



**PROJEKT
BADAWCZY**

*Zapotrzebowanie kadrowe
w województwie lubelskim -
analiza wyników badań
ankietowych*



**Zrzeszenie
Studentów
Polskich
Rada
Okręgowa
w Lublinie**



“EUROPEJSKIE
KADRY - **PROJEKT
BADAWCZY**”



Wydawca: Rada Okręgowa Zrzeszenia Studentów Polskich w Lublinie
20-016 Lublin, ul. Narutowicza 61
zsp@zsp.lublin.pl

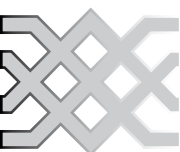
Lublin, grudzień 2009

© Copyright by Rada Okręgowa Zrzeszenia Studentów Polskich
w Lublinie

Projekt graficzny publikacji: Roman Pukar

Redakcja: Zofia Kozak

Korekta: Zofia Kozak

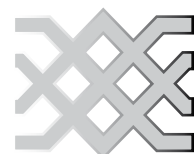


Rada Okręgowa
Zrzeszenia Studentów Polskich w Lublinie



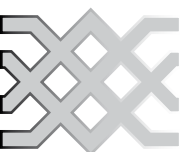
Zapotrzebowanie kadrowe
w województwie lubelskim -
analiza wyników badań
ankietowych

grudzień 2009



Spis treści

Wprowadzenie	5
Zakres potrzeb kadrowych w ujęciu jakościowym	7
Zakres potrzeb kadrowych w ujęciu ilościowym.....	13
Oczekiwany poziom wykształcenia kandydatów do pracy	17
Studia wyższe	19
Potrzeby rozwoju i doskonalenia kwalifikacji u kandydatów do pracy i pracowników	22
Zapotrzebowanie na szkolenia.....	27
Efektywne metody szkoleniowe	31
Poziom dotychczasowego korzystania przez poszczególne sektory z usług szkoleniowych.....	36
Występowanie zjawiska „szarej strefy” w województwie lubelskim	47
Spis tabel.....	51
Załącznik 1 Tabele z wynikami badań.....	53



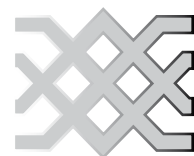


Wprowadzenie

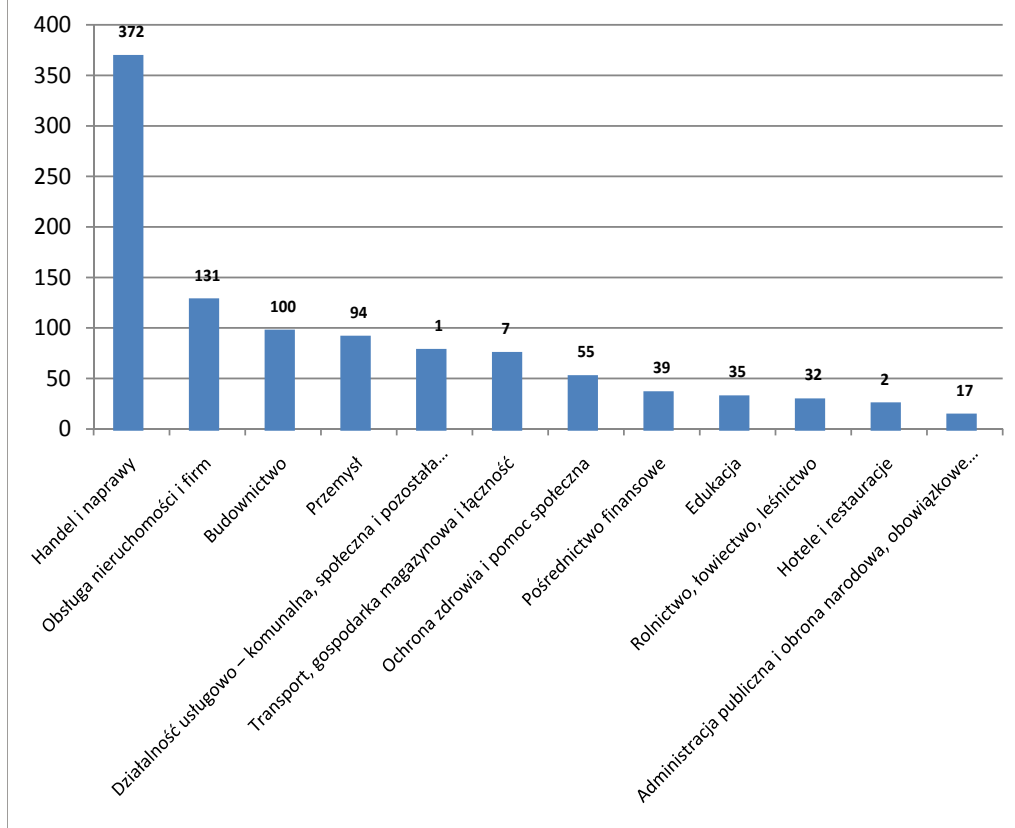
Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej grupie przedsiębiorstw działających na obszarze woj. lubelskiego. Próba została wyłoniona metodą losową. Operatem losowania była zbiorowość podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON w woj. lubelskim. Według danych GUS, na początku 2007 roku w województwie zarejestrowanych było 150 579 podmiotów gospodarki narodowej.

Wielkość próby przy założonym poziomie ufności 0,95 oraz max. błędzie statystycznym 3% wynosi 1060 podmiotów. W celu zapewnienia odpowiedniej reprezentatywności badania, wylosowana została także próba rezerwowa, pozwalająca zastąpić jednostki niedostępne innymi. Wielkość próby rezerwowej była równa wielkości próby podstawowej.

Badanie zostało przeprowadzone przy użyciu metody wywiadu telefonicznego, w którym narzędziem pomiaru był kwestionariusz. Wywiad miał charakter standaryzowany, prowadzony był bowiem według standaryzowanego kwestionariusza. Przebadano 1062 podmioty, szczegółowy podział znajduje się na wykresie 1.



Wykres 1. Struktura przebadanych przedsiębiorstw według rodzaju działalności



Według danych Urzędu Statystycznego w Lublinie w końcu II kwartału 2009 r. w województwie lubelskim spośród 21,0 tys. jednostek sprawozdawczych 23,0% należało do sektora publicznego, a 77,0% do sektora prywatnego. Jednostki duże stanowiły 9,7%, średnie – 26,0%, natomiast małe – 64,3%. Najliczniejszą grupę stanowiły jednostki należące do sekcji handel i naprawa pojazdów samochodowych – 33,0%, edukacja – 13,8% oraz przetwórstwo przemysłowe – 11,1%. W sekcjach handel i naprawa pojazdów samochodowych oraz przetwórstwo przemysłowe dominowały jednostki należące do sektora prywatnego (odpowiednio 100,0% i 96,5%), natomiast w sekcji edukacja jednostki sektora publicznego (94,5%).¹



¹ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lublin/ASSETS_Popyt_na_prace_II_kw_2009.pdf



Zakres potrzeb kadrowych w ujęciu jakościowym

Do identyfikacji potrzeb kadrowych ze względu na wykonywany zawód wykorzystano klasyfikację zawodów i specjalności umieszczoną w załączniku do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644), zmienionym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728). „Klasyfikacja jest pięcipoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Klasyfikacja została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-88, przyjętego na XIV Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w Genewie w 1987 r. oraz jego nowej edycji z 1994 r., tzw. ISCO-88 (COM), dostosowanej do potrzeb Unii Europejskiej. Zasadniczy układ klasyfikacji, kryteria klasyfikacyjne oraz system kodowy przyjęto zgodnie z tymi standardami. Struktura klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, z których najważniejsze to: zawód, specjalność, umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe. Zawód zdefiniowany został jako zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów. Zawód może dzielić się na specjalności. Specjalność jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki. Umiejętność określono jako sprawdzoną możliwość wykonania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu (specjalności), natomiast przez kwalifikacje zawodowe rozumiane są układy wiedzy i umiejętności wymagane do realizacji składowych zadań zawodowych. (...) W klasyfikacji, podobnie jak w ISCO-88 i ISCO-88 (COM), uwzględniono cztery szerokie poziomy kwalifikacji, które



zdefiniowano w odniesieniu do poziomów wykształcenia określonych w Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych (ISCED 97), przyjętej na 29 sesji UNESCO w 1997 r. Nie oznacza to, że kwalifikacje można uzyskać tylko w ramach systemu szkolnego. Kwalifikacje mogą być i często są nabywane w ramach systemu kursowego lub poprzez praktykę. Decydującym czynnikiem dla określenia, jak dany zawód powinien być sklasyfikowany, są wymagane kwalifikacje niezbędne do wykonania zadań i obowiązków, a nie sposób, w jaki te kwalifikacje są osiągane. Jednak przyjęte definicje mają zastosowanie, gdy niezbędne kwalifikacje zawodowe są nabywane poprzez formalne wykształcenie lub szkolenie: 1) pierwszy poziom kwalifikacji (oznaczający kwalifikacje elementarne) – odniesiono do pierwszego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w szkole podstawowej; 2) drugi poziom kwalifikacji – odniesiono do drugiego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w gimnazjum oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej; 3) trzeci poziom kwalifikacji – odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w technikum; 4) czwarty poziom kwalifikacji – odniesiono do piątego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych, studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz do szóstego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach doktoranckich. Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kwalifikacji zawodowych wymaganych dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności), z uwzględnieniem obydwu aspektów kwalifikacji, tj. ich poziomu i specjalizacji. Wymienione kryteria posłużyły grupowaniu poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie.

W efekcie struktura klasyfikacji obejmuje: 10 grup wielkich, 30 grup dużych (jako wewnętrzny podział grup wielkich), 116 grup średnich (jako wewnętrzny podział grup dużych) i 392 grupy elementarne (jako wewnętrzny podział grup średnich), przy czym grupy elementarne obejmują 1770 zawodów i specjalności. Osiem z dziesięciu grup wielkich (grupy od 2 do 9) wymaga kwalifikacji zaliczonych do czterech wyżej zdefiniowanych poziomów. Poziomu kwalifikacji nie określono w przypadku grup wielkich 1 i 10. Dla grupy 1 jako kryterium grupowania zastosowano „funkcję tworzenia polityki i prawa oraz zarządzania”, zaś dla grupy 10 „obowiązki wojskowe”.

Poszczególne grupy wielkie zawodów można scharakteryzować następująco:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicz-



nej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.

2. Specjaliści. Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich głównymi zadaniami są: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.

3. Technicy i inny średni personel. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.

4. Pracownicy biurowi. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu.

5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.

6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uprawy i zbioru ziemioplodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub hodowli ryb.

7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów.



8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń.

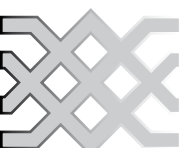
9. Pracownicy przy pracach prostych. Grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga pewnego wysiłku fizycznego.

10. Siły zbrojne. W grupie tej klasyfikowani są żołnierze zawodowi służby stałej i kontraktowej oraz żołnierze zasadniczej i nadterminowej służby wojskowej.”²

Przebadano obecne oraz prognozowane w perspektywie do 5 lat zapotrzebowanie na pracowników z określonym zawodem, wyniki znajdują się w tabelach 1-8 w załączniku nr 1. W tabeli 1 zamieszczono kody grup elementarnych zawodów obecnie pożądanym w podziale ze względu na klasyfikację działalności, w tabeli 2 znajdują się kody zawodów obecnie pożądanym w podziale ze względu na klasyfikację działalności. Tabela 3 zawiera kody grup elementarnych zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności, tabela 4 zawiera kody zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności, tabela 5 zawiera kody grup elementarnych zawodów obecnie pożądanym, tabela 6 zawiera kody zawodów obecnie pożądanym, tabela 7 zawiera kody grup elementarnych zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat, tabela 8 prezentuje kody zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat.

Największe zapotrzebowanie w skali całego województwa jest na pracowników z grupy 71 tj. „górnicy i robotnicy budowlani”, z czego najwięcej stanowią zawody związane z budownictwem. Kolejną dużą grupą pożądanym zawodów są te z grupy 52 tj. modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, z czego największe zapotrzebowanie jest na sprzedawców. Do grup zawodów, które wyraźnie dominują nad resztą należą również grupy 72 i 34. Grupa 72 to mechanicy ma-

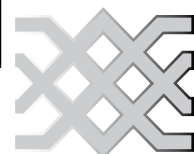
² Ujednolicony tekst Załącznika do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644), zmieniony rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728).



szyn i urzędzeń, w tym głównie elektromechanicy oraz mechanicy pojazdów samochodowych, natomiast grupa 34 to pracownicy pozostałych specjalności w tym głównie agenci do spraw sprzedaży (handlowcy) oraz pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni.

Na pytanie o zapotrzebowanie pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych w perspektywie 5 lat najczęściej pojawiały się zawody z grupy 71 i 34, a więc robotnicy budowlani oraz pracownicy pozostałych specjalności. Na pierwszych czterech pozycjach na liście rankingowej najbardziej pożądanym grup zawodów za 5 lat są te same grupy co obecnie (grupa 34 awansowała z 4 na 2 miejsce zaś grupa 52 z 2 przesunęła się na 4 miejsce). Największe zapotrzebowanie w perspektywie 5 lat prognozowane jest na pracowników zajmujących się sprzedażą, budownictwem (murarze) oraz kierowców (por. tab. 8). W tabeli 9 znajdują się dominanty poszczególnych grup zawodów w podziale ze względu na klasyfikację działalności, obecnie oraz w perspektywie 5 lat. W opinii ankietowanych jedynie w grupie rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo istnieje różnica pomiędzy obecnie najbardziej pożądanym zawodem a tym w perspektywie 5 lat. Obecnie najbardziej poszukiwani są ogrodnicy sadownicy i pokrewni, zaś za pięć lat będą to inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni.

Tabela 9. Dominanty zapotrzebowania na poszczególne grupy zawodów w podziale ze względu na klasyfikację działalności, obecnie oraz w perspektywie 5 lat					
Klasyfikacja działalności		Kod grupy elementarnej zawodu obecnie pożądanego	Kod zawodu obecnie pożądanego	Kod grupy elementarnej zawodu pożądanego w perspektywie 5 lat	Kod zawodu pożądanego w perspektywie 5 lat
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	Dominanta	21	2142a	21	2142
Budownictwo	Dominanta	71	7121	71	7121
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	Dominanta	34	3476	34	3476
Edukacja	Dominanta	23a	3221	23	2321
Handel i naprawy	Dominanta	52	5221	52	5221
Hotele i restauracje	Dominanta	51	5122	51	5122
Obsługa nieruchomości i firm	Dominanta	34	3432	34	3432



Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Dominanta	34	3461	34	3461
Pośrednictwo finansowe	Dominanta	24	2411	24	2411
Przemysł	Dominanta	72	7222	74	7222
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	Dominanta	62	6213	22	2221
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Dominanta	83	8323	83	8323
a. Istnieje wiele wartości modalnych. Podano wartość najmniejszą.					





Zakres potrzeb kadrowych w ujęciu ilościowym

Zdecydowana większość (87%) ankietowanych pracodawców nie prowadzi obecnie rekrutacji do pracy. Z pozostałych 13% pracodawców 10% chce obecnie zatrudnić maksymalnie 2 osoby.

W ciągu najbliższego roku ponad połowa pracodawców (51%) zadeklarowała brak rekrutacji do pracy, 29% nie wiedziało czy i ile osób zatrudni w nadchodzącym roku. 15% deklarowało zatrudnienie do 2 osób. Z spośród przebadanych pracodawców z województwa lubelskiego 1062 zadeklarowało w nadchodzącym roku zatrudnienie w sumie ok. 200 osób.

W perspektywie 5 lat 61% ankietowanych nie było w stanie określić liczby potrzebnych pracowników, a 26% zadeklarowało brak potrzeby zwiększania zatrudnienia w nadchodzącym pięcioleciu. W pozostałej grupie pracodawców przeważają deklaracje zatrudnienia do 2 pracowników. 5 lat jest stosunkowo długim okresem i planowanie polityki zatrudnienia może być mało precyzyjne, oprócz strategii rozwoju firmy decydującą rolę odgrywa otoczenie zewnętrzne, kryzys w gospodarce światowej nie sprzyja formułowaniu optymistycznych prognoz co do zwiększania zatrudnienia.

Ciekawym dodatkiem do otrzymanych wyników jest raport z badania popytu na pracę wykonany przez Urząd Statystyczny w Lublinie. Według tego raportu „30 VI 2009 r. liczba pracujących wyniosła 415,8 tys. osób, z tego 44,9% w sektorze publicznym, a 55,1% w prywatnym. W jednostkach dużych zatrudnionych było 56,0% pracujących, w średnich 26,9%, a w małych 17,1%. Najwięcej pracujących skupiały sekcje:

- przetwórstwo przemysłowe – 20,1%,
- handel i naprawa pojazdów samochodowych – 17,5%
- oraz edukacja – 16,5%.

W końcu II kwartału 2009 r. wolnymi miejscami pracy dysponowało 4,5% ogółu



jednostek, z tego 75,8% to jednostki sektora prywatnego. Najliczniejszą grupę wśród zakładów dysponujących wolnymi miejscami pracy stanowiły jednostki małe – 60,5% ogółu podmiotów posiadających wolne miejsca pracy, mniej było jednostek średnich i dużych - odpowiednio 23,6% i 15,9%.

Wolnych miejsc pracy w końcu II kwartału było 2107, tj. o 56,6% mniej niż przed rokiem i koncentrowały się głównie w sektorze prywatnym – 77,2% wszystkich wolnych miejsc pracy. Biorąc pod uwagę wielkość podmiotów najwięcej wolnych miejsc pracy oferowały jednostki małe – 48,1%. Wskaźnik wolnych miejsc pracy³ w końcu II kwartału 2009 r. wynosił 0,51% (przed rokiem 1,24%).

Największą liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały podmioty prowadzące działalność w sekcjach: handel i naprawa pojazdów samochodowych – 30,1% oraz budownictwo – 18,0%. Najwięcej wolnych miejsc czekało na robotników przemysłowych (31,6% wszystkich wolnych miejsc), specjalistów (16,5%) oraz techników i średni personel (14,0%).

W I półroczu 2009 r. powstało 9,7 tys. nowych miejsc pracy (więcej o 23,4% niż w analogicznym okresie roku poprzedniego), z czego zdecydowana większość w sektorze prywatnym – 77,3%. Na jednostki duże przypadło 36,9% nowo utworzonych miejsc pracy, na średnie – 30,0%, a na małe – 33,1%.

W ciągu I półrocza 2009 roku zlikwidowano 7,3 tys. miejsc pracy, głównie w sektorze prywatnym (85,8%) oraz jednostkach dużych (44,1%). Najwięcej miejsc pracy zlikwidowano w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (37,1%) oraz w handlu i naprawie pojazdów samochodowych (25,2%).

Wolne miejsca pracy to miejsca pracy powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych bądź nowo utworzone, w stosunku do których spełnione zostały jednocześnie 3 warunki:

- 1) miejsca pracy w dniu sprawozdawczym były faktycznie nieobsadzone,
- 2) pracodawca czynił starania, aby znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy,
- 3) w przypadku znalezienia właściwych kandydatów, pracodawca byłby gotów do natychmiastowego przyjęcia tych osób.”⁴

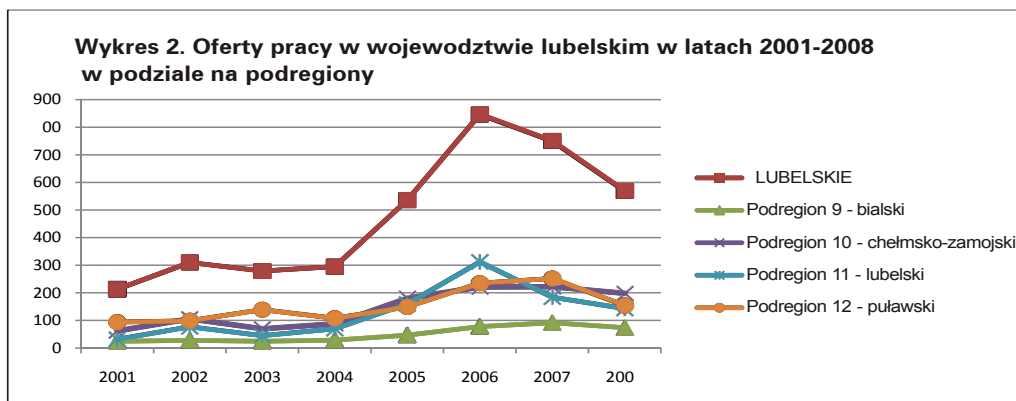
Na wykresie 2 zaprezentowano liczbę ofert pracy w województwie lubelskim w latach 2001-2008 w podziale na podregiony. W 2008 roku liczba ofert pracy spadła w stosunku do poprzedniego roku o 24% i była zbliżona do liczby ofert pracy w 2005 roku. Na wykresie można zaobserwować załamanie trendu wzrostowego, który trwał od 2003 roku, ze znacznym przyspieszeniem w 2005 (wzrost o 81% w stosunku do 2004), załamanie nastąpiło w 2006 i na podstawie wyników przeprowadzonych badań, a także badań przeprowadzonych przez

3 Wskaźnik wolnych miejsc pracy jest to procentowy udział wolnych miejsc pracy w liczbie miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka, tj. w łącznej liczbie zagospodarowanych i wolnych miejsc pracy.

4 http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lublin/ASS_ETS_Popyt_na_prace_II_kw_2009.pdf



GUS można przypuszczać, że w 2009 również nastąpi spadek liczby ofert pracy w stosunku do roku poprzedniego.



Źródło: Bank Danych Regionalnych <http://www.stat.gov.pl>

Do oceny sytuacji w województwie lubelskim pomocnym jest zapoznanie się z danymi ogólnokrajowymi. W skali całej Polski według danych Głównego Urzędu Statystycznego „w końcu września 2009 roku liczba pracujących w podmiotach zatrudniających 1 osobę lub więcej wyniosła 10243,4 tys. osób, przy czym w sektorze publicznym – 33,3% a w sektorze prywatnym – 66,7%. Udział pracujących w podmiotach według wielkości w ogólnej liczbie pracujących kształtował się następująco: w jednostkach dużych – 59,8%, w średnich – 23,2%, a w małych 17,0%. Na ogólną liczbę 475,2 tys. podmiotów, 23,1 tys., tj. 4,9% dysponowało w końcu III kwartału br. wolnymi miejscami pracy, z tego 82,5% to jednostki sektora prywatnego. Liczba wolnych miejsc pracy w podmiotach zatrudniających 1 lub więcej osób na koniec III kwartału 2009 r. wyniosła 64,0 tys. z tego: 48,1% wolnych miejsc pracy było w jednostkach dużych, 19,5% w średnich oraz 32,4% w jednostkach małych. Ponad ¾ (78,1%) wolnych miejsc pracy ulokowanych było w sektorze prywatnym. Największą liczbą wolnych miejsc pracy dysponowały podmioty prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, handlu i napraw oraz budownictwa. Najwięcej wolnych miejsc pracy przeznaczonych było dla specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników, oraz techników i innego średniego personelu. W porównaniu z końcem II kwartału 2009 r. w III kwartale 2009 r. nastąpił spadek liczby wolnych miejsc pracy o 11,2%. W III kwartale 2009 r. utworzono 119,3 tys. nowych miejsc pracy, z tego w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób – 76,3 tys. Najwięcej nowych miejsc pracy utworzono w przetwórstwie przemysłowym – 23,0% ogólnej liczby oraz w handlu i naprawach pojazdów samochodowych – 22,4%. W jednostkach o liczbie pracujących do 9 osób w III kwartale 2009 r. powstało 43,0 tys. nowych miejsc pracy, w tym najwięcej w sekcji handel i naprawy pojazdów samochodowych (12,3% tej grupy



podmiotów), budownictwo (7,3%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (6,5%). Z ogólnej liczby nowoutworzonych miejsc pracy 14,8 tys., tj. 12,4% było jeszcze nieobsadzonych w końcu badanego okresu. W okresie I-III kwartału 2009 r. zlikwidowano 369,9 tys. miejsc pracy z tego: 44,5% w jednostkach dużych, 27,1% w jednostkach średnich oraz 28,4% w jednostkach małych. Z ogólnej liczby zlikwidowanych miejsc pracy – 89,6% stanowiły miejsca pracy w sektorze prywatnym. W okresie I-III kwartału 2009 r. najwięcej miejsc pracy uległo likwidacji w podmiotach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego oraz w budownictwie.”⁵



⁵ http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1842_PLK_HTML.htm



Oczekiwany poziom wykształcenia kandydatów do pracy

Ankietowani deklaruwali wymagany od kandydatów do pracy poziom wykształcenia spośród: podstawowe, zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, pomaturalne, wyższe zawodowe, wyższe magisterskie, podyplomowe, MBA, wyższy stopień lub tytuł naukowy (dr i wyżej).

W skali całego województwa najczęściej wymaganym przez pracodawców poziomem wykształcenia jest obecnie wykształcenie średnie zawodowe, ten poziom wykształcenia był o 60% częściej wskazywany niż drugie w kolejności wykształcenie wyższe magisterskie.

W perspektywie 5 lat, zdaniem ankietowanych, kolejność w rankingu oczekiwanego wykształcenia nie zmieni się. Zmniejszy się znacząco dystans pomiędzy częstością wymagania wykształcenia średniego zawodowego a wyższego magisterskiego - prognozowana różnica będzie wynosiła ok. 6%. Wśród ankietowanych przedsiębiorstw ani jedno nie wymagało obecnie oraz w perspektywie 5 lat nie zadeklarowało zatrudnienia kandydata z tytułem co najmniej doktora, nie wymagano też ukończonych studiów MBA oraz innych podyplomowych. Analizując oferty pracy z województwa lubelskiego można przypuszczać, iż ukończenie dodatkowych studiów, wyższy stopień lub tytuł naukowy nie są wymagane obligatoryjnie ale mogą stanowić dodatkowe atuty przy rekrutacji do pracy.

Z uwagi na fakt, iż przygotowanie oferty edukacyjnej dla młodzieży na każdym poziomie wymaga zazwyczaj więcej niż rok, a ukończenie każdego etapu, przez uczniów/studentów trwa od 3 to 6 lat to wśród wyników badania warto zwrócić uwagę na te poziomy wykształcenia, które według ankietowanych będą za 5 lat najbardziej pożądane w ich branży. Najczęściej w prognozie 5 letniej pojawiają się następujące poziomy: wyższe zawodowe, średnie zawodowe oraz wyższe magisterskie. W tabeli 10 znajdują się oczekiwane poziomy



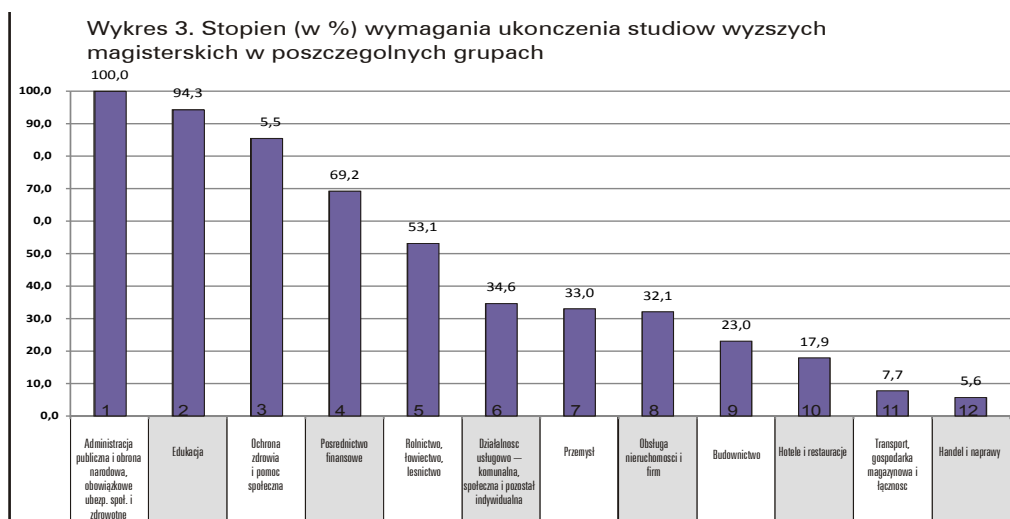
wykształcenia w ujęciu branżowym. Wśród wyników na podkreślenie zasługuje częste pojawianie się wymaganego wykształcenia na poziomie średnim zawodowym.

Tabela 10. Poziom wykształcenia najczęściej wymagany obecnie oraz w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Klasyfikacja działalności	Poziom wykształcenia obecnie wymagany	Poziom wykształcenia wymagany w perspektywie 5 lat
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie
Budownictwo	zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, wyższe magisterskie	średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe, wyższe magisterskie
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	wyższe magisterskie, pomaturalne	wyższe magisterskie, pomaturalne
Edukacja	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie, dyplomowe
Handel i naprawy	średnie zawodowe, pomaturalne	średnie zawodowe, wyższe magisterskie, pomaturalne
Hotele i restauracje	średnie zawodowe, wyższe zawodowe	średnie zawodowe, wyższe zawodowe
Obsługa nieruchomości i firm	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie
Pośrednictwo finansowe	średnie ogólnokształcące, wyższe magisterskie	wyższe magisterskie, średnie ogólnokształcące
Przemysł	średnie zawodowe, wyższe zawodowe, zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe, wyższe magisterskie
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	średnie zawodowe, wyższe magisterskie, zasadnicze zawodowe	wyższe magisterskie, średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	średnie zawodowe, wyższe magisterskie	średnie zawodowe, wyższe magisterskie

Studia wyższe

Spośród respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie dotyczące kierunku studiów wymaganego od kandydatów do pracy 51,6% zadeklarowało, że ukończenie studiów wyższych nie jest kryterium koniecznym przy przyjmowaniu do pracy. 9,1% udzielonych odpowiedzi wskazywało na: „nie wymagamy określonych studiów, wymagamy wykształcenia wyższego w dowolnej specjalności.” 39,3% badanych wskazywało na potrzebę wykształcenia wyższego kierunku. Na wykresie 3 przedstawiono stopień (w %) wymagania ukończenia studiów wyższych magisterskich w przebadanych grupach. W grupach administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna ankietowani deklaruowali w największym stopniu (powyżej 85%) ukończenia studiów wyższych od kandydatów do pracy.



Najmniejszy stopień wymagań ukończenia studiów wyższych (poniżej 25%) dotyczył następujących grup: budownictwo, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność oraz handel i naprawy. Dla dwóch



ostatnich grup odsetek ankietowanych, którzy deklarowali wymaganie ukończenia studiów wyższych wynosił poniżej 10%.

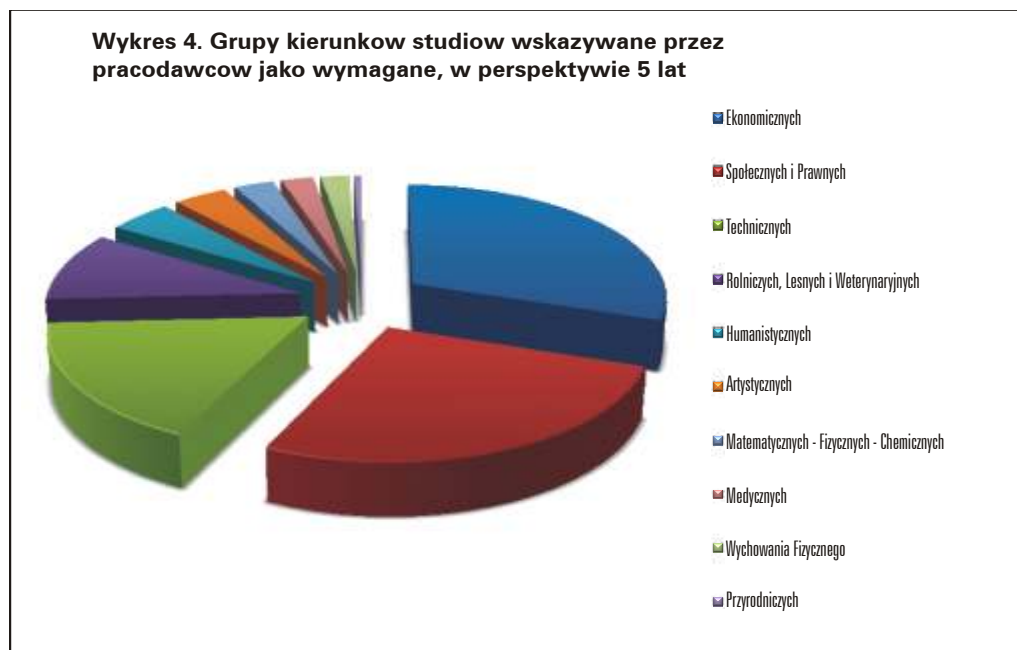
Dla grup: działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna, przemysł, obsługa nieruchomości i firm, budownictwo, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność, handel i naprawy, gdzie procentowy udział wymagań ukończenia studiów wyższych sięga ok. 50% zasadnym jest podtrzymanie i rozszerzanie oferty edukacyjnej na poziomie średnim zawodowym.

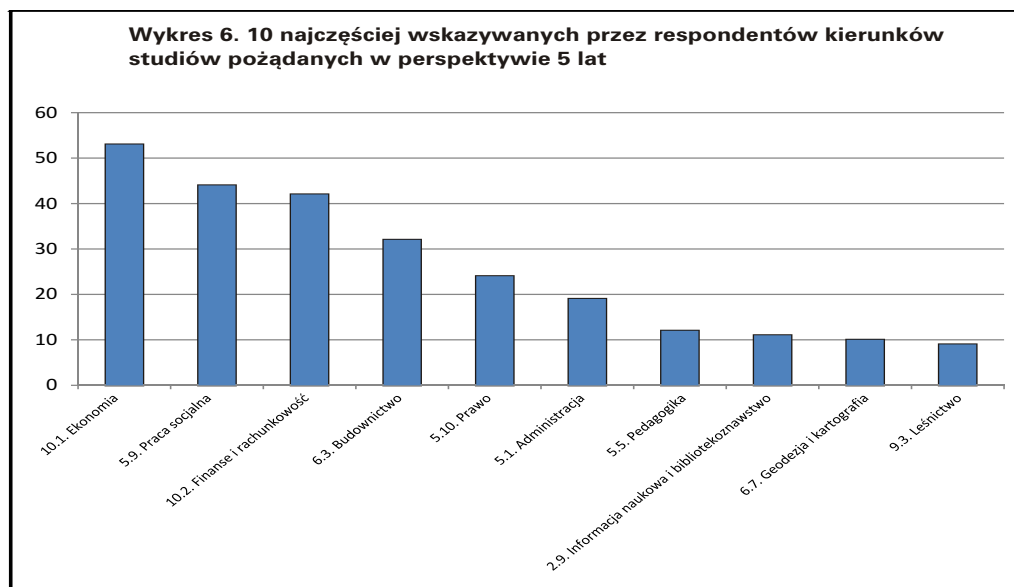
Najczęściej wskazywanym kierunkiem studiów była ekonomia, budownictwo i administracja (wykres 5.).

Struktura zapotrzebowania na absolwentów określonych grup kierunków studiów wyższych magisterskich, w perspektywie 5 lat znajduje się na wykresie 4. Największe, deklarowane przez ankietowanych zapotrzebowanie jest na absolwentów kierunków:

- ekonomicznych,
- społecznych i prawnych
- technicznych.

Szczegółowy wykaz kierunków studiów w ramach poszczególnych grup znajduje się w tabeli 11 w załączniku.

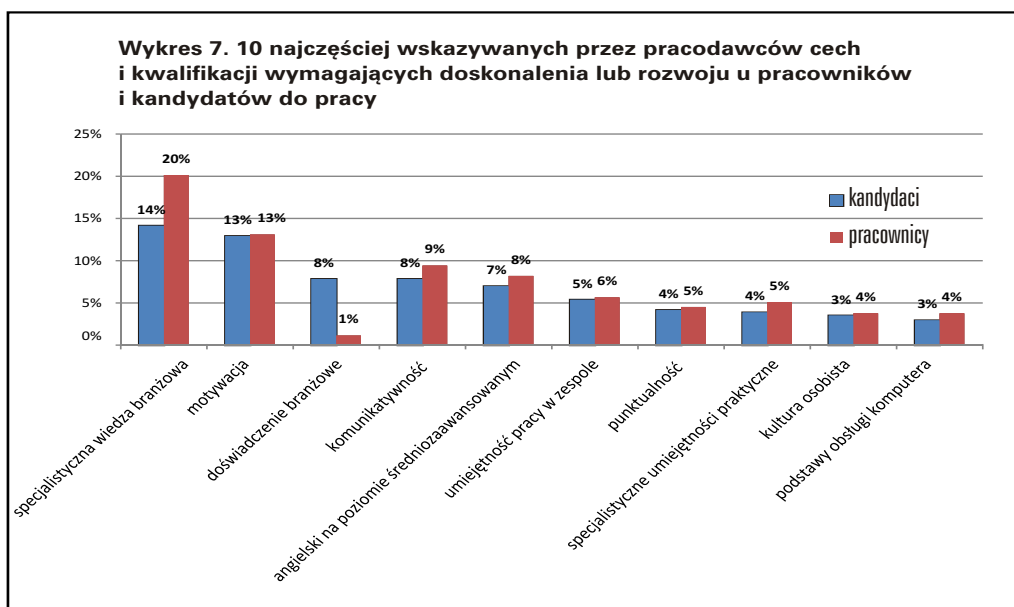






Potrzeby rozwoju i doskonalenia kwalifikacji u kandydatów do pracy i pracowników

Zarówno w przypadku kandydatów do pracy jak i wśród pracowników najczęściej wskazywaną przez ankietowanych była potrzeba doskonalenia specjalistycznej wiedzy branżowej. W przypadku pracowników o 42% częściej wskazywana była potrzeba doskonalenia wiedzy specjalistycznej, niż u kandydatów do pracy. Wyniki badań ukazują popyt na szkolenia pogłębiające wiedzę branżową i umiejętności praktyczne we wszystkich z analizowanych grup. Ważne aby szkolenia były profilowane do specyfiki branży i dostarczały wiedzy specjalistycznej.



Bardzo często była również wskazywana potrzeba rozwoju motywacji do pracy, w podobnym stopniu zarówno w grupie pracowników jak i kandydatów do pracy. Motywacja do pracy jest przedmiotem pogłębionych badań specjalistów z wielu dziedzin. Według wyników badań J. Moczydłowskiej „najczęściej wybierany przez pracowników motywatorem była możliwość kontaktu z ludźmi, czyli zaspokajanie w miejscu pracy potrzeb społecznych. Potwierdza to również bardzo wysoka trzecia lokata „dobrej atmosfery w zespole”, która dla badanych pracowników okazała się ważniejsza niż pieniądze, władza czy perspektywa rozwoju osobistego. Analiza materiału empirycznego pozwala także na sformułowanie wniosku, że w procesie motywowania pracowników ogromną rolę odgrywa możliwość zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa. Aż 45% respondentów (w równym stopniu kobiet i mężczyzn) wyraża pogląd, iż czynnikiem motywującym ich do pracy jest poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa, jakie daje im zatrudnienie. Znaczenie tego motywatora potwierdza wysokie siódme miejsce innego bodźca motywacyjnego – „lęku przed utratą pracy”. Obawa przed utratą pracy towarzyszy blisko 1/3 respondentów, mimo iż wskaźniki bezrobocia systematycznie spadają, a masowa emigracja zarobkowa Polaków coraz częściej powoduje, że pracodawcy nie mogą znaleźć kandydatów na wakuujące stanowiska pracy. (...) Wyniki badań wyraźnie wskazują, że dla badanych ogromną wartością jest stabilizacja. Zmiana, nawet na lepsze, oznacza konieczność adaptacji do nowej sytuacji i związany z nią wysoki poziom stresu, który znaczna część ankietowanych mentalnie odrzuca. (...) Atmosfera „wyzwania” związana z możliwością sprawdzenia się w toku realizacji trudnych i ambitnych zadań stanowi wartość motywującą dla ponad dwukrotnie mniejszej liczby pracowników (22%), niż poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa. Dla ponad 1/3 pracowników objętych badaniami ważnym motywatorem jest świadomość, że ich aktywność zawodowa jest ważna i potrzebna. Poczucie sensu tego, co się robi, znalazło się na czwartej pozycji w rankingu najważniejszych motywatorów zawodowych. Zaskakująco nisko (pozycja 5) plasują się motywatory finansowe. Wysokość zarobków wskazało jako ważny czynnik motywujący do pracy 34% respondentów. Być może wyniki wskazujące na siłę motywującą bodźców finansowych byłyby inne, gdyby w kwestionariuszu ankiety określenie „wysokość zarobków” zostało zastąpione określeniem „perspektywa podwyżki wynagrodzenia”. Można domniemywać, iż ocena wysokości wynagrodzenia jako motywatora została dokonana przez badanych przez pryzmat ich aktualnych, często niesatysfakcjonujących zarobków.”⁶

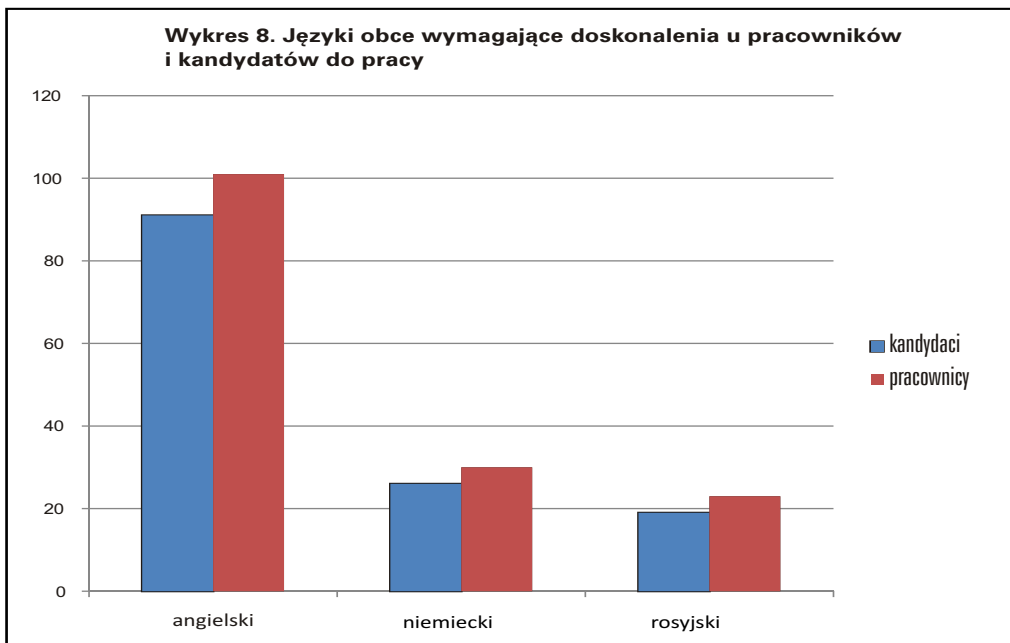
A. Jarosławska twierdzi, że poza czynnikami finansowymi „motywację budują m.in.:

- możliwość rozwoju zawodowego i awansu,
- zaangażowanie w procesy podejmowania decyzji dotyczących określonego zespołu/działu,
- przekonanie, że kadra menedżerska wyższego szczebla docenia pracę pracowników,
- ciekawe i ambitne zadania/cele powierzane przez bezpośredniego menedżera,
- innowacyjność firmy w zakresie tworzenia nowych produktów - usług.”⁷

6 J. Moczydłowska, Czynniki motywujące do pracy w ocenie pracowników mikro- i małych przedsiębiorstw Polski północno-wschodniej, <http://studia.wszop.edu.pl/obrazki/cms/2692.zalaczniki.pdf>

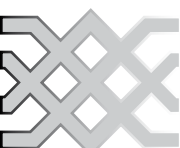
7 Anna Jarosławska, Jak motywować pracowników w czasach kryzysu?, http://www.kadryonline.pl/zarzadzanie_personelem/jak_motywowac_pracownikow_w_czasach_kryzysu_-1106.html

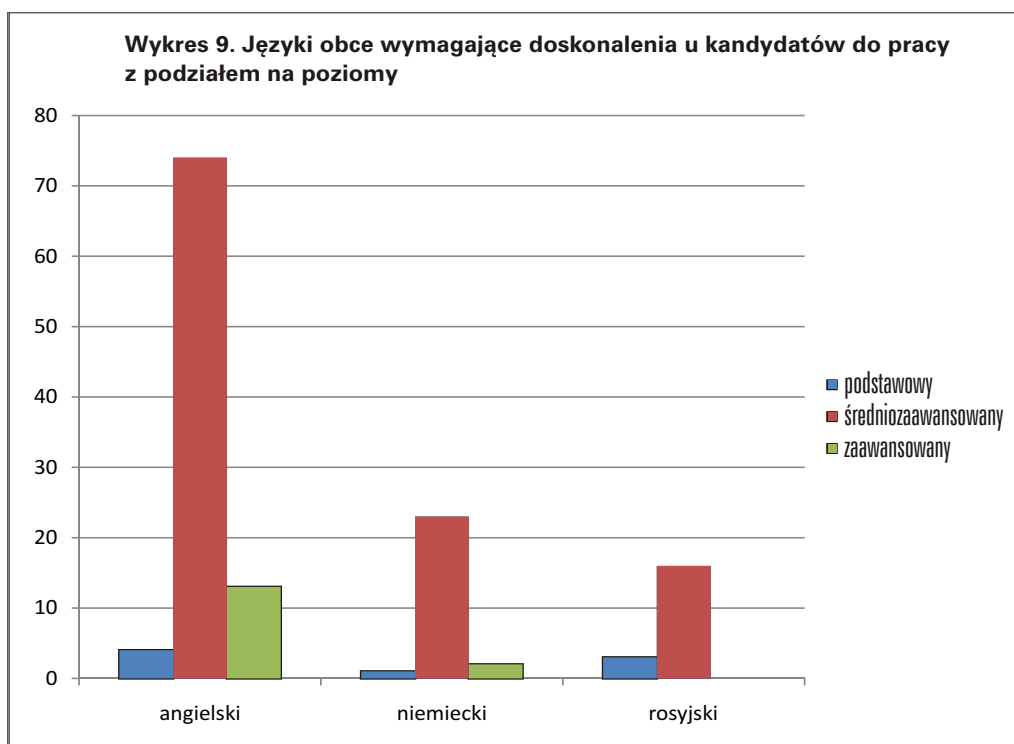




Na wykresie 7 zostało zaprezentowane 10 najczęściej wskazywanych przez pracodawców cech lub kwalifikacji wymagających doskonalenia lub rozwoju w podziale na pracowników i kandydatów do pracy. Największa różnica dotyczyła doświadczenia branżowego, którego najczęściej brak kandydatom do pracy. Może to być spowodowane faktem, iż na Lubelszczyźnie dużą część kandydatów do pracy stanowią absolwenci uczelni wyższych oraz studenci, którzy najczęściej nie posiadają doświadczenia w pracy w branży, do której aplikują, bądź doświadczenie to jest – zdaniem pracodawców - na zbyt niskim poziomie.

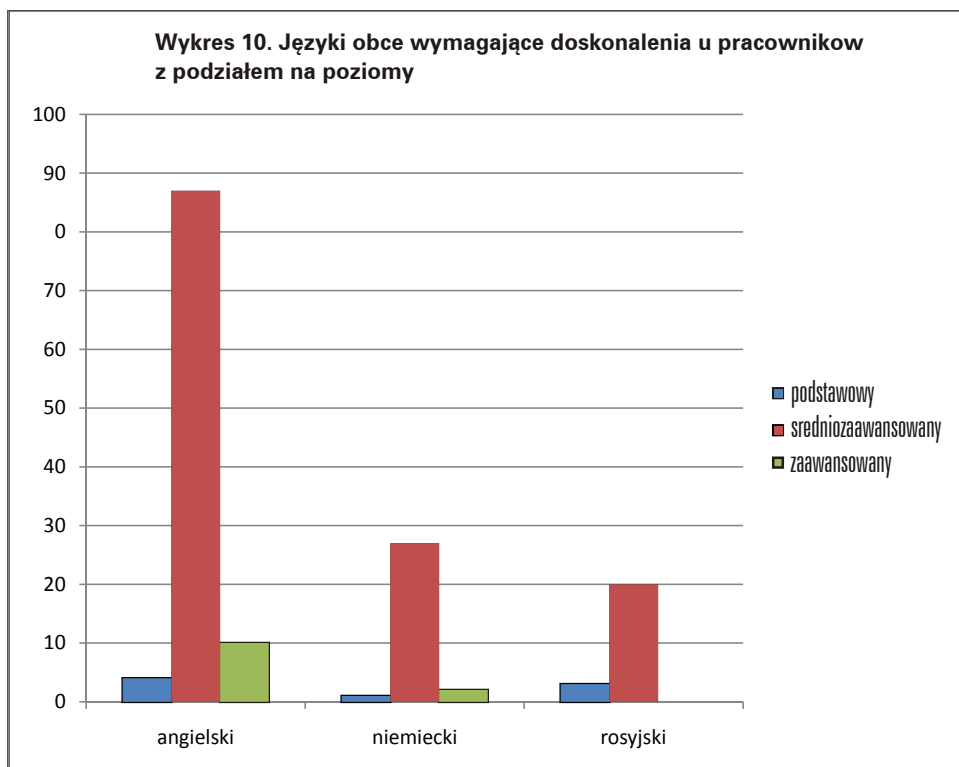
Rozwijanie specjalistycznej wiedzy branżowej jest, w ocenie ankietowanych, częściej potrzebne u pracowników niż u kandydatów do pracy. W przypadku pozostałych kwalifikacji zapotrzebowanie na ich rozwój i doskonalenie jest podobne zarówno w grupie pracowników jak i kandydatów do pracy. Poza specjalistyczną wiedzą branżową, motywacją i doświadczeniem branżowym, zdaniem ankietowanych, doskonalenia wymaga (zarówno w grupie pracowników jak i kandydatów do pracy): komunikatywność, język angielski na poziomie średniozaawansowanym oraz umiejętność pracy w zespole. Wszystkie z wymienionych kwalifikacji pracowników mają wpływ na efektywność działań przedsiębiorstw i powinny być doskonalone i rozwijane.





Spośród języków obcych najczęściej wskazywanym był język angielski, następnie odpowiednio niemiecki i rosyjski. Częściej niż w przypadku kandydatów do pracy ankietowani wskazywali na potrzebę doskonalenia posługiwania się językami obcymi u pracowników. Pod względem poziomu zaawansowania dominuje poziom średniozaawansowany we wszystkich analizowanych językach obcych. Potrzeba doskonalenia języka rosyjskiego u pracowników pomimo, iż jest na 3. miejscu po angielskim i niemieckim, jest ważna ze względu na geograficzne – graniczne położenie województwa lubelskiego. Pomimo, że lubelskie nie graniczy bezpośrednio z Rosją, w kontaktach handlowych z naszymi wschodnimi sąsiadami dominuje język rosyjski.





Spośród kwalifikacji informatycznych ankietowani najczęściej wskazywali na potrzebę doskonalenia podstaw obsługi komputera, w szczególności na podstawowe operacje na plikach oraz obsługę edytora tekstu. Ponieważ komputer zdominował większość czynności biurowych i zaczął wkraczać na inne stanowiska pracy, umiejętność sprawnego wykonywania prostych czynności informatycznych może przyczynić się do dużych oszczędności w czasie, a przez to do wzrostu efektywności pracy pracowników przedsiębiorstw. W zależności od zajmowanego stanowiska, doskonalenia i rozwoju mogą wymagać różne obszary kompetencji informatycznych. Część wiedzy podstawowej pracownicy mogą zdobyć samodzielnie za pośrednictwem bezpłatnych kursów dostępnych w Internecie, przykładem może tu być Program nauczania Digital Literacy Microsoftu⁸. Bardziej zaawansowane umiejętności, zwłaszcza w przypadku osób nieoswojonych z pracą przy komputerze wymagają obecności nauczyciela/trenera, który na bieżąco może nadzorować proces nauki i wyjaśniać ewentualne wątpliwości.



⁸ <http://www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/citizenship/giving/programs/up/digitaliteracy/pol/Curriculum.msp>



Zapotrzebowanie na szkolenia

Analizę zapotrzebowania na szkolenia przeprowadzono w podziale na 12 grup wyodrębnionych na podstawie klasyfikacji działalności. Poza obecnym zapotrzebowaniem na szkolenia, ankietowani deklarowali również zapotrzebowanie w perspektywie 3 lat.

Przy ocenie zapotrzebowania na szkolenia ważny jest etap analizy potrzeb szkoleniowych, w przypadku badanych przedsiębiorstw mamy do czynienia z samooceną potrzeb. W praktyce ocena potrzeb szkoleniowych i doradczych przeprowadzona przez podmiot zewnętrzny może różnić się od wyników samooceny. Natomiast samo uświadomienie sobie przez kadrę kierowniczą potrzeby szkoleń może być pierwszym krokiem w kierunku pogłębionej analizy występujących w przedsiębiorstwie problemów oraz budowania planów rozwiązywania zdiagnozowanych problemów nie tylko za pomocą szkoleń, ale również innych działań np. doradztwa organizacyjnego, wdrożenia nowoczesnych, innowacyjnych technologii.

Poniżej zaprezentowano wyniki zapotrzebowania na szkolenia w podziale na grupy według przyjętego w badaniu podziału ze względu na klasyfikację działalności. Zasadnym jest przeprowadzenie dodatkowych, pogłębionych badań w każdej z analizowanych grup w celu ustalenia problemów, które przedsiębiorcy chcą rozwiązać poprzez szkolenia. Możliwe, że na podstawie otrzymanych wyników instytucje otoczenia biznesu zaproponują przedsiębiorcom metody rozwiązania zdiagnozowanych problemów inne niż szkolenia lub komplementarne do szkoleń metody.



Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

W tej grupie najczęściej zgłaszane jest zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu prawa pracy, podatków, pozyskiwania środków unijnych, rachunkowości finansowej, języka angielskiego oraz obsługi komputera. Zarówno obecnie jak i w perspektywie 3 lat struktura zapotrzebowania na szkolenia w grupie administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne jest podobna.

Budownictwo

Najczęściej ankietowani deklaruowali potrzebę szkoleń z zakresu BHP. Następną dużą kategorią były szkolenia branżowe głównie z zastosowania nowych technologii w budownictwie, szkolenia z obsługi maszyn kończące się przyznaniem formalnych uprawnień, montaż rusztowań oraz spawanie. W tej grupie nie było dużych różnic w częstotliwości deklarowanych potrzeb szkoleniowych obecnie oraz w perspektywie 3 lat (średnia różnica wynosiła 8%)

Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna

W tej grupie najczęściej deklarowano zapotrzebowanie na szkolenia: artystyczne (muzyka, taniec, teatr - dotyczyło to głównie działalności społecznej), szkolenia z prawa w tym w szczególności prawo pracy i podatki, z obsługi komputera ze szczególnym uwzględnieniem multimediiów oraz technik zdalnego nauczania, pozyskiwania środków unijnych. Znacznie częściej (o 78%) ankietowani z tej grupy deklarowali zapotrzebowanie na szkolenia w perspektywie 3 lat, niż obecnie.

Edukacja

W tej grupie dominuje deklarowana potrzeba kursów doszkalających z metod nauczania, oligofrenopedagogiki, obsługi komputera i zastosowania nowoczesnych metod multimedialnych w dydaktyce. Częstotliwość deklarowanego zapotrzebowania obecnie oraz w perspektywie 3 lat jest zbliżona (różnica 2%).



Handel i naprawy

W handlu i naprawach zarówno obecnie jak i w perspektywie 3 lat deklarowane jest zapotrzebowanie na szkolenia z technik sprzedaży, obsługi klienta, BHP, nowych technologii naprawczych, automatyki oraz obsługi komputera.

Hotele i restauracje

W branży hotelarskiej i restauracyjnej najczęściej deklarowane było zapotrzebowanie na szkolenia z obsługi klienta, gastronomiczne, językowe (angielski), BHP oraz technik sprzedaży. Podobnie jak w przypadku handlu i napraw, tutaj również nie stwierdzono istotnych różnic pomiędzy obecnym zapotrzebowaniem a tym w perspektywie 3 lat.

Obsługa nieruchomości i firm

W tej grupie przedsiębiorstw istnieje znacząca różnica pomiędzy deklarowanym obecnie zapotrzebowaniem na szkolenia, a deklarowanym zapotrzebowaniem w perspektywie 3 lat. Obecnie najbardziej popularnym tematem szkolenia są podatki, podstawy prawa, prawo pracy, rachunkowość finansowa, ubezpieczenia i prawo budowlane. W perspektywie 3 lat struktura i kolejność tematów szkoleń jest podobna, różnica dotyczy ilości wskazań na poszczególne szkolenia, która jest o 179% większa niż deklarowane zapotrzebowanie obecnie.

Ochrona zdrowia i pomoc społeczna

W ochronie zdrowia oraz pomocy społecznej zapotrzebowanie na szkolenia obecnie i w perspektywie 3 lat ma podobną strukturę jakościową i ilościową. Najczęściej deklarowane jest zapotrzebowanie na szkolenia branżowe, w tym kontrakty socjalne, świadczenia rodzinne, pozyskiwanie środków unijnych i superwizje pracownicze.

Pośrednictwo finansowe

W przedsiębiorstwach pośrednictwa finansowego najczęściej de-



klarowane było zapotrzebowanie na szkolenia z obsługi klienta, technik sprzedaży, komunikacji, produktów bankowych oraz prawa bankowego. Podobnie jak w przypadku przedsiębiorstw obsługi nieruchomości i firm ankietowani z pośrednictwa finansowego częściej deklarują zapotrzebowanie na szkolenia w perspektywie 3 lat niż obecnie a różnica ta wynosi 100%.

Przemysł

W przedsiębiorstwach przemysłowych nie występują różnice w ilościowym zapotrzebowaniu na szkolenia obecnie i w perspektywie 3 lat. W obu przypadkach najczęściej wskazywanym przez ankietowanych tematem szkolenia jest BHP, prawo pracy, podatki, techniki sprzedaży, obsługa specjalistycznych maszyn, marketing i reklama, nowe technologie w przemyśle.

Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo

W tej grupie podobnie jak w przemyśle nie było różnic w ilościowym zapotrzebowaniu na szkolenia obecnie i w perspektywie 3 lat. Ankietowani najczęściej deklarowali zapotrzebowanie na szkolenia: BHP, pozyskiwania środków unijnych, chemizacji oraz żywienia zwierząt.

Transport, gospodarka magazynowa i łączność

W tej grupie przedsiębiorstw również nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w ilościowym zapotrzebowaniu na szkolenia obecnie i w perspektywie 3 lat. Podobnie jak w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie ankietowani najczęściej deklarowali zapotrzebowanie na szkolenia BHP. Kolejno często wskazywanym tematem szkolenia było: przewóz osób, przewóz rzeczy, ADR⁹, regulacje prawne (krajowe i unijne) w zakresie transportu.

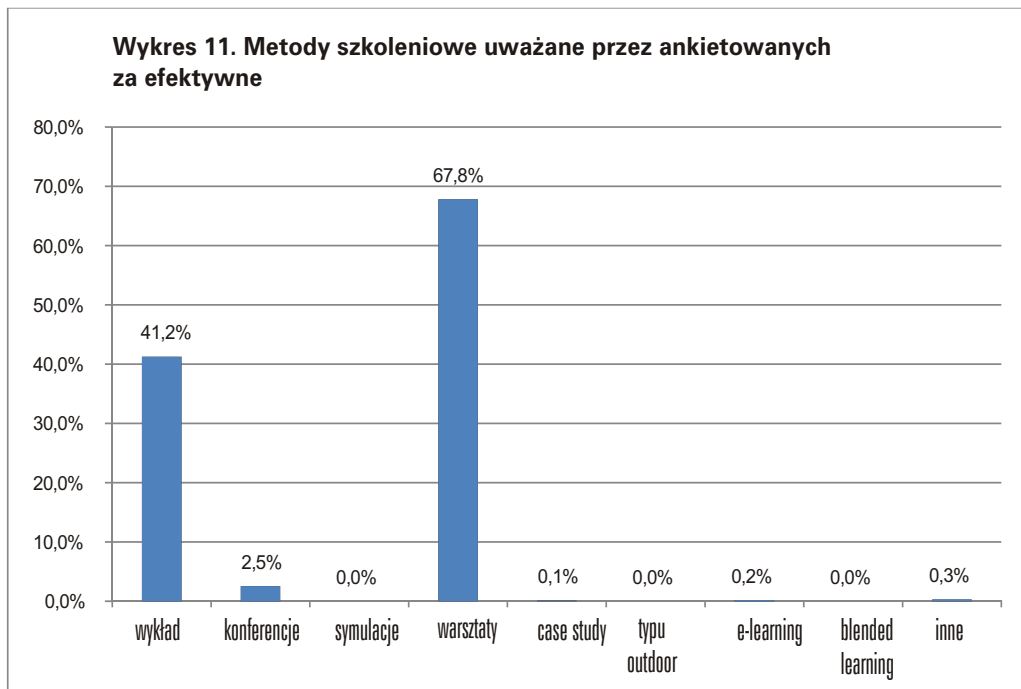


9 ADR (fr. L' Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route) to międzynarodowa konwencja dotycząca drogowego przewozu towarów i ładunków niebezpiecznych, sporządzona w Genewie dnia 30 września 1957 r. Została ratyfikowana przez Państwo Polskie w 1975 r. Przepisy umowy ADR są nowelizowane w cyklu dwuletnim. Umow org/trans/danger/publi/adr/adr2009/09ContentsE.html oraz http://www.mi.gov.pl/2-49a3f0213dcf9-1790736-p_1.htm

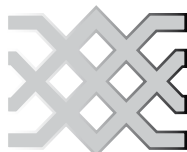


Efektywne metody szkoleniowe

Ankietowani wskazywali metody szkoleniowe, które ich zdaniem są efektywne w ich branży. Wyniki całościowe znajdują się na wykresie 11. Za najbardziej efektywne zostało uznane połączenie warsztatów z wykładami, przy czym warsztaty wskazało 67,8% badanych, a wykłady 41,2%. Wyniki na wykresie 11 nie sumują się do 100%, ponieważ ankietowani mogli zaznaczyć wiele odpowiedzi.



W tabeli 12 zaprezentowano metody szkoleniowe uznane przez ankietowanych za efektywne w podziale ze względu na klasyfikację działalności. Tylko w przy-



padku 2 grup (transport, gospodarka magazynowa i łączność oraz obsługa nieruchomości i firm) wykłady były częściej uznawane za efektywną metodę szkoleniową niż warsztaty. Zaskakująca jest niska ocena e-learningu, tylko przez 2 ankietowanych na 1062 został uznany za efektywną metodę szkoleniową. Być może ankietowani nie zetknęli się z e-learningiem lub ta postać e-learningu, z której korzystali rzeczywiście nie przyniosła pożądanych efektów przy zakładanym poziomie nakładów. Ciekawą propozycją szkoleń e-learningowych jest projekt Akademia PARP¹⁰, szkolenia dostępne na tej platformie są dostępne bezpłatnie dla pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw i mogą być dobrym początkiem korzystania ze szkoleń e-learningowych.

W grupach, gdzie występuje duża przewaga liczby wskazań na warsztaty nad kolejnymi metodami szkoleniowymi można wnioskować, że ankietowani oczekują praktycznych umiejętności, które mogą bezpośrednio podczas szkolenia przećwiczyć.

Tabela 12. Metody szkoleniowe uznane przez ankietowanych za efektywne w podziale ze względu na klasyfikację działalności

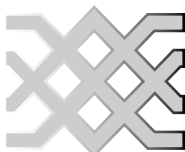
Klasyfikacja działalności		Odpowiedzi		Procent obserwacji
		N	Procent	
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	wykłady	10	37,0%	58,8%
	konferencje	3	11,1%	17,6%
	warsztaty	14	51,9%	82,4%
	Ogółem	27	100,0%	

¹⁰ Serwis jest dostępny pod adresem: <http://www.akademia.parp.gov.pl>

Akademia PARP to portal edukacyjny dla małych i średnich przedsiębiorstw z systemem bezpłatnych szkoleń internetowych. Projekt jest realizowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i finansowany ze środków Unii Europejskiej. Celem Akademii PARP jest darmowe upowszechnienie dostępu do wiedzy biznesowej oraz zdalnej edukacji (e-learningu) wśród mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP) oraz osób planujących własną działalność gospodarczą. Projekt „Akademia PARP” wynika ze Strategii Lizbońskiej, gdzie rozwój społeczeństwa informacyjnego uznano za jeden z głównych celów oraz z rządowej strategii „E-Polska. Plan działań na rzecz rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce na lata 2001-2006”. Celem projektu jest inwestowanie w ludzi i umiejętności zgodnie z nową formą edukacji, zwaną „zdalną edukacją”, czyli edukacją on-line. Celem projektu jest dalsze wspieranie tworzenia się rynku na usługi on-line w Polsce poprzez zwiększenie dostępności i promocję szkoleń on-line wśród przedsiębiorców oraz przygotowanie firm szkoleniowych do opracowywania i wdrażania otwartych szkoleń on-line, w szczególności adresowanych do przedsiębiorstw sektora MMŚP (mikro, małych i średnich przedsiębiorstw). W efekcie projekt ma umożliwić firmom z sektora MMŚP w Polsce korzystanie z nowoczesnych form kształcenia i rozwoju pracowników. - informacje pochodzą z serwisu: <http://www.akademiaparp.gov.pl/>



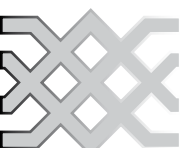
Budownictwo		wykłady	17	15,3%	17,5%
		konferencje	1	0,9%	1,0%
		warsztaty	93	83,8%	95,9%
	Ogółem		111	100,0%	
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna		wykłady	47	41,6%	58,0%
		warsztaty	66	58,4%	81,5%
	Ogółem		113	100,0%	
Edukacja		wykłady	5	12,5%	14,3%
		warsztaty	35	87,5%	100,0%
	Ogółem		40	100,0%	
Handel i naprawy		wykłady	141	37,8%	40,6%
		konferencje	1	0,3%	0,3%
		warsztaty	229	61,4%	66,0%
		e-learning	2	0,5%	0,6%
	Ogółem		373	100,0%	
Hotele i restauracje		wykłady	4	13,3%	14,8%
		konferencje	1	3,3%	3,7%
		warsztaty	24	80,0%	88,9%
		inne	1	3,3%	3,7%
	Ogółem		30	100,0%	
Obsługa nieruchomości i firm		wykłady	83	58,5%	63,4%
		konferencje	4	2,8%	3,1%
		warsztaty	54	38,0%	41,2%
		inne	1	0,7%	0,8%
Ogółem		142	100,0%		



Ochrona zdrowia i pomoc społeczna		wykłady	14	21,2%	25,9%
		warsztaty	52	78,8%	96,3%
	Ogółem		66	100,0%	
Pośrednictwo finansowe		wykłady	11	25,6%	32,4%
		konferencje	1	2,3%	2,9%
		warsztaty	31	72,1%	91,2%
	Ogółem		43	100,0%	
Przemysł		wykłady	32	28,3%	34,8%
		konferencje	4	3,5%	4,3%
		warsztaty	76	67,3%	82,6%
		inne	1	0,9%	1,1%
	Ogółem		113	100,0%	
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo		wykłady	14	35,0%	50,0%
		konferencje	10	25,0%	35,7%
		warsztaty	16	40,0%	57,1%
	Ogółem		40	100,0%	
Transport, gospodarka magazynowa i łączność		wykłady	60	64,5%	80,0%
		konferencje	2	2,2%	2,7%
		warsztaty	31	33,3%	41,3%
	Ogółem		93	100,0%	

Metody zastosowane podczas szkolenia powinny uwzględniać fakt, iż uczącymi się są osoby dorosłe. „Oprócz różnic w stylach uczenia się i preferencji do różnych form uczenia się, które należy uwzględniać planując procesy edukacyjne, należy brać pod uwagę pewne specyficzne elementy związane z uczeniem się dorosłych:

- widzą siebie jako dojrzałych i odpowiedzialnych,
- to, czego się nauczą chcą stosować w praktyce,
- gotowi są do dzielenia się swoją szeroką bazą doświadczeń,
- uczą się w działaniu, najlepiej zróżnicowanymi formami,
- lepiej uczą się w środowisku mniej formalnym,



- lubią uczyć się w grupie, gdzie wykorzystywana jest ich różnorodność doświadczeń i wykształcenia,
- zwracają uwagę na właściwe dla nich środowisko uczenia się,
- oczekują nauczania przez ludzi kompetentnych (praktyków), którzy są dobrze przygotowani i troszczą się o swoich uczniów,
- oczekują informacji zwrotnej o swoich postępach w uczeniu się,
- preferują uczenie się, w którym mogą mieć wpływ na zakres, tempo czas sposób i media.

Uczenie się dorosłych zachodzi w całym kontekście doświadczeń, wpływu otoczenia, sytuacji osobistej i zawodowej, w jakiej znajduje się w danym momencie osoba ucząca się. Stąd możemy mówić o wielu czynnikach sprzyjających oraz o barierach w uczeniu się. Wśród barier z jakimi w praktyce spotykają się szkoleniowcy są:

- wcześniejsze doświadczenia, np.: uczestnictwo w szkoleniu niskiej jakości, kojarzenie szkoleń ze szkołą,
- stosowanie zasady : „starych drzew się nie przesadza”,
- brak zainteresowania, motywacji, brak potrzeby rozwoju,
- strach przed zmianą, porażką, brak pewności siebie,
- przekonania i wyobrażenia o sobie np.: „mam umysł humanistyczny i nie wierzę, że mogę się tego nauczyć”,
- nastawienie do sytuacji szkolenia np. „zapisali mnie, to jestem”,
- duma,
- mylna ocena efektów uczenia się.”¹¹



¹¹ P. Piasecki, Efektywność i jakość szkoleń – praktyczne wskazówki, Tekst z serwisu internetowego Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, www.pifs.org.pl, <http://projekty.hotmind.pl/pifs/pobierz/pliki/10/1237324139.pdf.html>



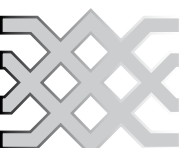


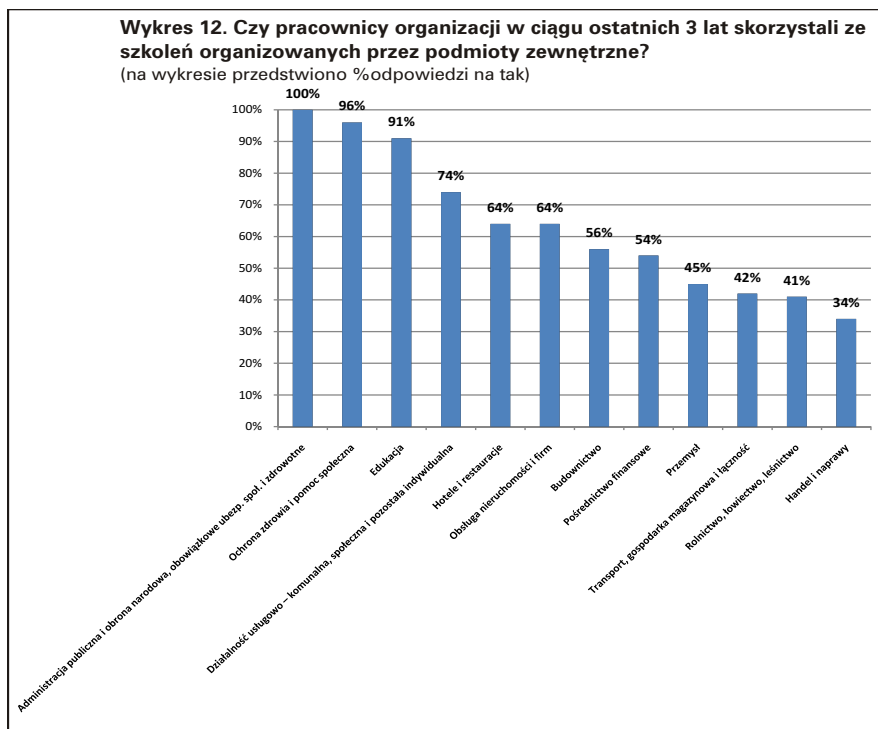
Poziom dotychczasowego korzystania przez poszczególne sektory z usług szkoleniowych

W przebadanej populacji istnieje istotna statystycznie różnica w poziomie wykorzystania usług szkoleniowych oferowanych przez podmioty zewnętrzne. W największym stopniu z usług szkoleniowych w ostatnich 3 latach skorzystały organizacje z grup: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz edukacja. W przypadku tych grup ponad 90% ankietowanych zadeklarowało, że pracownicy z ich organizacji uczestniczyli w szkoleniach zewnętrznych.

W najmniejszym stopniu w szkoleniach zewnętrznych uczestniczyli pracownicy z następujących grup: przemysł, transport, gospodarka magazynowa i łączność, rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, handel i naprawy. W przypadku tych grup mniej niż 50% ankietowanych zadeklarowało, że pracownicy z ich organizacji uczestniczyli w szkoleniach zewnętrznych. Szczegółowe wyniki zaprezentowane zostały na wykresie 12.

Niski wynik w handlu i naprawach może być spowodowany faktem, iż jest to najliczniejsza grupa przedsiębiorstw w województwie lubelskim i są to przeważnie przedsiębiorstwa mikro i małe, zatem statystycznie prawdopodobieństwo, że pracownik takiego przedsiębiorstwa trafi na szkolenie zewnętrzne jest dużo niższe od prawdopodobieństwa, że pracownik średniego lub dużego przedsiębiorstwa trafi na szkolenie zewnętrzne.



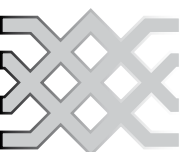


Na wykresie 13 zaprezentowano podział źródeł finansowania szkoleń w ujęciu całościowym we wszystkich grupach, natomiast w tabeli 13 zaprezentowano źródła finansowania szkoleń w podziale ze względu na klasyfikację działalności. W 58% firmy w pełni pokrywały koszty uczestnictwa swoich pracowników w szkoleniach. W tych grupach, gdzie wystąpił duży udział szkoleń finansowanych w całości przez firmę można wnioskować, że oferta szkoleń dofinansowanych z funduszy unijnych była zbyt mała, lub niedostosowana do potrzeb odbiorców.

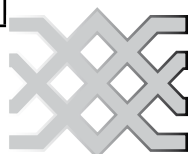


Tabela 13. Źródła finansowania szkoleń w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Klasyfikacja działalności		Źródło finansowania	Odpowiedzi	
			N	Procent
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne		W 100% firma	9	37,5%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	6	25,0%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	9	37,5%
		Ogółem	24	100,0%
Budownictwo		W 100% firma	35	63,6%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	11	20,0%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	9	16,4%
		Ogółem	55	100,0%
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna		W 100% firma	40	66,7%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	5	8,3%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	15	25,0%
		Ogółem	60	100,0%



Edukacja		W 100% firma	15	40,5%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	15	40,5%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	7	18,9%
	Ogółem		37	100,0%
Handel i naprawy		W 100% firma	53	41,4%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	22	17,2%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	53	41,4%
	Ogółem		128	100,0%
Hotele i restauracje		W 100% firma	8	44,4%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	8	44,4%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	2	11,1%
	Ogółem		18	100,0%
Obsługa nieruchomości i firm		W 100% firma	72	85,7%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	7	8,3%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	5	6,0%
	Ogółem		84	100,0%



Ochrona zdrowia i pomoc społeczna		W 100% firma	16	26,2%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	24	39,3%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	21	34,4%
	Ogółem		61	100,0%
Pośrednictwo finansowe		W 100% firma	13	56,5%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	5	21,7%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	5	21,7%
	Ogółem		23	100,0%
Przemysł		W 100% firma	35	83,3%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	5	11,9%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	2	4,8%
	Ogółem		42	100,0%
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo		W 100% firma	11	84,6%
		W części firma, w części fundusze zewnętrzne	1	7,7%
		Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	1	7,7%
	Ogółem		13	100,0%



Transport, gospodarka magazynowa i łączność	W 100% firma	27	84,4%
	W części firma, w części fundusze zewnętrzne	4	12,5%
	Szkolenie w całości finansowane przez fundusze zewnętrzne	1	3,1%
	Ogółem	32	100,0%

W ocenie ankietowanych (w skali 1-5, gdzie: 1- w ogóle nie przydatne, 5 – bardzo przydatne) przydatność przebytych szkoleń była oceniona wysoko. Tylko w przypadku ankietowanych z hoteli i restauracji oraz handlu i napraw średnie oceny były poniżej 3, przy stosunkowo dużym zróżnicowaniu ocen, natomiast w pozostałych grupach średnie oceny były powyżej 4, przy stosunkowo niskim zróżnicowaniu ocen. Szczegółowe wyniki ocen znajdują się w tabeli 14.

Najwyższy średni wynik oceny przydatności szkoleń uzyskano w grupie ochrona zdrowia i pomoc społeczna - wynosił on 4,58. Najniższy wynik oceny przydatności szkoleń uzyskano w grupie handel i naprawy, wynosił on 2,45. Biorąc pod uwagę fakt, iż handel i naprawy to najliczniejsza grupa, wynik na poziomie poniżej 2,5 należy uznać za niepokojący. Należy przeprowadzić pogłębione badania przyczyn braku charakteru aplikacyjnego szkoleń dla przedsiębiorstw z grupy handel i naprawy, oraz podjąć działania poprawiające przydatność tych szkoleń.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele informacji na temat metod oceny efektywności i przydatności szkoleń. M. Kunasz przeprowadził badania oceny efektywności szkolenia w przedsiębiorstwie na grupie przedsiębiorstw notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. „Wyniki prowadzonych (przez niego) badań wskazują, iż ostatni etap procesu szkoleniowego, czyli ocena efektywności szkolenia, sprawia badanym przedsiębiorstwom nadal wiele trudności. Nie jest to korzystne zjawisko, gdyż właśnie przełożenie efektów szkolenia na realizację celów całej organizacji powinno potwierdzać sens podejmowanych działań. Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadziła ocenę efektywności szkoleń, jednakże ciągle jeszcze nie miała ona charakteru działania całościowego, systemowego, kompleksowego, a przedsiębiorstwa nadmiernie ją upraszczały, redukując do jednego czy dwóch etapów. Pełną analizę, uwzględniającą wszystkie poziomy (reakcji, wiedzy, zachowań i rezultatów) prowadziło jedynie co dziesiąte przedsiębiorstwo. Zdecydowanie najczęściej ocena efektywności szkoleń miała miejsce na poziomie reakcji. Najrzadziej przedsiębiorstwa prowadziły ocenę wpływu szkoleń na funkcjonowanie i wyniki całej organizacji.”¹²

12 M. Kunasz, Ocena efektywności szkolenia w przedsiębiorstwie w świetle wyników badań, <http://www.sim.wz.uw.edu.pl/issue3/03.pdf>



Tabela 14. Ocena przydatności przebytych szkoleń z punktu widzenia potrzeb organizacji na skali 1-5, gdzie 1- w ogóle nie przydatne, 5 – bardzo przydatne, w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	N	Ważne	17
		Braki danych	0
	Średnia		4,1176
	Odchylenie standardowe		0,48507
Budownictwo	N	Ważne	56
		Braki danych	44
	Średnia		4,4464
	Odchylenie standardowe		0,63014
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	N	Ważne	60
		Braki danych	21
	Średnia		4,3333
	Odchylenie standardowe		0,50979
Edukacja	N	Ważne	32
		Braki danych	3
	Średnia		4,1563
	Odchylenie standardowe		0,36890
Handel i naprawy	N	Ważne	294
		Braki danych	78
	Średnia		2,4524
	Odchylenie standardowe		1,73582
Hotele i restauracje	N	Ważne	28
		Braki danych	0
	Średnia		2,6786
	Odchylenie standardowe		1,54089



Obsługa nieruchomości i firm	N	Ważne	87
		Braki danych	44
	Średnia		4,1609
	Odchylenie standardowe		0,76056
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	N	Ważne	53
		Braki danych	2
	Średnia		4,5849
	Odchylenie standardowe		0,53472
Pośrednictwo finansowe	N	Ważne	21
		Braki danych	18
	Średnia		4,4762
	Odchylenie standardowe		0,51177
Przemysł	N	Ważne	41
		Braki danych	53
	Średnia		4,2195
	Odchylenie standardowe		0,65239
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	N	Ważne	13
		Braki danych	19
	Średnia		4,4615
	Odchylenie standardowe		0,77625
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	N	Ważne	33
		Braki danych	45
	Średnia		4,2727
	Odchylenie standardowe		0,51676

Ocena dostępności oraz jakości usług szkoleniowych dla pracowników w regionie

Ankietowani najniżej ocenili dostępność szkoleń bezpłatnych i dofinansowanych (średnio na 2,11 w skali 1-5), dostępność szkoleń komercyjnych była średnio o 68% lepiej oceniana (3,55 w skali 1-5). W ocenie ankietowanych jakość szkoleń bezpłatnych/dofinansowanych była porównywalna z jakością szkoleń komercyjnych i była o ok. 10% niższa, średnia różnica wynosiła 0,34 w skali



1-5. Szczegółowe wyniki ocen jakości oraz dostępności szkoleń, w podziale na szkolenia bezpłatne/dofinansowane i komercyjne oraz ze względu na klasyfikację działalności zaprezentowane zostały w tabeli 15.

Najniżej dostępność szkoleń bezpłatnych/dofinansowanych została oceniona w grupie transport, gospodarka magazynowa i łączność (średnio na poziomie 1,11), najwyżej w grupie administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (3,76) oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna (3,81).

Jakość bezpłatnych/dofinansowanych szkoleń najwyżej została oceniona przez respondentów z grupy ochrona zdrowia i pomoc społeczna (4,26), zaś najniżej (2,5) w grupie transport, gospodarka magazynowa i łączność.

W przypadku dostępności szkoleń komercyjnych najwyżej oceniona została dostępność do szkoleń w grupie administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (4,64), najniższa średnia ocena pochodziła z grupy handel i naprawy (2,95).

Jakość szkoleń komercyjnych najwyżej ocenili respondenci z grupy ochrona zdrowia i pomoc społeczna (4,43), najniżej z budownictwa (3,72).

Największe różnice zarówno w dostępności jak i jakości szkoleń w ocenie ankietowanych dotyczą szkoleń bezpłatnych/dofinansowanych. Przy zwiększonej podaży szkoleń bezpłatnych/dofinansowanych może to skutkować w przyszłości większą starannością w podejmowaniu decyzji o udziale pracowników w tego rodzaju szkoleniach.

Tabela 15. Średnie oceny jakości oraz dostępności szkoleń, w podziale na szkolenia bezpłatne/dofinansowane i komercyjne oraz ze względu na klasyfikację działalności.

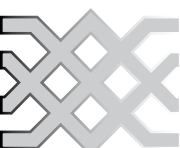
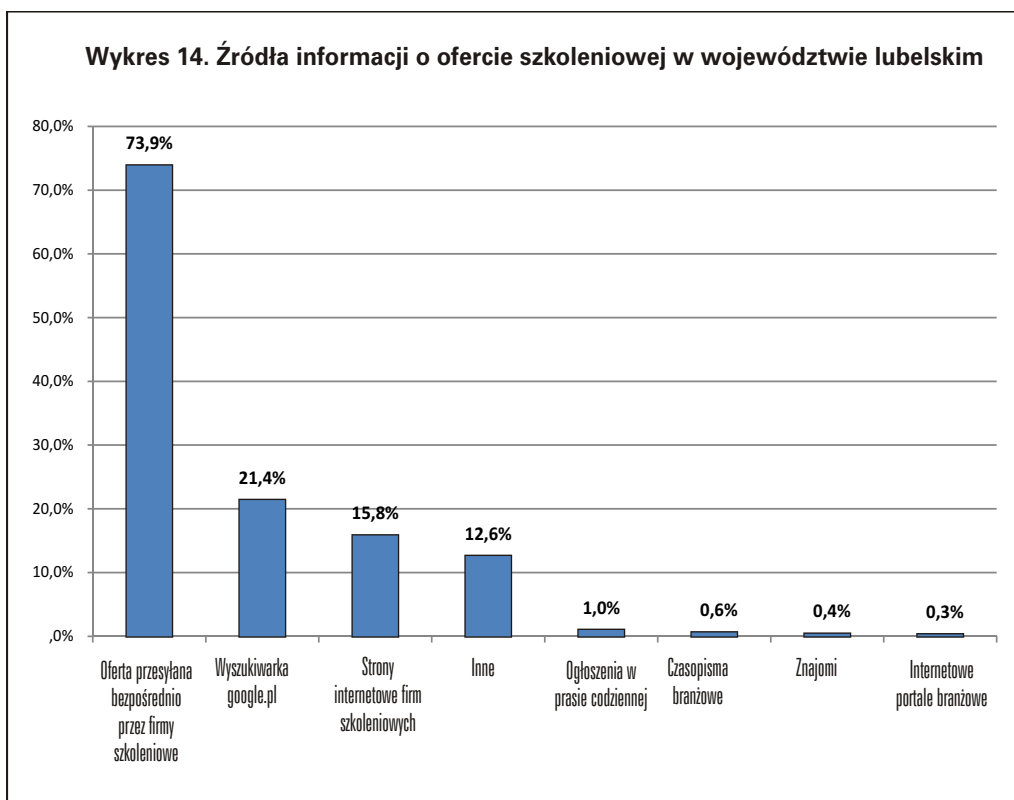
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	N	Ważne	17
		Braki danych	0
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Budownictwo	N	Ważne	96
		Braki danych	4
	Średnia		3,1458
	Odchylenie standardowe		1,02576
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	N	Ważne	81
		Braki danych	0
	Średnia		1,0370
	Odchylenie standardowe		0,19003



Edukacja	N	Ważne	34
		Braki danych	1
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Handel i naprawy	N	Ważne	366
		Braki danych	6
	Średnia		1,3060
	Odchylenie standardowe		0,73601
Hotele i restauracje	N	Ważne	26
		Braki danych	2
	Średnia		1,3077
	Odchylenie standardowe		0,61769
Obsługa nieruchomości i firm	N	Ważne	125
		Braki danych	6
	Średnia		1,5120
	Odchylenie standardowe		0,88551
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	N	Ważne	54
		Braki danych	1
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Pośrednictwo finansowe	N	Ważne	36
		Braki danych	3
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Przemysł	N	Ważne	91
		Braki danych	3
	Średnia		1,7802
	Odchylenie standardowe		1,16239
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	N	Ważne	30
		Braki danych	2
	Średnia		1,8000
	Odchylenie standardowe		1,24291
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	N	Ważne	76
		Braki danych	2
	Średnia		1,1316
	Odchylenie standardowe		0,54996



Stosunkowo niskie oceny dostępności szkoleń można tłumaczyć preferowaniem przez ankietowanych pasywnych źródeł informacji o ofercie szkoleniowej w województwie lubelskim. Z wyników badań wynika, że oferta przesyłana przez firmy szkoleniowe jest zdecydowanie największym źródłem informacji o szkoleniach (por. wykres 14). Wyniki zaprezentowane na wykresie 14 mogą być cenną wskazówką dla firm szkoleniowych w budowaniu strategii promocji swoich usług na rynku województwa lubelskiego. W promowaniu swojej oferty szkoleniowej firmy powinny w jak największym stopniu wykorzystać metody aktywne marketingu bezpośredniego z uwzględnieniem specyfiki branży do jakiej oferta jest adresowana.





Występowanie zjawiska „szarej strefy” w województwie lubelskim

Zjawisko szarej strefy jest przedmiotem rozważań naukowców i urzędników. W literaturze występuje wiele definicji pojęcia „szarej strefy”, formułowane są one w zależności od charakteru i celu publikacji, w której się pojawiają. „W formułowanych definicjach zauważyć można dwa podejścia. Pierwsze traktuje działalność w szarej strefie jako działalność niezarejestrowaną. Drugie odwołuje się do sfery behawioralnej, tj. uchylania się w działalności od określonych obowiązków nałożonych przez prawo. Różnice te wynikają często ze sposobów szacowania tej części gospodarki i inaczej określonych celów badań. Niezależnie jednak od podejścia szara strefa określana jest mianem gospodarki równoległej bądź gospodarki drugiego obiegu. Działalność w tej strefie gospodarki, biorąc pod uwagę łącznie przytoczone wcześniej odniesienia, najczęściej przyjmuje postać:

- działalności prowadzonej bez wymaganych zezwoleń,
- nieprzestrzegania przepisów prawnych regulujących działalność gospodarczą, prowadzenia działalności gospodarczej - zarejestrowanej lub nie – i uchylania się od płacenia podatków i paropodatków.”¹³

W opracowaniu dostępnym na stronie internetowej ministerstwa finansów pt.: „Informacja o funkcjonowaniu „szarej strefy” w polskiej gospodarce i przeciwdziałania jej przez służby skarbowe” zdefiniowano następujące obszary szarej strefy:¹⁴

1. szczególnie groźne dla ładu publicznego i finansów państwa po-
granicze strefy czarnej:

¹³ G. Gołębiowski, Zjawisko szarej strefy z uwzględnieniem gospodarki polskiej, w: Współczesna Ekonomia, nr 1/2007, kwartalnik WSiFiZ w Warszawie, http://golebiowski.stansat.pl/publikacje_g/szara.pdf oraz Dzierżawski K., Krótki kurs ekonomii praktycznej, Wydawnictwo Zysk i Spółka, Warszawa 2006, s. 83

¹⁴ Informacja o funkcjonowaniu „szarej strefy” w polskiej gospodarce i przeciwdziałania jej przez służby skarbowe, <http://www.mofnet.gov.pl/index.php?const=1&dzial=617&wy-sw=4&sub=sub3>

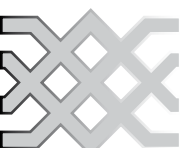


- obrót paliwami płynnymi, w tym również gazem płynnym;
 - obrót alkoholem etylowym;
 - obrót wyrobami tytoniowymi;
 - nielegalny hazard;
2. transfer dochodów za granicę;
 3. nielegalne zatrudnienie;
 4. nierejestrowany obrót towarami i usługami.

W badaniu opisywanym w niniejszym opracowaniu ankietowani oceniali występowanie zjawiska „szarej strefy” w ich branży w skali 1-5, gdzie 1 oznacza nie występuje w ogóle, 5 - występuje nagminnie. Średnie wyniki ocen znajdują się w tabeli 16. Najwyższe oceny wystąpiły w:

- budownictwie (średnia ocena 3,15),
- rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie (średnia ocena 1,8),
- przemyśle (średnia ocena 1,78).

Ankietowani najniżej ocenili możliwość występowania szarej strefy w następujących grupach: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, pośrednictwo finansowe. W grupach tych wszyscy ankietowani zgodnie odpowiadali, że zjawisko „szarej strefy” w przypadku ich branży nie występuje w ogóle. Z uwagi na fakt, iż opinie o występowaniu szarej strefy pochodzą od samych przedsiębiorców istotnym uzupełnieniem analizy zjawiska „szarej strefy” w województwie lubelskim byłoby przebadanie otoczenia w jakim działają badane przedsiębiorstwa ze szczególnym uwzględnieniem klientów. Dla porównania na wykresie 15 zaprezentowano udział szarej strefy według sektora w Polsce. Wyniki zaprezentowane na wykresie 15 pochodzą z badań realizowanych w 2005 roku.



Wykres 15. Udział „szarej strefy” wg sektora (w mld i %, 2005)

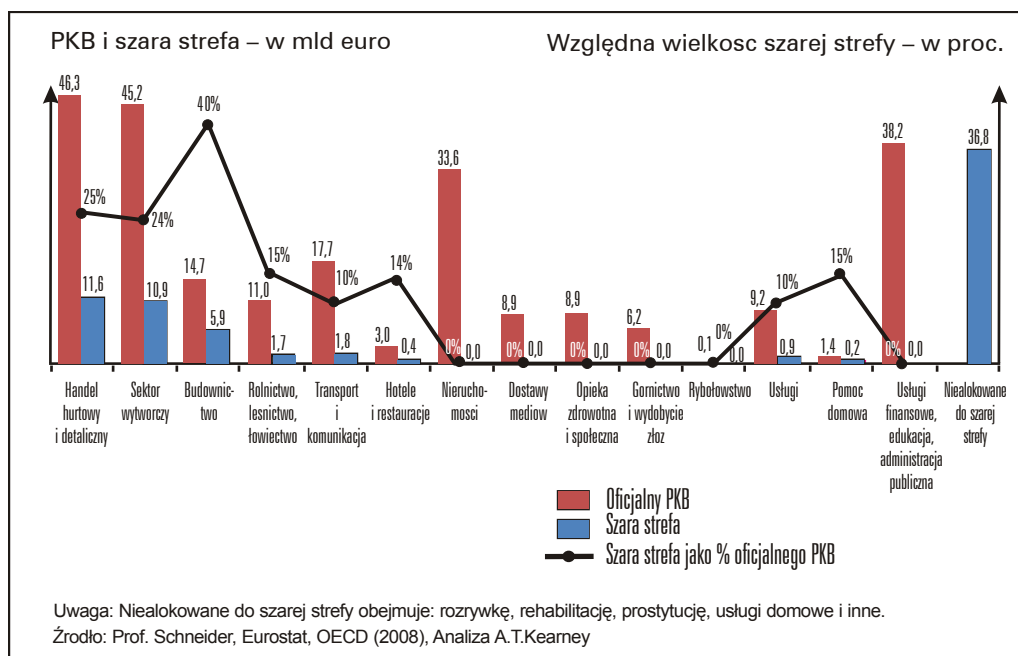


Tabela 16. Średnie oceny występowania zjawiska „szarej strefy” w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	N	Ważne	17
		Braki danych	0
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Budownictwo	N	Ważne	96
		Braki danych	4
	Średnia		3,1458
	Odchylenie standardowe		1,02576
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	N	Ważne	81
		Braki danych	0
	Średnia		1,0370
	Odchylenie standardowe		0,19003



Edukacja	N	Ważne	34
		Braki danych	1
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Handel i naprawy	N	Ważne	366
		Braki danych	6
	Średnia		1,3060
	Odchylenie standardowe		0,73601
Hotele i restauracje	N	Ważne	26
		Braki danych	2
	Średnia		1,3077
	Odchylenie standardowe		0,61769
Obsługa nieruchomości i firm	N	Ważne	125
		Braki danych	6
	Średnia		1,5120
	Odchylenie standardowe		0,88551
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	N	Ważne	54
		Braki danych	1
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Pośrednictwo finansowe	N	Ważne	36
		Braki danych	3
	Średnia		1,0000
	Odchylenie standardowe		0,00000
Przemysł	N	Ważne	91
		Braki danych	3
	Średnia		1,7802
	Odchylenie standardowe		1,16239
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	N	Ważne	30
		Braki danych	2
	Średnia		1,8000
	Odchylenie standardowe		1,24291
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	N	Ważne	76
		Braki danych	2
	Średnia		1,1316
	Odchylenie standardowe		0,54996





Spis tabel

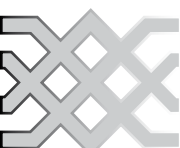
- Tabela 1. Kody grup elementarnych zawodów obecnie pożądanym w podziale ze względu na klasyfikację działalności
- Tabela 2. Kody zawodów obecnie pożądanym w podziale ze względu na klasyfikację działalności
- Tabela 3. Kody grup elementarnych zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności
- Tabela 4. Kody zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności
- Tabela 5. Kody grup elementarnych zawodów obecnie pożądanym
- Tabela 6. Kody zawodów obecnie pożądanym
- Tabela 7. Kody grup elementarnych zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat
- Tabela 8. Kody zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat
- Tabela 9. Dominanty zapotrzebowania na poszczególne grupy zawodów w podziale ze względu na klasyfikację działalności, obecnie oraz w perspektywie 5 lat
- Tabela 10. Poziom wykształcenia najczęściej wymagany obecnie oraz w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności
- Tabela 11. Szczegółowy wykaz kierunków studiów w ramach poszczególnych grup
- Tabela 12. Metody szkoleniowe uznane przez ankietowanych za efektywne w podziale ze względu na klasyfikację działalności
- Tabela 13. Źródła finansowania szkoleń w podziale ze względu na klasyfikację działalności
- Tabela 14. Ocena przydatności przebytych szkoleń z punktu widzenia potrzeb organizacji w skali 1-5, gdzie 1- w ogóle nie



przydatne, 5 – bardzo przydatne, w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Tabela 15. Średnie oceny jakości oraz dostępności szkoleń, w podziale na szkolenia bezpłatne/dofinansowane i komercyjne oraz ze względu na klasyfikację działalności

Tabela 16. Średnie oceny występowania zjawiska „szarej strefy”, w podziale ze względu na klasyfikację działalności





Załącznik 1

Tabele z wynikami badań

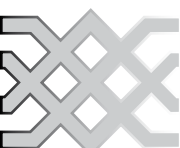
Prezentacja wyników w oparciu o kody klasyfikacji zawodów i specjalności, umieszczonych w załączniku do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644), zmienionym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728). Dokument dostępny na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego: <http://www.stat.gov.pl/klasyfikacje/kzs/kzs.htm>



Klasyfikacja działalności		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany	
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	Ważne	21	20	23,5	60,6	
		34	8	9,4	84,8	
		24	5	5,9	100,0	
		Ogółem	33	38,8	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	52	61,2		
	Ogółem		85	100,0		



Budownictwo	Ważne	71	125	25,0	91,9	91,9
		72	8	1,6	5,9	97,8
		21	3	0,6	2,2	100,0
		Ogółem	136	27,2	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	364	72,8		
Ogółem		500	100,0			
Działalność usługowa – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	Ważne	34	4	1,0	57,1	57,1
		12	1	0,2	14,3	71,4
		24	1	0,2	14,3	85,7
		31	1	0,2	14,3	100,0
		Ogółem	7	1,7	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	398	98,3		
Ogółem		405	100,0			
Edukacja	Ważne	23	4	2,3	33,3	33,3
		32	4	2,3	33,3	66,7
		21	3	1,7	25,0	91,7
		24	1	0,6	8,3	100,0
		Ogółem	12	6,9	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	163	93,1		
Ogółem		175	100,0			
Handel i naprawy	Ważne	52	90	4,8	44,6	44,6
		72	47	2,5	23,3	67,8
		34	42	2,3	20,8	88,6
		41	13	0,7	6,4	95,0
		83	6	0,3	3,0	98,0



		22	1	0,1	0,5	98,5
		31	1	0,1	0,5	99,0
		73	1	0,1	0,5	99,5
		74	1	0,1	0,5	100,0
		Ogółem	202	10,9	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	1658	89,1		
	Ogółem		1860	100,0		
Hotele i restauracje	Ważne	51	29	20,7	61,7	61,7
		42	9	6,4	19,1	80,9
		91	6	4,3	12,8	93,6
		12	1	0,7	2,1	95,7
		24	1	0,7	2,1	97,9
		34	1	0,7	2,1	100,0
		Ogółem	47	33,6	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	93	66,4		
Ogółem		140	100,0			
Obsługa nieruchomości i firm	Ważne	34	16	2,4	59,3	59,3
		31	5	0,8	18,5	77,8
		24	4	0,6	14,8	92,6
		71	2	0,3	7,4	100,0
		Ogółem	27	4,1	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	628	95,9		
	Ogółem		655	100,0		
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Ważne	34	6	2,2	100,0	100,0



	Braki danych	Systemowe braki danych	269	97,8				
	Ogółem		275	100,0				
Pośrednictwo finansowe	Ważne	24	10	5,1	100,0	100,0		
	Braki danych	Systemowe braki danych	185	94,9				
	Ogółem		195	100,0				
Przemysł	Ważne	72	26	5,5	32,9	32,9		
		74	20	4,3	25,3	58,2		
		82	13	2,8	16,5	74,7		
		52	5	1,1	6,3	81,0		
		31	3	0,6	3,8	84,8		
		81	3	0,6	3,8	88,6		
		21	1	0,2	1,3	89,9		
		22	1	0,2	1,3	91,1		
		24	1	0,2	1,3	92,4		
		32	1	0,2	1,3	93,7		
		41	1	0,2	1,3	94,9		
		71	1	0,2	1,3	96,2		
		73	1	0,2	1,3	97,5		
		83	1	0,2	1,3	98,7		
		93	1	0,2	1,3	100,0		
			Ogółem	79	16,8	100,0		
			Braki danych	Systemowe braki danych	391	83,2		
	Ogółem		470	100,0				
		62	7	4,4	31,8	31,8		
		22	6	3,8	27,3	59,1		



Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	Ważne	61	4	2,5	18,2	77,3
		63	2	1,3	9,1	86,4
		92	2	1,3	9,1	95,5
		83	1	0,6	4,5	100,0
		Ogółem	22	13,8	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	138	86,3			
Ogółem		160	100,0			
Transport, gospo- darka magazynowa i łączość	Ważne	83	21	5,4	84,0	84,0
		34	3	0,8	12,0	96,0
		72	1	0,3	4,0	100,0
		Ogółem	25	6,4	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	365	93,6		
Ogółem		390	100,0			



Tabela 2. Kody zawodów obecnie pożądanym w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Klasyfikacja działalności		Czę- stość	Procent	Procent waż- nych	Procent skumu- lowany
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowią- zkowe ubez- piec. społ. i zdrowot- ne	Ważne	2142	9	10,6	27,3
		2148	9	10,6	27,3
		3431	7	8,2	21,2
		2429	4	4,7	12,1
		2141	2	2,4	6,1
					93,9



		2411	1	1,2	3,0	97,0		
		3421	1	1,2	3,0	100,0		
		Ogółem	33	38,8	100,0			
	Braki danych	Systemowe braki danych	52	61,2				
	Ogółem		85	100,0				
Budownictwo	Ważne	7121	33	6,6	24,3	24,3		
		7133	31	6,2	22,8	47,1		
		7132	11	2,2	8,1	55,1		
		7139	11	2,2	8,1	63,2		
		7136	10	2,0	7,4	70,6		
		7141	10	2,0	7,4	77,9		
		7122	5	1,0	3,7	81,6		
		7123	5	1,0	3,7	85,3		
		7131	3	0,6	2,2	87,5		
		7242	3	0,6	2,2	89,7		
		2142	2	0,4	1,5	91,2		
		7124	2	0,4	1,5	92,6		
		7134	2	0,4	1,5	94,1		
		7243	2	0,4	1,5	95,6		
		2139	1	0,2	0,7	96,3		
		7125	1	0,2	0,7	97,1		
		7212	1	0,2	0,7	97,8		
		7213	1	0,2	0,7	98,5		
		7241	1	0,2	0,7	99,3		
		7251	1	0,2	0,7	100,0		
			Ogółem	136	27,2	100,0		
			Braki danych	Systemowe braki danych	364	72,8		
			Ogółem		500	100,0		
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	Ważne	3476	4	1,0	57,1	57,1		
		1229	1	0,2	14,3	71,4		
		2432	1	0,2	14,3	85,7		



		3118	1	0,2	14,3	100,0
		Ogółem	7	1,7	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	398	98,3		
	Ogółem		405	100,0		
Edukacja	Ważne	3221	4	2,3	33,3	33,3
		2139	2	1,1	16,7	50,0
		2321	2	1,1	16,7	66,7
		2331	2	1,1	16,7	83,3
		2111	1	0,6	8,3	91,7
		2443	1	0,6	8,3	100,0
		Ogółem	12	6,9	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	163	93,1		
Ogółem		175	100,0			
Handel I naprawy	Ważne	5221	90	4,8	44,6	44,6
		3415	41	2,2	20,3	64,9
		7241	33	1,8	16,3	81,2
		4131	13	0,7	6,4	87,6
		7231	12	0,6	5,9	93,6
		8321	5	0,3	2,5	96,0
		7242	2	0,1	1,0	97,0
		2233	1	0,1	0,5	97,5
		3121	1	0,1	0,5	98,0
		3419	1	0,1	0,5	98,5
		7311	1	0,1	0,5	99,0
		7433	1	0,1	0,5	99,5
		8323	1	0,1	0,5	100,0
	Ogółem		202	10,9	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	1658	89,1		
Ogółem		1860	100,0			
		5122	15	10,7	31,9	31,9
		5123	14	10,0	29,8	61,7



Hotele i restauracje	Ważne	4222	9	6,4	19,1	80,9
		9132	4	2,9	8,5	89,4
		9131	2	1,4	4,3	93,6
		1225	1	0,7	2,1	95,7
		2412	1	0,7	2,1	97,9
		3415	1	0,7	2,1	100,0
		Ogółem	47	33,6	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	93	66,4			
Ogółem		140	100,0			
Obsługa nieruchomości i firm	Ważne	3432	9	1,4	33,3	33,3
		3431	7	1,1	25,9	59,3
		3118	4	0,6	14,8	74,1
		2411	1	0,2	3,7	77,8
		2412	1	0,2	3,7	81,5
		2414	1	0,2	3,7	85,2
		2429	1	0,2	3,7	88,9
		3155	1	0,2	3,7	92,6
		7121	1	0,2	3,7	96,3
		7141	1	0,2	3,7	100,0
	Ogółem	27	4,1	100,0		
Braki danych	Systemowe braki danych	628	95,9			
Ogółem		655	100,0			
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Ważne	3461	5	1,8	83,3	83,3
		3431	1	0,4	16,7	100,0
		Ogółem	6	2,2	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	269	97,8		
Ogółem		275	100,0			
Pośrednictwo finansowe	Ważne	2411	7	3,6	70,0	70,0
		2412	3	1,5	30,0	100,0
		Ogółem	10	5,1	100,0	



	Braki danych	Systemowe braki danych	185	94,9		
	Ogółem		195	100,0		
Przemysł	Ważne	7222	11	2,3	13,9	13,9
		7212	6	1,3	7,6	21,5
		7411	6	1,3	7,6	29,1
		7436	6	1,3	7,6	36,7
		5221	5	1,1	6,3	43,0
		7224	4	0,9	5,1	48,1
		7221	3	0,6	3,8	51,9
		7422	3	0,6	3,8	55,7
		7443	2	0,4	2,5	58,2
		8232	2	0,4	2,5	60,8
		8273	2	0,4	2,5	63,3
		8275	2	0,4	2,5	65,8
		2146	1	0,2	1,3	67,1
		2222	1	0,2	1,3	68,4
		2411	1	0,2	1,3	69,6
		3115	1	0,2	1,3	70,9
		3116	1	0,2	1,3	72,2
		3152	1	0,2	1,3	73,4
		3213	1	0,2	1,3	74,7
		4131	1	0,2	1,3	75,9
		7123	1	0,2	1,3	77,2
		7215	1	0,2	1,3	78,5
		7233	1	0,2	1,3	79,7
		7322	1	0,2	1,3	81,0
		7431	1	0,2	1,3	82,3
		7432	1	0,2	1,3	83,5
		7433	1	0,2	1,3	84,8
		8131	1	0,2	1,3	86,1
		8143	1	0,2	1,3	87,3
		8159	1	0,2	1,3	88,6
8231	1	0,2	1,3	89,9		
8253	1	0,2	1,3	91,1		



		8262	1	0,2	1,3	92,4
		8263	1	0,2	1,3	93,7
		8271	1	0,2	1,3	94,9
		8272	1	0,2	1,3	96,2
		8278	1	0,2	1,3	97,5
		8321	1	0,2	1,3	98,7
		9321	1	0,2	1,3	100,0
		Ogółem	79	16,8	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	391	83,2		
	Ogółem		470	100,0		
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	Ważne	6213	7	4,4	31,8	31,8
		2221	6	3,8	27,3	59,1
		6111	2	1,3	9,1	68,2
		6122	2	1,3	9,1	77,3
		6321	1	0,6	4,5	81,8
		6322	1	0,6	4,5	86,4
		8331	1	0,6	4,5	90,9
		9211	1	0,6	4,5	95,5
		9213	1	0,6	4,5	100,0
		Ogółem	22	13,8	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	138	86,3		
Ogółem		160	100,0			
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Ważne	8323	14	3,6	56,0	56,0
		8321	7	1,8	28,0	84,0
		3422	3	0,8	12,0	96,0
		7232	1	0,3	4,0	100,0
		Ogółem	25	6,4	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	365	93,6		
Ogółem		390	100,0			





Tabela 3. Kody grup elementarnych zawodów, pożądaných w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Klasyfikacja działalności		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	Ważne	21	25	29,4	64,1
		34	10	11,8	25,6
		24	4	4,7	10,3
		Ogółem	39	45,9	100,0
	Braki danych	Systemowe braki danych	46	54,1	
	Ogółem	85	100,0		
Budownictwo	Ważne	71	178	35,6	89,9
		21	9	1,8	4,5
		72	7	1,4	3,5
		83	3	0,6	1,5
		74	1	0,2	0,5
		Ogółem	198	39,6	100,0
	Braki danych	Systemowe braki danych	302	60,4	
Ogółem	500	100,0			
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	Ważne	34	36	8,9	50,7
		71	17	4,2	23,9
		24	5	1,2	7,0
		72	4	1,0	5,6
		21	3	0,7	4,2
		51	3	0,7	4,2
		31	1	0,2	1,4
		81	1	0,2	1,4



		83	1	0,2	1,4	100,0
		Ogółem	71	17,5	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	334	82,5		
		Ogółem	405	100,0		
Edukacja	Ważne	23	12	6,9	57,1	57,1
		32	4	2,3	19,0	76,2
		21	3	1,7	14,3	90,5
		22	1	0,6	4,8	95,2
		33	1	0,6	4,8	100,0
		Ogółem	21	12,0	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	154	88,0		
		Ogółem	175	100,0		
Handel i naprawy	Ważne	52	65	3,5	34,4	34,4
		34	58	3,1	30,7	65,1
		72	35	1,9	18,5	83,6
		41	16	0,9	8,5	92,1
		31	3	0,2	1,6	93,7
		83	3	0,2	1,6	95,2
		71	2	0,1	1,1	96,3
		74	2	0,1	1,1	97,4
		21	1	0,1	0,5	97,9
		22	1	0,1	0,5	98,4
		24	1	0,1	0,5	98,9
		42	1	0,1	0,5	99,5
		5221	1	0,1	0,5	100,0
		Ogółem	189	10,2	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	1671	89,8		
		Ogółem	1860	100,0		



Hotele i restauracje	Ważne	51	39	27,9	62,9	62,9
		42	12	8,6	19,4	82,3
		91	7	5,0	11,3	93,5
		12	1	0,7	1,6	95,2
		24	1	0,7	1,6	96,8
		32	1	0,7	1,6	98,4
		34	1	0,7	1,6	100,0
		Ogółem	62	44,3	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	78	55,7		
Ogółem		140	100,0			
Obsługa nieruchomości i firm	Ważne	34	37	5,6	55,2	55,2
		24	17	2,6	25,4	80,6
		21	5	0,8	7,5	88,1
		31	5	0,8	7,5	95,5
		81	2	0,3	3,0	98,5
		41	1	0,2	1,5	100,0
		Ogółem	67	10,2	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	588	89,8		
Ogółem		655	100,0			
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Ważne	34	47	17,1	81,0	81,0
		24	5	1,8	8,6	89,7
		21	3	1,1	5,2	94,8
		22	3	1,1	5,2	100,0
		Ogółem	58	21,1	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	217	78,9		
Ogółem		275	100,0			
Pośrednictwo finansowe	Ważne	24	33	16,9	100,0	100,0
	Braki danych	Systemowe braki danych	162	83,1		
	Ogółem		195	100,0		



Przemysł	Ważne	74	39	8,3	29,8	29,8
		72	38	8,1	29,0	58,8
		82	21	4,5	16,0	74,8
		52	6	1,3	4,6	79,4
		31	5	1,1	3,8	83,2
		71	4	0,9	3,1	86,3
		21	3	0,6	2,3	88,5
		81	3	0,6	2,3	90,8
		83	3	0,6	2,3	93,1
		32	2	0,4	1,5	94,7
		41	2	0,4	1,5	96,2
		93	2	0,4	1,5	97,7
		22	1	0,2	0,8	98,5
		24	1	0,2	0,8	99,2
		73	1	0,2	0,8	100,0
		Ogółem	131	27,9	100,0	
		Braki danych	Systemowe braki danych	339	72,1	
Ogółem		470	100,0			
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	Ważne	22	12	7,5	29,3	29,3
		61	9	5,6	22,0	51,2
		62	9	5,6	22,0	73,2
		63	5	3,1	12,2	85,4
		92	3	1,9	7,3	92,7
		6	1	0,6	2,4	95,1
		32	1	0,6	2,4	97,6
		83	1	0,6	2,4	100,0
		Ogółem	41	25,6	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	119	74,4		
Ogółem		160	100,0			



Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Ważne	83	57	14,6	86,4	86,4
		34	4	1,0	6,1	92,4
		72	4	1,0	6,1	98,5
		41	1	0,3	1,5	100,0
		Ogółem	66	16,9	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	324	83,1		
	Ogółem		390	100,0		

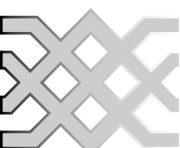


Tabela 4. Kody zawodów, pożądanym w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności

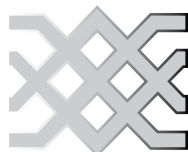
Klasyfikacja działalności		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	Ważne	2142	12	14,1	30,8
		2148	11	12,9	28,2
		3431	10	11,8	25,6
		2429	3	3,5	7,7
		2141	2	2,4	5,1
		2411	1	1,2	2,6
		Ogółem	39	45,9	100,0
	Braki danych	Systemowe braki danych	46	54,1	
	Ogółem		85	100,0	
			7121	49	9,8
		7133	39	7,8	19,7



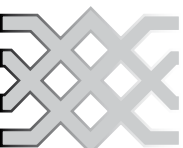
		7132	16	3,2	8,1	52,5
		7136	16	3,2	8,1	60,6
		7139	12	2,4	6,1	66,7
		7122	10	2,0	5,1	71,7
		7123	9	1,8	4,5	76,3
		7141	9	1,8	4,5	80,8
		2142	7	1,4	3,5	84,3
		7124	5	1,0	2,5	86,9
		7134	4	0,8	2,0	88,9
		7131	3	0,6	1,5	90,4
		7242	3	0,6	1,5	91,9
		7212	2	0,4	1,0	92,9
		7213	2	0,4	1,0	93,9
		7243	2	0,4	1,0	94,9
		2139	1	0,2	0,5	95,5
		2141	1	0,2	0,5	96,0
		7125	1	0,2	0,5	96,5
		7138	1	0,2	0,5	97,0
		7241	1	0,2	0,5	97,5
		7251	1	0,2	0,5	98,0
		7422	1	0,2	0,5	98,5
		8323	1	0,2	0,5	99,0
		8333	1	0,2	0,5	99,5
		8334	1	0,2	0,5	100,0
		Ogółem		198	39,6	100,0
		Braki danych	Systemowe braki danych	302	60,4	



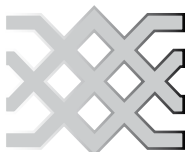
	Ogółem	500	100,0			
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna		3476	12	3,0	16,9	16,9
		3473	9	2,2	12,7	29,6
		7136	8	2,0	11,3	40,8
		3482	7	1,7	9,9	50,7
		3471	5	1,2	7,0	57,7
		2432	4	1,0	5,6	63,4
		7137	4	1,0	5,6	69,0
		7243	4	1,0	5,6	74,6
		3475	3	0,7	4,2	78,9
		5159	3	0,7	4,2	83,1
	Ważne	2142	2	0,5	2,8	85,9
		7132	2	0,5	2,8	88,7
		2143	1	0,2	1,4	90,1
		2411	1	0,2	1,4	91,5
		3118	1	0,2	1,4	93,0
		3432	1	0,2	1,4	94,4
		7121	1	0,2	1,4	95,8
		7124	1	0,2	1,4	97,2
		7131	1	0,2	1,4	98,6
		8323	1	0,2	1,4	100,0
		Ogółem	71	17,5	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	334	82,5			
	Ogółem	405	100,0			



Edukacja	Ważne	2321	7	4,0	33,3	33,3
		2331	4	2,3	19,0	52,4
		3221	4	2,3	19,0	71,4
		2139	2	1,1	9,5	81,0
		2111	1	0,6	4,8	85,7
		2231	1	0,6	4,8	90,5
		2241	1	0,6	4,8	95,2
		3311	1	0,6	4,8	100,0
		Ogółem	21	12,0	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	154	88,0		
Ogółem		175	100,0			
Handel i naprawy	Ważne	5221	66	3,5	34,9	34,9
		3415	56	3,0	29,6	64,6
		7231	21	1,1	11,1	75,7
		4131	15	0,8	7,9	83,6
		7241	7	0,4	3,7	87,3
		7242	3	0,2	1,6	88,9
		7142	2	0,1	1,1	89,9
		7213	2	0,1	1,1	91,0
		8323	2	0,1	1,1	92,1
		2139	1	0,1	0,5	92,6
		2233	1	0,1	0,5	93,1
		2419	1	0,1	0,5	93,7
		3112	1	0,1	0,5	94,2
		3115	1	0,1	0,5	94,7
		3121	1	0,1	0,5	95,2



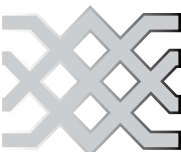
		3416	1	0,1	0,5	95,8
		3419	1	0,1	0,5	96,3
		4121	1	0,1	0,5	96,8
		4211	1	0,1	0,5	97,4
		7251	1	0,1	0,5	97,9
		7253	1	0,1	0,5	98,4
		7433	1	0,1	0,5	98,9
		7437	1	0,1	0,5	99,5
		8321	1	0,1	0,5	100,0
		Ogółem	189	10,2	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	1671	89,8		
	Ogółem		1860	100,0		
Hotele i restauracje	Ważne	5122	20	14,3	32,3	32,3
		5123	19	13,6	30,6	62,9
		4222	12	8,6	19,4	82,3
		9132	5	3,6	8,1	90,3
		9131	2	1,4	3,2	93,5
		1225	1	0,7	1,6	95,2
		2412	1	0,7	1,6	96,8
		3224	1	0,7	1,6	98,4
		3415	1	0,7	1,6	100,0
		Ogółem	62	44,3	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	78	55,7		
	Ogółem		140	100,0		



Obsługa nieruchomości i firm	Ważne	3432	34	5,2	52,3	52,3
		3118	5	0,8	7,7	60,0
		2421	4	0,6	6,2	66,2
		2142	3	0,5	4,6	70,8
		2411	3	0,5	4,6	75,4
		2414	3	0,5	4,6	80,0
		2429	3	0,5	4,6	84,6
		3431	3	0,5	4,6	89,2
		2139	2	0,3	3,1	92,3
		2412	2	0,3	3,1	95,4
		2419	2	0,3	3,1	98,5
		4113	1	0,2	1,5	100,0
		Ogółem	65	9,9	100,0	
		Braki danych	Systemowe braki danych	590	90,1	
Ogółem		655	100,0			
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Ważne	3461	44	16,0	75,9	75,9
		2139	3	1,1	5,2	81,0
		2444	3	1,1	5,2	86,2
		2241	2	0,7	3,4	89,7
		2429	2	0,7	3,4	93,1
		3431	2	0,7	3,4	96,6
		2231	1	0,4	1,7	98,3
		3432	1	0,4	1,7	100,0
		Ogółem	58	21,1	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	217	78,9		
Ogółem		275	100,0			



Pośrednictwo finansowe	Ważne	2411	18	9,2	54,5	54,5
		2412	12	6,2	36,4	90,9
		2429	2	1,0	6,1	97,0
		2112	1	0,5	3,0	100,0
		Ogółem	33	16,9	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	162	83,1		
Ogółem			195	100,0		
Przemysł	Ważne	7222	15	3,2	11,5	11,5
		7212	12	2,6	9,2	20,6
		7411	11	2,3	8,4	29,0
		7436	10	2,1	7,6	36,6
		5221	6	1,3	4,6	41,2
		7224	4	0,9	3,1	44,3
		7432	4	0,9	3,1	47,3
		8275	4	0,9	3,1	50,4
		7221	3	0,6	2,3	52,7
		7422	3	0,6	2,3	55,0
		7433	3	0,6	2,3	57,3
		7443	3	0,6	2,3	59,5
		8211	3	0,6	2,3	61,8
		8232	3	0,6	2,3	64,1
		8272	3	0,6	2,3	66,4
		3115	2	0,4	1,5	67,9
		3213	2	0,4	1,5	69,5
		4131	2	0,4	1,5	71,0
7123	2	0,4	1,5	72,5		



7223	2	0,4	1,5	74,0
7412	2	0,4	1,5	75,6
8131	2	0,4	1,5	77,1
8253	2	0,4	1,5	78,6
8273	2	0,4	1,5	80,2
8321	2	0,4	1,5	81,7
9321	2	0,4	1,5	83,2
2113	1	0,2	0,8	84,0
2139	1	0,2	0,8	84,7
2146	1	0,2	0,8	85,5
2222	1	0,2	0,8	86,3
2411	1	0,2	0,8	87,0
3113	1	0,2	0,8	87,8
3116	1	0,2	0,8	88,5
3152	1	0,2	0,8	89,3
7122	1	0,2	0,8	90,1
7124	1	0,2	0,8	90,8
7215	1	0,2	0,8	91,6
7233	1	0,2	0,8	92,4
7322	1	0,2	0,8	93,1
7413	1	0,2	0,8	93,9
7414	1	0,2	0,8	94,7
7431	1	0,2	0,8	95,4
8159	1	0,2	0,8	96,2
8236	1	0,2	0,8	96,9
8262	1	0,2	0,8	97,7
8271	1	0,2	0,8	98,5
8278	1	0,2	0,8	99,2
8323	1	0,2	0,8	100,0
Ogółem		131	27,9	100,0
Braki danych	Systemowe braki danych	339	72,1	
Ogółem		470	100,0	



Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	Ważne	2221	10	6,3	24,4	24,4
		6213	9	5,6	22,0	46,3
		6111	4	2,5	9,8	56,1
		6122	4	2,5	9,8	65,9
		6322	4	2,5	9,8	75,6
		2233	2	1,3	4,9	80,5
		9211	2	1,3	4,9	85,4
		3212	1	0,6	2,4	87,8
		6121	1	0,6	2,4	90,2
		6131	1	0,6	2,4	92,7
		6321	1	0,6	2,4	95,1
		8331	1	0,6	2,4	97,6
		9213	1	0,6	2,4	100,0
		Ogółem	41	25,6	100,0	
		Braki danych	Systemowe braki danych	119	74,4	
Ogółem		160	100,0			
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Ważne	8323	41	10,5	61,2	61,2
		8321	14	3,6	20,9	82,1
		3422	4	1,0	6,0	88,1
		7231	3	0,8	4,5	92,5
		8322	3	0,8	4,5	97,0
		4133	1	0,3	1,5	98,5
		7232	1	0,3	1,5	100,0
		Ogółem	67	17,2	100,0	
	Braki danych	Systemowe braki danych	323	82,8		
	Ogółem		390	100,0		





**Tabela 5. Kody grup elementarnych zawodów obecnie
pożądanych**

		Częstość	Procent	Procent waż- nych	Procent sku- mulowany
Ważne	71	128	2,4	21,1	21,1
	52	95	1,8	15,7	36,8
	72	82	1,5	13,5	50,3
	34	80	1,5	13,2	63,5
	51	29	0,5	4,8	68,3
	83	29	0,5	4,8	73,1
	21	27	0,5	4,5	77,6
	24	23	0,4	3,8	81,4
	74	21	0,4	3,5	84,8
	41	14	0,3	2,3	87,1
	82	13	0,2	2,1	89,3
	31	10	0,2	1,7	90,9
	42	9	0,2	1,5	92,4
	22	8	0,2	1,3	93,7
	62	7	0,1	1,2	94,9
	91	6	0,1	1,0	95,9
	32	5	0,1	0,8	96,7
	23	4	0,1	0,7	97,4
	61	4	0,1	0,7	98,0
	81	3	0,1	0,5	98,5
12	2	0,0	0,3	98,8	
63	2	0,0	0,3	99,2	



	73	2	0,0	0,3	99,5
	92	2	0,0	0,3	99,8
	93	1	0,0	0,2	100,0
	Ogółem	606	11,4	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	4704	88,6		
Ogółem		5310	100,0		

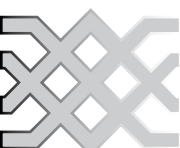


Tabela 6. Kody zawodów obecnie pożądaných

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	5221	95	1,8	15,7	15,7
	3415	42	0,8	6,9	22,6
	7121	34	0,6	5,6	28,2
	7241	34	0,6	5,6	33,8
	7133	31	0,6	5,1	38,9
	3431	15	0,3	2,5	41,4
	5122	15	0,3	2,5	43,9
	8323	15	0,3	2,5	46,4
	4131	14	0,3	2,3	48,7
	5123	14	0,3	2,3	51,0
	8321	13	0,2	2,1	53,1
	7231	12	0,2	2,0	55,1
	2142	11	0,2	1,8	56,9
	7132	11	0,2	1,8	58,7
	7139	11	0,2	1,8	60,6



2221	6	0,1	1,0	75,2
7123	6	0,1	1,0	76,2
7411	6	0,1	1,0	77,2
7436	6	0,1	1,0	78,2
2412	5	0,1	0,8	79,0
2429	5	0,1	0,8	79,9
3118	5	0,1	0,8	80,7
3461	5	0,1	0,8	81,5
7122	5	0,1	0,8	82,3
7242	5	0,1	0,8	83,2
3221	4	0,1	0,7	83,8
3476	4	0,1	0,7	84,5
7224	4	0,1	0,7	85,1
9132	4	0,1	0,7	85,8
2139	3	0,1	0,5	86,3
3422	3	0,1	0,5	86,8
7131	3	0,1	0,5	87,3
7221	3	0,1	0,5	87,8
7422	3	0,1	0,5	88,3
2141	2	0,0	0,3	88,6
2321	2	0,0	0,3	88,9
2331	2	0,0	0,3	89,3
6111	2	0,0	0,3	89,6
6122	2	0,0	0,3	89,9
7124	2	0,0	0,3	90,3
7134	2	0,0	0,3	90,6
7243	2	0,0	0,3	90,9



7433	2	0,0	0,3	91,3
7443	2	0,0	0,3	91,6
8232	2	0,0	0,3	91,9
8273	2	0,0	0,3	92,2
8275	2	0,0	0,3	92,6
9131	2	0,0	0,3	92,9
1225	1	0,0	0,2	93,1
1229	1	0,0	0,2	93,2
2111	1	0,0	0,2	93,4
2146	1	0,0	0,2	93,6
2222	1	0,0	0,2	93,7
2233	1	0,0	0,2	93,9
2414	1	0,0	0,2	94,1
2432	1	0,0	0,2	94,2
2443	1	0,0	0,2	94,4
3115	1	0,0	0,2	94,6
3116	1	0,0	0,2	94,7
3121	1	0,0	0,2	94,9
3152	1	0,0	0,2	95,0
3155	1	0,0	0,2	95,2
3213	1	0,0	0,2	95,4
3419	1	0,0	0,2	95,5
3421	1	0,0	0,2	95,7
6321	1	0,0	0,2	95,9
6322	1	0,0	0,2	96,0
7125	1	0,0	0,2	96,2
7213	1	0,0	0,2	96,4



7215	1	0,0	0,2	96,5
7232	1	0,0	0,2	96,7
7233	1	0,0	0,2	96,9
7251	1	0,0	0,2	97,0
7311	1	0,0	0,2	97,2
7322	1	0,0	0,2	97,4
7431	1	0,0	0,2	97,5
7432	1	0,0	0,2	97,7
8131	1	0,0	0,2	97,9
8143	1	0,0	0,2	98,0
8159	1	0,0	0,2	98,2
8231	1	0,0	0,2	98,3
8253	1	0,0	0,2	98,5
8262	1	0,0	0,2	98,7
8263	1	0,0	0,2	98,8
8271	1	0,0	0,2	99,0
8272	1	0,0	0,2	99,2
8278	1	0,0	0,2	99,3
8331	1	0,0	0,2	99,5
9211	1	0,0	0,2	99,7
9213	1	0,0	0,2	99,8
9321	1	0,0	0,2	100,0
Ogółem	606	11,4	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	4704	88,6	
Ogółem		5310	100,0	

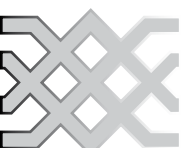


Tabela 7. Kody grup elementarnych zawodów, pożądaných w perspektywie 5 lat

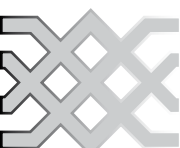
		Częstość	Procent	Procent waż- nych	Procent sku- mulowany
Ważne	71	201	3,8	20,6	20,6
	34	193	3,6	19,8	40,4
	72	88	1,7	9,0	49,4
	52	72	1,3	7,3	56,7
	83	68	1,3	7,0	63,6
	24	67	1,3	6,9	70,5
	21	52	1,0	5,3	75,8
	51	42	0,8	4,3	80,1
	74	42	0,8	4,3	84,4
	82	21	0,4	2,2	86,6
	41	20	0,4	2,0	88,6
	22	18	0,3	1,8	90,5
	31	14	0,3	1,4	91,9
	42	13	0,2	1,3	93,2
	23	12	0,2	1,2	94,5
	61	9	0,2	0,9	95,4
	62	9	0,2	0,9	96,3
	32	8	0,2	0,8	97,1
	91	7	0,1	0,7	97,8
	81	6	0,1	0,6	98,5
	63	5	0,1	0,5	99,0
	92	3	0,1	0,3	99,3
	93	2	0,0	0,2	99,5
	6	1	0,0	0,1	99,6
	12	1	0,0	0,1	99,7
	33	1	0,0	0,1	99,8
73	1	0,0	0,1	99,9	
	Ogółem	976	18,4	100,0	
	Systemowe braki danych	4334	81,6		
Braki danych	Ogółem	5310	100,0		





Tabela 8. Kody zawodów, pożądaných w perspektywie 5 lat

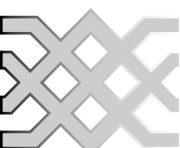
		Częstość	Procent	Procent waż- nych	Procent skumu- lowany
Ważne	5221	72	1,4	7,4	7,4
	3415	57	1,1	5,8	13,2
	7121	50	0,9	5,1	18,4
	8323	46	0,9	4,7	23,1
	3461	44	0,8	4,5	27,6
	7133	39	0,7	4,0	31,6
	3432	36	0,7	3,7	35,3
	2142	24	0,5	2,5	37,7
	2411	24	0,5	2,5	40,2
	7136	24	0,5	2,5	42,7
	7231	24	0,5	2,5	45,1
	5122	20	0,4	2,1	47,2
	5123	19	0,4	1,9	49,1
	7132	18	0,3	1,8	51,0
	4131	17	0,3	1,7	52,7
	8321	17	0,3	1,7	54,5
	2412	15	0,3	1,5	56,0
	3431	15	0,3	1,5	57,5
	7222	15	0,3	1,5	59,1
	7212	14	0,3	1,4	60,5
3476	12	0,2	1,2	61,7	
4222	12	0,2	1,2	63,0	



7139	12	0,2	1,2	64,2
2148	11	0,2	1,1	65,3
7122	11	0,2	1,1	66,5
7123	11	0,2	1,1	67,6
7411	11	0,2	1,1	68,7
2139	10	0,2	1,0	69,7
2221	10	0,2	1,0	70,8
2429	10	0,2	1,0	71,8
7436	10	0,2	1,0	72,8
3473	9	0,2	0,9	73,7
6213	9	0,2	0,9	74,7
7141	9	0,2	0,9	75,6
7241	8	0,2	0,8	76,4
2321	7	0,1	0,7	77,1
3482	7	0,1	0,7	77,8
7124	7	0,1	0,7	78,6
3118	6	0,1	0,6	79,2
7242	6	0,1	0,6	79,8
7243	6	0,1	0,6	80,4
3471	5	0,1	0,5	80,9
9132	5	0,1	0,5	81,4
2331	4	0,1	0,4	81,8
2421	4	0,1	0,4	82,3
2432	4	0,1	0,4	82,7
3221	4	0,1	0,4	83,1
3422	4	0,1	0,4	83,5
6111	4	0,1	0,4	83,9
6122	4	0,1	0,4	84,3
6322	4	0,1	0,4	84,7



7131	4	0,1	0,4	85,1
7134	4	0,1	0,4	85,5
7137	4	0,1	0,4	85,9
7213	4	0,1	0,4	86,4
7224	4	0,1	0,4	86,8
7422	4	0,1	0,4	87,2
7432	4	0,1	0,4	87,6
7433	4	0,1	0,4	88,0
8275	4	0,1	0,4	88,4
2141	3	0,1	0,3	88,7
2233	3	0,1	0,3	89,0
2241	3	0,1	0,3	89,3
2414	3	0,1	0,3	89,6
2419	3	0,1	0,3	89,9
2444	3	0,1	0,3	90,3
3115	3	0,1	0,3	90,6
3475	3	0,1	0,3	90,9
5159	3	0,1	0,3	91,2
7221	3	0,1	0,3	91,5
7443	3	0,1	0,3	91,8
8211	3	0,1	0,3	92,1
8232	3	0,1	0,3	92,4
8272	3	0,1	0,3	92,7
8322	3	0,1	0,3	93,0
2231	2	0,0	0,2	93,2
3213	2	0,0	0,2	93,4
7142	2	0,0	0,2	93,6
7223	2	0,0	0,2	93,8
7251	2	0,0	0,2	94,1



7412	2	0,0	0,2	94,3
8131	2	0,0	0,2	94,5
8253	2	0,0	0,2	94,7
8273	2	0,0	0,2	94,9
9131	2	0,0	0,2	95,1
9211	2	0,0	0,2	95,3
9321	2	0,0	0,2	95,5
1225	1	0,0	0,1	95,6
2111	1	0,0	0,1	95,7
2112	1	0,0	0,1	95,8
2113	1	0,0	0,1	95,9
2143	1	0,0	0,1	96,0
2146	1	0,0	0,1	96,1
2222	1	0,0	0,1	96,2
3112	1	0,0	0,1	96,3
3113	1	0,0	0,1	96,4
3116	1	0,0	0,1	96,5
3121	1	0,0	0,1	96,6
3152	1	0,0	0,1	96,7
3212	1	0,0	0,1	96,8
3224	1	0,0	0,1	96,9
3311	1	0,0	0,1	97,0
3416	1	0,0	0,1	97,1
3419	1	0,0	0,1	97,2
4113	1	0,0	0,1	97,3
4121	1	0,0	0,1	97,4
4133	1	0,0	0,1	97,5
4211	1	0,0	0,1	97,6
6121	1	0,0	0,1	97,7



6131	1	0,0	0,1	97,8
6321	1	0,0	0,1	97,9
7125	1	0,0	0,1	98,1
7138	1	0,0	0,1	98,2
7215	1	0,0	0,1	98,3
7232	1	0,0	0,1	98,4
7233	1	0,0	0,1	98,5
7253	1	0,0	0,1	98,6
7322	1	0,0	0,1	98,7
7413	1	0,0	0,1	98,8
7414	1	0,0	0,1	98,9
7431	1	0,0	0,1	99,0
7437	1	0,0	0,1	99,1
8159	1	0,0	0,1	99,2
8236	1	0,0	0,1	99,3
8262	1	0,0	0,1	99,4
8271	1	0,0	0,1	99,5
8278	1	0,0	0,1	99,6
8331	1	0,0	0,1	99,7
8333	1	0,0	0,1	99,8
8334	1	0,0	0,1	99,9
9213	1	0,0	0,1	100,0
	Ogółem	975	18,4	100,0
Braki danych	Systemowe braki danych	4335	81,6	
	Ogółem	5310	100,0	



Tabela 9. Dominanty poszczególnych grup zawodów w podziale ze względu na klasyfikację działalności, obecnie oraz w perspektywie 5 lat

Klasyfikacja działalności		Kod grupy elementarnej zawodu obecnie pożądanego	Kod zawodu obecnie pożądanego	Kod grupy elementarnej zawodu pożądanego w perspektywie 5 lat	Kod zawodu pożądanego w perspektywie 5 lat
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	Dominanta	21	2142a	21	2142
Budownictwo	Dominanta	71	7121	71	7121
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	Dominanta	34	3476	34	3476
Edukacja	Dominanta	23a	3221	23	2321
Handel i naprawy	Dominanta	52	5221	52	5221
Hotele i restauracje	Dominanta	51	5122	51	5122
Obsługa nieruchomości i firm	Dominanta	34	3432	34	3432
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	Dominanta	34	3461	34	3461
Pośrednictwo finansowe	Dominanta	24	2411	24	2411
Przemysł	Dominanta	72	7222	74	7222
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	Dominanta	62	6213	22	2221
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Dominanta	83	8323	83	8323

a. Istnieje wiele wartości modalnych. Podano wartość najmniejszą.



Tabela 10. Poziom wykształcenia najczęściej wymagany obecnie oraz w perspektywie 5 lat, w podziale ze względu na klasyfikację działalności

Klasyfikacja działalności	Poziom wykształcenia obecnie wymagany	Poziom wykształcenia wymagany w perspektywie 5 lat
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpiecz. społ. i zdrowotne	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie
Budownictwo	zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, wyższe magisterskie	średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe, wyższe magisterskie
Działalność usługowo – komunalna, społeczna i pozostała indywidualna	wyższe magisterskie, pomaturalne	wyższe magisterskie, pomaturalne
Edukacja	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie, podyplomowe
Handel i naprawy	średnie zawodowe, pomaturalne	średnie zawodowe, wyższe magisterskie, pomaturalne
Hotele i restauracje	średnie zawodowe, wyższe zawodowe	średnie zawodowe, wyższe zawodowe
Obsługa nieruchomości i firm	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	wyższe magisterskie	wyższe magisterskie
Pośrednictwo finansowe	średnie ogólnokształcące, wyższe magisterskie	wyższe magisterskie, średnie ogólnokształcące
Przemysł	średnie zawodowe, wyższe zawodowe, zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe, wyższe zawodowe, wyższe magisterskie
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	średnie zawodowe, wyższe magisterskie, zasadnicze zawodowe	wyższe magisterskie, średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	średnie zawodowe, wyższe magisterskie	średnie zawodowe, wyższe magisterskie



Tabela 11. Szczegółowy wykaz kierunków studiów w ramach poszczególnych grup

1. Zespół Kierunków Studiów Przyrodniczych:

- 1.1. Biologia
- 1.2. Biotechnologia
- 1.3. Geografia
- 1.4. Geologia
- 1.5. Oceanografia
- 1.6. Ochrona Środowiska
- 1.7. Inne

2. Zespół Kierunków Studiów Humanistycznych:

- 2.1. Archeologia
- 2.2. Etnologia
- 2.3. Filologia
- 2.4. Filologia angielska
- 2.5. Filologia polska
- 2.6. Filozofia
- 2.7. Historia
- 2.8. Historia sztuki
- 2.9. Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo
- 2.10. Kognitywistyka
- 2.11. Kulturoznawstwo
- 2.12. Ochrona dóbr kultury
- 2.13. Religioznawstwo



2.14. Teologia

2.15. Inne

3. Zespół Kierunków Studiów Matematycznych - Fizycznych - Chemicznych:

3.1. Akustyka

3.2. Astronomia

3.3. Biofizyka

3.4. Chemia

3.5. Edukacja techniczno - informatyczna

3.6. Fizyka

3.7. Fizyka techniczna

3.8. Informatyka

3.9. Matematyka

3.10. Inne

4. Zespół Kierunków Studiów Artystycznych:

4.1. Aktorstwo

4.2. Architektura wnętrz

4.3. Dyrygentura

4.4. Edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych

4.5. Edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej

4.6. Grafika

4.7. Instrumentalistyka

4.8. Jazz i muzyka estradowa



- 4.9. Kompozycja i teoria muzyki
- 4.10. Konserwacja i restauracja dzieł sztuki
- 4.11. Malarstwo
- 4.12. Muzykologia i Wiedza o teatrze
- 4.13. Organizacja produkcji filmowej i telewizyjnej
- 4.14. Realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia
- 4.15. Reżyseria
- 4.16. Reżyseria dźwięku
- 4.17. Rzeźba
- 4.18. Scenografia
- 4.19. Taniec
- 4.20. Wokalistyka
- 4.21. Wzornictwo
- 4.22. Inne

5. Zespół Kierunków Studiów Społecznych i Prawnych:

- 5.1. Administracja
- 5.2. Dziennikarstwo i komunikacja społeczna
- 5.3. Europeistyka
- 5.4. Nauki o rodzinie
- 5.5. Pedagogika
- 5.6. Pedagogika specjalna
- 5.7. Politologia
- 5.8. Polityka społeczna
- 5.9. Praca socjalna



- 5.10. Prawo
- 5.11. Prawo kanoniczne
- 5.12. Psychologia
- 5.13. Socjologia
- 5.14. Stosunki międzynarodowe
- 5.15. Inne

6. Zespół Kierunków Studiów Technicznych:

- 6.1. Architektura i urbanistyka
- 6.2. Automatyka i robotyka
- 6.3. Budownictwo
- 6.4. Elektronika i telekomunikacja
- 6.5. Elektrotechnika
- 6.6. Energetyka
- 6.7. Geodezja i kartografia
- 6.8. Górnictwo i geologia
- 6.9. Informatyka tytuł inżyniera lub magistra inżyniera
- 6.10. Informatyka stosowana
- 6.11. Inżynieria chemiczna i procesowa
- 6.12. Inżynieria materiałowa
- 6.13. Inżynieria środowiska
- 6.14. Inżynieria biomedyczna
- 6.15. Lotnictwo i kosmonautyka
- 6.16. Mechanika i budowa maszyn
- 6.17. Mechatronika



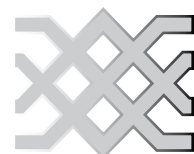
- 6.18. Metalurgia
- 6.19. Nawigacja
- 6.20. Oceanotechnika
- 6.21. Papiernictwo i poligrafia
- 6.22. Technologia chemiczna
- 6.23. Technologie ochrony środowiska
- 6.24. Transport
- 6.25. Włókiennictwo
- 6.25. Zarządzanie i inżynieria produkcji
- 6.26. Inne

7. Zespół Kierunków Studiów Wychowania Fizycznego:

- 7.1. Turystyka i Rekreacja
- 7.2. Wychowanie fizyczne
- 7.3. Sport
- 7.4. Inne

8. Zespół Kierunków Studiów Medycznych:

- 8.1. Analityka medyczna
- 8.2. Dietetyka
- 8.3. Farmacja
- 8.4. Fizjoterapia
- 8.5. Kierunek lekarski
- 8.6. Kierunek lekarsko – dentystyczny
- 8.7. Kosmetologia



- 8.8. Pielęgniarstwo
- 8.9. Położnictwo
- 8.10. Ratownictwo medyczne
- 8.11. Techniki dentystyczne
- 8.12. Zdrowie publiczne
- 8.13. Inne

9. Zespół Kierunków Studiów Rolniczych, Leśnych i Weterynaryjnych:

- 9.1. Architektura krajobrazu
- 9.2. Biotechnologia tytuł inżyniera lub magistra inżyniera
- 9.3. Leśnictwo
- 9.4. Ochrona środowiska tytuł inżyniera lub magistra inżyniera
- 9.5. Ogrodnictwo
- 9.6. Rolnictwo
- 9.7. Rybactwo
- 9.8. Technika rolnicza i leśna
- 9.9. Technologia drewna
- 9.10. Technologia żywności i żywienie człowieka
- 9.11. Weterynaria
- 9.12. Zootechnika
- 9.13. Inne

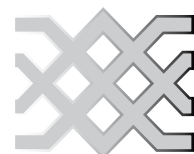
10. Zespół Kierunków Studiów Ekonomicznych:

- 10.1. Ekonomia
- 10.2. Finanse i rachunkowość

- 10.3. Gospodarka przestrzenna
- 10.4. Informatyka i ekonometria
- 10.5. Logistyka — studia dotyczące specjalności ekonomicznych
- 10.6. Stosunki międzynarodowe - studia obejmujące specjalności dotyczące międzynarodowych stosunków gospodarczych
- 10.7. Towaroznawstwo
- 10.8. Zarządzanie
- 10.9. Zarządzanie i Marketing
- 10.10. Inne

11. Zespół Kierunków Studiów Wojskowych:

- 11.1. Bezpieczeństwo narodowe
- 11.2. Bezpieczeństwo wewnętrzne
- 11.3. Inżynieria bezpieczeństwa
- 11.4. Logistyka — studia obejmujące specjalności wojskowe
- 11.5. Inne







Analiza ta dostarczy cennych informacji instytucjom szkoleniowym, agencjom zatrudnienia oraz wszelkim podmiotom działającym na rzecz rozwoju zasobów ludzkich z województwa lubelskiego.

Publikacja zawiera dogłębną analizę lubelskiego rynku pracy, sporządzoną na podstawie badań ankietowych, przeprowadzonych w okresie kwiecień-sierpień 2009. Przebadanych zostało wówczas 1062 przedsiębiorców z terenu województwa lubelskiego. Za cel obrano ustalenie potrzeb kadrowych pracodawców z tego obszaru i określenie rodzaju szkoleń zawodowych stwarzających największą szansę na podjęcie zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Raport nie tylko skupia się na sytuacji obecnej, ale także stara się prognozować zapotrzebowania kadrowe lubelskich pracodawców w perspektywie 5 lat.

Analiza ta ma na celu trafniejsze dopasowanie oferty edukacyjnej województwa lubelskiego do potrzeb regionalnej gospodarki, aby w przyszłości wpłynąć na podniesienie poziomu aktywności zawodowej mieszkańców Lubelszczyzny.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez
Unię Europejską w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego.