompetencji życiowej winno być jednym z zadań szkoły, która pełni funkcję łącznika z gospodarką i otoczeniem instytucjonalnym rynku pracy. Zadania edukacji w tym zakresie są możliwe do zrealizowania poprzez rozwój tzw. wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa na poziomie powiatów z udziałem doradców edukacyjno-zawodowych zatrudnionych w szkołach, pedagogów i psychologów



oraz specjalistów poradni psychologiczno-pedagogicznych zajmujących się orientacją zawodową.

7. W obecnej sytuacji szybkich przemian społeczno-gospodarczych oraz wobec wyzwań związanych z zapewnieniem wydajności pracy i zwiększenia mobilności zawodowej także osoby dorosłe pracujące wymagają większej dostępności do usług całonocnego doradztwa zawodowego. Celowym wydaje się upowszechnienie metod pracy, doświadczeń i bazy informacyjnej jaką dysponują urzędy pracy (Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz powiatowe urzędy pracy) we współpracy z niepublicznymi agencjami poradnictwa zawodowego dla umożliwienia rozwoju usług doradczych dla szerszej grupy odbiorców.
8. Aktualne postrzeganie szkół zawodowych w społeczeństwie i niedoceniona ranga kształcenia zawodowego na poziomie zasadniczym i średnim wymaga podjęcia szeregu działań promujących szkolnictwo zawodowe. Celowym jest organizowanie strategii informacyjno – promocyjnych w celu uświadomienia konieczności inwestowania w kształcenie związane z branżami gospodarki regionalnej.



7. Main findings and recommendations

7.1. Findings

1. The regional economy needs more manpower, and candidates for employment are constantly being sought by employers. This trend is apparent in all the subregions.
2. The occupations most frequently in demand include personnel from the large group of occupations (72) of the Classification of Occupations and Specialisations: “metal processing workers and machine and equipment mechanics”. The second most frequently sought after group of employees in the province are representatives of the large group “workers with other specialisations”, which is part of general group no. 3 “technicians and other mid-level staff”. On the two-figure level (34), “employees with other specialisations” – that group includes occupations for financial and sales employees (basic occupations include insurance agents, sales representatives, purchasing managers, tourism organisers and related roles), agents in business support offices and trade intermediaries, mid-level office personnel, tax and customs duty officials and officials working in related areas, police officers, prison guards and state protection officers, social assistance workers and social workers, people involved in artistic, entertainment and sports activities, employees of archives, libraries and academic information services and parish workers and secular faith workers. The third most sought after group of occupations is classified into the large occupational group (71) “miners and construction workers”, and the fourth most sought after occupational group is the large group (74) “other industrial workers and craftsmen”, which consists of mid-level occupational groups including food processing workers, wood processing workers, cabinet-makers, workers involved in the production of textile, clothing and related products and leather processing workers.
3. The greatest difficulties in finding candidates for employment occur in the construction industry and transport and telecommunications.
4. The most serious problems finding employees for particular positions are reported by employers in the Sosnowiec and Gliwice subregion. Employers state that the main reasons for not being able to find staff are the lack of people with appropriate qualifications, limited interest in a particular position, and candidates’ entitlement mentality.
5. The main reason for employers failing to find staff is the lack of people with appropriate professional qualifications.
6. In the Silesian province, there is substantial disparity between the professional qualifications required by the economy and those currently held by potential candidates. There is



a substantial shortfall of qualified people amongst the inhabitants of the Silesian province in the nine groups of occupations and specialisations most frequently sought after by employers.

The largest disparity (13%) between the needs of the economy and available professional qualifications occurs in the large occupational group (72) of “metal processing workers and machine and equipment mechanics”. A similar situation exists in the large group (34) “workers with other specialisations”, as well as in the group (71) of “miners and construction workers”, where employers’ needs are twice the currently available human resources. There is a high degree of diversity and considerable disparity in qualification profiles in the occupational group (83) “drivers and vehicle operators” (10%).

7. The number of professional certifications that occur in and are held by inhabitants of the region is too low in relation to the level required by employers (this applies to all types of certification).
8. More than 20% of the population of the region are people who are not engaged in work, and more than 36% are inactive on the labour market.
9. Almost 40% of those polled pursue an occupation which is completely different to the subject of their educational qualifications. More than 20% of respondents work below the level of their qualifications. The highest percentage of people in that group are inhabitants of the Częstochowa subregion.
10. More than 27% of the population are interested in professional training and development.
11. Approximately 30% of the inhabitants of the province are professionally mobile. However, professional mobility varies greatly in individual subregions. The greatest degree of professional mobility is found among the inhabitants of the Sosnowiec subregion and the lowest in the Rybnik subregion. More than half of the population work in the localities in which they live, and almost 2% of the region’s inhabitants work abroad.
12. There is a diverse offer for professional education in the region. The range of subjects available at post-secondary school level (especially at the level of basic vocational and technical schools) is generally insufficient and fails to adequately meet the needs of employers. The provision of higher education largely meets the needs of the region.
13. 75% of post-secondary vocational schools enable their pupils to obtain professional licences and certificates that confirm the skills they have acquired.
14. The level of vocational education and the degree to which graduates of post-secondary schools are educated is unsatisfactory. The reasons for the inadequate level of education, particularly in schools at the basic level and in technical schools, are failure to adapt curriculums to the needs of a modern economy, difficulties associated with organising practical teaching of an occupational, staff/organisational problems (the lack of a widely



available system of education/careers guidance at the secondary school level) and the still unsatisfactory scope of cooperation between schools and managing authorities and employers. The result is a low level of interest among young people and parents in vocational education at the basic and technical school level.

15. European funds have had a positive impact on the adaptation and modernisation of vocational education by educational institutions in the province. Those funds greatly assist them to modernise the education process by:

- implementing new teaching methods;
- training and improving the skills of their staff;
- modernising teaching equipment in laboratories, workshops and technical facilities;
- implementing new curricula;
- financing forms of theoretical and practical teaching in cooperation with employers;
- modernising curricula and forms of teaching.

7.2. Recommendations

1. A system of ongoing cooperation between employers and vocational schools (especially at the level of basic vocational and technical schools) should be prepared and implemented at the county level. Operating plans should be jointly created based on the basis of local partnership, and there should be ongoing coordination of measures related to planning investments and projects in the context of future personnel needs in this respect.
2. Curriculums for the teaching of occupations should be modernised with regard to employers' expectations, the number of hours spent on practical teaching of occupations should be increased and students should be given the opportunity to obtain vocational certifications. Modular education should be developed as a process of education oriented towards the acquisition of practical skills and knowledge associated with specific ranges of professional tasks.
3. Examples of "good practices" and solutions involving the use of forms of practical teaching should be propagated and implemented at the county level (e.g. within the framework of public/private partnership – sponsored class programmes, etc). The results achieved as part of development projects should be promoted and pilot projects implemented.
4. Measures should be taken whereby investment in vocational education and the vocational training system is increased and there should be local cooperation between schools and educational and training centres in the non-school system aimed at improving the quality of vocational education and creating an offer.



5. Vocational education depends on both technical facilities and (most importantly) on staff. Specialists practitioners who have experience in specific positions in an industry are essential for practical teaching to be effective. It is therefore necessary to develop a system in which the business community will be interested in practical teaching being included in the education process.
6. In order to enable young people in education to properly adapt to the continually changing world of work, it is necessary to develop a system of career guidance and planning (also directed at parents), starting from the secondary school level. It should be one of the tasks of schools, which act as a link with the economy and the institutional environment of the labour market, to develop students' ability to build and carry out professional plans throughout their professional life, as an important life skill. The tasks of education in this respect can be carried out through the development of an "in-school guidance system" at the county level, with the participation of educational/careers advisers employed in schools, teachers and psychologists and specialists in careers guidance from psychological/educational guidance centres.
7. In the current context of rapid social and economic transformation and in view of the challenges associated with ensuring the efficiency of work and increased professional mobility, working adults also require greater access to careers guidance services throughout their lives. It would appear appropriate to propagate the methods of work, experience and information base that employment offices have their disposal (Information and Career Planning Centres and county employment offices) in cooperation with non-public careers guidance agencies, to enable the development of advisory services for a wider group of recipients.
8. In view of the current perception of vocational schools in society and the low esteem in which vocational education at the basic and intermediate level is held, a series of measures must be taken to promote vocational education. It is advisable to organise information/promotional strategies for the purpose of raising awareness of the need to invest in education associated with sectors of the regional economy.



9. Aneksy przedstawiające zestawienia i analizy danych

Załączniki:

1. Wykaz szkół wyższych oraz prowadzonych przez nie kierunków kształcenia i specjalności w podziale na podregiony.
2. Wzór ankiety skierowanej do mieszkańców województwa
3. Wzór ankiety skierowanej do pracodawców
4. Wzór ankiety skierowanej do instytucji szkoleniowych
5. Wzór ankiety skierowanej do zarządzających szkołami ponadgimnazjalnymi
6. Wzór scenariusza Zogniskowanego Wywiadu Grupowego (FGI) skierowanego do przedstawicieli lokalnych agencji rozwoju, inkubatorów przedsiębiorczości, stowarzyszeń o charakterze gospodarczym, izb przemysłowo-handlowych i gospodarczych, przedstawicieli specjalnej strefy ekonomicznej (KSSE), samorządów lokalnych (Urzędy Miast, Urzędy Gmin, Starostwa Powiatowe) oraz przedsiębiorstw - średnich i dużych firm o szczególnym znaczeniu dla lokalnej gospodarki
7. Wzór scenariusza Indywidualnego Wywiadu Pogłębionego (IDI) do badania osób zarządzających szkołami ponadgimnazjalnymi, uczelniami wyższymi oraz instytucjami kształcącymi w formach pozaszkolnych.
8. Zestawienie tabelaryczne wyników badań ilościowych PAPI wśród mieszkańców województwa – tylko w wersji elektronicznej.
9. Zestawienie tabelaryczne wyników badań ilościowych CATI wśród pracodawców z terenu województwa – tylko w wersji elektronicznej.



10. Recenzja

dr Małgorzata Gawrycka

Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej

Katedra Nauk Ekonomicznych

Raport z badania „Kompetencje zawodowe na śląskim rynku pracy” stanowi jeden z trzech części projektu systemowego realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach pod tytułem „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytety VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Został on wykonany przez konsorcjum firm PBS DGA Sp. z o.o oraz Nizielski&Borys Consulting Sp. z o.o.

Zasady oceniania: ocenie podlegają poszczególne obszary badania ujęte w 8 punktach, do których przypisano krótkie uzasadnienie.

1. Adekwatność tytułu do treści

Treść raportu dotyczy kompetencji zawodowych ludności zamieszkującej województwo śląskie. Zatem w pełni zawarte w nim treści odpowiadają tytułowi raportu. Należy podkreślić, iż poruszane w raporcie zagadnienia, powstałym w efekcie analizy materiału pierwotnego zgromadzonego w ramach badań własnych, stanowią aktualny problem, z którym boryka się wiele państw. Problemy przedstawione w raporcie potwierdzają występowanie licznych dysproporcji pomiędzy potrzebami rynku pracy a kompetencjami pracowników. Zagadnienia prezentowane w recenzowanych raporcie dotyczą wszystkich uczestników rynku pracy, pracodawców i pracowników, instytucji kształcących w różnego rodzaju formach nauczania.

2. Sformułowanie celu

Cel ogólny prowadzonych badań dotyczył przeprowadzenia szczegółowej analizy i diagnozy regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem 4 aspektów, a mianowicie:

- charakterystyki zasobów ludzkich,
- potrzeb gospodarki regionalnej oraz kierunków jej rozwoju,
- potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa,
- dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Wśród celów szczegółowych wymieniane natomiast były kompetencje zawodowe ludności województwa śląskiego z podziałem na 3 obszary:



- rzeczywistych, aktualnych kompetencji różnorodnych grup mieszkańców województwa śląskiego,
- zapotrzebowania gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych,
- oferty szkół ponadgimnazjalnych oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych (w tym w formule kształcenia ustawicznego) dotyczącej nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Z raportu wynika, iż przyjęty cel ogólny oraz cele szczegółowe związane między innymi z ustaleniem zakresu kwalifikacji, umiejętności i kompetencji zawodowych mieszkańców regionu został w pełni osiągnięty. Zrealizowany został cel związany ze wskazaniem problemów, z jakimi borykają się instytucje szkoleniowe tworzące ofertę edukacyjną, zmierzającą do pełnego zaspokojenia potrzeb pracodawców regionu śląskiego. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż ich wyniki i analizy dają podstawę do opisania „profilu zgodności/niezgodności” kwalifikacji i kompetencji zawodowych zidentyfikowanych na 3 poziomach wyróżnionych w założeniach projektu. Tym samym mogą one stanowić cenne źródło informacji dla osób podejmujących decyzje w zakresie wykorzystania właściwych narzędzi niwelujących istniejące dysproporcje.

3. Zastosowane metody badawcze

Zgodnie z założeniami projektu badania zostały podzielone na 3 obszary:

- Obszar I – kompetencje mieszkańców województwa śląskiego,
- Obszar II – zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych,
- Obszar III – oferta szkół ponadgimnazjalnych, szkół wyższych oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotycząca nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Badania pierwotne zostały zrealizowane przy wykorzystaniu jakościowych i ilościowych metod pozyskiwania danych.

Badania ilościowe dotyczące ustalenia aktualnych kompetencji różnorodnych grup mieszkańców województwa śląskiego przeprowadzone zostały techniką ankierskich wywiadów osobistych (PAPI) zgodnie z wymaganiami projektu. Badaniem zostały objęte osoby w wieku produkcyjnym (kobiety 18-59 lat, mężczyźni 18-64 lata). Zgodnie z wymogami projektu, próba objęła po 500 osób z każdego podregionu, a całkowita próba badawcza wynosiła 4000 wywiadów. W badaniu wzięły udział osoby reprezentujące różne grupy mieszkańców województwa, tj. osoby pracujące, bezrobotne, nieaktywne zawodowo, niepełnosprawne, osoby w wieku 50+. Badania zostały przeprowadzone w terminie 21.07-18.08.2010 r. przez przeszkolonych specjalnie do tego badania ankierów PBS DGA. Ogólnie badania dotyczyły 5 obszarów: posiadanego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych



mieszkańców, wykonywanego zawodu, posiadanego doświadczenia zawodowego i umiejętności, mobilności zawodowej, nauki, kształcenia ustawicznego oraz planów związanych ze zmianami kwalifikacji, doksztalcenia. Szczegółowy opis metodologii badań zamieszczono w rozdziale 4 raportu, natomiast wyniki badań i analizy w rozdziale 5 recenzowanego opracowania. Ankieta została podzielona na 7 głównych obszarów badania. Rozpoczyna się ona od charakterystyki respondenta, wskazującej między innymi wiek, płeć, grupę zawodową. Blok 2 pytań skierowany był do osób niepracujących i dotyczył np. pytań związanych z ich aktywnym poszukiwaniem pracy, gotowości do jej podjęcia, czasu pozostawania bez pracy i rejestracji w urzędzie pracy. Kolejny blok skierowany był do wszystkich osób biorących udział w badaniu i dotyczył kwalifikacji zawodowych. Pytania w nim zawarte obejmowały informacje na temat zawodu wyuczonego, stażu pracy, czasu pracy, zgodności aktualnie wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia. W tej części pojawiły się również pytania, które dotyczyły posiadanych cech i umiejętności przez respondentów. Dodatkowo każdy z nich mógł dokonać samooceny wskazanych cech i umiejętności w skali od 1 do 5. Poza tym każda spośród badanych osób mogła wskazać swoje atuty. 4 blok pytań związany był z aktualną lub ostatnią pracą, co oznacza, iż skierowany był do wszystkich respondentów, którzy kiedykolwiek pracowali. Pytania dotyczyły między innymi: miejsca pracy aktualnego lub ostatniego, branży, formy zatrudnienia, zajmowanego stanowiska, zgodności pracy z posiadanymi kwalifikacjami. Kolejny blok pytań dotyczył mobilności zawodowej respondentów, np. okres od ukończenia edukacji, ile razy respondent zmieniał miejsce pracy, jakie były tego przyczyny, czy planuje zmianę pracy, zawodu, planów związanych z przekwalifikowaniem w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

6 blok pytań, podobnie jak i poprzednie, skierowany był do wszystkich spośród badanych grup mieszkańców i dotyczył nauki, kształcenia ustawicznego. Pytania miały dostarczyć informacji na temat rodzajów podjętych studiów lub nauki w szkole ponadgimnazjalnej (wskazanie rodzaju), następnie informacji na temat uczestnictwa w jakichkolwiek formach szkolenia, czy badana osoba obecnie uczestniczy w szkoleniu, czy jest zainteresowana podjęciem nauki, szkolenia. Kolejną grupę stanowiły pytania odnośnie kursów szkoleniowych, w których respondent uczestniczył, uczestniczy lub zamierza uczestniczyć.

Większość pytań miała charakter pytań zamkniętych, w prosty sposób sformułowanych, tak aby respondenci bez względu na poziom wykształcenia mogli bez problemów na nie odpowiedzieć. Na koniec badania respondenci mogli określić, w jaki sposób gospodarują pieniędzmi w swoim gospodarstwie domowym, jaki jest ich dochód oraz wskazać swoje oczekiwania co do wysokości dochodów.

Na podstawie przeprowadzonych badań i dokładnej weryfikacji zgromadzonego materiału źródłowego, dokonano wnikliwej analizy. Sformułowane wnioski z badań, które zamieszczono w raporcie potwierdzają, iż cel badań został osiągnięty. Wyniki badań z mieszkańcami województwa zostały wykorzystane w części 5 raportu podczas sporządzenia analizy porównawczej profili



zgodności / niezgodności kwalifikacji i kompetencji zawodowych mieszkańców województwa śląskiego z oczekiwaniami i zapotrzebowaniem gospodarki regionu.

Badania z obszaru II – zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na kadry o określonych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych zostały przeprowadzone metodą badań jakościowych i ilościowych

Badania jakościowe przeprowadzono zgodnie z założeniami projektu metodą Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) w 8 podregionach województwa śląskiego. W wywiadach brali udział przedstawiciele firm, lokalnych agencji rozwoju, inkubatorów przedsiębiorczości, stowarzyszeń o charakterze gospodarczym, cechów, izb przemysłowo-handlowych, izb gospodarczych, Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, samorządów lokalnych. Badania zostały przeprowadzone w terminie 21-30.07.2010 r. przez przeszkolonych moderatorów PBS DGA i trwały ok. 100 min. Ogólne zagadnienia dotyczyły 4 aspektów: oceny respondentów odnośnie wpływu stanu gospodarki na regionalny rynek pracy, oceny aktualnych wymagań regionalnego rynku pracy, ustalenia kluczowych kompetencji zawodowych w regionie oraz najczęściej poszukiwanych zawodów/specjalności, określenia profilu „idealnego pracownika”. Spotkania rozpoczynały się od wprowadzenia respondentów w tematykę badań i ich autoprezentacji. Następnie moderatorzy prosili respondentów o ocenę sytuacji gospodarczej w regionie, czy ma ona wpływ na rynek pracy, jakie są ich prognozy, co do rozwoju gospodarki, jakie czynniki mają wpływ na rozwój gospodarczy i rozwój firmy. W tym przypadku nie wiem, czy w pełni osiągnięto cel związany z oceną rozwoju gospodarczego, bowiem rozwój gospodarczy obejmuje zmiany ilościowe i jakościowe w długim okresie. Niekwestionowane są natomiast czynniki potwierdzające wzrost gospodarczy. Kolejna grupa pytań związana była z kadrami regionalnej gospodarki. Wśród nich znalazły się pytania związane między innymi z obecnymi wymaganiami regionalnego rynku pracy wobec pracowników, poszukiwanymi kwalifikacjami, kierunkami kształcenia, pojawiającymi się niedoborami pracowników o określonych kwalifikacjach, przyczynami zaistniałej sytuacji, w jaki sposób można przeciwdziałać takiej sytuacji. Respondenci dokonali oceny formalnej przygotowania absolwentów w ramach istniejącego systemu edukacyjnego, wskazali rozbieżności istniejące pomiędzy teorią a praktyką, czyli tym czym „dysponują” absolwenci poszczególnych rodzajów szkół a oczekiwaniami pracodawców. Zwrócono uwagę na problem „Młodość versus Doświadczenie”. Badania umożliwiły określenie profilu idealnego pracownika z punktu widzenia posiadanego wykształcenia, wieku, płci, umiejętności itp. Kolejne pytania związane były z podnoszeniem kwalifikacji pracowników. W tym przypadku zwrócono uwagę na potrzebę posiadania dodatkowych umiejętności, udoskonalania posiadanych lub nabywanie nowych. Ważne były też pytania związane z finansowaniem różnego rodzaju form ustawicznego kształcenia. Respondenci mogli ustosunkować się, co do motywacji pracowników w kwestii szkoleń i sposobów ich finansowania. Poza tym mogli wskazać najbardziej popularne kierunki i formy szkolenia pracowników. Następny blok pytań dotyczył perspektyw regionalnego rynku pracy. Przedstawiciele badanych podmiotów gospodarczych przedstawili swoje wizje, co do zapotrzebowania pracodawców na określonych pracowników w perspektywie nawet 10-15 lat. Pracodawcy mogli ocenić istniejący system edukacyjny, zwrócić uwagę na ofertę usług



edukacyjnych i ich konfrontację z zapotrzebowaniem gospodarki regionu. Nie bez znaczenia była możliwość wskazania zagrożeń pojawiających się w związku z migracją pracowników bądź niewłaściwym ich przygotowaniem do zawodu. Podsumowując, respondenci mogli udzielić wskazówek szkołom, które dzięki temu będą mogły przygotować aktualne kierunki i programy nauczania. Szczegółowe pytania zawarte w ankiecie oraz analizę materiału źródłowego zamieszczono w raporcie w rozdziale 5. Można zatem wnioskować, iż cel badania został zrealizowany.

Właściwa diagnoza potrzeb regionalnego rynku pracy może stanowić również punkt wyjścia dla przygotowywanych projektów szkoleniowych współfinansowanych ze środków EFS.

W celu uzyskania pogłębionych informacji określających oczekiwania śląskich pracodawców wobec pracowników przeprowadzono badania ilościowe metodą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) na próbie 1703 podmiotów gospodarczych funkcjonujących w województwie śląskim. Oznacza to, iż badania przeprowadzone wśród 9,4% populacji firm zarejestrowanych w rejestrze REGON w danym regionie. Podczas doboru próby uwzględniono wielkość podmiotów gospodarczych (w tym przypadku kierowano się liczbą zatrudnionych pracowników) oraz obowiązującą klasyfikacją PKD przypisującą określoną firmę do danej branży. Badanie zostało zrealizowane w okresie 21.07-17.08.2010 r. ze studia CATI PBS DGA przez specjalnie przeszkolonych do tego celu ankieterów. Wiarygodność osiągniętych wyników badań potwierdza udział kadry średniego i wysokiego szczebla, z którą przeprowadzono wywiady. Główne obszary badawcze skupiły się wokół 5 kwestii: branży i formy prowadzonej działalności, polityki kadrowej w firmie, wskazanie kwalifikacji, kompetencji oraz cech osobowych potencjalnych pracowników. Ponadto respondenci określili profil kandydatów do pracy oraz dokonali oceny przygotowania absolwentów. Metodologia badań oraz szczegółowe pytania zamieszczone w ankiecie CATI znajdują się w rozdziale 4 raportu. Natomiast wyniki badań oraz ich prezentacja jest w rozdziale 5. Podobnie, jak i w przypadku wcześniej przeprowadzonych badań ankiet skierowana do pracodawców rozpoczynała się od ogólnych informacji związanych z charakterystyką badanego podmiotu gospodarczego. Kolejny blok pytań dotyczył polityki kadrowej firmy, w szczególności czy firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwała pracowników, jakich specjalności, czy pojawiały się w związku z powyższym problemy, czy pracodawcy dysponują wolnymi miejscami pracy. Badania umożliwiły wskazanie, na jakich pracowników w przyszłości będzie zgłaszany popyt. Mówiąc o polityce kadrowej ważne było wskazanie kompetencji pracowników, co zostało osiągnięte w kolejnej części badania. W tym przypadku respondenci określali cechy, kwalifikacje, kompetencje, poziom wykształcenia, posiadane oraz pożądane wśród aktualnych i potencjalnych pracowników. Respondenci wskazali na potrzebę znajomości języków obcych, obsługi urządzeń biurowych, posiadania doświadczenia zawodowego. Respondenci zwrócili również uwagę na cechy osobowościowe, które powinien posiadać pracownik. XXI wiek to budowa gospodarki opartej na wiedzy, stąd w badaniu pytania dotyczące szkoleń, kursów organizacji stażu pracy, praktyk zawodowych i wolontariatu. Dlatego też przeprowadzone badania jak najbardziej odpowiadają potrzebom regionu. W badaniach zwrócono także uwagę na rekrutację pracowników, problemy jej



towarzyszące oraz kryteria stosowane w firmie podczas rekrutacji. Mając na uwadze problemy, z którymi borykają się ludzie młodzi wkraczający na rynek pracy, istotna jest ocena absolwentów dokonana przez pracodawców. Ponadto pracodawcy mogli ocenić przygotowanie absolwentów (w skali od 1 do 5), między innymi w zakresie posiadanego wykształcenia formalnego, przygotowania do zawodu, lojalności wobec firmy, dyspozycyjności.

Analizując wyniki badań oraz wnioski sformułowane na ich podstawie można stwierdzić, iż cel badania został w pełni osiągnięty, bowiem faktycznie uzyskane wyniki dają możliwości wskazania aktualnych potrzeb, oczekiwań przedsiębiorstw oraz konfrontacji wyników badań podmiotów gospodarczych z postawami i oczekiwaniami pracowników.

Ostatni, III obszar badawczy obejmował oferty szkół ponadgimnazjalnych, szkół wyższych oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotyczące nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Badania zostały przeprowadzone z przedstawicielami 3 grup respondentów: szkół ponadgimnazjalnych, uczelni wyższych oraz instytucji szkoleniowych. Badania ilościowe zostały pogłębione badaniami jakościowymi. Badania ilościowe zostały przeprowadzone telefonicznie z przedstawicielami 28 wydziałów i jednostek organizacyjnych zarządzających oświatą na terenie województwa śląskiego w okresie 3-17.08.2010 r. Podczas badania zwrócono uwagę na zagadnienia związane z typami oraz liczbą szkół zawodowych szczególnie ponadgimnazjalnego funkcjonujących w danym powiecie / podregionie, oferty kształcenia w określonych zawodach, kształcenia w zakresie umiejętności i kompetencji „miękkich”, form i zakresu kształcenia praktycznego oraz barier w dostosowywaniu ofert kształcenia do aktualnych potrzeb rynku. Badania jakościowe zostały przeprowadzone z przedstawicielami 6 szkół ponadgimnazjalnych, 6 uczelni wyższych oraz 6 wybranych najbardziej prężnie funkcjonujących w regionie instytucji zajmujących się kształceniem w formach pozaszkolnych. Cel badania określony w założeniach do projektu został w pełni zrealizowany, gdyż wyniki badań umożliwiają ustalenie zakresu kwalifikacji, umiejętności i kompetencji zawodowych oferowanych przez te podmioty. Mankamentem przeprowadzonych badań może być zbyt mała liczba zrealizowanych wywiadów IDI. Szczegółowe pytania oraz wyniki badań wraz z ich analizą przedstawiono w rozdziale 4 i 5 raportu.

W efekcie przeprowadzonych badań zgromadzono obszerny materiał źródłowy, który umożliwił sformułowanie wielu trafnych wniosków. Dały one podstawę do określenia zgodności / niezgodności kwalifikacji i kompetencji zawodowych mieszkańców województwa śląskiego z oczekiwaniami i zapotrzebowaniem gospodarki regionu.

4. Wiarygodność przeprowadzonych analiz

Opracowanie jest w pełni wiarygodne, co potwierdzają wskazane w poszczególnych częściach raportu terminy ich przeprowadzania. Badania zostały przeprowadzone w przypadku firm, z osobami legitymującymi się odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami, najczęściej z przedstawicielami



kadry zarządzającej. Poza tym, zastosowane metody badawcze są najczęściej wykorzystywanym narzędziem badań, a relatywnie duża próba podwyższa rangę, jakość sformułowanych wniosków.

5. Oryginalność

W raporcie zostały przedstawione liczne wnioski i rekomendacje uwzględniające zmiany zachodzące w dynamicznym otoczeniu firm. Zostały skonfrontowane wyniki badań pracodawców i pracowników, co stanowi nowatorskie rozwiązanie, gdyż większość opracowań z tego zakresu najczęściej obejmuje badania jednej ze stron.

O wysokiej randze poruszanych problemów w raporcie świadczą przygotowane Europejskie Ramy Kwalifikacji, na bazie których tworzone są obecnie Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych w krajach będących członkiem ugrupowania integracyjnego.

6. Możliwość wykorzystania praktycznego

Wyniki przeprowadzonych badań stworzyły możliwości sformułowania wielu wniosków, które stanowią cenne źródło informacji i mogą być wykorzystywane zarówno przez władze lokalne, jak i centralne, do tworzenia odpowiednich narzędzi oddziałujących na rynek pracy, tak, aby nie występowały rozbieżności pomiędzy wiedzą zdobytą przez absolwentów, pracowników na poszczególnych etapach kształcenia, a oczekiwaniami pracodawców. Należy podkreślić, iż w badaniu uczestniczyli zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Zatem uwzględnione zostały opinie tych, którzy tworzą popyt na pracę (aktualny i potencjalny) oraz tych, którzy oferują usługę pracy na rynku (podaż pracy). Ponadto wnioski w nim zawarte mogą być przydatne dla instytucji zajmujących się ustawicznym kształceniem do tworzenia aktualnej oferty szkoleniowej zgodnej z aktualnymi potrzebami regionalnego rynku pracy. Poza tym, wyniki badań mogą być wykorzystane przez różnego rodzaju szkoły ponadgimnazjalne oraz szkoły wyższe w celu dostosowania oferty edukacyjnej do aktualnych potrzeb rynku pracy.

7. Wykorzystane materiały źródłowe

W raporcie wykorzystano stosunkowo ubogą literaturę, ale wynika to z charakteru opracowania. Wymagało ono bowiem wykorzystania niewielu materiałów źródłowych, między innymi GUS. Podstawę raportu stanowiły badania pierwotne przeprowadzone specjalnie na potrzeby projektu.

8. Ocena formalna opracowania

Raport został starannie opracowany, wzbogacony w wielu przypadkach szatą graficzną w postaci tabel i wykresów. Napisany jest zrozumiałym językiem, sformułowane wnioski są logiczne i przemyślane. Struktura raportu została dostosowana do wymogów stawianych przez zleceniodawcę.