

***„Badanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje
w województwie świętokrzyskim
wraz z analizą kluczowych i deficytowych kwalifikacji w branżach
stanowiących inteligentne specjalizacje regionu”***

Raport końcowy

**EPRD Biuro Polityki Gospodarczej
i Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o.**

25-604 Kielce, ul. Szkolna 36A

Tel: 041 – 345 32 71

Fax: 041 – 345 25 87

e-mail: badania@eprd.pl



Kielce, czerwiec 2016

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach
ul. Witosa 86, 25-561 Kielce

Sfinansowano ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Egzemplarz bezpłatny.

Niniejsza publikacja dostępna jest na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach: www.wup.kielce.pl.

Przedruk w całości lub części oraz wykorzystanie danych statystycznych w druku dozwolone wyłącznie z podaniem źródła.

Nakład: 200 szt.

Spis treści

1.	Koncepcja badania.....	4
1.1.	Cele badania	4
1.2.	Pytania badawcze	7
2.	Metodologia badania.....	10
2.1.	Opis proponowanych metod badawczych	10
3.	Wyniki badania.....	15
3.1.	Analiza struktury zatrudnienia w województwie świętokrzyskim.....	15
3.2.	Analiza planowanych ruchów kadrowych.....	34
3.3.	Analiza strategii rekrutacyjnych.....	45
3.4.	Analiza postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich	65
3.5.	Identyfikacja kluczowych i deficytowych kompetencji w obrębie branż uznanych za inteligentne specjalizacje regionu	74
3.6.	Wnioski i rekomendacje	106
4.	Aneks	109
4.1.	Case Study.....	109
4.2.	Zestawienie zawodów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w województwie świętokrzyskim.....	129
4.3.	Katalogi kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w ramach inteligentnych specjalizacji województwa świętokrzyskiego	133
4.4.	Narzędzia badawcze	150

1. Koncepcja badania

1.1. Cele badania

Celem głównym badania było rozpoznanie i charakterystyka zjawisk zachodzących na regionalnym rynku pracy.

Cel ten zrealizowany został poprzez następujące cele szczegółowe:

- o dokonanie analizy struktury zatrudnienia w województwie świętokrzyskim,
- o określenie charakteru i poziomu ruchów kadrowych planowanych przez świętokrzyskich pracodawców do końca roku 2017,
- o przeprowadzenie analizy stosowanych przez świętokrzyskich pracodawców strategii rekrutacyjnych,
- o przeprowadzenie analizy postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich,
- o identyfikacja kluczowych i deficytowych kompetencji w obrębie branż stanowiących inteligentne specjalizacje regionu (odrębnie dla każdej z branż).

Problemy badawcze wynikające z celów szczegółowych badania:

W zakresie **analizy struktury zatrudnienia w województwie świętokrzyskim:**

- o określenie sektorowej i branżowej struktury zatrudnienia w województwie,
- o określenie udziału sekcji PKD składających się na inteligentne specjalizacje regionu w strukturze zatrudnienia,
- o ocena potencjału rozwojowego branż stanowiących inteligentne specjalizacje regionu,
- o przegląd dostępnej w regionie oferty edukacyjnej nawiązującej do inteligentnych specjalizacji regionu.

W zakresie analizy **planowanych ruchów kadrowych:**

- o określenie na czym polegać będą ruchy kadrowe planowane przez pracodawców do końca roku 2017 (liczba osób planowanych do zatrudnienia, zwolnienia),

- o określenie powodów planowanego zwiększenia lub zmniejszenia stanu zatrudnienia w firmie,
- o określenie stanowisk pracy/zawodów, w jakich zatrudnieni mają być nowi pracownicy do końca roku 2017,
- o analiza planowanych ruchów kadrowych w badanych podmiotach wg sekcji PKD.

W zakresie analizy strategii rekrutacyjnych:

- o wskazanie stosowanych najczęściej przez pracodawców sposobów rekrutacji oraz ocena ich skuteczności,
- o wskazanie stanowisk pracy/zawodów, w przypadku których pracodawcy zgłaszają największe problemy rekrutacyjne,
- o analiza przyczyn problemów rekrutacyjnych,
- o określenie wagi kwalifikacji, kompetencji oraz doświadczenia zawodowego w procesach rekrutacji.

W zakresie analizy postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich:

- o ocena kompetencji i kwalifikacji aktualnie zatrudnionych pracowników,
- o określenie wagi kwalifikacji, kompetencji oraz doświadczenia zawodowego w odniesieniu do zatrudnionych pracowników (charakterystyka "idealnego pracownika" z perspektywy pracodawców),
- o identyfikacja braków kompetencyjnych pracowników wymagających uzupełnienia oraz analiza aktualnych potrzeb i planów szkoleniowych pracodawców,
- o ocena aktywności szkoleniowej pracodawców w okresie ostatnich 12 miesięcy wraz z analizą kierunków szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy (z pominięciem szkoleń obowiązkowych BHP, ppoż itp.) oraz wskazanie źródeł finansowania szkolenia pracowników.

W zakresie **identyfikacji kluczowych i deficytowych kompetencji w obrębie branż uznanych za inteligentne specjalizacje regionu:**

- o określenie szczegółowego katalogu kompetencji kluczowych na stanowiskach pracy w branżach uznanych za inteligentne specjalizacje regionu – z perspektywy pracodawców działających w tych branżach (odrębnie dla każdej specjalizacji),
- o określenie szczegółowego katalogu kompetencji deficytowych na stanowiskach pracy w branżach uznanych za inteligentne specjalizacje regionu - z perspektywy pracodawców działających w tych branżach (odrębnie dla każdej specjalizacji),
- o analiza wskazywanych przez pracodawców przyczyn deficytów kompetencyjnych wśród kandydatów do pracy w branżach stanowiących inteligentne specjalizacje regionu.

1.2. Pytania badawcze

I Obszar badawczy:

Analiza struktury zatrudnienia w województwie świętokrzyskim

1. Jaka jest sektorowa i branżowa struktura zatrudnienia w województwie świętokrzyskim?
2. Jaki jest udział poszczególnych sekcji PKD składających się na inteligentne specjalizacje regionu w strukturze zatrudnienia?
3. Jaki jest potencjał rozwojowy branż stanowiących inteligentne specjalizacje regionu?
4. Czy kierunki studiów/oferta edukacyjna i szkoleniowa w województwie świętokrzyskim jest spójna z inteligentnymi specjalizacjami regionu?

II Obszar badawczy:

Analiza planowanych ruchów kadrowych

1. Na czym polegać będą ruchy kadrowe planowane przez pracodawców do końca roku 2017 (liczba osób planowanych do zatrudnienia, zwolnienia - wg sekcji PKD)?
2. Jakie są powody planowanego zwiększenia lub zmniejszenia stanu zatrudnienia w firmie?
3. Na jakich stanowiskach pracy/w jakich zawodach, zatrudnieni mają być nowi pracownicy do końca roku 2017?

III Obszar badawczy:

Analiza strategii rekrutacyjnych

1. Jakie są najczęściej stosowane przez pracodawców sposoby rekrutacji pracowników? Czy sposoby te są skuteczne?
2. W przypadku jakich stanowisk pracy/zawodów pracodawcy zgłaszają największe problemy rekrutacyjne?
3. Jakie są główne przyczyny wskazywanych problemów rekrutacyjnych?
4. Jaką wagę mają kwalifikacje, kompetencje oraz doświadczenie zawodowe w procesach rekrutacji?

IV Obszar badawczy:

Analiza postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich

1. Jakie kompetencje i kwalifikacje posiadają aktualnie zatrudnieni pracownicy?
2. Jakie kwalifikacje, kompetencje oraz jakiego rodzaju doświadczenie zawodowe jest najbardziej/najmniej istotne dla pracodawców?
3. Jakie są deficytowe i wymagające uzupełnienia kompetencje pracownicze?
4. Jakie są aktualne potrzeby i plany szkoleniowe pracodawców?
5. Czy badani pracodawcy korzystali ze szkoleń w okresie ostatnich 12 miesięcy?
6. Na jakie kierunki szkoleń delegowani byli pracownicy w okresie ostatnich 12 miesięcy (z pominięciem szkoleń obowiązkowych BHP, ppoż. itp.)
7. Z jakich źródeł finansowane były szkolenia, w których uczestniczyli pracownicy (środki własne, szkolenia współfinansowane z funduszy UE, inne)?

V Obszar badawczy:

Identyfikacja kluczowych i deficytowych kompetencji w obrębie branż uznanych za inteligentne specjalizacje regionu

1. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w branży odnoszącej się do zasobooszczędnego budownictwa?
2. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w przemyśle metalowo-odlewniczym?
3. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w nowoczesnym rolnictwie i przetwórstwie spożywczym?
4. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w turystyce zdrowotnej i prozdrowotnej?
5. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w branży związanej z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi?
6. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w branży targowo-kongresowej?

7. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w branży odnoszącej się do zrównoważonego rozwoju energetycznego?
8. Z czego wynikają deficyty kompetencyjne wśród kandydatów do pracy w branżach stanowiących inteligentne specjalizacje regionu?

2. Metodologia badania

2.1. Opis proponowanych metod badawczych

1) Analiza danych zastanych (*deskresearch*)

Analiza dokumentów w niniejszym badaniu prowadzona była równolegle w kilku zakresach i pełniła kilka funkcji. Punktem wyjścia do przeprowadzenia badania było ustalenie podstawowych informacji i zagadnień na podstawie analizy danych zastanych (desk research). Analizie tej poddane zostały zarówno podstawowe publikacje opisujące specyfikę województwa świętokrzyskiego, jak i analizy, raporty, opracowania dotyczące problematyki adekwatności kompetencji pracowników do potrzeb pracodawców (szczególnie branż uznanych w województwie świętokrzyskim za inteligentne specjalizacje).

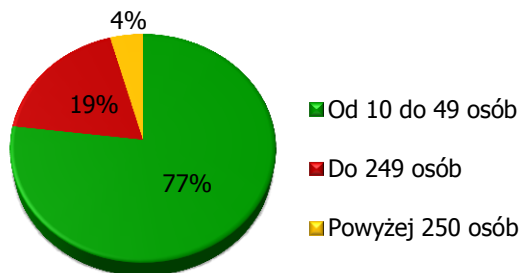
2) Wywiady telefoniczne CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*)

Jednostką próby w badaniu było pojedyncze przedsiębiorstwo zarejestrowane/ prowadzące działalność na terenie województwa świętokrzyskiego. Zastosowanie techniki wywiadów telefonicznych i objęcie nią przedsiębiorców z województwa świętokrzyskiego, działających w sektorze prywatnym, pozwoliło uzyskać informacje bezpośrednio od przedstawicieli przedsiębiorców. Dzięki temu możliwe było zgromadzenie dokładnych informacji w poszczególnych obszarach uwzględnionych w badaniu.

Wielkość próby określona została zgodnie z zapewnieniem jak największej możliwej reprezentatywności badania. W ramach badania zrealizowanych zostało **1001** kwestionariuszowych wywiadów telefonicznych (N=1001).

Zgodnie z danymi GUS aktualnymi na dzień 31 marca 2016 r. w województwie świętokrzyskim funkcjonowały 3503 podmioty prywatne, zatrudniające powyżej 9 pracowników. W badanej próbie firm znalazło się niemal 80% firm małych zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Rozkład próby ze względu na wielkość podmiotu prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Wielkość zatrudnienia w badanych firmach



Źródło: Badanie własne CATI

Najwięcej badanych podmiotów działało w Kielcach oraz w powiecie kieleckim co jest spójne z terytorialnym rozkładem firm w województwie. Poniższa tabela przedstawia strukturę przestrzenną badanych podmiotów gospodarczych w regionie.

Tabela 1. Powiat prowadzenia działalności

Powiat	Częstość	%
buski	49	4,9
jędrzejowski	60	6,0
kazimierski	20	2,0
kielecki	123	12,3
konecki	65	6,5
m. Kielce	323	32,3
opatowski	18	1,8
ostrowiecki	79	7,9
pińczowski	24	2,4
sandomierski	58	5,8
skarżyski	51	5,1
starachowicki	63	6,3
staszowski	49	4,9
włoszczowski	19	1,9
Ogółem	1001	100,0

Źródło: Badanie własne CATI

Najwięcej badanych podmiotów (niemal 30%) działało w Sekcji C: Przetwórstwo przemysłowe – patrz tabela 2. Znaczącą część próby (14%) stanowiły także firmy zajmujące się budownictwem – Sekcja F: Budownictwo.

Tabela 2. Branże działalności badanych firm z regionu

Branża działalności	Częstość	%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	297	29,7
Sekcja F - Budownictwo	140	14
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	181	18
Sekcja P - Edukacja	50	5
Sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	34	3,4
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	31	3,1
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	30	3
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	30	3
Sekcja R - Działalność związana z kulturą rozrywką i rekreacją	29	2,9
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	28	2,8
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	28	2,8
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	23	2,3
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22	2,2
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	20	2
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	16	1,6
Sekcja J - Informacja i komunikacja	15	1,5
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	13	1,3
Sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7	0,7
Inne - niesklasyfikowane	7	0,7
Ogółem	1001	100,0

Źródło: Badanie własne CATI

3) Indywidualne wywiady pogłębione – IDI (*Individual in-Depth Interview*)

Techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego objęci zostali przedstawiciele przedsiębiorstw z województwa świętokrzyskiego. W ramach badania przeprowadzonych zostało **21 wywiadów indywidualnych** - po 3 wywiady w ramach każdej z inteligentnych specjalizacji województwa świętokrzyskiego.

Tabela 3. Branże, których działają firmy objęte wywiadami IDI

Inteligentne specjalizacje województwa świętokrzyskiego	Liczba wywiadów
Zasobooszczędne budownictwo	3
Przemysł metalowo-odlewniczy	3
Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze	3
Turystyka zdrowotna i prozdrowotna	3
Horyzontalne inteligentne specjalizacje województwa świętokrzyskiego	Liczba wywiadów
Technologie informacyjno-komunikacyjne	3
Branża targowo-kongresowa	3
Zrównoważony rozwój energetyczny	3
suma	21

Źródło: Badanie własne CATI

4) Studium przypadku (*Case study*)

Studium przypadku prowadzone było na poziomie przedsiębiorstwa. Jednostki analizy były dobierane w oparciu np. o planowane ruchy kadrowe (zwiększenie zatrudnienia) – wysoki potencjał rozwojowy podmiotu. Opracowano 7 *Case study* po 1 dla branż odpowiadających *smart specialisation* województwa świętokrzyskiego.

5) Panel ekspertów

Panel ekspertów w przedmiotowym badaniu posłużył omówieniu i pogłębieniu wyników badania uzyskanych w toku realizacji innych technik badawczych. Eksperti zostali poproszeni m.in. o ocenę – zgodnie z własną wiedzą i doświadczeniem, procesów rozwoju zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach oraz dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Uczestnikami panelu ekspertów byli: przedstawiciele związków pracodawców, szkolnictwa wyższego oraz sami przedsiębiorcy:

- Przedstawiciel Groma Targowego Kielce,
- Przedstawiciel Izby Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach,
- Przedstawiciel Kieleckiego Parku Technologicznego,
- Przedstawiciel Staropolskiej Izby Przemysłowo-Handlowej w Kielcach,
- Przedstawiciel Stowarzyszenia Forum Pracodawców w Kielcach,
- Przedstawiciel Świętokrzyskiego Związku Pracodawców Prywatnych Lewiatan,
- Przedstawiciel Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach
- Przedstawiciel Wyższej Szkoły Handlowej w Kielcach,
- Przedstawiciel Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach,
- Przedstawiciele przedsiębiorców

6) Metoda Delphi

Dzięki metodzie Delphi opracowano 7 odrębnych katalogów, obejmujących zestaw kluczowych i deficytowych kompetencji w obrębie inteligentnych specjalizacji regionu. Katalogi te były konsultowane z koordynatorami inteligentnych specjalizacji oraz z podmiotami je reprezentującymi (przedsiębiorcy).

3. Wyniki badania

3.1. Analiza struktury zatrudnienia w województwie świętokrzyskim

Struktura podmiotów gospodarczych

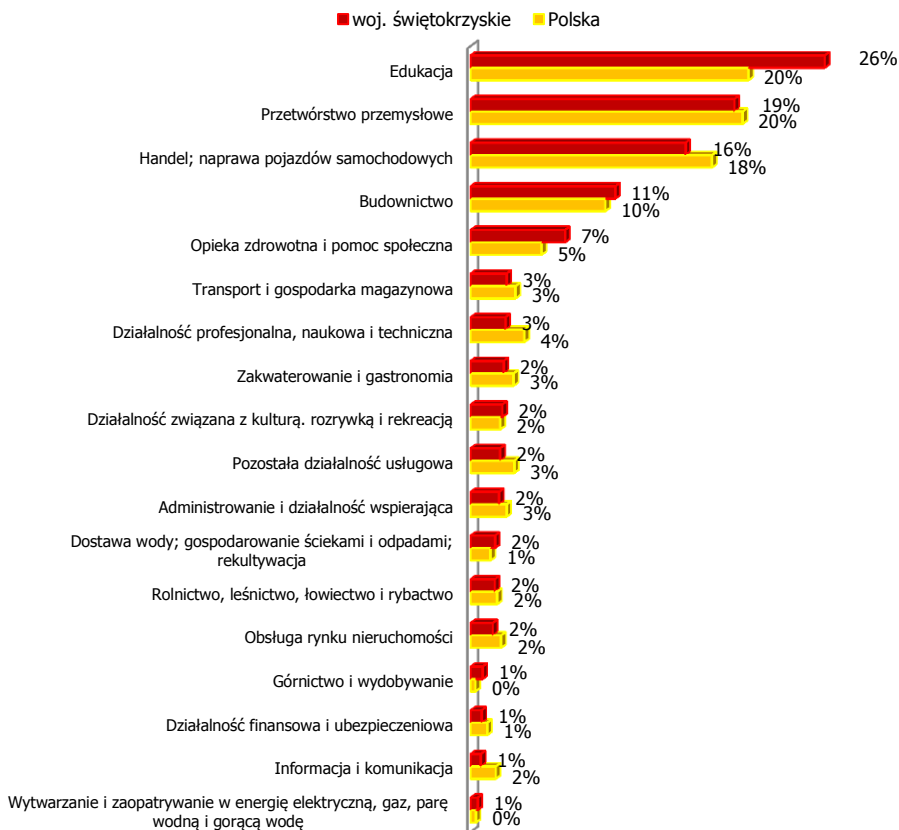
Według stanu na koniec grudnia 2015 roku, w województwie świętokrzyskim funkcjonowały 110 574 podmioty gospodarki narodowej¹. Zdecydowana większość z nich (95,5%) to małe podmioty, zatrudniające do 9 pracowników. Ze względu na przyjęte założenia badania, z próby badawczej zostały wyłączone podmioty zatrudniające mniej niż 10 pracowników oraz podmioty publiczne. **W województwie świętokrzyskim na dzień 31 marca 2016 r. funkcjonowały 3 503 tego typu podmioty.**

Dane dla ogółu podmiotów gospodarki narodowej (z wyłączeniem podmiotów publicznych z Sekcji PKD O oraz podmiotów zatrudniających poniżej 10 pracowników) wskazują, że struktura branżowa przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim zbliżona jest do struktury w całej Polsce – patrz wykres 2. Różnice występują w najliczniej reprezentowanej branży związanej z edukacją, w której w województwie świętokrzyskim działa o 6 p.p. więcej podmiotów niż w całej Polsce. Pamiętać należy jednak, że branże związane z edukacją oraz opieką zdrowotną są naturalnie zdominowane przez podmioty publiczne, stąd różnice w tych dwóch grupach są mniej istotne z perspektywy celów i zakresu niniejszego badania.

Zarówno w przypadku województwa świętokrzyskiego, jak i w skali całej Polski, **branżami, w których działa najwięcej podmiotów gospodarczych (poza edukacją) są przetwórstwo przemysłowe i handel oraz naprawa samochodów, a także budownictwo.** Nie występują istotne różnice w udziale tych branż, w całej grupie podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników pomiędzy województwem świętokrzyskim a całą Polską.

¹ Na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

Wykres 2. Struktura podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających 10 i więcej pracowników w województwie świętokrzyskim oraz w Polsce wg PKD w na dzień 31 XII 2015 roku.



Źródło: „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie świętokrzyskim, 2015 r.” Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce marzec 2016 oraz "Tabl. 4 Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności, według przewidywanej liczby pracujących oraz PKD 2007. Stan z dnia 31 XII 2015 r.", GUS.

Analogiczną strukturę branżową miała grupa podmiotów objętych badaniem.

Największy udział (30%) w badanej próbie stanowiły podmioty prowadzące działalność produkcyjną (Sekcja C Przetwórstwo Przemysłowe), następnie podmioty

zajmujące się handlem i naprawą pojazdów samochodowych (Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) - 18%, oraz firmy z branży budowlanej (Sekcja F - Budownictwo) – 14%.

Wykres 3. Struktura branżowa podmiotów objętych badaniem



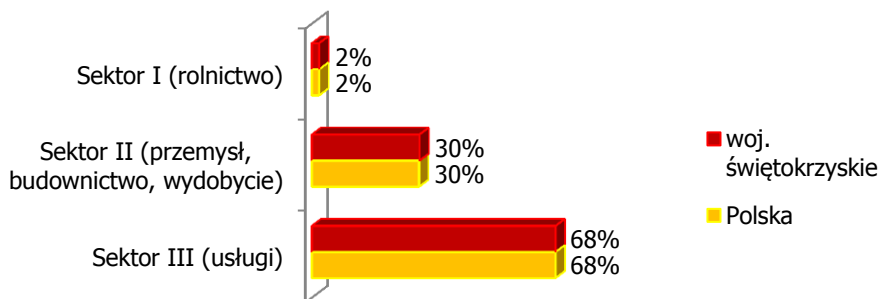
Źródło: Badanie własne CATI.

Analizę strukturalną podmiotów działających w województwie świętokrzyskim przeprowadzono także przez pryzmat sektorów w jakich one działają. W ramach badania przyjęto podział na trzy sektory:

- Sektor I – obejmujący rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo;
- Sektor II – obejmujący przemysł, budownictwo oraz wydobywanie;
- Sektor III – obejmujący usługi².

Agregując dane dotyczące branż działalności przedsiębiorstw do poziomu sektora, okazuje się, że tak ujęta struktura gospodarki województwa świętokrzyskiego jest identyczna jak struktura gospodarki w całej Polsce. **Najwięcej podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników (z wyłączeniem Sekcji O) działa w Sektorze III (68%)** – patrz wykres 4. W Sektorze II uwzględniającym przemysł, budownictwo i wydobywanie, na koniec 2015 roku działało 30% takich podmiotów w województwie świętokrzyskim (taka sama wartość dla Polski). Rolnictwem zajmowało się 2% małych, średnich i dużych firm.

Wykres 4. Struktura podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających 10 i więcej pracowników w województwie świętokrzyskim oraz w Polsce wg. sektorów gospodarki w na dzień 31 XII 2015 roku.

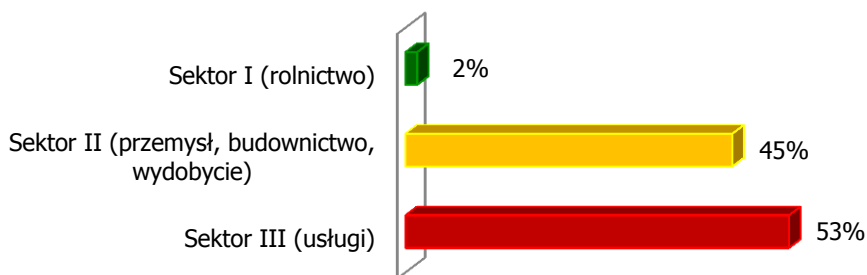


Źródło: „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie świętokrzyskim, 2015 r.” Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce marzec 2016 oraz "Tabl. 4 Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności, według przewidywanej liczby pracujących oraz PKD 2007. Stan z dnia 31 XII 2015 r.", GUS.

² Na potrzeby niniejszego badania do Sektora I zaklasyfikowano Sekcję A PKD, do Sektora II zaliczono Sekcje B, C oraz F, natomiast pozostałe Sekcje włączone zostały do Sektora III.

Sektorowa struktura podmiotów objętych badaniem odpowiada strukturze podmiotów w całym województwie. **W próbie badawczej występuje mniejsza dysproporcja pomiędzy firmami działającymi w Sektorach II (45%) i III (53%)** – patrz wykres 5. Wynika to z faktu, że badaniem objęte zostały tylko podmioty prywatne. Z badania wykluczony został sektor publiczny, a więc zmniejszona została reprezentacja branż (licznych z perspektywy ilości podmiotów w nich działających) związanych z edukacją i opieką zdrowotną, które przypisane są do Sektora III. Tym samym zmniejszyło to udział tego Sektora III w całej próbie.

Wykres 5. Struktura sektorowa podmiotów objętych badaniem

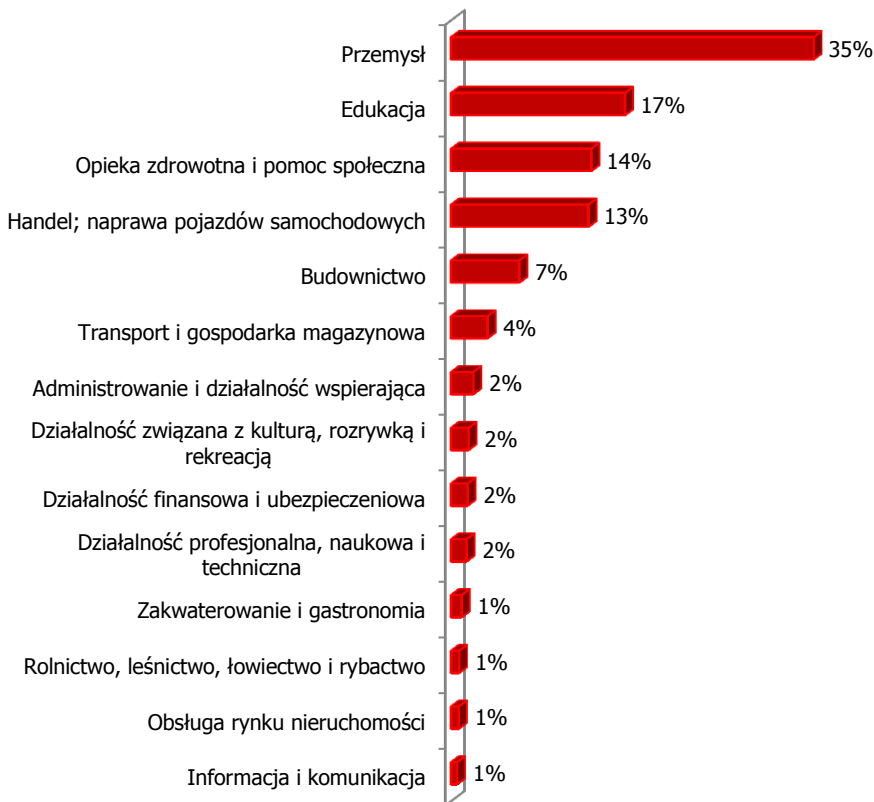


Źródło: Badanie własne CATI

Struktura zatrudnienia

Analizując strukturę zatrudnienia w firmach, w których pracuje powyżej 9 osób, w województwie świętokrzyskim można zauważyć **zdecydowaną przewagę branży związanej z przetwórstwem przemysłowym** – wykres 6. Dostrzec można różnice pomiędzy ilością podmiotów (19%) w tej branży, a liczbą osób w niej pracujących (35%). Wnioskować należy zatem, że podmioty zajmujące się przetwórstwem przemysłowym są stosunkowo duże. Biorąc pod uwagę fakt, że zatrudniają one ponad 1/3 wszystkich pracowników w tej grupie przedsiębiorstw, uznać możemy tę branżę za strategiczną i istotną z punktu widzenia regionu.

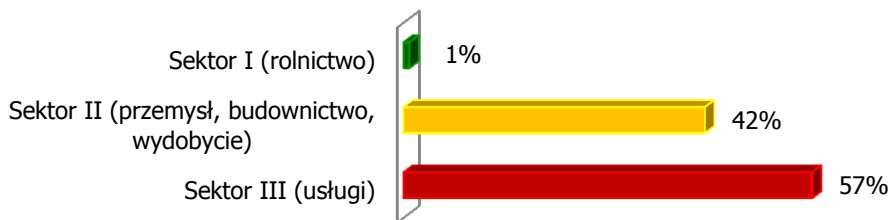
Wykres 6. Pracujący wg sekcji w województwie świętokrzyskim (stan na 31 XII 2014 r.)



Źródło: Rynek pracy w województwie świętokrzyskim w 2014 r., Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2015

Sektorowa struktura zatrudnienia w regionie jest analogiczna względem struktury ilości podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników w poszczególnych sektorach – patrz wykres 7. **Dominującym sektorem zatrudnienia są usługi - 57%.**

Wykres 7. Pracujący wg sektorów w województwie świętokrzyskim (stan na 31 XII 2014 r.)



Źródło: Rynek pracy w województwie świętokrzyskim w 2014 r., Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2015

Potencjał rozwojowy branż stanowiących inteligentne specjalizacje regionu

Jednym z elementów badania była analiza potencjału rozwojowego branż, które zostały uznane za inteligentne specjalizacje regionu. Inteligentne specjalizacje to koncepcja wdrażania polityki innowacyjnej, polegająca na efektywnym i synergicznym wykorzystaniu publicznego wsparcia na rzecz wzmacniania zdolności innowacyjnych poprzez koncentrację na najbardziej obiecujących obszarach przewagi komparatywnej³. Inteligentna specjalizacja to strategiczne podejście do rozwoju gospodarczego poprzez ukierunkowane wsparcia na badania i innowacje. Obejmuje proces tworzenia wizji, identyfikacji przewagi konkurencyjnej, ustalania priorytetów strategicznych i wykorzystania inteligentnych polityk w celu maksymalizacji opartego na wiedzy potencjału rozwoju każdego regionu, silnego lub słabego, *high-tech* i *low-tech*⁴. Województwo świętokrzyskie posiada cztery główne inteligentne specjalizacje (wertykalne) oraz trzy horyzontalne, które wspomogą osiągnięcie celu strategicznego RIS3⁵. Wybór inteligentnych specjalizacji bazował na ich potencjale gospodarczo-naukowym oraz obecnym wkładzie w gospodarkę województwa.

³ *Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć*, red. K.B. Matusiak, PARP, Warszawa, 2011.

⁴ *Wyznaczanie, monitoring i ewaluacja inteligentnych specjalizacji*, red. M. Stawicki, E. Wojnicka-Sycz, Warszawa 2014

⁵ Przyjęty cel strategiczny zakłada, że do roku 2020 w województwie świętokrzyskim zapanuje kultura sprzyjająca innowacjom, przedsiębiorczości i konkurencyjności, która pomoże stworzyć

Dalsza ekspansja oparta na wiedzy i innowacjach, daje nadzieję na szybszy wzrost specjalizacji, a to z kolei przełożyć się może na przyspieszenie rozwoju województwa i stworzenie nowych miejsc pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników. Budownictwo i przemysł metalowo-odlewniczy posiadają już obecnie duży wpływ na gospodarkę województwa i są silnie zakorzenione w jego krajobrazie ekonomicznym. Obszary związane z nowoczesnym rolnictwem i przetwórstwem spożywczym oraz turystyką zdrowotną i prozdrowotną mają mniejszy wpływ na obecną sytuację gospodarczą województwa świętokrzyskiego, ale cechują się dużym potencjałem, który dzięki „inteligentnemu” wsparciu pozwoli na ich szybszy rozwój. Wybrane specjalizacje stanowią więc przemieszanie już ugruntowanych mocnych stron województwa z jednoczesnym spojrzeniem przyszłościowym.

Specjalizacje horyzontalne (ICT, zrównoważony rozwój energetyczny, branża targowo-wystawiennicza) są odpowiednimi katalizatorami, ponieważ są one używane w obszarach głównych specjalizacji, dla ich dalszego rozwoju, stąd też wzmacnianie innowacyjności specjalizacji horyzontalnych przyczyni się do bardziej dynamicznego rozwoju głównych obszarów inteligentnej specjalizacji⁶.

W ramach prowadzonego badania skupiano się głównie na zagadnieniach związanych z potencjałem specjalizacji w kontekście planowanych zmian w obszarze zatrudnienia, a tym samym rozwoju analizowanych branż.

Poniżej przedstawiono zestawienie tabelaryczne zawierające kluczowe argumenty za wyborem określonych inteligentnych specjalizacji. Z uwagi na zakres niniejszej analizy wyłonione zostały obszary związane z potencjałem zatrudnieniowym.

nowe i trwałe miejsca pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz wesprze wzrost gospodarczy, który będzie szybszy niż średnia krajowa.

⁶ *Strategia Badań i Innowacyjności RIS3. Od absorpcji do rezultatów – jak pobudzić potencjał województwa świętokrzyskiego 2014-2020+, Kielce 2014*

Tabela 4. Kluczowe przesłanki wyboru określonych inteligentnych specjalizacji⁷

Zasobooszczędne budownictwo	Sektor metalowo-odlewniczy	Turystyka zdrowotna i prozdrowotna	Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze	ICT	Branża targowo-kongresowa	Zrównoważony rozwój energetyczny
Obecność dużych firm i MŚP w województwie.	Znaczące, duże firmy działające na terenie województwa oraz MŚP.	Lokalizacja na terenie województwa znanych w całym kraju obiektów sanatoryjnych (Busko-Zdrój, Solec-Zdrój). Tworzenie obiektów uzdrowiskowych w formule PPP.	Tradycyjne tereny rolnicze – z silnie rozwiniętym rolnictwem.	Duży potencjał zastosowania ICT na potrzeby każdej z wybranych inteligentnych specjalizacji.	Potencjał do synergii między branżą targowo-kongresową oraz turystyką prozdrowotną.	Obecność znaczących dużych firm i MŚP w województwie.
Znaczący wkład do PKB regionu i duża wartość produkcji.	Znaczący udział w ogólnej produkcji przemysłowej.	Utworzenie na UJK kierunku lekarskiego.	Wysokie zatrudnienie w rolnictwie.	Rosnący udział firm ICT wśród członków inkubatora technologicznego działającego na terenie Kieleckiego Parku Technologicznego.	Silna pozycja międzynarodowa i krajowa Targów Kielce S.A.	Tradycyjne tereny rolnicze – duży areal nieużytków rolnych jako potencjał do uprawy roślin energetycznych.
Znaczące zatrudnienie w branży.	Znaczący wkład do eksportu województwa.	Dobrze rozwinięta opieka medyczna – np. onkologia, kardiologia, okulistyka.	Znaczący wkład do ogólnej wartości sprzedaży województwa (16%).			Wysokie zatrudnienie w rolnictwie.
Silne tradycje sektora budowlanego.	Długie tradycje sektora – zasoby ludzkie z wiedzą i doświadczeniem.	Rozwijająca się baza turystyczno-hotelowa.				Duży potencjał na rozwijanie, zarówno w obszarze przedsiębiorstw jak i sektora prywatnego.
	Zatrudnienie w sektorze prawie 20 tys. osób					

Źródło: Strategia Badań i Innowacyjności RIS3

⁷ Uwzględniono tylko te przesłanki, które mają największy potencjał rozwojowy w obszarze zatrudnienia

Ze względu na specyfikę idei inteligentnych specjalizacji, nie jest możliwe precyzyjne i jednoznaczne przyporządkowanie konkretnych sekcji PKD poszczególnym specjalizacjom. Można jedynie wskazać, w których sekcjach istnieje największe prawdopodobieństwo zaistnienia efektu *smart specialization* właściwego danej specjalizacji. Podział taki, z zastrzeżeniem jego umowności i względności, mógłby przedstawiać następujące rozróżnienie:

- Zasobooszczędne budownictwo: Sekcje C, D, F, M
- Przemysł metalowo-odlewniczy: Sekcja C
- Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze: Sekcja A, C, G, M, N
- Turystyka zdrowotna i prozdrowotna: Sekcje G, I, N, Q
- Technologie informacyjno-komunikacyjne: C, G, J
- Branża targowo-kongresowa: Sekcje L, M, N
- Zrównoważony rozwój energetyczny: Sekcje C, D

Małe, średnie i duże firmy, które funkcjonowały w wymienionych wyżej sekcjach zatrudniały na dzień 31 XII 2014 roku ponad 108 tys. osób.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż inteligentne specjalizacje stanowią branże dość specyficzne i ich zakres działalności wpisuje się w jedynie niewielki wycinek sekcji PKD.

Wywiady ilościowe z przedstawicielami przedsiębiorstw sklasyfikowanych jako inteligentne specjalizacje regionu, dostarczyły informacji na temat planowanego wzrostu zatrudnienia w ramach branż. Podmioty przypisywane były inteligentnym specjalizacjom na podstawie deklaracji respondentów. Informacja ta jest istotna z uwagi na to, iż mimo opisowego przedstawienia tych branż na etapie wywiadu telefonicznego, część pracodawców może nie być świadomych, że działają w ramach inteligentnej specjalizacji. Dotyczy to w głównie branży targowo-kongresowej, do której wchodzi szeroki zakres różnych działalności łączących się pośrednio z branżą targową. Zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez pracodawców objętych badaniem, którzy przyporządkowali swoją działalność do którejś z inteligentnych

specjalizacji, **największy planowany wzrost zatrudnienia zadeklarowali przedstawiciele branży metalowo-odlewniczej**. Ze względu na uwarunkowania historyczne, przedsiębiorstwa metalowo-odlewnicze rozmieszczone są w północnej części województwa i tam są w stanie wchłonąć znaczące zasoby siły roboczej. Branża ta jest dość zróżnicowana ze względu na wielkość podmiotów oraz sposób produkcji – od stosowania tradycyjnych sposobów działania, w których wskazywane było zapotrzebowanie na tradycyjne zawody odlewnicze i hutnicze – po zautomatyzowane sposoby produkcji, które wymagają zaangażowania pracowników do obsługi maszyn i automatów. Przedsiębiorstwa z branży metalowo-odlewniczej działają na rynku międzynarodowym. Współpraca z dostawcami i odbiorcami z innych krajów stymuluje firmy do zmian i doskonalenia produkcji.

Badani przedstawiciele branży budowlanej, których działalność związana jest z budownictwem ekologicznym, również wskazali relatywnie liczne zapotrzebowanie na nowych pracowników. Trzecią branżą spośród inteligentnych specjalizacji, w której wskazywano najczęściej potrzebę zatrudnienia nowych pracowników jest **rolnictwo i przemysł spożywczy**. Planowany wzrost zatrudnienia w budownictwie i rolnictwie oraz przemyśle spożywczym może mieć charakter sezonowy. Jednak ze względu na specyfikę regionu i znaczącą wielkość zatrudnienia w sektorze rolniczym oraz w budownictwie, może również wskazywać, że są to branże, które posiadają znaczny potencjał zatrudnieniowy. **Zdecydowana większość spośród firm, które planowały zmiany zatrudnienia w tych branżach, wskazywała, iż zmiany te dotyczyć będą zatrudnienia nowych pracowników** – patrz tabela 5.

Tabela 5. Podmioty planujące zatrudnienie w sekcjach sklasyfikowanych jako inteligentne specjalizacje regionu

Inteligentna specjalizacja	Odsetek podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników
Turystyka zdrowotna i prozdrowotna	100%
Technologie informacyjno-komunikacyjne	100%
Branża targowo-kongresowa	100%
Przemysł metalowo-odlewniczy	94%
Zasobooszczędne budownictwo	87%
Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze	81%
Zrównoważony rozwój energetyczny	60%

Źródło: Badanie własne CATI

Analiza oferty edukacyjnej w województwie świętokrzyskim w kontekście inteligentnych specjalizacji regionu

Oferta edukacyjna dostępna w województwie świętokrzyskim została przeanalizowana m.in. na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) oraz zestawienia kierunków kształcenia dostępnych w szkołach wyższych z regionu. Na podstawie danych z SIO, zostało opracowane zestawienie dostępnych kierunków kształcenia w zawodach na poziomie szkół ponadgimnazjalnych. Pełne zestawienie zostało zamieszczone w aneksie. Poniżej przedstawiono ofertę edukacyjną w odniesieniu do grup zawodów w ramach inteligentnych specjalizacji regionu. Zielone pole ze znakiem + oznacza, iż w danym powiecie funkcjonuje podmiot prowadzący kształcenie zawodowe w danym kierunku (na poziomie szkoły zawodowej lub technikum). Pole czerwone ze znakiem - oznacza, iż w powiecie nie ma placówki, która kształci w takim kierunku.

Zrównoważony rozwój energetyczny

Kierunki kształcenia na poziomie wyższym	
Kierunek	Uczelnia
Inżynieria środowiska	Politechnika Świętokrzyska
Budownictwo	Politechnika Świętokrzyska, Wyższa Szkoła Handlowa w Kielcach
Energetyka, elektrotechnika	Politechnika Świętokrzyska
Ochrona środowiska	Uniwersytet im. Jana Kochanowskiego, Wyższa Szkoła Umiejętności Zawodowych w Pińczowie
Mechanika i budowa maszyn	Politechnika Świętokrzyska

Kierunek kształcenia zawodowego	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	konecki	opatowski	ostrowiecki	Pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski	M. Kielce
Elektryk	+	+	-	-	+	+	-	-	-	-	+	+	+	+
Technik elektryk	+	+	-	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	+
Technik energetyk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	+
Technik ochrony środowiska	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+
Technik urządzeń i systemów energii odnawialnej	+	-	+	+	+	-	+	-	-	-	+	+	-	+

Technologie informacyjne i komunikacyjne

Kierunki kształcenia na poziomie wyższym	
Kierunek	Uczelnia
Informatyka	Uniwersytet im. Jana Kochanowskiego, Politechnika Świętokrzyska, Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych

Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze

Kierunek kształcenia zawodowego	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	konecki	m. Kielce	opatowski	Ostrowiecki	pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski
Technik rolnik	-	+	+	-	-	-	-	+	+	+	-	-	-	+
Rolnik	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-
Technik agrobiznesu	-	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ogrodnik	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
Technik ogrodnik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
Zawody związane z mleczarstwem	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wędliniarz	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	+
Zawody związane z obsługą maszyn wykorzystywanych w przetwórstwie spożywczym	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-
Technik mechanizacji rolnictwa	-	+	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-
Technik technologii żywności	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+

Branża targowo-kongresowa

Kierunek kształcenia zawodowego	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	konecki	opatowski	ostrowiecki	Pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski	M. Kielce
Kelner	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+
Technik hotelarstwa	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
Technik żywienia i usług gastronomicznych	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Zasobooszczędne budownictwo

Kierunek kształcenia na poziomie wyższym	
Kierunek	Uczelnia
Inżynieria budowlana, budownictwo	Politechnika Świętokrzyska, Wyższa Szkoła Handlowa w Kielcach

Kierunek kształcenia zawodowego	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	konecki	M. Kielce	opatowski	Ostrowiecki	pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski
Betoniarz-zbrojarz	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-
Zawody związane z montażem izolacji przemysłowych i budowlanych	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cieśla	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dekarz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kamieniarz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-
Technik budownictwa	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+
Technik technologii drewna	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-

Przemysł metalowo-odlewniczy

Kierunek kształcenia na poziomie wyższym	
Kierunek	Uczelnia
Mechatronika	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sandomierzu
Zarządzanie i inżynieria produkcji	Politechnika Świętokrzyska
Mechanika i budowa maszyn	Politechnika Świętokrzyska

Kierunek kształcenia zawodowego	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	konecki	opatowski	ostrowiecki	pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski	M. Kielce
Elektryk	+	+	-	-	+	+	-	-	-	-	+	+	+	+
Ślusarz	-	+	-	-	+	+	+	+	-	-	-	+	+	-
Technik logistyki	+	+	+	-	+	-	+	-	+	+	+	+	+	+
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	-
Technik mechatronik	-	+	-	+	-	+	+	-	-	+	+	+	-	+
Technik spedytor	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
Operator obrabiarek skrawających	-	+	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-	-	-
Zawody związane z automatyką	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lakiernik	-	+	-	+	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+
Inne zawody związane z odlewnictwem: oczyszczanie odlewów, szlifierze odlewów, rdzennicy, wytapiacze, ładowacze wsadu, modelarze odlewniczy)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Turystyka prozdrowotna

Kierunek kształcenia na poziomie wyższym	
Kierunek	Uczelnia
Fizjoterapia	Uniwersytet im. Jana Kochanowskiego, Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych, Wszechnica Świętokrzyska w Kielcach, Świętokrzyska Szkoła Wyższa
Kosmetologia	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sandomierzu, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach Wydział Lekarski i Nauk o Zdrowiu, Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego
Medycyna	Uniwersytet im. Jana Kochanowskiego

Kierunek kształcenia zawodowego	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	konecki	m. Kielce	opatowski	Ostrowiecki	pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski
Kelner	-	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-
Technik hotelarstwa	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-
Technik żywienia i usług gastronomicznych	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Technik masażysta	+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-	-
Technik obsługi turystycznej	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	-

Zestawienie kierunków kształcenia z potrzebami branż, będących inteligentnymi specjalizacjami regionu wskazuje na brak pełnego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców. Są grupy zawodów, w których wskazać można braki w ofercie edukacyjnej województwa świętokrzyskiego:

- W nowoczesnym rolnictwie i przetwórstwie spożywczym (kształcenie na poziomie zasadniczym i technicznym) zauważalny jest **deficyt edukacyjny w zawodach związanych z mleczarstwem oraz obsługą maszyn wykorzystywanych w przetwórstwie spożywczym.**
- W branży **targowo-kongresowej oraz w turystyce prozdrowotnej**, tylko w **mieście Kielce** odbywa się **kształcenie pracowników pomocniczych obsługi hotelowej.**
- W przypadku specjalizacji województwa świętokrzyskiego odnoszącej się do zasobooszczędnego budownictwa, **brak jest oferty edukacyjnej dla zawodów związanych z montażem izolacji budowlanych i przemysłowych.** Deficyt zauważalny jest również w przypadku zawodu **cieśli** (kształcenie tylko w powiecie jędrzejowskim) i **dekarza** oraz **kamieniarza.**

- Analizując ofertę edukacyjną w regionie dla przemysłu metalowo-odlewniczego, wskazać można na **brak kierunków kształcenia w obszarach ściśle związanych z odlewnictwem: oczyszczanie odlewów, szlifierz odlewów, rdzennik, wytapiacz, modelarz odlewniczy, ładowacz wsadu**. Brak też jest oferty kształcenia dla **zawodów związanych z automatyką**.

Wywiady jakościowe z pracodawcami potwierdzają problemy zdiagnozowane również w innych opracowaniach dotyczących rynku pracy. Z perspektywy pracodawców, **absolwenci kierunków kształcenia adekwatnych do zakresu prowadzonej działalności bardzo często nie posiadają umiejętności pozwalających na wykonywanie zawodu**. Na takie problemy wskazywali m.in. przedstawiciele przedsiębiorstw ze specjalizacji turystyka zdrowotna i prozdrowotna w odniesieniu do zawodu fizjoterapeuty. Badani pracodawcy wskazywali również na inny problem w obszarze kształcenia zawodowego. W pierwszym wymiarze dotyczył on **braku kierunków kształcenia związanych m.in. z tradycyjnymi zawodami odlewniczymi oraz hutniczymi oraz braku praktycznej nauki zawodu**. Drugi wymiar problemu odnosi się do wizerunku kształcenia zawodowego, postrzeganego jako ścieżka wybierana przez osoby o niewystarczającym potencjalnie intelektualnym, aby podjąć kształcenie w technikum lub szkole wyższej.

Niewystarczające kompetencje absolwentów szkół i uczelni obrazują poniższe cytaty z wywiadów ze świętokrzyskimi pracodawcami:

Jeśli chodzi o wykształcenie w tych typowo zawodowych, budowlanych zawodach, to tutaj niestety można dostrzec, że coraz mniej takich specjalistów na naszym rynku jest. Nie wiem z czego to wynika? Czy faktycznie z tego, że coraz mniej ludzi decyduje się na takie zawodowe wykształcenie i każdy jednak studia itd., ale brakuje fachowców.

Przychodzi taki absolwent takiej zawodówki po 3 latach, wszyscy są przekonani, że on już po 3 latach – wiedza taka i umiejętności takie – a on tacy nie umie unieść. No to pojawia się pytanie co ci ludzie robią przez te 3 lata? Szkoda ich czasu.

Wiele osób teraz ma dokumenty, skończyły uczelnie, szkoły, mają wyższe wykształcenie. Natomiast bardzo często na etapie rozmowy rekrutacyjnej okazuje się, że kompetencje są dalekie od tego jak powinno być. Wydaje mi się, że poziom nauczania na większości uczelni, często tych prywatnych jest tylko po to, żeby wziąć pieniądze i żeby tych studentów dopchnąć do końca.

Ludzie po budownictwie, którzy przychodzili na rozmowę i nie potrafili obsługiwać AutoCADa. A to był podstawowy wymóg. Oni nawet nie potrafili zrobić prostej kreski w 2D. Zastanawia jaki jest nacisk kładziony? Prawdopodobnie na uczelni kładziony jest nacisk na przedmioty teoretyczne i to oczywiste - merytoryka musi być bardzo ważna, ale też, żeby oni potrafili później to przełożyć na praktykę. Trafiali mi się studenci, którzy chyba kupowali dyplom, bo ja nie wyobrażam sobie, jak oni przeszli przez 5 lat studiów. Oni takich rzeczy nie potrafili zrobić na teście, że jest to trochę przerażające. Więc jak oni pójdą do przyszłej pracy, jeżeli nie potrafią robić takich rzeczy? Wydaje mi się, że w przypadku studiów technicznych to spory nacisk powinien być kładziony jednak rzeczywiście na te praktyczne umiejętności programowe.

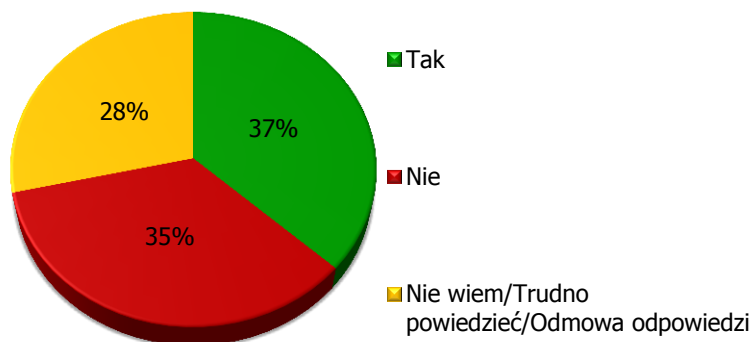
3.2. Analiza planowanych ruchów kadrowych

Planowane ruchy kadrowe do końca roku 2017

Jednym z kluczowych elementów prowadzonego badania było określenie skali planowanych zmian w zatrudnieniu w województwie świętokrzyskim. Zagadnienie to jest istotne, ponieważ faktyczne zapotrzebowanie w obszarze kwalifikacji, weryfikowane jest jedynie w odniesieniu do grupy przedsiębiorstw poszukujących nowych pracowników. Ta grupa wskazuje zapotrzebowanie na konkretne kompetencje i kwalifikacje.

Prowadzona analiza wykazała, że **37% badanych podmiotów planuje zmiany kadrowe** do końca 2017 roku. Zmiany te rozumiane były jako zwiększenie, zmniejszenie lub zmiany struktury zatrudnienia w firmie. Jednocześnie blisko 30% ankietowanych nie było w stanie w momencie prowadzenia badania określić rodzaju planowanych ruchów kadrowych (patrz wykres 8). Zmiany kadrowe świadczą o dynamice świętokrzyskiego rynku pracy.

Wykres 8. Czy pracodawca planuje zmiany kadrowe w firmie do 2017 roku?



Źródło: Badanie własne CATI

Planowane zmiany kadrowe były również analizowane w ujęciu powiatowym. Największą dynamiką w tym obszarze wykazują się firmy z powiatu włoszczowskiego (58%), skarżyskiego (47%) oraz koneckiego (46%).

Brak planowanych zmian związanych z zatrudnianiem/zwalnianiem nowych pracowników najczęściej wskazywany był przez podmioty z powiatu kazimierskiego (55%), powiatu jędrzejowskiego (45%) oraz powiatu opatowskiego (44%) (patrz tabela 6). Przedstawione wyników należy interpretować z pewną dozą ostrożności z uwagi na niewielkie wielkości prób w poszczególnych powiatach.

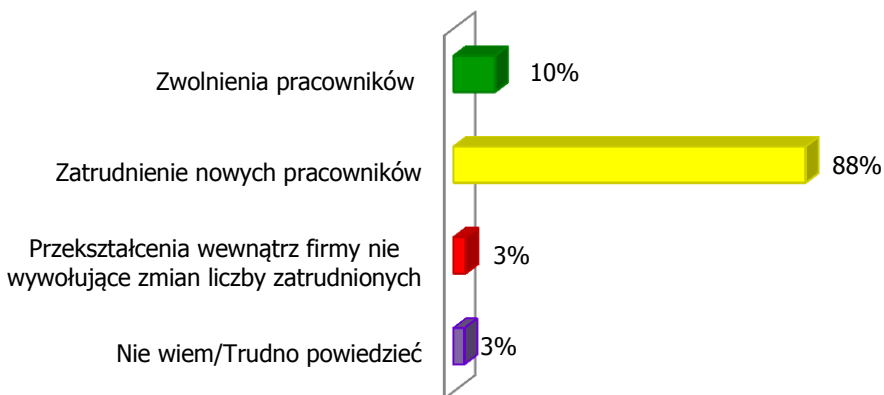
Tabela 6. Planowane zmiany kadrowe w firmie

Powiat	Czy pracodawca planuje zmiany kadrowe w firmie do końca 2017 roku?		
	Tak	Nie	Nie wiem/ Odmowa odpowiedzi
buski	29%	41%	31%
jędrzejowski	33%	45%	22%
kazimierski	20%	55%	25%
kielecki	41%	23%	36%
konecki	46%	21%	32%
m. Kielce	37%	36%	26%
opatowski	22%	44%	33%
ostrowiecki	35%	40%	24%
pińczowski	29%	37%	33%
sandomierski	33%	40%	28%
skarżyski	47%	31%	22%
starachowicki	33%	33%	33%
staszowski	29%	37%	35%
włoszczowski	58%	21%	21%

Źródło: Badanie własne CATI

Kolejne zestawienie wskazuje na stosunkowo pozytywną tendencję w obszarze zatrudnienia. Z grupy badanej, która deklarowała zmiany związane z ruchami kadrowymi – aż 88% pracodawców planuje zatrudnienie nowych pracowników. Zwolnienia pracowników zadeklarowało 10% pracodawców (patrz wykres 9).

Wykres 9. Planowane zmiany zatrudnienia do 2017 roku



Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wyniki badania CATI zostały potwierdzone w wywiadach indywidualnych, których respondenci deklarowali wzrost liczby zatrudnionych w określonym ujęciu czasowym (koniec 2107 roku).

Planujemy zwiększanie zatrudnienia ponieważ już w tym roku mamy przyrost na dwóch wydziałach. (branża metalowo-odlewnicza)

Jeżeli chodzi o zatrudnienie to planujemy zwiększenie zatrudnienia tylko w roli programistów i na to jest największy nacisk. (branża ICT)

Aktualnie już w zasadzie prowadzimy procesy rekrutacyjne na stanowiska asystent projektanta w dziale budowlanym, inżynier mechanik, asystent konstruktora (..) czyli zwiększenie zatrudnienia. (Zrównoważony rozwój energetyczny)

Opinie respondentów dotyczące chęci zatrudnienia nowych pracowników mają swoje odbicie w danych statystycznych prezentowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Zgodnie z wynikami Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności na koniec IV kwartału 2015 roku w województwie świętokrzyskim zatrudnionych było o 19 tys. osób więcej niż rok wcześniej. Wyniki GUS wskazują ponadto, iż w grupie objętej niniejszym badaniem (firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników), na koniec I kwartału 2016 roku w województwie świętokrzyskim zatrudnionych było o 2 556 osób więcej niż na koniec I kwartału 2015 roku.

Pogłębiając analizę w obszarze ruchów kadrowych, przedstawiono zestawienie uwzględniające podział na poszczególne branże, w których działały badane podmioty. Wyniki badania pokazują, że firmy, które najczęściej deklarowały chęć zatrudnienia nowych pracowników (okres do końca 2017 roku), działały w branżach związanych z informacją i komunikacją (sekcja J), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (sekcja M) oraz działalnością związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R). Planowane zwolnienia pracowników najczęściej wskazywane były w ramach branż uwzględniających wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D) oraz działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L).

Tabela 7. Zmiany kadrowe w firmach z podziałem na sekcje PKD

Sekcja PKD	Zwolnienia pracowników	Zatrudnienie nowych pracowników:	Przekształcenia wewnątrz firmy	Nie wiem/Trudno powiedzieć
A	0%	80%	20%	0%
B	0%	50%	25%	25%
C	8%	92%	2%	2%
D	67%	67%	0%	0%
E	11%	78%	0%	11%
F	9%	87%	6%	2%
G	10%	91%	3%	2%
H	7%	93%	0%	0%
I	12%	75%	13%	0%
J	0%	100%	0%	0%
K	17%	83%	0%	0%
L	57%	57%	0%	0%
M	12%	100%	0%	0%
N	10%	90%	0%	10%
P	10%	70%	10%	10%
Q	17%	92%	0%	8%
R	0%	100%	0%	0%
S	17%	83%	0%	0%

Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%

Ankietowani deklarują zatrudnienie 2279 i zwolnienie 230 pracowników do końca 2017 r. Największą liczbę pracowników planują zatrudnić pracodawcy zlokalizowani w Kielcach (694 osoby) oraz z powiatu włoszczowskiego (309 osób). W dalszej kolejności pod względem zwiększenia zatrudnienia są powiaty kielecki (219 osób) i konecki (216 osób).

Jednocześnie najwięcej zwolnień planowanych jest w Kielcach (120 osób) i powiecie kieleckim (20 osób).

Tabela 8. Liczba osób planowanych do zwolnienia i zatrudnienia w firmach w województwie świętokrzyskim

Powiat	Liczba pracowników planowanych do zwolnienia	Liczba osób planowanych do zatrudnienia
buski	1	104
jędrzejowski	7	77
kazimierski	0	15
kielecki	20	219
konecki	15	216
m. Kielce	120	694
opatowski	2	7
ostrowiecki	11	115
pińczowski	0	55
sandomierski	10	111
skarżyski	16	82
starachowicki	15	194
staszowski	5	81
włoszczowski	8	309
Ogółem	230	2279

Źródło: Badanie własne CATI

Analizując powyżej przedstawione wyniki badania ilościowego należy stwierdzić, że planowane ruchy kadrowe mają wymiar jednoznacznie pozytywny. We wszystkich powiatach województwa świętokrzyskiego deklarowane zwiększenie zatrudnienia jest dużo większe niż plany związane ze zwalnianiem pracowników. Sumaryczny wymiar

zatrudnienia w poszczególnych powiatach jest jednak niewielki, stąd obserwowane różnice wynikać mogą z realizowanych większych inwestycji (np. drogowych w powiecie włoszczowskim) i planów zatrudnienia sezonowego.

Powody planowanego zwiększenia lub zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Pogłębiając analizę w zakresie planowanych ruchów kadrowych, zapytano respondentów o najważniejsze powody planowanych zwolnień oraz zwiększenia zatrudnienia. W przypadku zmniejszenia stanu zatrudnienia najczęściej wskazywano na **spadek obrotów firmy (26% odpowiedzi)** oraz **odejście pracowników na emeryturę** ze stanowisk, które nie będą obsadzone nowymi pracownikami **(24% odpowiedzi)**.

Tabela 9. Przyczyny planowanego zmniejszenia stanu zatrudnienia

Powód zwolnień	Procent
Spadek obrotów firmy	26%
Odejście pracowników na emeryturę	24%
Ograniczenie dotychczasowej działalności	11%
Wzrost kosztów zatrudnienia	8%
Zmiana profilu działalności	5%
Koniec umowy na czas określony	5%
Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie	3%
Inne przyczyny	13%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	5%
Ogółem	100%

Źródło: Badanie własne CATI

Plany ankietowanych podmiotów związane ze zwiększeniem zatrudnienia wynikają najczęściej z **poszerzenia dotychczasowej działalności (60% odpowiedzi)** – tabela 10. Poszerzenie działalności firmy jest wskaźnikiem, który świadczyć może o dynamicznym rozwoju badanych podmiotów – co w przyszłości może skutkować

jeszcze większym poziomem zatrudnienia. Wyniki ilościowe zostały również potwierdzone podczas wywiadów indywidualnych z przedsiębiorcami.

Staramy się rozwijać naszą branżę, rozwijać pakiet usług i ich kompleksowość. (Zrównoważony rozwój energetyczny)

Ale planujemy rozszerzyć swoją działalność także na rynki zagraniczne, więc być może będzie taka konieczność, żeby stan zatrudnienia trochę zwiększyć. (zasobooszczędne budownictwo)

W dalszej kolejności respondenci wskazywali na **wzrost obrotów firmy** (15% odpowiedzi). Oba te wymiary (poszerzenie działalności oraz wzrost obrotów) odczytywać można jako wskaźniki poprawiającej się sytuacji gospodarczej w regionie. Pozytywną koniunkturę w sektorze przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim potwierdzają dane Głównego Urzędu Statystycznego. Informacje zgromadzone w Banku Danych Lokalnych wskazują, że przychody uzyskane w 2015 roku przez przedsiębiorstwa w sektorze prywatnym w województwie świętokrzyskim były większe o ponad 556 mln PLN niż uzyskane w roku 2014.

Tabela 10. Powody zwiększenia stanu zatrudnienia

Powód zwiększenia zatrudnienia	Procent
Poszerzenie dotychczasowej działalności	60%
Wzrost obrotów firmy	15%
Uzupełnienie zatrudnienia na zwolnionych stanowiskach	12%
Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie	5%
Zatrudnienie sezonowe	4%
Zmiana profilu działalności	1%
Spadek kosztów zatrudnienia	1%
Inne przyczyny	1%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	1%
Ogółem	100%

Źródło: Badanie własne CATI

Analiza zapotrzebowania na konkretne zawody wykazała, że **największy popyt występuje w przypadku pracowników do prac fizycznych prostych (robotnik budowlany i drogowy, pracownik produkcji)** – badane podmioty planują zatrudnienie 491 takich pracowników do końca 2017 roku (tabela 11). W dalszej kolejności zatrudniani będą elektrycy, elektromonterzy i elektro-energetycy (283 osoby planowane do zatrudnienia w analizowanym przedziale czasowym). Ponadto na zatrudnienie mogą liczyć operatorzy maszyn (np. tokarek, skrawarek, frezarek, obrabiarek, maszyn budowlanych, wózków widłowych) – 244 deklarowane miejsca pracy oraz kierowcy (225 osób planowanych do zatrudnienia do końca 2017 roku).

Tabela 11. Zapotrzebowanie na zawody (powyżej 50 wskazań)

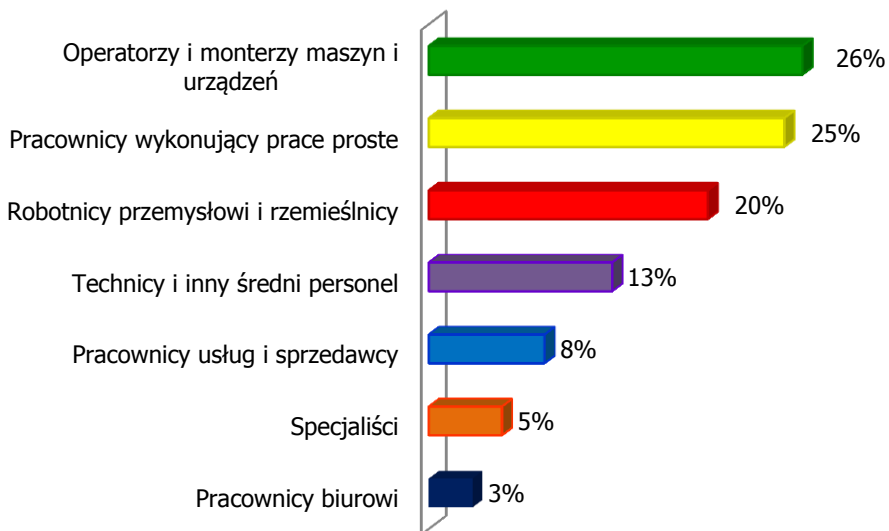
Stanowisko	Liczebność
Pracownicy do prac fizycznych prostych: robotnik budowlany i drogowy, pracownik produkcji	491
Elektryk, elektromonter, elektro-energetyk	283
Operator maszyn (np. tokarek, skrawarek, frezarek, obrabiarek, maszyn budowlanych, wózków widłowych)	244
Kierowca	225
Wyspecjalizowani pracownicy budowlani i remontowi (murarz, cieśla, betoniarz, glazurnik, tynkarz, brukarz, dekarz, betoniarz, hydraulik, etc.)	187
Ślusarz, monter	128
Handlowiec (w tym sprzedawcy i obsługa klienta)	113
Spawacz	99
Dozorca, magazynier	75
Pracownik gastronomii: kucharz, pomoc kuchenna, kelner	62

Źródło: Badanie własne CATI

Agregując uzyskane wyniki do wielkich grup zawodowych według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, zauważyć można, iż największe zapotrzebowanie planowane jest w odniesieniu do *operatorów i monterów maszyn i urządzeń* (26% planowanego zatrudnienia dotyczy tej grupy zawodów) oraz *pracowników wykonujących prace proste* (25% planowanego zatrudnienia) – wykres 10. Uwagę zwraca duże zapotrzebowanie wśród badanych podmiotów na pracowników wykonujących prace

proste. W tych zawodach pracownika poszukiwać będzie średnio co druga firma (562 planowanych do zatrudnienia pracowników na 1001 badanych podmiotów). Wynik ten wskazuje, że w strukturze zapotrzebowania na zawody w województwie świętokrzyskim niepokojąco duży udział mają zawody charakterystyczne dla aktywności mało wyspecjalizowanej, natomiast zapotrzebowanie na specjalistów pozostaje niewielkie.

Wykres 10. Udział poszczególnych wielkich grup zawodowych (KZIS) w całości zapotrzebowania na pracowników



Źródło: Badanie własne CATI

Przeprowadzona analiza popytu na pracę w układzie terytorialnym wykazała, że największe zapotrzebowanie na operatorów oraz monterów maszyn i urządzeń występuje w Kielcach i powiecie kieleckim. Technicy i inny średni personel poszukiwani są w powiecie włoszczowskim oraz w Kielcach. Z kolei robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy znajdują zatrudnienie głównie w Kielcach i na terenie powiatu kieleckiego. Pracownicy przy pracach prostych są poszukiwani w Kielcach, powiecie starachowickim, powiecie włoszczowskim (patrz tabela 12).

Tabela 12. Zapotrzebowanie na pracowników według wielkich grup zawodowych (KZiS) w poszczególnych powiatach

	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Technicy i inny średni personel	Pracownicy usług i sprzedawcy	Specjaliści	Pracownicy biurowi	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	SUMA
buski	36	55	5	1	2	2	3	0	104
jędrzejowski	2	11	39	8	13	0	4	0	77
kazimierski	1	0	13	0	0	0	0	1	15
kielecki	107	23	52	4	20	11	2	0	219
konecki	76	64	42	0	17	12	5	0	216
m. Kielce	174	147	168	56	50	64	33	2	694
opatowski	2	0	3	0	1	0	1	0	7
ostrowiecki	44	22	20	10	7	11	1	0	115
pińczowski	18	0	37	0	0	0	0	0	55
sandomierski	53	37	3	0	14	0	4	0	111
skarżyski	19	6	22	4	16	3	12	0	82
starachowicki	49	98	23	0	15	4	5	0	194
staszowski	9	25	17	10	20	0	0	0	81
włoszczowski	7	80	2	200	10	10	0	0	309
SUMA	597	568	446	293	185	117	70	3	2279

Źródło: Badanie własne CATI

3.3. Analiza strategii rekrutacji

W ramach badania analizowane były strategie rekrutacji stosowane przez pracodawców z województwa świętokrzyskiego. Weryfikowane były poszczególne etapy procesu rekrutacji: sposób przekazywania informacji o naborze na wolne stanowisko pracy, proces naboru kandydatów, weryfikacja kandydatów oraz wybór pracownika. Analiza pierwszego etapu rekrutacji obejmowała najczęściej stosowane sposoby informowania o naborze oraz ocenę skuteczności tych sposobów. Proces wyboru kandydatów badany był w odniesieniu do problemów związanych ze znalezieniem odpowiednich pracowników oraz istotności cech kandydatów, które są brane pod uwagę podczas rekrutacji.

Sposoby rekrutacji – ocena skuteczności

Najczęściej stosowanym sposobem przekazywania informacji o prowadzonym naborze kandydatów było udostępnienie ofert pracy w urzędzie pracy (55% badanych firm, które prowadziły nabór, korzystało z usług UP) **oraz zamieszczanie ogłoszeń na portalach internetowych** (45% naborów prowadzonych w grupie badanej) – patrz tabela 13. Warto zwrócić uwagę, że **niemal 1/3 pracodawców objętych badaniem, poszukiwało pracowników korzystając z polecenia znajomych lub rodziny**. Taki sposób przekazywania informacji o naborze może świadczyć o tym, że dla pracodawców z regionu polecenie znajomych jest istotną częścią rekrutacji. Opinie pracodawców uzyskane podczas wywiadów pogłębionych wskazują, że taki sposób rekrutacji jest stosowany i wynika z chęci pozyskania pracownika uczciwego i zaangażowanego w pracę, przy jednoczesnej możliwości przygotowania go do wykonywania zawodu w miejscu pracy. Taki sposób rekrutacji nie sprawdza się, kiedy nabór dotyczy specjalistycznych stanowisk pracy, wymagających wykształcenia w określonym kierunku oraz doświadczenia. W przypadku doświadczonych specjalistów krąg rodziny i znajomych jest najwyraźniej zbyt wąski, aby mógł spełnić rolę swoistej sieci rekrutacyjnej.

Tabela 13. Sposoby ogłaszania o naborze kandydatów na wolne stanowisko pracy

Sposoby rekrutacji	Liczebność	Procent
Korzystanie z usług urzędów pracy	553	55%
Ogłoszenia na portalach internetowych	446	45%
Polecenie przez znajomych/rodzinę	326	33%
Ogłoszenia prasowe, radiowe	317	32%
Potencjalni pracownicy sami się zgłaszają	71	7%
Ogłoszenia w miejscach publicznych	23	2%
Współpraca z uczelniami/szkołami	9	1%
Inne	32	3%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	40	4%

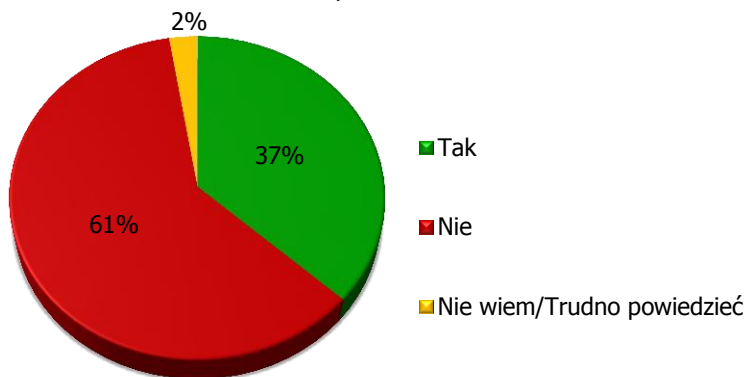
Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wyniki badania analizowane były podczas Panelu Ekspertów. Jedną z omawianych kwestii była skuteczność najczęściej stosowanych sposobów rekrutacji. Spośród dwóch najczęściej stosowanych sposobów poszukiwania pracownika (wskazywanych w badaniu CATI), uczestnicy Panelu jako **zdecydowanie skuteczniejsze uznali umieszczanie ogłoszeń na portalach internetowych**. Zdaniem zarówno pracodawców, jak i przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu uczestniczących w Panelu, **skuteczność współpracy z urzędami pracy na etapie poszukiwania pracowników jest niska**. Nie chodzi tu o sposób funkcjonowania urzędów pracy, ale o potencjał zawodowy osób bezrobotnych figurujących w rejestrach. Kandydaci zgłaszający się za pośrednictwem urzędów pracy, w opinii ekspertów posiadają zazwyczaj niskie kwalifikacje. Osoby z wysokimi kwalifikacjami są poszukiwane na rynku pracy i nie mają potrzeby rejestracji w urzędzie pracy. Innym zgłaszanym problemem, jaki wiąże się z pozyskiwaniem pracowników za pośrednictwem UP, jest brak chęci do podjęcia aktywności zawodowej kandydatów skierowanych przez urząd oraz ich niskie zaangażowanie w pracę po zatrudnieniu.

Problemy rekrutacyjne przedsiębiorstw

Niemal 37% pracodawców w województwie świętokrzyskim miało problemy z rekrutacją nowych pracowników (patrz wykres 11). Świadczy to o dużych niedopasowaniach na rynku pracy oraz niewykorzystanym potencjale zatrudnienia w regionie.

Wykres 11. Czy miał/a P/P dotychczas jakiegokolwiek problemy z rekrutacją nowych pracowników na określone stanowiska/zawody?



Źródło: Badanie własne CATI

Problemy z pozyskaniem odpowiednich kandydatów zgłaszane były najczęściej w powiecie włoszczowskim (53%) oraz w powiecie koneckim (52%) – tabela 14.

Tabela 14. Czy miał/a P/P dotychczas jakiegokolwiek problemy z rekrutacją nowych pracowników na określone stanowiska/zawody?

Powiat	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Ogółem
buski	31%	67%	2%	100%
jędrzejowski	33%	62%	5%	100%
kazimierski	40%	60%	0%	100%
kielecki	36%	63%	1%	100%
konecki	52%	43%	5%	100%
m.Kielce	36%	61%	3%	100%
opatowski	44%	56%	0%	100%
ostrowiecki	34%	63%	3%	100%
pińczowski	33%	67%	0%	100%
sandomierski	38%	59%	3%	100%
skarżyski	31%	65%	4%	100%
starachowicki	33%	67%	0%	100%
staszowski	39%	61%	0%	100%
włoszczowski	53%	42%	5%	100%
Ogółem	37%	61%	2%	100%

Źródło: Badanie własne CATI

W kontekście tak wysokiego odsetka zgłaszanych problemów podczas rekrutacji pracowników i wagi tego zjawiska, istotne jest poznanie jego przyczyn. Pracodawcy objęci badaniem poproszeni zostali o wskazanie przyczyn pojawiających się problemów na etapie rekrutacji.

Tabela 15. Przyczyny problemów na etapie rekrutacji

Odpowiedzi	%
Zgłosili się kandydaci, ale nie spełniali oczekiwań	77%
Nie zgłosił się żaden kandydat	34%
Zgłosili się odpowiedni kandydaci, ale nie odpowiadały im zaproponowane warunki pracy	8%
Inne	1%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	1%

Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Z zebranych danych wynika, że **najczęstszą przyczyną problemów podczas rekrutacji pracowników było niespełnienie oczekiwań pracodawców** (77% odpowiedzi) – patrz tabela 15. Kandydaci, którzy odpowiedzieli na ofertę pracy nie spełniali określonych w ogłoszeniu wymogów. Drugą najczęściej wskazywaną przyczyną problemów na etapie rekrutacji był brak zainteresowania daną ofertą pracy (34% odpowiedzi). W tym przypadku - dość wysoki odsetek wskazań wynikać może z jednej strony z niewłaściwie prowadzonego procesu rekrutacyjnego, z drugiej zaś - z rzeczywistego braku odpowiednich kandydatów, którzy posiadali wymagane kwalifikacje. Teza ta została potwierdzona podczas wywiadów indywidualnych oraz podczas Panelu Ekspertów.

Jeżeli chcę pozyskać osobę na te szczeble wyższe, z kompetencjami bardzo konkretnymi, to na rynku bezrobotnych takich osób nie ma. Jak mam znaleźć i tutaj zasilić swój zespół osobą kompetentną i wykształconą, to niestety muszę pozyskiwać taką osobę, no z innych firm.

Osoby z kompetencjami pracę mają. Mają pracę i jeśli ktoś jest w rejestrze bezrobotnych to mam wrażenie, że z wyboru. Bardzo często mamy takie przypadki, że jeżeli puszczamy ogłoszenie, bezrobotny dostaje skierowanie, to nie pyta, czy jest praca, tylko czy może mi Pan podpisać. Czyli tak naprawdę on nie szuka.

U nas znajomość rysunku technicznego to podstawa. Po studiach nie umieją czytać rysunku, po renomowanej uczelni. Zdarzają się takie osoby, w co było nam trudno uwierzyć - nie potrafią zrobić rzutu pudełka zapalek. Na stanowiskach technicznych i robotniczych osoby potrafią zrobić taki rzut i lepiej sobie radzą, od osób z wyższym wykształceniem. To jest przerażające, bo ten system edukacji w Polsce jest bardzo teoretyczny, a mało praktyczny.

W grupie badanej, która deklarowała problemy podczas rekrutacji związane z tym, że kandydaci nie spełnili ich oczekiwań - **najczęściej wskazywano na brak lub**

nieadekwatność kompetencji i umiejętności potencjalnych pracowników
(57% odpowiedzi) – wykres 12.

Wykres 12. Powody niespełnienia przez kandydatów oczekiwań pracodawców



Źródło: Badanie własne CATI

Przedsiębiorcy objęci badaniem wymieniali stanowiska, w przypadku których wystąpiły problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Wyniki wskazują, że **13% pracodawców, którzy mieli problemy na etapie rekrutacji, poszukiwało pracowników do prac prostych** – patrz tabela 16. Wynik ten jest zastanawiający ze względu na to, iż w strukturze bezrobocia województwa świętokrzyskiego wysoki udział (ok. 30%) mają osoby bez kwalifikacji lub z niskimi kwalifikacjami, a więc osoby mogące skorzystać z oferty dla pracowników przy pracach prostych. Zgromadzone dane sygnalizują więc, że przyczyna problemów nie leży wyłącznie po stronie podażowej, lecz również po popytowej rynku. Uwaga kieruje się zatem na nieodpowiedni sposób prowadzenia rekrutacji oraz oferowane kandydatom nieatrakcyjne warunki zatrudnienia. Pierwszą interpretację potwierdzają wyniki badania, z których wynika, że około 1/3 pracodawców nie prowadzi ustrukturyzowanego procesu naboru pracowników, opierając się na poleceniach rodziny i znajomych. Drugi wniosek potwierdzany był przez uczestników Panelu

Ekspertów, którzy upatrywali problemów rekrutacyjnych w niskich płacach w sektorze przedsiębiorstw w regionie, co - w przypadku osób wysoko wykwalifikowanych - powoduje ich odpływ z regionu, a w przypadku osób nisko wykwalifikowanych - niechęć do podjęcia pracy (postawa "nie oplaca mi się") i świadomy wybór stanu bezrobocia.

Tabela 16. Stanowiska, w przypadku których wystąpiły problemy podczas rekrutacji (5 i więcej wskazań)

Stanowisko	%
Pracownicy do prac fizycznych prostych	13%
Kierowca	9%
Elektryk, energetyk	7%
Handlowiec, marketingowiec	6%
Piekarz, cukiernik	5%
Spawacz	5%
Sprzedawca	5%
Operator obrabiarki (frezarka, tokarka)	4%
Mechanik	3%
Kucharz	3%
Monter	3%
Nauczyciel	3%
Murarz, glazurnik, tynkarz	2%
Stolarz	2%
Szwaczka	2%
Ślusarz	2%
Kamieniarz, brukarz	2%
Odlewnik, formierz, rdzeniarz	2%
Programista, grafik komputerowy	2%
Księgowy	2%
Pracownik biurowy	2%
Operator innych maszyn	1%
Operator wózka jezdniowego	1%

Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

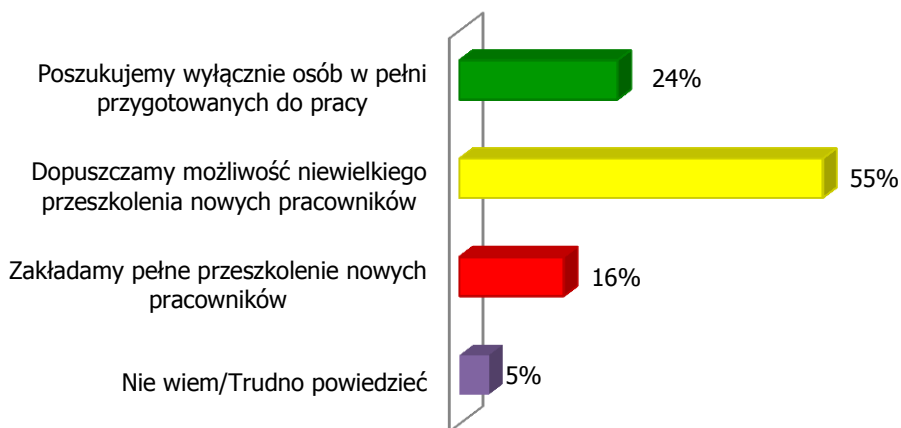
Waga kwalifikacji, kompetencji oraz doświadczenie zawodowego w procesach rekrutacji

Uszczegóławiając zagadnienia związane z procesem rekrutacji pracowników, poproszono respondentów badania ilościowego o określenie stosowanych przez nich

strategii rekrutacyjnych. **Ponad połowa badanych (55% odpowiedzi) dopuszcza możliwość objęcia nowych pracowników pakietem podstawowych szkoleń.**

Dla ¼ ankietowanych ważne jest znalezienie pracownika, który od początku nowej pracy będzie gotowy do wykonywania obowiązków zawodowych. Wśród badanej grupy, mniej niż 1/5 respondentów zadeklarowała, że nowy pracownik zostanie objęty pełnym pakietem wymaganych szkoleń.

Wykres 13. Strategie rekrutacyjne w kontekście doświadczenia kandydatów

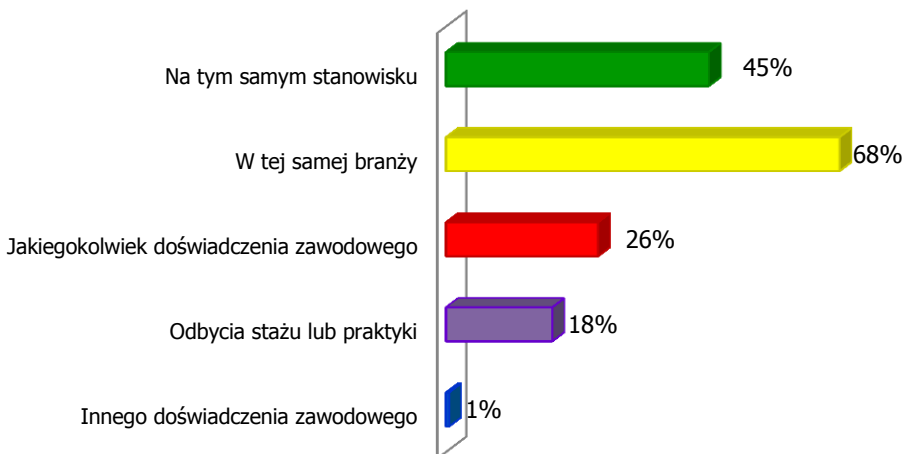


Źródło: Badanie własne CATI

Prowadzona analiza odnosiła się również do zagadnienia związanego z doświadczeniem zawodowym, jakiego oczekują na etapie rekrutacji przedstawiciele świętokrzyskich przedsiębiorstw. Spośród całej badanej próby **202 respondentów (20%) udzieliło odpowiedzi, że na etapie rekrutacji nie wymagają żadnego doświadczenia zawodowego**, a 37 (4%) nie było w stanie udzielić odpowiedzi na zadane pytanie. Wskazuje to na stosunkowo wysoką wagę posiadanego doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy, ponieważ aż 76% respondentów deklarowało, że na etapie rekrutacji wymaga doświadczenia zawodowego u potencjalnych pracowników. Poniższe zestawienie (wykres 14), uwzględniające odpowiedzi tylko tej grupy respondentów, która na etapie rekrutacji wymaga jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego,

wskazuje, że **najbardziej pożądanym jest posiadanie doświadczenia w tej samej branży** (68% odpowiedzi). Drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią było posiadanie doświadczenia na tym samym stanowisku (45% odpowiedzi).

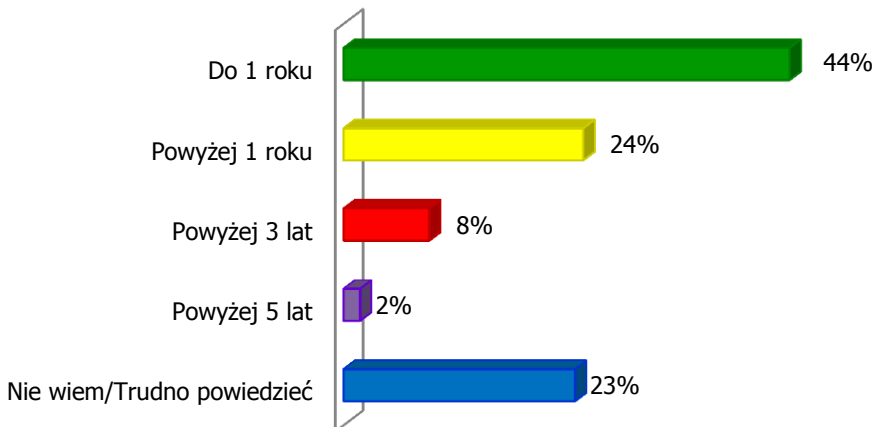
Wykres 14. Rodzaj doświadczenia wymaganego na etapie rekrutacji



Źródło: Badanie własne CATI

Respondenci, dla których ważne jest jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe zatrudnianych pracowników wskazali, że **oczekują doświadczenia – do 1 roku (44% odpowiedzi)** – wykres 15. Blisko ¼ ankieterowanych wymaga praktyki powyżej 1 roku. Tylko 2% pracodawców oczekuje od pracowników ponad 5 letniej aktywności zawodowej. Uzyskane wyniki są spójne z wcześniej opisywanymi zestawieniami. Pracodawcy z województwa świętokrzyskiego rekrutują osoby posiadające stosunkowo niedługie doświadczenie zawodowe i są gotowi do objęcia nowozatrudnionych szkoleniami, ale w niewielkim zakresie, pozwalającym na stosunkowo szybkie wdrożenie się w nowe obowiązki.

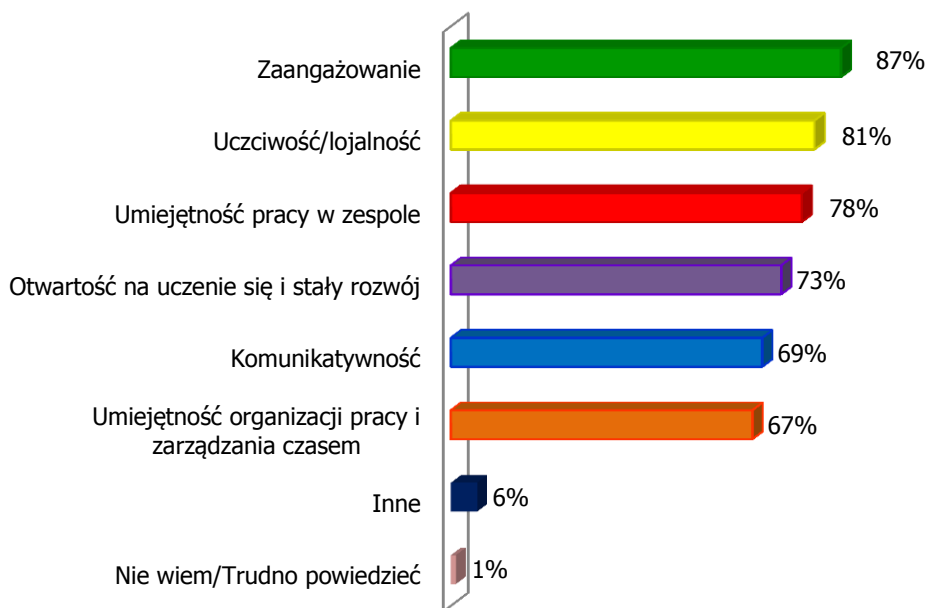
Wykres 15. Wymiar czasowy doświadczenia wymaganego na etapie rekrutacji



Źródło: Badanie własne CATI

Rekrutacja jest procesem stosunkowo złożonym, na który składa się wiele etapów. W dalszej części analizy uwzględniono wagę posiadanych kompetencji na etapie rekrutacji. **Pracodawcy z regionu świętokrzyskiego w pierwszej kolejności oczekują zaangażowania w pracę nowych pracowników (87% odpowiedzi)** – wykres 16. Równie ważne jest, aby pracownicy byli w stosunku do pracodawcy uczciwi i lojalni (81% odpowiedzi). Umiejętność pracy w zespole (78% odpowiedzi) oraz otwartość na uczenie się (73% odpowiedzi) to kolejne kompetencje, których oczekują pracodawcy. Wyniki wskazują, że jedną z najczęściej poszukiwanych cech pracownika jest uczciwość. Należy jednocześnie zaznaczyć, że tego rodzaju kompetencje są trudne bądź wręcz niemożliwe do zweryfikowania na etapie rekrutacji. Większość z nich ujawnia się dopiero w toku pracy.

Wykres 16. Kompetencje kluczowe



Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Waga poszczególnych rodzajów kompetencji z perspektywy pracodawców jest zróżnicowana ze względu na branżę działalności (patrz tabele na następnych stronach). *Zaangażowanie*, najbardziej poszukiwana cecha kandydatów, szczególnie istotna okazała się w branżach związanych z dostawą energii oraz działalnością finansową. W działalności finansowej, ale również w branży informacyjno-komunikacyjnej szczególnie istotna była kolejna z poszukiwanych cech, jaką jest *uczciwość i lojalność*. *Praca zespołowa* ważna była w branży profesjonalnej, naukowej i finansowej.

Tabela 17. Kompetencje kluczowe w poszczególnych branżach (w podziale na Sekcje PKD – Sekcje A-F)

Seksja ⁸	Kompetencje							
	Komunikatywność	Zaangażowanie	Umiejętność pracy w zespole	Uczciwość/ lojalność	Umiejętność organizacji pracy i zarządzania czasem	Otwartość na uczenie się i stały rozwój	Inne	Nie wiem/Trudno powiedzieć
	%	%	%	%	%	%	%	%
A	69%	81%	75%	81%	62%	62%	0%	6%
B	69%	92%	77%	92%	61%	69%	8%	8%
C	60%	84%	76%	76%	64%	75%	6%	1%
D	100%	100%	71%	100%	86%	100%	0%	0%
E	85%	85%	88%	82%	82%	85%	3%	0%
F	53%	87%	83%	73%	60%	68%	6%	1%

Źródło: Badanie własne CATI, Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

⁸Seksja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

Seksja B - Górnictwo i wydobywanie

Seksja C - Przetwórstwo przemysłowe

Seksja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

Seksja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

Seksja F - Budownictwo

Tabela 18.Kompetencje kluczowe w poszczególnych branżach (w podziale na Sekcje PKD – Sekcje G-L)

Seksja ⁹	Kompetencje							
	Komunikatywność	Zaangażowanie	Umiejętność pracy w zespole	Uczciwość/ lojalność	Umiejętność organizacji pracy i zarządzania czasem	Otwartość na uczenie się i stały rozwój	Inne	Nie wiem/ Trudno powiedzieć
	%	%	%	%	%	%	%	%
G	71%	84%	76%	86%	70%	71%	4%	1%
H	71%	74%	61%	87%	71%	74%	13%	0%
I	79%	93%	86%	82%	68%	64%	11%	0%
J	80%	87%	80%	93%	73%	87%	7%	0%
K	95%	100%	90%	100%	85%	85%	5%	0%
L	77%	77%	77%	83%	70%	63%	3%	7%

Źródło: Badanie własne CATI, Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

⁹Seksja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Seksja H - Transport i gospodarka magazynowa

Seksja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Seksja J - Informacja i komunikacja

Seksja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Seksja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości

Tabela 19.Kompetencje kluczowe w poszczególnych branżach (w podziale na Sekcje PKD – Sekcje M-S)

Seksja ¹⁰	Kompetencje							
	Komunikatywność	Zaangażowanie	Umiejętność pracy w zespole	Uczciwość/ lojalność	Umiejętność organizacji pracy i zarządzania czasem	Otwartość na uczenie się i stały rozwój	Inne	Nie wiem/ Trudno powiedzieć
	%	%	%	%	%	%	%	%
M	83%	93%	90%	90%	77%	87%	7%	0%
N	75%	75%	68%	82%	61%	68%	18%	0%
P	92%	90%	80%	80%	72%	78%	4%	2%
Q	91%	82%	64%	82%	64%	68%	23%	0%
R	83%	90%	86%	79%	62%	72%	17%	0%
S	83%	83%	74%	78%	65%	70%	13%	0%

Źródło: Badanie własne CATI, Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

¹⁰ Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

Sekcja P - Edukacja

Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

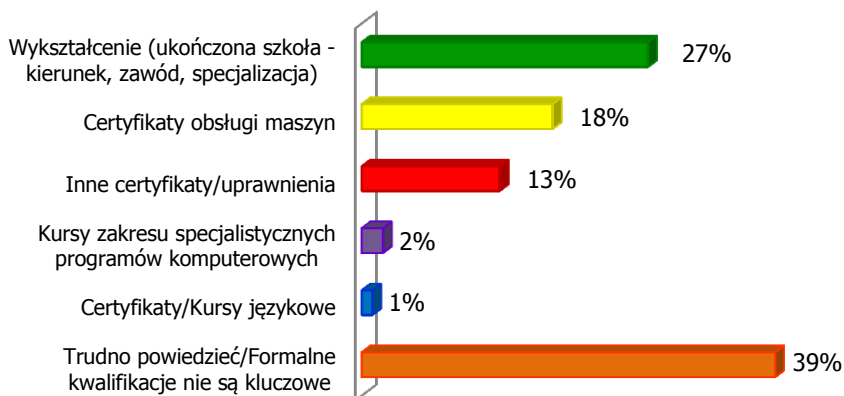
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją

Sekcja S - Pozostała działalność usługowa

W ramach badania analizowana była waga poszczególnych kwalifikacji, istotnych z perspektywy pracodawcy. Kwalifikacje w ramach niniejszego badania rozumiane były jako formalny wynik (certyfikat, dyplom lub tytuł) procesu uczenia się uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ stwierdza, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się, zgodne z określonymi standardami i/lub posiada odpowiednie kompetencje do wykonywania pracy w określonym zawodzie. Kwalifikacje są potwierdzeniem oficjalnego uznania wartości efektów uczenia się na rynku pracy oraz w dziedzinie kształcenia i szkolenia. Kwalifikacje mogą dawać prawo do wykonywania konkretnego zawodu¹¹.

Najbardziej istotną kwalifikacją było wykształcenie kandydatów i wskazywane było jako kluczowe przez ponad 27% pracodawców (44% spośród tych, dla których kwalifikacje mają znaczenie w procesie rekrutacji i są w stanie sprecyzować swoje preferencje) – patrz wykres 17. Dużą wagę miały również certyfikaty obsługi maszyn, które istotne były dla 18% pracodawców (29% pracodawców, którzy sprecyzowali swoje potrzeby w obszarze kompetencji).

Wykres 17. Kwalifikacje kluczowe



Źródło: Badanie własne CATI

¹¹ CEDEFOP. *Terminologia europejskiej polityki w dziedzinie edukacji i szkoleń. Wybór 130 najważniejszych terminów*. Luxemburg, 2014

W przypadku wymogów związanych z wykształceniem, pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie w obszarze wykształcenia pedagogicznego (15%) i ekonomicznego (13%) – patrz tabela poniżej. Spośród certyfikatów obsługi urządzeń najczęściej wskazywano prawo jazdy odpowiedniej kategorii (wraz z uprawnieniami) oraz obsługę wózków widłowych (tabela 20).

Tabela 20. Wymagane wykształcenie (powyżej 5 wskazań)

Kierunek wykształcenia	%
pedagogiczne, w tym opiekuńcze	15%
ekonomiczne, w tym rachunkowość i handel	13%
budowlane	6%
gastronomiczne, w tym kucharz, piekarz i cukiernik	6%
medyczne i farmaceutyczne	6%
elektryczne, elektrotechniczne	4%
wyższe (bez konkretnego kierunku)	4%
mechaniczne	3%
ślusarz, spawacz, obsługa obrabiarek	2%
średnie ogólnokształcące	2%
leśne	2%
bez wskazania kierunku	18%

Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Tabela 21. Wymagane certyfikaty obsługi maszyn (powyżej 5 wskazań)

Rodzaje maszyn i urządzeń	%
samochody i ciężarówki wraz z uprawnieniami	24%
wózki widłowe	20%
koparki, ładowarki	12%
maszyny budowlane	13%
obrabiarki	8%
inne	14%

Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Branża wyrażona sekcją PKD, w której działa podmiot także istotnie różnicuje, zapotrzebowanie przedsiębiorców na określone certyfikaty – patrz tabele na następnych stronach. Punktem wspólnym w przypadku wszystkich sekcji jest to, że w żadnej z nich nie dominowały certyfikaty związane ze znajomością języków obcych i programów komputerowych. Wykształcenie było najczęściej wskazywane jako kluczowe w sekcjach P, K, Q, S, R, M,A, I oraz E, natomiast certyfikaty obsługi maszyn w sekcjach H,B,F,C. Pracodawcy dla których określone kwalifikacje nie były istotne lub nie byli w stanie wskazać konkretnych potrzeb działali najczęściej w sekcjach I, J i C.

Tabela 22. Kwalifikacje w poszczególnych branżach(w podziale na Sekcje PKD – Sekcje A-F)

Sekcje 12	Certyfikaty obsługi maszyn	Kursy z zakresu specjalistycznych programów komputerowych	Certyfikaty/ Kursy językowe	Inne certyfikaty/upraw nienia	Wykształcenie (ukończona szkoła - kierunek, zawód, specjalizacja)	Inne kwalifikacje	Trudno powiedzieć/Form alne kwalifikacje nie są kluczowe	Ogółem
A	7%	0%	0%	7%	46%	0%	40%	100%
B	39%	0%	0%	23%	23%	0%	15%	100%
C	21%	0%	1%	13%	19%	1%	45%	100%
D	14%	0%	0%	57%	0%	0%	29%	100%
E	21%	3%	0%	23%	35%	0%	18%	100%
F	29%	1%	0%	17%	14%	0%	39%	100%

Źródło: Badanie własne CATI

¹²Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie

Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe

Sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

Sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

Sekcja F - Budownictwo

Tabela 23. Kwalifikacje w poszczególnych branżach (w podziale na Sekcje PKD – Sekcje G-L)

Sekcje 13	Certyfikaty obsługi maszyn	Kursy z zakresu specjalistycznych programów komputerowych	Certyfikaty/ Kursy językowe	Inne certyfikaty/ uprawnienia	Wykształcenie (ukończona szkoła - kierunek, zawód, specjalizacja)	Inne kwalifikacje	Trudno powiedzieć/ Formalne kwalifikacje nie są kluczowe	Ogółem
G	21%	2%	1%	8%	24%	0%	44%	100%
H	55%	0%	6%	10%	3%	0%	26%	100%
I	0%	0%	0%	0%	39%	4%	57%	100%
J	0%	20%	0%	13%	20%	0%	47%	100%
K	5%	10%	0%	5%	60%	0%	20%	100%
L	3%	7%	3%	33%	17%	0%	37%	100%

Źródło: Badanie własne CATI

¹³Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa

Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Sekcja J - Informacja i komunikacja

Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości

Tabela 24. Kwalifikacje w poszczególnych branżach (w podziale na Sekcje PKD – Sekcje M-S)

Sekcje ¹⁴	Certyfikaty obsługi maszyn	Kursy z zakresu specjalistycznych programów komputerowych	Certyfikaty/ Kursy językowe	Inne certyfikaty/ uprawnienia	Wykształcenie (ukończona szkoła - kierunek, zawód, specjalizacja)	Inne kwalifikacje	Trudno powiedzieć/ Formalne kwalifikacje nie są kluczowe	Ogółem
M	3 %	0%	0%	17%	50%	0%	30%	100%
N	18%	0%	0%	25%	21%	0%	36%	100%
P	0%	4%	4%	0%	66%	0%	26%	100%
Q	0%	0%	4%	14%	59%	0%	23%	100%
R	3%	3%	0%	10%	52%	0%	31%	100%
S	1%	4%	4%	4%	57%	0%	30%	100%

Źródło: Badanie własne CATI

¹⁴Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

Sekcja P - Edukacja

Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją

Sekcja S - Pozostała działalność usługowa

3.4. Analiza postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich

Kompetencje i kwalifikacje pracowników świątokrzyskich przedsiębiorstw

Przeprowadzone badanie uwzględniało kwestie inwestowania w zasoby ludzkie świątokrzyskich przedsiębiorstw. Punktem wyjścia analiz w tym obszarze była weryfikacja posiadanych oraz deficytowych kompetencji i kwalifikacji pracowniczych. W przypadku cech zaliczanych do kompetencji, pracodawcy wskazywali, że ich pracownicy posiadają je na odpowiednim poziomie – patrz tabela 25. Najczęściej wskazywaną cechą, którą pracownicy charakteryzują się w stopniu niewystarczającym lub nie w pełni wystarczającym było zaangażowanie (ok. 13% takich wskazań).

Tabela 25. Kompetencje posiadane przez pracowników

Rodzaj kompetencji	niewystarczające	nie w pełni wystarczające	wystarczające	Nie wiem/ Trudno powiedzieć	Ogółem
Zaangażowanie	1%	12%	84%	3%	100%
Umiejętność pracy w zespole	0%	10%	87%	3%	100%
Uczciwość/lojalność	1%	10%	86%	3%	100%
Umiejętność organizacji pracy i zarządzania czasem	1%	10%	86%	3%	100%
Otwartość na uczenie się i stały rozwój	1%	11%	85%	3%	100%
Inne	7%	11%	76%	6%	100%

Źródło: Badanie własne CATI

Zaangażowanie oraz uczciwość/lojalność były również cechami, na które często wskazywali respondenci wywiadów indywidualnych.

Chcielibyśmy, żeby osoby się angażowały już od pierwszego dnia pracy i to najszybciej widać.

Zaangażowanie w rozwój całej firmy, czyli w takie ogólne dobro. Utożsamienie się i identyfikacja z firmą i z branżą. Aktywność i wychodzenie z inicjatywą, własna inwencja. Otwartość na nowe pomysły w każdej dziedzinie. Chęć do rozwoju i pogłębiania swojej wiedzy w branży i na każdym stanowisku pracy.

W przypadku kwalifikacji, odpowiedzi respondentów nie były już tak jednoznaczne. Szczególny deficyt w tym obszarze wskazywany był w odniesieniu do kwalifikacji związanych z obsługą oprogramowania komputerowego – niemal 40% pracodawców wskazywało, że kwalifikacje w tym obszarze nie są w pełni wystarczające – tabela 27. W przypadku zawodów związanych z informatyką, zwłaszcza programowaniem, niedobór kadr jest ewidentny. Nie do wszystkich pracodawców trafiają więc najwyższej klasy specjaliści, większość zatrudnia osoby z umiarkowanym zasobem wiedzy i umiejętności, co skutkuje oceną kwalifikacji widoczną we wskazanych wyżej wynikach badania.

Konkurencja, obserwujemy bardzo dużą migrację programistów. Programiści są w tym momencie najbardziej poszukiwanymi pracownikami.

Ponadto szkolenia ze specjalistycznych rozwiązań informatycznych są kosztowne i stanowią istotny wydatek, na który firma nie zawsze może sobie pozwolić.

Również takie szkolenia z oprogramowania specjalistycznego do analiz hydraulicznych i hydrotechnicznych - zakup tego sprzętu był bardzo drogi, a szkolenia to już w ogóle kilkutyśięczne koszty.

W opinii około 1/3 respondentów znajomość języków obcych jest niewystarczająca.

Tabela 26. Kwalifikacje posiadane przez pracowników

Rodzaj kwalifikacji	niewystarczające	nie w pełni wystarczające	wystarczające	Nie wiem/Trudno powiedzieć	Ogółem
Wykształcenie	2%	6%	92%	0%	100%
Inne certyfikaty	1%	9%	90%	0%	100%
Certyfikaty obsługi maszyn	0%	12%	87%	1%	100%
Kursy z programów komputerowych	0%	38%	62%	0%	100%
Kursy, certyfikaty językowe	0%	33%	66%	0%	100%

Źródło: Badanie własne CATI

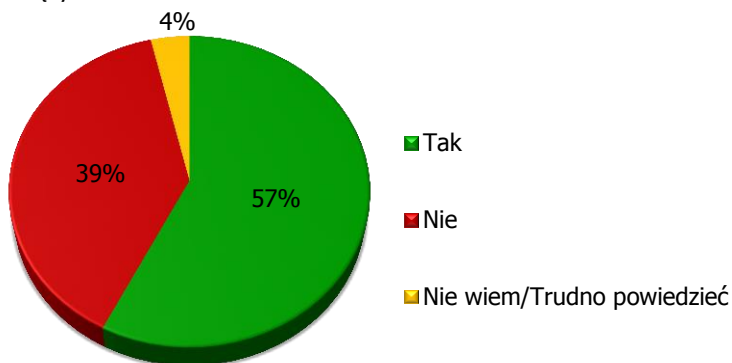
Problem ten zgłaszany był również podczas wywiadów z pracodawcami.

Zaobserwowaliśmy, że w naszym województwie jest niski poziom znajomości języka angielskiego i nie chodzi tu o słownictwo branżowe. Mimo, że jest to język uczony już od 1 klasy szkoły podstawowej, to osoby po studiach nie umieją posługiwać się tym językiem, nawet na zasadzie napisania maila, czy odebrania telefonu. W dziale eksportu jest to podstawowy język komunikacji z klientem.

Aktualne potrzeby i plany szkoleniowe pracodawców

Pracodawcy w województwie świętokrzyskim chętnie korzystali z uzupełniania kompetencji i kwalifikacji poprzez szkolenia pracowników. Niemal 60% respondentów wskazywało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy wysyłali swoich pracowników na szkolenia – patrz wykres 18.

Wykres 18. Czy Pana/i pracownicy delegowani byli na szkolenia pracownicze w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



Źródło: Badanie własne CATI

Pracownicy świętokrzyskich przedsiębiorstw objętych badaniem najczęściej kierowani byli na szkolenia z obsługi i konserwacji maszyn i urządzeń (33% wskazań) oraz szeroko pojętej obsługi administracyjnej firmy – 29% wskazań (kadry, księgowość i finanse) – patrz tabela 27.

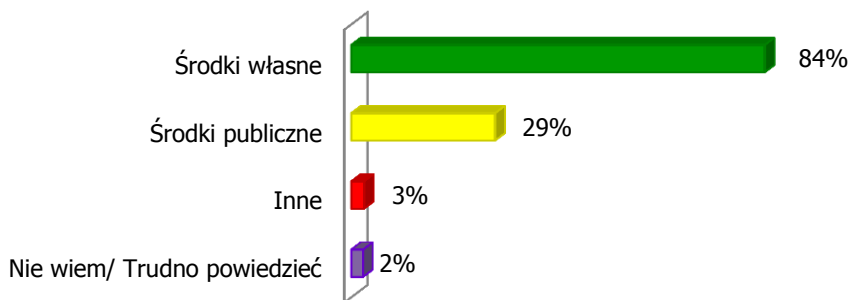
Tabela 27. Rodzaje szkoleń, na które delegowani byli pracownicy

Czy pracownicy byli kierowani na szkolenia w następujących obszarach	%
Obsługa i konserwacja maszyn i urządzeń	33%
Kadry, księgowość i finanse	29%
Sprzedaż, negocjacje	8%
Obsługa programów komputerowych	7%
Umiejętności miękkie (w tym językowe)	7%
Technologie budowlane	6%
Obsługa klienta	6%
Diagnostyka i mechanika samochodowa	4%
Pedagogiczne i psychologiczne	4%
Medyczne, w tym szkolenia dla pielęgniarek	3%
Marketing, reklama, PR	3%
Logistyka i magazynowanie	3%
Gastronomia i hotelarstwo	2%
Zaawansowane IT	2%
Wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii	1%
Kurs na uprawnienia elektryczne i/lub energetyczne	1%
Inne	16%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	5%

Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Szkolenia w jakich uczestniczyli pracownicy przedsiębiorstw objętych badaniem, były w większości finansowane lub współfinansowane ze środków własnych – 84% wskazań (patrz wykres 19). Oznacza to, że pracodawcy w dużej mierze sami pokrywają koszty podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Wykres 19. Źródła finansowanie szkoleń



Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

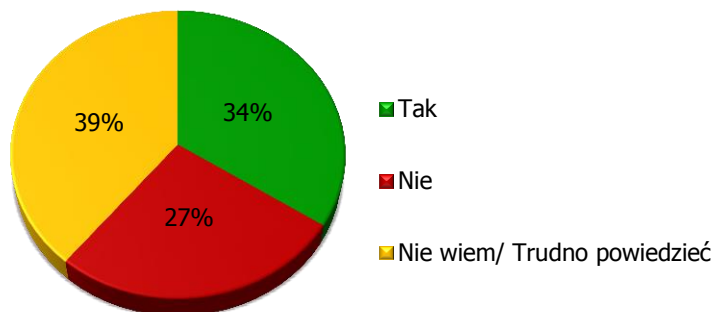
Wyniki te są spójne z odpowiedziami, jakie prezentowane były podczas wywiadów indywidualnych. Respondenci tych wywiadów wskazywali, że najlepsze i najbardziej potrzebne szkolenia nie są dostępne wśród tych finansowanych ze środków publicznych.

Takie szkolenia prowadzi Centrum Kształcenia przy PŚK, tylko to są bardzo drogie szkolenia. Żeby przeszkolić 10 osób z programu do kosztorysowania, jest to pakiet dość bogaty, musimy starać się o wsparcie, żeby to współfinansować. Takie wsparcie na specjalistyczne szkolenia w branży, byłoby najlepsze, ale nie ma takich możliwości, bo to są indywidualne, specjalistyczne szkolenia.

Szkolenia specjalistyczne, które robią producenci sprzętu, są to czasem szkolenia finansowane przez nich, ale czasem są to szkolenia płatne. Raczej nie ma dofinansowania w tych szkoleniach. Oczywiście staramy się szukać, żeby jak najwięcej wykorzystać ze szkoleń dofinansowanych, natomiast nie we wszystkich dziedzinach jest to możliwe.

Nieco ponad 1/3 pracodawców w regionie ma w planach szkolenie pracowników w najbliższych 12 miesiącach (patrz wykres poniżej). Pozostali pracodawcy nie widzą takiej potrzeby lub nie potrafią sprecyzować planów szkoleniowych.

Wykres 20. Czy dostrzega Pan/i potrzebę rozwoju kompetencji pracowników?



Źródło: Badanie własne CATI

Wśród najczęściej wskazywanych potrzeb szkoleniowych była obsługa maszyn i urządzeń (37% wskazań), obsługa administracyjna firmy (24%) oraz umiejętności miękkie (12%). Szczególnie na tę ostatnią grupę szkoleń zwracali uwagę pracodawcy objęci wywiadami indywidualnymi i wskazywali je jako bardzo przydatne.

Inżynier ma w jakimś stopniu kontakt z klientem zewnętrznym - czy to jest instytucja czy urzędnik, inwestor czy przedstawiciel handlowy, który na terenie budowy sprzedaje materiały. Inżynierowie nie mieli takich umiejętności po ukończeniu studiów, więc poszerzamy te umiejętności sprzedażowe, negocjacyjne, budowanie relacji z klientem, to było dla nas ważne i organizujemy te szkolenia, aby cała grupa osób zakończyła to szkolenie.

Szkołąc zwracałbym uwagę na szkolenia miękkie, umiejętności komunikacji, umiejętności właściwego reagowania, gdy są sytuacje konfliktowe.

Opinie te potwierdzali uczestnicy Panelu Ekspertów i wyrażali swoje zaniepokojenie zmniejszeniem środków przeznaczonych na finansowanie tego typu szkoleń ze środków publicznych.

Tabela 28. Aktualne potrzeby szkoleniowe

Czy istnieje potrzeba szkolenia pracowników w następujących obszarach:	%
Obsługa i konserwacja maszyn i urządzeń	37%
Kadry, księgowość i finanse	24%
Umiejętności miękkie (w tym językowe)	12%
Sprzedaż, negocjacje	10%
Obsługa programów komputerowych	9%
Technologie budowlane	6%
Obsługa klienta	6%
Gastronomia i hotelarstwo	4%
Diagnostyka i mechanika samochodowa	4%
Marketing, reklama, PR	3%
Logistyka i magazynowanie	2%
Zaawansowane IT(technologie informatyczne)	1%
Wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii	1%
Inne	18%

Źródło: Badanie własne CATI. Pytanie wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wśród maszyn i urządzeń, z obsługi których szkolili się pracownicy świętokrzyskich firm, przeważały wózki widłowe, maszyny budowlane oraz kursy spawalnicze – patrz tabela 29.

Tabela 29. Szkolenia z obsługi maszyn i urządzeń

Rodzaj urządzenia	%
Wózki widłowe	18%
Maszyny budowlane	17%
Spawarka	14%
Obrabiarki	10%
Samochody, ciężarówki	6%
Urządzenia elektryczne, energetyczne	6%
Suwnice i dźwigi	4%
Piece	2%
Poligraficzne	2%
Urządzenia odlewnicze	1%
Inne	20%
Ogółem	100%

Źródło: Badanie własne CATI

3.5. Identyfikacja kluczowych i deficytowych kompetencji w obrębie branż uznanych za inteligentne specjalizacje regionu

Analizy dotyczące kluczowych i deficytowych kompetencji prowadzone w odniesieniu do sektorów uznanych za inteligentne specjalizacje regionu stanowiły istotny element całości prowadzonego badania.

Należy zwrócić uwagę, że część inteligentnych specjalizacji województwa świętokrzyskiego nie stanowi homogenicznej branży lecz jest wyznaczoną grupą różnorodnej aktywności skupionej wokół dużego podmiotu (jak np. w przypadku branży targowo-kongresowej) lub stanowi bardzo wąską specjalizację (jak np. w przypadku zrównoważonego rozwoju energetycznego). Dlatego też prowadzenie analiz w tym obszarze oparte zostało głównie o badania jakościowe. Zestawienia kwalifikacji i kompetencji w poszczególnych branżach (inteligentnych specjalizacjach województwa świętokrzyskiego) zostały opracowane na podstawie wywiadów indywidualnych z przedstawicielami poszczególnych branż, Panelu Ekspertów i uzupełnione wynikami ankiet CATI. Następnie, zestawienia te były weryfikowane i uzupełniane przez Koordynatorów Konsorcjów na rzecz rozwoju inteligentnych specjalizacji województwa świętokrzyskiego.

W ramach przygotowanych zestawień kluczowych/deficytowych kwalifikacji i kompetencji zostały opracowane grupy zawodów związane z branżą i do tych grup przyporządkowano konkretne kwalifikacje i kompetencje. Należy zaznaczyć, że analizowane branże są bardzo szerokie, a zatem na etapie niniejszej analizy możliwe było uwzględnienie tylko najbardziej charakterystycznych dla danej branży zawodów.

Zasobooszczędne budownictwo

Zasobooszczędne budownictwo ma na celu ograniczanie niekorzystnego wpływu na klimat i środowisko naturalne. Ważnym jego elementem jest możliwość oszczędności energii dzięki wykorzystaniu odnawialnych źródeł jej pozyskania. Istotnym elementem opisywanej inteligentnej specjalizacji jest również ograniczenie produkcji odpadów,

które są wytwarzane w procesie produkcji materiałów budowlanych, przez co zwiększa się ochrona zdrowia mieszkańców.

Podstawowe cele zasobooszczędnego budownictwa to:

- Zmniejszenie zużycia energii
- Ograniczenie negatywnego wpływu budynków na ludzkie zdrowie
- Redukcja emisji gazów cieplarnianych
- Zmniejszenie zużycia wody przez efektywniejsze jej wykorzystywanie
- Zmniejszenie stopnia degradacji środowiska naturalnego

Zestawienie kluczowych/deficytowych kwalifikacji i kompetencji zostało opracowane dla następujących grup zawodów związanych z zasobooszczędnym budownictwem:

1. Inżynieria budowlana
2. Kierownik budowy
3. Robotnik budowlany
4. Sprzedaż produktów związanych z branżą

Inżynieria budowlana

W przypadku inżynierii budowlanej kluczowe i deficytowe **kompetencje** związane z zawodem dotyczą:

- **Umiejętności posługiwania się technicznym językiem obcym**
- **Zaangażowania w pracę**
- **Umiejętności związanych z delegowaniem zadań**
- **Swobodnej komunikacji**
- **Elastyczności**
- **Odpowiedzialności za wykonywane zadania**
- **Samodzielności**
- **Gotowości do wyjazdów służbowych**
- **Umiejętności planowania i optymalizacji procesów**

Na uwagę zasługują kompetencje językowe. Z prowadzonych badań wynika, że firmy z sektora zasobooszczędnego budownictwa planują bądź już kooperują z podmiotami zagranicznymi. Rola inżynierów w całym procesie jest bardzo istotna i wskazywane kompetencje językowe w tej grupie zawodowej wymagają uzupełnienia, zarówno w zakresie swobodnej komunikacji, jak i języka branżowego. Charakterystyczną dla tej grupy zawodowej kompetencją jest umiejętność planowania i optymalizacji procesów, co jest niezbędne w realizacji zadań związanych z organizacją pracy.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** dotyczą:

- **Praktycznej znajomości prawa budowlanego**
- **Rysunku technicznego**
- **Obsługi programów budowlanych/kosztorysowania/projektowania np. AutoCAD**
- **Umiejętności przedmiarowania**
- **Kierunkowego wykształcenia**
- **Znajomości branży**

W przypadku kwalifikacji, najczęściej wskazywanym przez respondentów IDI niedostatkim była obsługa programów służących do projektowania. Kwalifikacja ta jest kluczowa w pracy inżynierskiej, podobnie jak umiejętność czytania i tworzenia rysunku technicznego.

Kierownik budowy

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** związane z zawodem kierownika budowy dotyczą:

- **Lojalności**
- **Zaangażowania w pracę**
- **Umiejętności organizowania pracy sobie i innym**
- **Gotowości do pracy w terenie**
- **Odpowiedzialności za wykonywane zadania**

- **Asertywności**
- **Pilnowania dyscypliny pracy**
- **Umiejętności negocjacyjnych**

Kluczowe i deficytowe kompetencje w zawodzie kierownika robót budowlanych dotyczą umiejętności organizowania pracy podległego zespołu, a także pilnowania dyscypliny pracy. Osoba ta powinna posiadać tego typu kompetencje z uwagi na specyfikę grupy zawodowej, którą stanowią fizyczni pracownicy budowlani. Umiejętności zarządcze i asertywność są przydatne w zawodzie kierownika robót budowlanych. Ankietowani podkreślali, że kompetencje te nabywane są wraz ze stażem pracy.

Kwalifikacje (kluczowe i deficytowe), które zostały przypisane do zawodu związanego z kierowaniem robotami budowlanymi dotyczą:

- **Posiadania uprawnień budowlanych**
- **Prawa jazdy**
- **Umiejętności prowadzenia dokumentacji budowy**
- **Umiejętności czytania rysunku technicznego**
- **Znajomości zasad BHP i ppoż.**
- **Kontroli jakości wykonanych robót**
- **Obsługi komputera w zakresie programów użytkowych (pakiet MS Office)**

Szczególnie istotne w opisywanym katalogu kwalifikacji są uprawnienia budowlane. Z prowadzonych badań jakościowych wynika, że posiadanie uprawnień budowlanych bez ograniczeń jest istotną kwalifikacją w zawodzie. Proces zdobywania uprawnień jest rozłożony w czasie, a kursy pozwalające zdobyć określone uprawnienia wymagają zainwestowania środków finansowych. Dlatego też pracownicy posiadający tego typu certyfikaty są wartościowi dla pracodawców. Pełnienie funkcji kierownika budowy wymaga również umiejętności związanych z rysunkiem technicznym i prowadzeniem dokumentacji budowy.

Robotnik budowlany

Umieszczone w katalogu **kompetencje** pracowników fizycznych dotyczą:

- **Lojalności**
- **Zaangażowania w pracę**
- **Umiejętności pracy zespołowej**
- **Gotowości do pracy w terenie**
- **Odpowiedzialności za wykonywane zadania**

Respondenci wywiadów IDI, którzy reprezentowali opisywaną inteligentną specjalizację, zwracali szczególną uwagę na lojalność pracowników budowlanych. Przedstawiciele tej grupy zawodowej, po zdobyciu określonych umiejętności, stosunkowo często decydują się na zarobkowy wyjazd zagraniczny. Dlatego też wspomniana lojalność jest ważna dla pracodawców, którzy inwestowali własne środki w wyszkolenie pracowników. Kompetencja ta jest ściśle związana z zaangażowaniem w pracę.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** w przypadku pracowników fizycznych dotyczą:

- **Posiadania uprawnień obsługi maszyn (np. wózki widłowe, podnośniki, koparki, ładowarki, zagęszczarki, betoniarki etc.)**
- **Posiadania praw jazdy (różne kategorie)**
- **Posiadania certyfikatów spawalniczych**
- **Posiadania praktycznych umiejętności związanych z pracami budowlanymi (np. zbrojarz, tynkarz, murarz, technolog robót wykończeniowych, posadzkarz, glazurnik, malarz-szpachlarz etc.)**

Powyższy zestaw stanowi jedynie wycinek szerokiego wachlarza kwalifikacji budowlanych. Respondenci badania IDI wskazywali na te grupy kwalifikacji jako najbardziej poszukiwane u pracowników. „Idealny pracownik budowlany” to osoba, która nie jest wąsko wyspecjalizowana i posiada odpowiednie kwalifikacje do podjęcia pracy na różnych stanowiskach.

Sprzedaż produktów związanych z branżą

Ostatnią grupę zawodową w analizowanej inteligentnej specjalizacji stanowią sprzedawcy produktów związanych z branżą. Jeśli chodzi o kluczowe i deficytowe

kompetencje tej grupy pracowników, to należą do nich:

- **Umiejętność prezentacji produktu**
- **Umiejętności prowadzenia rozmów z klientami**
- **Budowanie relacji z klientem**
- **Orientacja na cele sprzedażowe**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Gotowość do pracy w terenie**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**
- **Dobra znajomość branży budowlanej**

Analizując powyższy zestaw należy zwrócić szczególną uwagę na dobrą znajomość branży budowlanej. Ta kompetencja pozwala na efektywną pracę. Umiejętności stricte związane ze sprzedażą nie stanowią znacznego deficytu w opisywanej branży.

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** uwzględniają:

- **Prowadzenie technicznych rozmów biznesowych z klientem**
- **Prawo jazdy**
- **Wyższe wykształcenie**

W przypadku zawodu sprzedawcy produktów związanych z budownictwem, szczególnie istotna jest umiejętność prowadzenia technicznych rozmów z klientem, co jest związane z wcześniej wskazaną kompetencją polegającą na znajomości branży budowlanej. Jak wynika z prowadzonego badania jakościowego, proces wyszkolenia pracownika w zakresie skutecznej sprzedaży jest rozłożony w czasie i wymaga nakładów finansowych pracodawcy (doświadczeni pracownicy poświęcają swój czas na szkolenie nowozatrudnionych).

Przemysł metalowo - odlewniczy

Przemysł odlewniczy jest przemysłem zróżnicowanym. Składa się on z szerokiej gamy zakładów, od małych po bardzo duże. Europejski przemysł odlewniczy jest trzecim największym na świecie pod względem produkcji odlewów ze stopów żelaza i drugim pod względem produkcji ze stopów metali nieżelaznych. Dlatego też w „*Planie działania na rzecz konstruktywnego i zrównoważonego przemysłu stalowego w Europie*”¹⁵, branża ta została określona jako strategiczna dla rozwoju gospodarki UE.

Branża metalowo-odlewnicza ma również strategiczne znaczenie dla rozwoju gospodarki kraju. Jej specyfika i potencjał wpływają na poziom zatrudnienia oraz są ważnym elementem w łańcuchu dostaw dla wielu gałęzi przemysłu¹⁶.

Województwo świętokrzyskie ma tradycje historyczne związane z przemysłem odlewniczym, co jest jedną z przyczyn, dla których jest on szczególnie istotny dla rozwoju regionu. W województwie produkuje się stal i wyroby hutnicze, które są podstawowym elementem tego przemysłu.

Inteligentna specjalizacja (przemysł metalowo-odlewniczy) jest bardzo szeroka i charakteryzuje się dużą ilością specjalistycznych zawodów. Dlatego też, grupa zawodów została przedstawiona zbiorczo jako zawody związane z **produkcją metalowo-odlewniczą**.

Zestaw kluczowych i deficytowych **kompetencji** w tej grupie uwzględnia:

- **Znajomość języków obcych**

W przypadku kluczowych i deficytowych kompetencji wskazywano na znajomość języków obcych. Według opinii ankietowanych przedstawicieli przedsiębiorstw z branży metalowo-odlewniczej, pracownik znający języki obce jest istotnym zasobem firmy.

¹⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0407:FIN:PL:PDF>

¹⁶ Uszczegółowienie Inteligentnych Specjalizacji Województwa Świętokrzyskiego

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** w grupie zawodów – produkcja metalowo-odlewnicza uwzględniają:

- **Certyfikaty spawalnicze, w tym rozszerzone uprawnienia spawalnicze**
- **Uprawnienia energetyczne**
- **Certyfikaty UDT**
- **Uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń (w tym umiejętność obsługi maszyn sterowanych numerycznie, tłoczenia blachy, obróbki skrawaniem, pieców indukcyjnych i zlewarek indukcyjnych etc.)**
- **Specjalizację zawodową – technik mechatronik**
- **Specjalizację zawodową – technolog**
- **Znajomość rysunku technicznego**

Wymienione kwalifikacje należy uznać za kluczowe i deficytowe w opisywanej grupie zawodowej. Badani pracodawcy zgłaszali trudności w znalezieniu osób posiadających wymagane uprawnienia. Jednocześnie wskazywali, że część pracowników posiadających uprawnienia nie posiada wymaganych umiejętności.

Zaprezentowana gama umiejętności (tłoczenie blachy, obsługa maszyn sterowanych numerycznie, obróbka ze skrawaniem, obsługa urządzeń specjalistycznych) jest konieczna do prawidłowego wykonywania zadań związanych z produkcją metalowo-odlewniczą. Deficyty kwalifikacyjne w analizowanej branży wynikają często z braku oferty edukacyjnej w zawodach związanych z odlewnictwem, a tym samym brakiem określonych specjalistów na rynku pracy.

Szczególną uwagę należy zwrócić na grupę kwalifikacji związanych z zawodami typowymi dla branży, takimi jak: ślusarz, frezer, modelarz, traser, krojczy, formierz, szlifierz, odlewnik. Deficyty kwalifikacyjne w tych zawodach mogą spowodować duże trudności w rozwijaniu przemysłu metalowo-odlewniczego w województwie świętokrzyskim.

Analizując przedstawiony zestaw kwalifikacji należy stwierdzić, że wszystkie one są równie istotne w opisywanej branży i w przypadku wszystkich pracodawcy zgłaszali znaczne deficyty.

Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze

Nowoczesne rolnictwo opiera się na minimalizacji kosztów, przez co jest *stricte* powiązane z przemysłem przetwórstwa spożywczego. Podstawą tej branży jest samodzielne specjalizowanie się lub współpraca pomiędzy producentami żywności i przedsiębiorcami przetwarzającymi surowce rolne. Niezaprzeczalnym atutem obszarów rolniczych regionu jest stosunkowo dobry stan środowiska pozwalający na specjalizację gospodarstw w produkcji ekologicznej oraz produkcji wymagającej ekstensywnych metod upraw, w tym wysokich nakładów pracy. Sektor rolniczy jest głównie zlokalizowany w południowej i wschodniej części województwa świętokrzyskiego.

Zestawienie kluczowych/deficytowych kwalifikacji i kompetencji zostało opracowane dla następujących grup zawodów związanych z nowoczesnym rolnictwem i przetwórstwem spożywczym:

1. Technik rolnik
2. Przetwórstwo rolno-spożywcze – technolog produkcji
3. Technolog żywności

Technik rolnik

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** przyporządkowane do zawodu technik rolnik, dotyczą:

- **Branżowej znajomości języka obcego**
- **Zaangażowania w pracę**
- **Odpowiedzialności za wykonywane zadania**
- **Samodzielności**
- **Chęci uczenia się nowych rzeczy i chęci rozwoju**
- **Umiejętności związanych z prowadzeniem negocjacji**
- **Dobrej organizacji pracy**

Z przeprowadzonych badań jakościowych wynika, że szczególnie istotnymi i zarazem deficytowymi kompetencjami są znajomość technicznego języka obcego i chęć uczenia się nowych rzeczy. Rolnicy najczęściej ograniczają się do określonej aktywności zawodowej i z dużą dozą ostrożności podchodzą do nowych kierunków prowadzonej działalności rolniczej.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** w analizowanej grupie zawodów odnoszą się do:

- **Znajomości prac związanych z prowadzeniem produkcji roślinnej**
- **Znajomości prac związanych z prowadzeniem produkcji zwierzęcej**
- **Prowadzenia i obsługi maszyn rolniczych**
- **Znajomości rysunku technicznego pozwalającej na rozumienie instrukcji obsługi maszyn i przyrządów wykorzystywanych w rolnictwie**
- **Znajomości zasad i przepisów obowiązujących podczas prac polowych**
- **Znajomości pasz i umiejętności oceny ich jakości**
- **Znajomości rodzajów nawozów i wiedzy pozwalającej na właściwe ich dobranie**
- **Prawa jazdy**

Kwalifikacje wskazane przez respondentów badań jakościowych nie zostały określone jako deficytowe. Pewne niedostatki wynikają najczęściej z małego doświadczenia pracowników.

Przetwórstwo rolno-spożywcze – technolog produkcji

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** w zawodzie związanym z przetwórstwem rolno-spożywczym – technolog produkcji uwzględniają:

- **Samodzielność**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**
- **Chęć uczenia się**

- **Organizację pracy**

Żadne z przedstawionych powyżej kompetencji nie zostały określone jako wyraźne deficyty. Stanowią jednak katalog, który powinien posiadać każdy technolog produkcji w branży związanej z przetwórstwem rolno-spożywczym. Zaangażowanie w pracę jest kompetencją, która wskazywana była w przypadku wszystkich grup zawodowych w analizowanej inteligentnej specjalizacji – dotyczy ona w szczególności młodych pracowników.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** w opisywanej grupie zawodowej dotyczą:

- **Wykształcenia kierunkowego**
- **Umiejętności planowania surowców, materiałów do produkcji**
- **Zarządzania jakością produkcji**
- **Znajomości zagadnień z zakresu systemów GMP, GHP, HACCP oraz ISO 22000.**
- **Optymalizacji maszyn i narzędzi produkcyjnych**
- **Świadectw kwalifikacyjnych (elektroenergetyczne, gazowe)**
- **Znajomości przepisów BPH i ppoż.**
- **Umiejętności związanych z automatyką przemysłową**
- **Prawa jazdy kat. B**

Obszerny zestaw kwalifikacji nie został określony przez respondentów IDI jako szczególnie deficytowy. Kwalifikacje te są nabywane przez pracowników wraz ze stażem pracy. Kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi świadectwami nie stanowią deficytów. Pracodawcy, którzy byli respondentami wywiadów pogłębionych, doszkalali swoich pracowników w tym zakresie. Pewne trudności w znalezieniu odpowiednich osób dotyczyły kwalifikacji związanych z automatyką przemysłową i planowaniem surowców i materiałów do produkcji. Natomiast braki te dotyczyły głównie młodych osób, dopiero rozpoczynających pracę.

Technolog żywności

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** w grupie zawodów technolog żywności odnoszą się do:

- **Wiedzy specjalistycznej**
- **Zaangażowania w pracę**
- **Chęci rozwoju i poszerzania kwalifikacji**
- **Odpowiedzialności za wykonywane zadania**
- **Samodzielności**
- **Rzetelności i skrupulatności**
- **Myślenia analitycznego i planowania strategicznego**
- **Kreatywności**

Wskazywane powyżej kompetencje również nie są deficytem w zawodzie technologa żywności. Charakterystyczne dla tej grupy zawodowej kompetencje to myślenie analityczne i planowanie procesów strategicznych oraz kreatywność. Ankietowani deklarowali duże znaczenie skrupulatnego podejścia w pracy zawodowej technologa żywności (najczęściej nabierane wraz ze stażem pracy).

W przypadku kluczowych i deficytowych **kwalifikacji** wskazywano na:

- **Wyższe wykształcenie kierunkowe**
- **Znajomość systemów jakości i HACCP**
- **Umiejętności związane z kosztorysowaniem produkcji**
- **Umiejętności opracowywania schematów technologicznych i harmonogramów produkcji**
- **Podstawowe analizy chemiczne**
- **Próby technologiczne w skali laboratoryjnej i produkcyjnej**
- **Praktyczną wiedzę z zakresu prawa żywnościowego**
- **Tworzenie receptur**

Analogicznie jak w przypadku wcześniej analizowanych grup zawodowych, tak i teraz kwalifikacje przyporządkowane do zawodu technologa żywności nie stanowią

wyraźnych deficytów. Opracowany zestaw kwalifikacji jest wymagany od pracowników posiadających doświadczenie zawodowe związane z branżą. Absolwenci studiów kierunkowych bardzo często nie posiadają praktycznego doświadczenia zawodowego, przez co nie znają specyfiki procesów zachodzących w przedsiębiorstwie. W przypadku tej grupy występują deficyty związane z kosztorysowaniem produkcji, opracowywaniem schematów technologicznych i harmonogramów produkcji oraz prowadzeniem prób technologicznych w skali laboratoryjnej i produkcyjnej.

Turystyka zdrowotna i prozdrowotna

Turystyka medyczna w Europie jest rynkiem rozwijającym się w kontekście większej mobilności obywateli EU i samego prawa wspólnotowego¹⁷. Dlatego też podjęcie próby rozwijania turystyki zdrowotnej i prozdrowotnej jako gałęzi przemysłu wydaje się być zasadne. Busko-Zdrój i jego okolice (np. baseny mineralne w Solcu-Zdroju) są znanym w całej Europie ośrodkiem turystyki zdrowotnej i prozdrowotnej. Stały rozwój bazy hotelowej i sanatoryjnej w regionie generuje powstawanie nowych miejsc pracy, a branża ta ma potencjał rozwojowy.

Opisywana inteligentna specjalizacja jest bardzo szeroka i szczegółowa analiza poszczególnych zawodów medycznych nie jest możliwa. Dlatego też w analizie odniesiono się głównie do zawodu **fizjoterapeuty**, który to wskazywany był jako wyraźny deficyt w branży.

W przypadku kluczowych/deficytowych **kompetencji** związanych z zawodem fizjoterapeuty wskazywano najczęściej na:

- **Swobodną komunikację**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**
- **Samodzielność**

¹⁷ Dyrektywa 2011/24/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 9 marca 2011 r. w sprawie stosowania praw pacjentów w transgranicznej opiece zdrowotnej

- **Empatię**
- **Chęć uczenia się nowych rzeczy**

Charakteryzując zawód fizjoterapeuty należy zwrócić szczególną uwagę na empatię, bez której wykonywanie zawodu jest niemalże niemożliwe oraz na chęć uczenia się nowych rzeczy. Specyfika zawodu wymaga ciągłego dokształcania się i poszerzania katalogu umiejętności. Absolwenci studiów wyższych o kierunku fizjoterapia, nie posiadają najczęściej praktycznego doświadczenia oraz certyfikowanych kursów. Wartość tego rodzaju specjalistów wzrasta wraz z ilością ukończonych specjalistycznych szkoleń i kursów. Zatem chęć i świadomość konieczności zdobywania tej wiedzy jest jedną z kluczowych kompetencji. Zawód fizjoterapeuty jest samodzielnym zawodem medycznym, dlatego też bardzo istotna jest również odpowiedzialność za wykonywane zadania. Jako deficytową kompetencję należy wymienić samodzielność, której brak wynika z niewielkiego doświadczenia absolwentów fizjoterapii.

W przypadku kluczowych i deficytowych **kwalifikacji** fizjoterapeutów uwzględniono:

- **Specjalistyczne kursy z zakresu rehabilitacji**
- **Specjalistyczne kursy z zakresu neuromobilizacji**
- **Masaż tkanek miękkich**
- **Masaż tkanek twardych**
- **Terapię manualną**
- **Specjalistyczne kursy z zakresu metody Cyriax'a**
- **Specjalistyczne kursy z zakresu terapii Mulligana**
- **Specjalistyczne kursy z zakresu metody McKenziego**
- **Kursy PNF**
- **Specjalistyczne kursy z zakresu kinesiotapingu**
- **Wykształcenie kierunkowe**
- **Język obcy**

Cała grupa szczegółowych kursów stanowi deficyt kwalifikacyjny, szczególnie w przypadku niedoświadczonych fizjoterapeutów. Zawód ten wymaga szerokich umiejętności w różnych dziedzinach leczenia pacjentów - z jednej strony jest to gama różnego rodzaju masaży, z drugiej diagnostyka i obsługa specjalistycznych urządzeń. Osoby posiadające doświadczenie zawodowe najczęściej są świadome konieczności stałego samodoskonalenia, dzięki któremu będą mogły więcej zarobić. Tego rodzaju specjaliści są poszukiwani na rynku pracy i z prowadzonych badań jakościowych wynika, że występują problemy z ich znalezieniem. Wyszkolenie pracownika przez pracodawcę jest procesem długofalowym i kosztownym (specjalistyczne kursy organizowane są najczęściej poza województwem świętokrzyskim, a ich średnia cena to ok. 2000 zł za moduł podstawowy).

W przypadku analizowanej inteligentnej specjalizacji równie ważna jak specjalistyczne kursy jest znajomość języków obcych. Uzdrowiska z regionu mają coraz więcej gości zagranicznych, których obsługa wymaga swobodnej komunikacji.

Technologie informacyjno-komunikacyjne

Branża ICT jest pierwszą analizowaną specjalizacją horyzontalną, która ma istotne znaczenie dla rozwoju każdej z czterech podstawowych inteligentnych specjalizacji. Stąd w ramach obszaru założono wsparcie produktów i usług informatycznych stymulujących rozwój głównych specjalizacji regionu. Rozwijanie sektora ICT jest jednym z priorytetowych kierunków wspieranych przez fundusze UE obecnej perspektywy finansowej. Branża ta ma również znaczny potencjał rozwojowy - prowadzący do zwiększenia zatrudnienia (wszystkie analizowane firmy sektora ICT planują zwiększenie zatrudnienia do końca 2017 roku).

W ciągu ostatnich kilku lat swoje oddziały uruchomiły w regionie duże firmy z sektora ICT (np. COMARCH i sieć firm z sektora zlokalizowana w Kieleckim Parku Technologicznym).

Dzięki prowadzonym wywiadam indywidualnym udało się wskazać dwie grupy zawodowe w branży: programistów i specjalistów ds. sprzedaży produktów związanych z branżą ICT.

Programista

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** programistów to:

- **Techniczny język angielski**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Praca zespołowa**
- **Swobodna komunikacja**
- **Elastyczność**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**
- **Samodzielność**

Analiza wyników badań jakościowych pokazuje, że najważniejsze w zawodzie programisty są kompetencje związane z samodzielnością i zaangażowaniem w pracę. Respondenci IDI wskazywali też na konieczność podniesienia umiejętności swobodnego komunikowania się programistów. Z uwagi na charakter tego specjalistycznego zawodu, ważna jest również znajomość języka angielskiego (materiały dla programistów są w 90% anglojęzyczne). Pracodawcy objęci badaniem, definiując deficyty kompetencyjne w tej grupie zawodów, wskazywali na zaangażowanie w pracę - pracownicy tej grupy zawodowej powinni wiedzieć jakie są cele firmy i jaka jest rola każdego z osobna.

W zakresie kluczowych i deficytowych **kwalifikacji** najczęściej wskazywano na:

- **Programowanie związane z tworzeniem stron internetowych (języki - HTML, CSS, JavaScript, Java, PHP)**
- **Programistów systemu iOS**
- **Programistów systemu Android**
- **Programistów systemu Windows Phone**
- **Programowanie mobilnych stron responsywnych**
- **Programowanie w JAVA**
- **Programowanie w JavaScript**
- **Programowanie w językach HTML i CSS**

- **Szeroką specjalizację w obszarze programowania (otwartość na różne języki programowania)**
- **Kierunkowe wykształcenie**

Zawód programisty jest najbardziej poszukiwany na rynku pracy w branży ICT. Z prowadzonych wywiadów IDI wynika, że w tej grupie zawodowej występuje też stosunkowo często migracja zarobkowa do większych miast. Znalezienie specjalisty posiadającego wskazane powyżej kwalifikacje jest bardzo trudne. Dynamiczny rozwój sektora nowych technologii powoduje konieczność stałego podnoszenia swoich kwalifikacji w analizowanej grupie zawodowej. W przypadku tworzenia aplikacji mobilnych (najdynamiczniej rozwijający się segment rynku ICT), najbardziej potrzebny jest język programowania (JAVA). Znający ten język specjaliści są obecnie bardzo poszukiwani na rynku. Respondenci wywiadów IDI wskazywali na problem związany z migracją specjalistów (programistów JAVA i PHP) do większych ośrodków, gdzie znajdują zatrudnienie z wynagrodzeniem wielokrotnie wyższym niż to oferowane w regionie. Nie występują problemy w znalezieniu pracowników posiadających kierunkowe wykształcenie, natomiast nie jest to wymóg konieczny ani wystarczający do znalezienia zatrudnienia w zawodzie programisty.

Znam świetnych programistów, którzy są po budowlanych kierunkach i są o niebo lepsi niż ci po informatyce.

Sprzedaż produktów związanych z branżą ICT

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** w grupie zawodów związanej ze sprzedażą produktów związanych z branżą ICT, to:

- **Prezentacja produktu**
- **Rozmowa z klientem**
- **Budowanie relacji z klientami**
- **Orientacja na cele sprzedażowe**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Praca zespołowa**

- **Gotowość do pracy w terenie**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**

Prowadzone badania jakościowe pokazują, że na rynku zauważalny jest deficyt w zawodzie sprzedawcy specjalistycznych usług/sprzętu/oprogramowania w branży ICT. Osoby ściśle związane z branżą nie są typowymi handlowcami i nie posiadają kompetencji związanych z orientacją na cele sprzedażowe czy też budowaniem długofalowej relacji z klientem. Dla pracodawców jest więc kluczowa jakakolwiek znajomość branży, dzięki czemu proces wdrożenia pracownika w obowiązki przebiega stosunkowo szybko i nie wymaga ponoszenia znacznych nakładów finansowych.

W przypadku kluczowych i deficytowych **kwalifikacji** wyodrębniono:

- **Prowadzenie technicznych rozmów biznesowych z klientem**
- **Prawo jazdy**
- **Wyższe wykształcenie**

Za wyjątkiem prowadzenia technicznych rozmów biznesowych z klientem, inne wskazane kwalifikacje nie stanowią deficytów. Deficytowa kwalifikacja wynika najczęściej z braku znajomości branży oraz z niewielkiego doświadczenia jako handlowiec.

Bardzo rzadko jest tak, że handlowcy posiadają wiedzę techniczną. Ciężko też takich zrekrutować. Dlatego lepszym modelem jest podział obowiązków przy rozmowach z Klientami.

Branża targowo-kongresowa

Turystyka biznesowa określona w dokumentach strategicznych woj. świętokrzyskiego jako branża targowo-kongresowa, jest jedną z trzech inteligentnych specjalizacji horyzontalnych regionu. Rozwój tej branży będzie więc bezpośrednio stymulował inne dziedziny gospodarki i wzrost regionalnego PKB.

Targi Kielce S.A. stanowią ważny element stymulujący rozwój gospodarczy regionu, znacząco wpływając na funkcjonowanie branży hotelowo – restauracyjnej, kongresowej, firm i innych instytucji powiązanych ze spółką. Zauważalna jest zależność pomiędzy rozwojem Targów Kielce a rozwojem świątokrzkich przedsiębiorstw – również w obszarze zatrudnienia.

Dlatego też w prowadzonej analizie wyodrębniono 3 grupy zawodów związanych z analizowaną inteligentną specjalizacją:

1. Specjalista ds. organizacji i sprzedaży imprez targowych
2. Obsługa gastronomiczna
3. Obsługa gości hotelowych

Specjalista ds. organizacji i sprzedaży imprez targowych

Zawód bezpośrednio związany z branżą targową to specjalista ds. organizacji i sprzedaży imprez targowych. Kluczowe i deficytowe **kompetencje** związane z zawodem dotyczą:

- **Kreatywności**
- **Zaangażowania w pracę**
- **Pracy zespołowej**
- **Swobodnej komunikacji**
- **Odpowiedzialności za wykonywane zadania**
- **Samodzielności**
- **Nastawienia na realizację założonych celów**
- **Chęci uczenia się nowych rzeczy**
- **Negocjacji**
- **Wywierania wpływu na rozmówcę**
- **Budowania długofalowych relacji z klientem**
- **Umiejętności prezentacyjnych (w tym autoprezentacja i wystąpienia publiczne)**
- **Umiejętności planowania i organizacji pracy**

Grupa kompetencji jest bardzo szeroka, co wynika ze specyfiki opisywanego zawodu. Specjalista „targowiec” to połączenie wielu różnych specjalizacji. Z jednej strony to osoba samodzielna w działaniu, z drugiej zaś umiejąca pracować zespołowo. Kluczowe kompetencje to również kreatywność i swobodna komunikacja (w tym pisemna). Jako deficyty kompetencyjne wskazywano umiejętności prezentacyjne (w tym autoprezentację i wystąpienia publiczne) oraz planowanie i organizacja pracy. Praca w opisywanym zawodzie odbywa się często pod presją czasu i wymaga umiejętności organizowania pracy własnej. Specjaliści realizują kilka projektów w jednym czasie, przez co kompetencja ta jest konieczna. Badania jakościowe wskazują również na sprzedażowy element tego zawodu, który wymaga umiejętności związanych z negocjowaniem, koordynowaniem procesu sprzedaży imprez targowych i kongresowych oraz budowaniem długofalowych relacji z klientem.

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** w analizowanej grupie zawodowej dotyczą:

- **Bardzo dobrej znajomości języków obcych**
- **Swobodnego korzystania z sieci Internet i narzędzi internetowych (nowoczesne kanały marketingowe, sieci społecznościowe etc.)**
- **Znajomości różnego typu technik sprzedażowych**

Przedstawione kompetencje nie zostały określone jako deficytowe dla zawodu specjalisty ds. organizacji i sprzedaży imprez targowych. Jak już wspomniano opisując kwalifikacje, zawód ten wymaga umiejętności sprzedażowych i marketingowych. Organizowane eventy mają często charakter międzynarodowy, dlatego też konieczna jest znajomość języków obcych na dobrym poziomie. W przypadku Targów Kielce umiejętności te posiadają wszyscy pracownicy jednostki – warunek konieczny dla podejmujących zatrudnienie.

Obsługa gastronomiczna

W grupie zawodów związanych z obsługą gastronomiczną jako kluczowe i zarazem deficytowe **kompetencje** wskazywano:

- **Prezentację produktu**

- **Kreatywność**
- **Dobrą organizację pracy**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Pracę zespołową**
- **Dbanie o prawidłowe magazynowanie żywności i sprzętu oraz przestrzeganie zasad postępowania z żywnością**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**

Zaprezentowany katalog kompetencji określony został jako podstawa do wykonywania zawodu. Deficyty kompetencyjne deklarowane były najczęściej w przypadku młodych pracowników. Respondenci badań jakościowych wskazywali na problemy ze znalezieniem pracowników kreatywnych i zaangażowanych w wykonywanie pracy. W tej grupie zawodowej występuje również stosunkowo często zjawisko migracji zarobkowej do większych ośrodków i poza granice Polski.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** tej grupy zawodowej dotyczą:

- **Przygotowania dań zgodnie z obowiązującymi standardami i recepturami**
- **Wykształcenia kierunkowego (gastronomicznego)**
- **Doświadczenia w branży potwierdzonego referencjami**

Deficyty związane z kwalifikacjami dotyczą szczególnie doświadczenia w branży gastronomicznej. Z prowadzonych badań wynika, że trudno jest znaleźć dobrego specjalistę, który posiada potwierdzone doświadczenie zawodowe. Respondenci wywiadów IDI zwracali również uwagę na niską jakość kształcenia w szkołach gastronomicznych w regionie.

Obsługa gości hotelowych

Zawody związane z obsługą gości hotelowych uwzględniają następujące kluczowe i deficytowe **kompetencje**:

- **Kultura osobista**

- **Bardzo dobra znajomość języków obcych**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Umiejętność pracy w zespole**
- **Asertywność**
- **Elastyczność zawodowa**
- **Dbanie o dobry wizerunek pracodawcy (identyfikacja z pracodawcą)**

W zawodzie polegającym na obsłudze gości hotelowych kluczową kompetencją jest kultura osobista i bardzo dobra znajomość języków obcych (również jako kwalifikacja zawodowa). Kompetencje te nie zostały określone jako deficytowe. Osoby odpowiedzialne za politykę kadrową w badanych podmiotach, wskazywały na problem w identyfikowaniu się z pracodawcą - szczególnie w przypadku młodych pracowników.

Kluczowe/deficytowe **kwalifikacje** w opisywanym zawodzie to:

- **Bardzo dobra znajomość języków obcych**
- **Umiejętność obsługi programów hotelowych**
- **Wykształcenie kierunkowe**

Charakterystyczne dla zawodu związanego z obsługą gości hotelowych jest posiadanie kwalifikacji pozwalających na obsługę programów rezerwacyjnych używanych w hotelarstwie. Nie jest to jednak umiejętność stanowiąca deficyt, podobnie jak znajomość języków obcych i posiadanie wykształcenia kierunkowego.

Zrównoważony rozwój energetyczny

Zrównoważony rozwój energetyczny to poprawa efektywności energetycznej, tj.: wykorzystanie dostępnych źródeł energii i paliw, stosowanie nowych, efektywnych technologii w zakresie produkcji i przetwarzania energii z różnych źródeł – w celu zwiększenia niezależności energetycznej regionu¹⁸. Zrównoważony rozwój

¹⁸Na podstawie materiałów informacyjnych pt. Koordynacja i monitorowanie inteligentnych specjalizacji.

energetyczny to także dopuszczenie do użytku źródeł energii powodujących niewielkie szkody dla środowiska i zdrowia ludzi.

Głównym celem działań w obszarze specjalizacji **zrównoważony rozwój energetyczny** jest poprawa efektywności energetycznej, tj.: wykorzystanie dostępnych źródeł energii i paliw, stosowanie nowych, efektywnych technologii w zakresie produkcji i przetwarzania energii z różnych źródeł - w celu zwiększenia niezależności energetycznej regionu¹⁹.

W ramach analizowanej inteligentnej specjalizacji wytypowano następujące grupy zawodowe:

1. Projektant
2. Inżynier budowy
3. Specjalista ds. ochrony środowiska
4. Konstruktor

Projektant

W grupie zawodów związanych z projektowaniem, za kluczowe i deficytowe **kompetencje** uznano:

- **Techniczny język obcy (angielski/niemiecki)**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**
- **Samodzielność**
- **Chęć uczenia się nowych rzeczy i chęć rozwoju**
- **Myślenie analityczne**
- **Kreatywność**
- **Elastyczność i otwartość na zmiany**
- **Swobodną komunikację**

¹⁹Załącznik 1 do Planu Wykonawczego do RIS3. Uszczegółowienie Inteligentnych Specjalizacji Województwa Świętokrzyskiego.

Respondenci badań jakościowych nie wskazywali na znaczące braki kompetencyjne w ramach analizowanego zawodu. Podczas podejmowania współpracy z kontrahentami zagranicznymi (deklaracja respondentów IDI) ważna jest umiejętność swobodnego komunikowania się w języku obcym. W przypadku tej kompetencji wskazywano na niewielkie braki, które zredukowano poprzez udział pracowników w szkoleniach językowych. Jako kluczową kompetencję wskazywano również chęć uczenia się nowych rzeczy i chęć rozwoju. Zawód projektanta wymaga umiejętności obsługi specjalistycznego oprogramowania, dlatego też cecha ta jest kluczowa.

W przypadku kluczowych i deficytowych **kwalifikacji** w zawodzie projektanta wskazywano na:

- **Obsługę programu AutoCAD**
- **Rysunek techniczny**
- **Obsługę programu BIM Revit**
- **Obsługę programu Norma PRO**
- **Obsługę programu Robot Structural Analysis Professional**
- **Obsługę programy Inventor do projektowania w 3D**
- **Kierunkowe wykształcenie wyższe**

Przedstawiony zestaw kwalifikacji w większości uznano za deficytowy. Dotyczy to szczególnie młodych pracowników. Wskazane programy to wysoce specjalistyczne narzędzia projektowe, z którymi często absolwenci kierunków technicznych nie mieli wcześniej do czynienia (za wyjątkiem programu AutoCAD). Dlatego też wdrożenie projektanta w obsługę tego rodzaju oprogramowania wymaga czasu i jego chęci do nauki. Z prowadzonych badań jakościowych wynika, że na regionalnym rynku pracy są problemy ze znalezieniem specjalistów obsługujących programy do projektowania w 3D.

Deficyty kompetencyjne głównie w zakresie inżynierii mechaniki i znajomość programów 3D.

Inżynier budowy

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** w przypadku inżyniera budowy to:

- **Samodzielność**
- **Zarządzanie zasobami ludzkimi**
- **Rozmowa z klientem i negocjacje**
- **Umiejętność podejmowania decyzji**
- **Umiejętność planowania i organizacji pracy podległego zespołu**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Praca zespołowa**
- **Gotowość do pracy w terenie**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**

Podobnie jak w przypadku uprzednio opisywanego zawodu, tak i tutaj, kompetencje wskazywane przez badanych są nabywane wraz z doświadczeniem zawodowym. Respondenci nie określili powyższego katalogu jako deficytowy w przypadku inżynierów budowy posiadających pewien staż pracy. Zarządzanie zasobami ludzkimi czy umiejętność planowania i organizowania pracy podległego zespołu, to umiejętności, które nabywa się dzięki wieloletniej pracy w branży. Charakterystyczne dla opisywanej grupy zawodowej są częste delegacje i gotowość do pracy w terenie. Te kompetencje nie są oczywiste w przypadku młodych inżynierów, którzy zaczynają swoją karierę zawodową.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** odnoszą się do:

- **Wyższego wykształcenia kierunkowego**
- **Znajomości zagadnień prawa budowlanego i zasad BHP**
- **Prawa jazdy kat. B**
- **Prowadzenia technicznych rozmów biznesowych z klientem**
- **Umiejętności kierowania ruchem drogowym na budowie**
- **Podstawowej obsługi urządzeń budowlanych**

Przedstawiony katalog kwalifikacji nie został określony przez respondentów jako deficytowy. Znajomość zagadnień prawa budowlanego i zasad BHP jest konieczna do

pracy w zawodzie inżyniera budowy, podobnie jak posiadanie prawa jazdy. Umiejętności kierowania ruchem na budowie wymagają przejścia specjalistycznego szkolenia, dzięki któremu otrzymuje się zaświadczenie z WORDu uprawniające do wykonywania tej czynności.

Specjalista ds. ochrony środowiska

W grupie zawodów specjalista ds. ochrony środowiska wskazywano na następujące kluczowe i deficytowe **kompetencje**:

- **Wiedza specjalistyczna**
- **Zaangażowanie w pracę**
- **Chęć rozwoju i poszerzania kwalifikacji**
- **Odpowiedzialność za wykonywane zadania**
- **Samodzielność**
- **Rzetelność i skrupulatność**
- **Gotowość do pracy w terenie**

Przedstawione kompetencje są zdaniem respondentów wywiadów IDI kluczowe, ale nie deficytowe. Podczas badania zwracano uwagę na chęć rozwoju i poszerzania swoich kwalifikacji jako element ważny w wykonywaniu zawodu specjalisty ds. ochrony środowiska. Zawód ten wymaga znajomości stale zmieniających się regulacji prawnych. Z prowadzonych badań wynika, że nie występują problemy rekrutacyjne dotyczące tego rodzaju specjalistów, a pewne braki kompetencyjne uzupełniane są w trakcie wykonywania pracy.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** dotyczą głównie:

- **Umiejętności pisania raportów oddziaływania inwestycji na środowisko**
- **Wyższego wykształcenia kierunkowego**
- **Znajomości zagadnień związanych z wibro-akustyką**
- **Obsługi programu WindPro**
- **Obsługi programu SoundPLAN**

- **Obsługi programu OPERAT FB**
- **Znajomości regulacji prawnych w obszarze środowiska**
- **Obsługi programu AutoCAD**

Podobnie jak w przypadku zawodu projektanta, przedstawiony zestaw kwalifikacji w większości uznano za deficytowy. Dotyczy to natomiast szczególnie młodych pracowników. Przedstawiony zestaw programów to specjalistyczne narzędzia, których sprawna obsługa wymaga odpowiedniego doświadczenia. Absolwenci studiów związanych z inżynierią i ochroną środowiska nie posiadają tego rodzaju kwalifikacji. Z deklaracji respondentów wynika, że wyszkolenie pracownika jest procesem rozłożonym w czasie i wymaga zaangażowania starszej kadry w ten proces. Jako istotną kwalifikację wskazywano umiejętność pisania raportów oddziaływania inwestycji na środowisko. Umiejętność ta wymaga jednak posiadania doświadczenia zawodowego w branży, a więc jest zrozumiałym deficytem w przypadku młodych pracowników.

Myszę, że w ochronie środowiska ciężko jest znaleźć specjalistów, którzy posiadają umiejętność pisania raportów oddziaływania inwestycji na środowisko, bo oprócz szerokiej wiedzy, trzeba mieć bardzo dużą wiedzę z różnych dziedzin, nie tylko w jakiejś jednej dziedzinie, tylko naprawdę żeby taki raport stworzyć trzeba mieć szeroką wiedzę z zakresu ochrony środowiska.

Konstruktor

Ostatnią grupą zawodową w ramach analizowanej inteligentnej specjalizacji są konstruktorzy. Kluczowe i deficytowe **kompetencje** w tym zawodzie (konstruktor) dotyczą:

- **Specjalistycznej wiedzy z zakresu mechaniki i budowy maszyn**
- **Bardzo dobrej znajomości rysunku technicznego**
- **Odpowiedzialności za wykonywane zadania**
- **Samodzielności**
- **Umiejętności podejmowania decyzji**
- **Zaangażowania w pracę**

- **Pracy zespołowej**
- **Gotowości do pracy w terenie**
- **Lojalności i stabilności**

Z przeprowadzonych badań wynika, że analizowany zawód sam w sobie stanowi pewnego rodzaju deficyt. Respondenci wskazywali na znaczne trudności w znalezieniu konstruktorów, ponieważ zawód ten wymaga posiadania specjalistycznych kwalifikacji i kompetencji. W tej grupie zawodowej występuje dość częsta migracja zarobkowa. Dlatego też kluczowa i deficytowa kompetencja dotyczy lojalności i stabilności zawodowej. Jako kluczowe i charakterystyczne dla zawodu zostały wskazane również kompetencje związane z posiadaniem wiedzy z zakresu mechaniki i budowy maszyn oraz bardzo dobra znajomość rysunku technicznego.

W dziale mechaniki było dwóch specjalistów, którzy odeszli 2 lata temu i wyjechali do Irlandii, bo tam mieli większe pieniądze. To jest ten problem, który ciągle się pojawia.

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** odnoszą się do:

- **Znajomości systemów projektowania: AutoCAD 2D i 3D**
- **Programowania i obsługi maszyn CNC**
- **Wyższego wykształcenia kierunkowego**
- **Uprawnień SEP do 1 kV**
- **Prawa jazdy kat. B**

Jako deficytowe wskazane zostały kwalifikacje związane z wykształceniem kierunkowym, znajomością systemów projektowania oraz programowania i obsługi maszyn CNC. Natomiast deficyty te wynikają w głównej mierze z braku tego rodzaju specjalistów na regionalnym rynku pracy. Respondenci wywiadów IDI wskazywali na konieczność promowania tego rodzaju zawodów.

Wiedza w zakresie mechaniki, znajomość materiałów, wspomaganie wytwarzania komputerowego, jest tutaj problem z takimi osobami. Nie tylko pod kątem kompetencji, bo jak jest jakiś człowiek, który zna się na tym to on się ceni i nie wykazuje chęci stabilizacji.

To są osoby, które nie do końca widzą potrzeby długofalowej współpracy z firmą i idą za większym wynagrodzeniem. Ten zawód (konstruktor) ma to do siebie, że mogą wybierać, bo są deficytowym pracownikiem na rynku i tutaj promocja tych kierunków i specjalności byłaby wskazana.

Analiza przyczyn deficytów kompetencyjnych w branżach stanowiących inteligentne specjalizacje regionu

Przystępując do analizy przyczyn wskazywanych deficytów kompetencyjnych należy pamiętać, że prowadzona analiza opierała się głównie na wynikach badań jakościowych, a więc deklaracjach respondentów.

Problemy związane ze znalezieniem odpowiednich pracowników są różne dla poszczególnych inteligentnych specjalizacji. Jako wspólny problem wskazywano najczęściej **znalezienie specjalistów posiadających doświadczenie w konkretnym zawodzie**. Wysoce wykwalifikowani specjaliści znają swoją wartość i często dochodzi do rozbieżności w oczekiwaniach finansowych między pracownikiem a pracodawcą. Tego rodzaju specjaliści chętniej decydują się na migrację zarobkową do większych ośrodków lub za granicę. Problem ten był akcentowany we wszystkich analizowanych branżach.

Brakuje ludzi z doświadczeniem jak i samych specjalistów. Osoba zaraz po studiach nie potrafi sobie poradzić z problemami, które pojawiają się w związku z pracą na urzędzeniu, nie wie co powoduje, że działa inaczej niż powinno. To musi być osoba, która już pewne rzeczy widziała, chociażby jako pomocnik, praktykant, stażysta i potrafi potem wyciągać wnioski, czyli ma jakąś wiedzę. (Zasobooszczędne budownictwo)

W przypadku ludzi młodych, którzy dopiero zaczynają karierę zawodową, najczęściej wskazywano na **niskie zaangażowanie w pracę i lojalność wobec pracodawcy**. Nieznajomość realiów regionalnego rynku pracy prowadzi również w przypadku tej grupy do rozbieżności w oczekiwaniach finansowych.

Teraz młodzież jest nastawiona na zupełnie inną pracę. Praca to nie jest ich obowiązkiem, to nie jest podejście typowego sumiennego pracownika, któremu zależy na pracy, który może poświęcić jej 12 godzin w ciągu dnia i jeszcze robi to z przyjemnością. Jest to pokolenie, które chce pracować 8 godzin (...). (branża metalowo-odlewnicza)

Wymagania płacowe też były problemem, firma jest w stanie płacić dużo pracownikom, ale takim którzy mają wiedzę i doświadczenie, a nie osobom, które na starcie chcą duże pieniądze. (Zasoboszczędne budownictwo)

Powtarzający się w kilku specjalizacjach deficyt dotyczył również **znajomości języków obcych**. Dotyczy on jednak najczęściej starszych pracowników, albo osób posiadających wąską i techniczną specjalizację, które dotychczas nie miały potrzeby kontaktowania się w języku obcym. Deficyt ten nie występuje w branży targowo-kongresowej – w zawodzie związanym z organizacją i sprzedażą imprez targowych.

Ludzie nie znają języków, taka jest prawda, niejednokrotnie mają gdzieś tam bardzo ogólną wiedzę w tym zakresie (...). (Technologie informacyjno-komunikacyjne)

Nie tak łatwo jest pozyskać pracownika, który wykazywał się doświadczeniem w handlu, znajomością biegłą języków obcych, przynajmniej języka angielskiego, który jest takim podstawowym tutaj językiem w naszych kontaktach. (Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze)

Deklarowany podczas wywiadów problem wpływający na deficyty kompetencyjne to **niedopasowanie programów kształcenia do wymogów rynku i branży**.

Osoby kończące szkoły nie posiadają kompetencji i kwalifikacji pozwalających im na rozpoczęcie pracy. Bardzo często absolwenci muszą zostać objęci pakietem szkoleń wdrażających ich do pracy. Deficyt ten dotyczy np. **programów do projektowania AutoCAD**. Pracodawcy wyrazili opinię, że zbyt mało jest zajęć praktycznych z wykorzystaniem tego narzędzia i potencjalni pracownicy, którzy nie doszkalali się we

własnym zakresie, nie mają umiejętności pozwalających im na swobodne korzystanie z tego oprogramowania. Pogląd ten pojawiał się również w przypadku innych programów specjalistycznych wykorzystywanych w analizowanych inteligentnych specjalizacjach.

Deficyt ten należy również rozpatrywać w kontekście **zbyt małej ilości zajęć praktycznych w programach nauczania**. Brak praktyki jest szczególnie zauważalny w przypadku **zawodu fizjoterapeuty**.

Jakieś 4 lata temu poziom tych absolwentów był w opłakanym stanie. Ci ludzie nie umieli podstawowych rzeczy (mówię o asystencie projektanta, specjaliści po budownictwie). Jeżeli przez kilka lat studiów ta osoba wychodzi z magistrem i nie ma znajomości rysunku technicznego, to coś jest nie tak. (Zrównoważany rozwój energetyczny)

I tutaj czego brakuje to dużo praktyki w zakresie AutoCADa. Natomiast, żeby spełniali nasze wymogi, musimy sporo popracować nad tymi ludźmi. Im więcej praktyk byłoby na studiach, tym byłoby lepiej.

Będę mówił z perspektywy swojej i całej branży, bo to jest duży problem większości firm, które ja znam. Można powiedzieć, że uczelnie nie do końca „produkują” pracowników, którzy mają umiejętności. Zawsze trzeba poświęcać czas i nauczyć. (ICT)

Specjalistów w dziedzinie fizjoterapii czy pielęgniarek nie brakuje, ale poziom wykształcenia jest mierny, zwłaszcza pod względem praktycznym. To są typowe zawody praktyczne, nie teoretyczna wiedza, tylko praktyczne umiejętności, i tu w tej dziedzinie i jedna i druga jest słaba. (Turystyka zdrowotna i prozdrowotna)

Dobrych fizjoterapeutów, czyli takich z kursami, gdzie zajmują się rehabilitacją nie ma zbyt wielu tak naprawdę. (Turystyka zdrowotna i prozdrowotna)

Deficyty kompetencyjne wynikają też ze specyfiki poszczególnych specjalizacji regionu. W przypadku **branży metalowo-odlewniczej i branży związanej z zasobooszczędnym budownictwem** problem ten dotyczy **braku zawodów przypisanych do branży**. Z jednej strony jest to spowodowane brakiem kierunków kształcenia w konkretnych zawodach, z drugiej zaś lokalizacją zakładów pracy i koniecznością szukania specjalistów poza województwem świętokrzyskim. Problem ten był również wskazywany przez przedstawicieli branży rolniczej.

Najbardziej poszukiwanym zawodem jest hutnik, a jeśli chodzi o stanowiska pracy to rozlewacz stali, przygotowawca próżniowego odlewania stali, wytapiacz stali, operator pieca, ślusarz remontowy, walcownik, operator urządzeń wykańczalni, operator suwnic lejniczych z doświadczeniem. Jest to duży problem bo takich fachowców po prostu nie ma. Mamy również problem ze znalezieniem inżyniera procesu, bo w regionie jest mało takich ludzi, a nie wszyscy chcą dojeżdżać albo się u nas osiedlić. (branża metalowo-odlewnicza)

No to w pierwszej kolejności wymienię brak fachowców, po prostu. Brak fachowców w budowlanych zawodach. Naprawdę, okazuje się, że wchodzi murarz na mury i wcale nie umie tego zrobić. (Zasobooszczędne budownictwo)

Zawody związane z automatyką, elektryką. Tych zawodów brakuje w każdej dziedzinie. Przeszliśmy ten etap urządzeń sterowanych mechanicznie, weszliśmy w urządzenia sterowane sterownikami, automatyk przemysłowy jest to zawód, którego nie ma, dziwię się, że żadna szkoła zawodowa nie prowadzi wyspecjalizowanego w automatyce przemysłowej kierunku. (Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze)

3.6. Wnioski i rekomendacje

Wniosek:

Szkolenia realizowane w siedzibie pracodawców opracowane specjalnie dla ich potrzeb oceniane przez pracodawców jako najbardziej skuteczne i trafne.

Rekomendacja:

W finansowanych ze środków publicznych programach na rzecz rozwoju zasobów ludzkich należy stosować preferencje wobec tzw. szkoleń dedykowanych, przeznaczonych dla konkretnego pracodawcy, w tym – również takich, które realizowane są przez dostawców sprzętu, oprogramowania, materiałów, etc.

Wniosek:

Szkolenia miękkie są pozytywnie oceniane przez pracodawców jako potrzebne i skuteczne.

Rekomendacja:

W finansowanych ze środków publicznych programach na rzecz rozwoju zasobów ludzkich należy uwzględnić również możliwość finansowania takich szkoleń.

Wniosek:

Pracodawcy negatywnie oceniają rezultaty kształcenia formalnego na różnych poziomach. Kształcenie zawodowe i techniczne postrzegane jest przez pracodawców jako posiadające słabą ofertę, a absolwenci – jako osoby nieprzygotowane do pracy i posiadające niskie kompetencje. Wykształcenie wyższe określane jest jako oferujące wiedzę niepraktyczną. Analiza kierunków kształcenia zawodowego i technicznego wskazuje, iż oferta kształcenia nie jest w pełni dopasowana do branż działalności świętokrzyskich przedsiębiorstw, także tych działających w branżach inteligentnych specjalizacji.

Rekomendacje:

- Zweryfikować zakresy kształcenia w celu zwiększenia spójności pomiędzy programami nauczania z potrzebami pracodawców.

- Informować szkoły/uczniów/rodziców o pożądanych przez pracodawców kwalifikacjach i kompetencjach.
- Zadbać o lepszą informację dla firm nt. kierunków kształcenia w regionie oraz wdrożyć programy współpracy pomiędzy szkołami i firmami.
- Wdrożyć programy zachęcające młodzież gimnazjalną do wyboru szkół zawodowych i technicznych.
- Zwiększyć wymiar praktyczny szkolnictwa zawodowego i technicznego np. poprzez wdrożenie kształcenia dualnego.

Wniosek:

Odpływ z regionu absolwentów i specjalistów.

Rekomendacje:

- Współpraca szkół wyższych z pracodawcami w celu zaprezentowania możliwości rozwoju zawodowego absolwentów w regionie.
- Działania w kierunku budowania świadomości pracodawców na temat ścisłego związku pomiędzy proponowanymi przez nich warunkami pracy a przejawianą przez pracowników chęcią trwałego związania się z firmą i zaangażowaniem w wykonywaną pracę.

Wniosek:

Część pracodawców nie ma aktualnych informacji nt. możliwości i kierunków wsparcia kapitału ludzkiego w firmach.

Rekomendacja:

Wdrożyć działania mające na celu informowanie z wyprzedzeniem o planowanych instrumentach wsparcia rozwoju kompetencji w firmach i ich kierunkach.

Wniosek:

Wyniki badania sugerują, iż proces rekrutacji pracowników w badanych firmach jest długotrwały i nie gwarantuje znalezienia odpowiedniego kandydata. Często proces ten jest mało sformalizowany opierający się na informowaniu znajomych i rodziny o zapotrzebowaniu na pracownika.

Rekomendacja:

Wdrożyć działania wspierające przedsiębiorców na etapie rekrutacji. Rozwój aktywności Publicznych Służb Zatrudnienia w kierunku większej partycypacji w procesie rekrutacji firm – np. większa aktywność w obsłudze osób pracujących, chcących zmienić zatrudnienie. Informowanie o takich możliwościach pracodawców.

Wniosek:

Niskie zaufanie pracodawców w odniesieniu do możliwości pozyskania pracownika za pośrednictwem urzędu pracy. Negatywne doświadczenia pracodawców z kandydatami do pracy kierowanymi przez urzędy pracy – brak potencjału zawodowego u znacznej części osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

Rekomendacja:

Zwiększenie współpracy urzędów pracy z pracodawcami. Rozwój funkcji urzędów pracy w roli agencji zatrudnienia obsługujących także osoby pracujące, poszukujące nowych możliwości na rynku pracy. Zwiększenie skali wsparcia szkoleniowego adresowanego do osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach w celu podniesienia ich potencjału zawodowego.

Wniosek:

Wymagania i oczekiwania absolwentów poszukujących pracy nie są spójne z warunkami zatrudnienia jakie oferuje świętokrzyski rynek pracy.

Rekomendacja:

Zwiększyć aktywność w informowaniu uczniów i studentów o warunkach i możliwościach zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – spotkania, szkolenia, seminaria z przedstawicielami służb zatrudnienia i pracodawcami.

4. Aneks

4.1. Case Study



Zakład Przetwórstwa Owoców i Warzyw „POLKON” Sp. z o.o.

Jasienica 91

27-670 Łoniów

Zakład Przetwórstwa Owoców i Warzyw Polkon Sp. z o.o. to firma z branży rolno-spożywczej działająca w Jasienicy, w gminie Łoniów (pow. sandomierski). Zakład zajmuje się przetwórstwem owoców i produkcją soków zagęszczonych. Przetwarzane są wszystkie owoce dostępne w kraju: jabłka, truskawki, porzeczki, wiśnie, aronia, maliny. Rocznie zakład przerabia do 80 tys. ton owoców, w tym 1000 ton jabłek w ciągu doby. Firma rozpoczęła budowę zakładu przetwórczego owoców i warzyw pod koniec grudnia 2013 r., a już w połowie sierpnia 2014 r. ruszyła produkcja pierwszych koncentratów. Zakład posiada własne ujęcia wody, własną nowoczesną biologiczno-mechaniczną oczyszczalnię ścieków, całą infrastrukturę techniczną: gazową kotłownię, stacje uzdatniania wody, sieci wodociągowe, kanalizacyjne, stacje trafo, itp. Zaletą zakładu jest wysoki poziom automatyzacji procesu produkcyjnego.

Pracowników firmy Polkon można podzielić na trzy grupy: pracownicy bezpośrednio obsługujący linie produkcyjne, pracownicy nadzoru technologicznego dokonujący w laboratorium analiz fizykochemicznych, biochemicznych oraz pracownicy administracyjni i zarząd, którzy organizują całość prac, począwszy od zakupu surowca a skończywszy na handlu gotowymi produktami. Dzięki automatyzacji produkcji, na jednej zmianie bezpośrednio na linii produkcyjnej pracuje jedynie 5 osób. Firma zatrudnia około 50 osób. W najbliższym czasie firma planuje zmiany organizacyjne związane z wprowadzeniem systemu SAP. Polkon prowadzi politykę kadrową mającą na celu zatrzymanie pracowników, którzy się sprawdzili, poprzez odpowiedni poziom wynagrodzeń oraz świadczenia socjalne (premie świąteczne, imprezy zakładowe, wczasy pod gruszą, dodatkowe ubezpieczenia), a także awanse pionowe.

Firma organizuje na miejscu szkolenia prowadzące do uzyskania kwalifikacji wymaganych prawem, tj. świadectwa kwalifikacyjne związane z obsługą urządzeń elektrycznych, które należy odnawiać co pięć lat, czy kursy operatorów wózków widłowych, które dostosowane są do warunków pracy w zakładzie. Rozwojem pracowników zajmuje się dział kadr, który prowadzi rejestr wszystkich zaświadczeń od zdrowotnych do zawodowych. Jeżeli określone uprawnienia kończą się, tworzona jest grupa pracowników, dla której organizowane jest szkolenie. Oprócz kursów prowadzących do uzyskania kwalifikacji wymaganych prawem, pracownicy korzystają ze szkoleń zewnętrznych. Technolodzy i osoby zajmujące się wdrażaniem innowacji wyjeżdżają na szkolenia organizowane przez firmy dostarczające środki używane w procesie produkcji. Wiele szkoleń organizowanych jest przez obecnych lub potencjalnych dostawców. Istotnym typem szkoleń, nad którym czuwa dział badań, są te dotyczące jakości, często będące odpowiedzią na wymogi sieci handlowych. Inne szkolenia zewnętrzne z jakich firma korzystała w ostatnim czasie to np. szkolenie dotyczące systemów filtracji. Każda modyfikacja wprowadzana w zakładzie wymaga szkolenia, stąd np. kursy dotyczące używania i recyklingu wody, które były prowadzone przez technologów zatrudnionych w firmie. Oprócz tego Polkon organizuje szkolenia wewnętrzne dotyczące systemów jakości wdrożonych w firmie (ISO, HACCP). Zmiany wprowadzone w zakładzie często implikują przeprowadzenie kolejnych szkoleń, ponieważ wprowadzenie określonych modyfikacji wymusza zmiany w systemie ISO i zapisach HACCP, a także modyfikację np. metod badawczych, zmiany dokumentacji. W związku z sezonowym charakterem pracy w zakładzie, wiosna jest okresem, kiedy pracownicy szkoleni są najintensywniej.

Firma ma problem z rekrutacją pracowników w zawodach związanych z automatyką, elektryką, np. automatyków przemysłowych. Osoby zatrudnione w firmie na tych stanowiskach bazują na doświadczeniu zdobytym podczas wykonywania swojej pracy, natomiast brakuje im podbudowy teoretycznej. Absolwenci studiów wyższych (absolwenci elektrotechniki, inżynierowie) nie są zainteresowani pracą na linii produkcyjnej. Problem braku odpowiednich kandydatów na rynku pracy firma rozwiązuje poprzez zatrudnienie np. elektryka i przyuczenie go w dziedzinie automatyki

przemysłowej, a także zatrudniając osoby, które miały wcześniej kontakt z podobnymi urządzeniami. Inną kwestią są umiejętności interpersonalne, które sprawiają, że część osób, mimo braku na wstępie odpowiednich kwalifikacji, szybko się uczy i potrafi wkomponować się w firmę, natomiast inne osoby takich zdolności nie posiadają. Taka weryfikacja dokonywana jest w czasie zatrudnienia na okres próbny.

W procesie rekrutacji do firmy kluczową rolę odgrywa wykształcenie kierunkowe, predyspozycje indywidualne i doświadczenie zawodowe. Wykształcenie kierunkowe rolnicze jest niezbędne np. na stanowisku związanym z zaopatrzeniem surowcowym, które wymaga kontaktów z dostawcami, ale istotną rolę odgrywają tutaj również zdolności organizacyjne. W grupie pracowników związanych z nadzorowaniem produkcji wymagane jest wykształcenie w dziedzinie technologii żywności. Praca w dziale badań wymaga wiedzy w zakresie chemii, biologii, mikrobiologii, analiz fizykochemicznych, dlatego pracują tu osoby z wykształceniem chemicznym, biologicznym, a także po technologii żywienia. Odpowiedniego przygotowania zawodowego wymaga również praca w dziale technicznym czy na linii technologicznej. Jeżeli chodzi o osoby zajmujące się sprzedażą (80% towaru sprzedawane jest w ramach grupy, w której Polkon funkcjonuje), wymagana jest znajomość języka obcego, ale firma nie napotkała na problemy przy rekrutacji osób z odpowiednimi kwalifikacjami.

Przedstawiciele firmy podkreślają, że zależy im na pracownikach zmotywowanych, wykazujących się inicjatywą i kreatywnością. Jednocześnie sami starają się rozmawiać z podwładnymi, którzy mając możliwość wyrażania własnej opinii i wykazania się, czują się docenieni, co przynosi korzyści obu stronom.

BRISTOL
ART & Medical SPA
ul. 1 Maja 1
28-100 Busko-Zdrój



Bristol Art & Medical SPA w Busku-Zdroju to 4-gwiazdkowy hotel, a jednocześnie uzdrowisko, sanatorium i SPA znajdujące się w samym centrum miejscowości, tuż przy bramie głównej do jednego z najstarszych w Polsce parków zdrojowych i przy deptaku miejskim. Otwarty dwa lata temu kompleks mieści się w zabytkowym budynku, który został wzniesiony pod koniec XIX wieku. W Medical Center – Bristol ART&SPA Sanatorium mieszczą się 42 gabinety zabiegowe, w których pacjenci są poddawani rehabilitacji narządu ruchu i leczeniu schorzeń ortopedycznych, reumatologicznych, neurologicznych.

W części Medical można skorzystać z zabiegów z działu: fizykoterapii, termoterapii, balneoterapii z wykorzystaniem borowin i wód siarczkowych, hydroterapii z użyciem masażu wirowych z solanką, kinezyterapii indywidualnej i grupowej oraz masażu leczniczych. Ponadto jako dopełnienie oferty jest Salon Spa, w którym można skorzystać z zabiegów kosmetycznych wykonywanych na wszystkich partiach ciała. Hotel oferuje 135 miejsc noclegowych w 71 pokojach i apartamentach. W kompleksie znajduje się również restauracja, stylowa kawiarnia, souvenir shop, salon kominkowy z biblioteką, winiarnia i palarnia cygar, sala konferencyjna oraz parking podziemny.

Obecnie obiekt zatrudnia ok. 70 osób. W przyszłości planowane jest zatrudnienie doświadczonych fizjoterapeutów, zwłaszcza specjalizujących się w terapii manualnej, kinezyterapii oraz masażystów. Przedstawiciele kompleksu, mimo iż sami nie doświadczyli problemu ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, zauważają na rynku pracy brak wystarczającej ilości wyspecjalizowanych kandydatów, posiadających oprócz kierunkowego wykształcenia również odpowiednie

doświadczenie, którzy jednocześnie cały czas podwyższaliby swoje kwalifikacje. Według przedstawicieli Bristolu, niewystarczająca ilość wysokiej klasy fizjoterapeutów i rehabilitantów na rynku pracy wynika z tego, iż studia nie przygotowują wystarczająco dobrze do pracy w tym zawodzie, a do praktyk nie przykładają się odpowiedniej wagi. Osoby wykonujące ten zawód muszą zainwestować znaczne środki finansowe w kursy doszkalające, natomiast potem w większości miejsc pracy nie mają możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności i dalszego rozwoju co, często w połączeniu z niskim wynagrodzeniem, skutkuje tym, że jedynie osoby najbardziej zdeterminowane stale podwyższają swoje kwalifikacje.

Problem ze znalezieniem pracowników spełniających oczekiwania pracodawcy dotyczy natomiast gastronomii, dlatego też większość osób przyjętych do pracy należało dodatkowo przeszkolić. Mimo tego, po podjęciu zatrudnienia wielu pracowników nie sprawdza się na swoich stanowiskach, co skutkuje dużą rotacją kadr.

Kompleks systematycznie podwyższa kwalifikacje swoich pracowników, korzystając zarówno ze szkoleń zewnętrznych, organizowanych w różnych częściach Polski, jak i wewnętrznych, organizowanych na miejscu specjalnie dla osób zatrudnionych w Bristolu. Ta druga metoda dotyczy zwłaszcza części kosmetycznej i często wykorzystywana jest przy okazji wprowadzenia nowych usług do oferty. Firmy dostarczające kosmetyki i sprzęt organizowały szkolenia przed uruchomieniem obiektu, a następnie organizują również kursy przypominające. Jeżeli chodzi o część medyczną kompleksu, w którą zainwestowano wiele na samym początku istnienia, szkolenia mają na celu głównie doskonalenie umiejętności pracowników. Na bieżąco śledzone są nowe trendy w medycynie i w przypadku pojawienia się nowoczesnych, sprawdzających się metod, pracownicy delegowani są na odpowiednie kursy. Kwalifikacje pracowników podwyższane są również w obszarze obsługi klienta i umiejętności marketingowo-sprzedażowych. Osoby zatrudnione często same zgłaszają swoje potrzeby szkoleniowe i wówczas po analizie przydatności danego szkolenia dla firmy, podejmowana jest decyzja o współfinansowaniu. Przedstawiciele obiektu wskazują na brak dostępności w regionie szkoleń w obszarach, które byłyby dla ich kadry szczególnie interesujące jak np. szkolenia w kierunku kinezyterapii indywidualnej, terapii manualnej (tkanki

miękkie, tkanki twarde, Cyriax, Mulligan, wg Rakowskiego, Szkoła Praska). Jako główne potrzeby szkoleniowe wymieniają szkolenia marketingowo-sprzedażowe, ponieważ umiejętności te są bardzo przydatne u wszystkich pracowników, którzy mają kontakt z klientem, również fizjoterapeutów.

W procesie rekrutacji do Bristol Art & Medical SPA znaczenie mają zarówno kwalifikacje formalne, kompetencje, jak i doświadczenie zawodowe kandydatów. Przy przyjmowaniu do pracy fizjoterapeutów i masażyстів po pomyślnym przejściu rozmowy kwalifikacyjnej jako pierwszego etapu rekrutacji, weryfikacji podlegają umiejętności manualne. Sprawdzane są również referencje. Jeżeli stanowisko nie wymaga posiadania określonego doświadczenia zawodowego i istnieje możliwość przeszkolenia kandydata na miejscu, brak praktyki nie jest czynnikiem eliminującym kandydata. W takim wypadku duże znaczenie ma motywacja kandydata do pracy. Jeżeli chodzi o języki obce, najbardziej przydatna jest znajomość języka angielskiego i niemieckiego. W związku z planowanym otwarciem się na klientów ze wschodu, mile widziana jest również znajomość języka rosyjskiego.

Dorbud S.A.
ul. Zagnańska 153
25-563 Kielce



Firma **Dorbud** istnieje od ponad 20 lat. Zajmuje się działalnością budowlaną, deweloperską, a także zarządzaniem nieruchomościami i doradztwem technicznym. Zapewnia kompleksową realizację budynków użyteczności publicznej, osiedli mieszkaniowych, kompleksów dla szkolnictwa, hoteli i szpitali. Przeprowadza również remonty różnego rodzaju budynków.

Dorbud jest średnim przedsiębiorstwem zatrudniającym około 200 osób. Liczba pracowników utrzymuje się na tym poziomie od około trzech lat i jest uzależniona od liczby pozyskanych kontraktów. W związku z planami rozszerzenia działalności także na rynki zagraniczne może pojawić się konieczność zwiększenia zatrudnienia zarówno wśród kadry inżynieryjno-technicznej jak również wśród pracowników w konkretnych zawodach budowlanych.

Pracowników firmy można podzielić na dwie grupy: pracowników umysłowych i fizycznych. Do pierwszej grupy należą osoby odpowiedzialne za pion realizacyjny czyli project managerowie, kierownicy budowy, kierownicy robót, majster oraz inżynier budowy jak również cała administracja z podziałem na: dział ofertowania, przygotowania umów, logistyki, transportu oraz zaopatrzenia. W tym roku ze struktur firmy Dorbud wyodrębniono pion księgowości oraz dział IT tworząc oddzielną spółkę, która obsługuje w zakresie księgowo – kadrowo – finansowym zarówno firmę Dorbud, jak również spółki z grupy Dorbud.

Do pracowników fizycznych zaliczają się kierowcy powiązani z działem logistyki i transportu, oraz pracownicy w zawodach budowlanych, tj.: cieśla-zbrojarz, murarz-tylnik, malarz-szpachlarz, glazurnik-posadzkarz, technolodzy robót wykończeniowych. Firma prowadzi również praktyczną naukę zawodu dla pracowników młodocianych, co roku przyjmując na praktyki około 15 uczniów. Po trzech latach praktycznej nauki uczniowie przystępują do egzaminu mistrzowskiego, który kończy się uzyskaniem dyplomu czeladniczego. Część osób, która zda egzamin, zostaje zatrudniona w firmie.

Głównym narzędziem rekrutacji osób na wyższe stanowiska (np. project manager, kierownik budowy ze znajomością konkretnego języka obcego, specjalista do działu rozwoju, specjalista do działu marketingu) jest zamieszczanie ogłoszeń na portalach rekrutacyjnych. Na stanowiska wymagające posiadania odpowiednich kompetencji przyjmowani są również absolwenci studiów inżynierskich, bez doświadczenia zawodowego, którzy często dobrze odnajdują się w firmie i wiążą się z nią na długie lata. Natomiast pracownicy budowlani, pozyskiwani są głównie za pośrednictwem urzędów pracy oraz poprzez giełdy pracy.

Przy przyjmowaniu do pracy osób na stanowiska np. project manager lub kierownik budowy czy robót, kluczowe znaczenie mają kwalifikacje formalne, które dają uprawnienia budowlane. Od kandydatów na stanowisko project manager wymaga się doświadczenia w kierowaniu zespołem i realizacji projektów budowlanych. Długość doświadczenia zawodowego nie ma szczególnego znaczenia. Dużą rolę odgrywają natomiast kompetencje miękkie takie jak np. umiejętności negocjacyjne, które jednak są trudne do zweryfikowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej i sprawdzane są dopiero po nawiązaniu współpracy.

W ostatnim czasie firma zrealizowała 6-miesięczny projekt szkoleniowy, który został sfinansowany ze środków pozyskanych z Urzędu Pracy. Szkoleniami objęta została szeroko rozumiana kadra menadżerska (85 osób). Tematyka cyklicznie odbywających się szkoleń dotyczyła zarówno kompetencji miękkich, jak i twardych. Projekt został wdrożony przy współpracy z zewnętrznymi firmami szkoleniowymi. Z jednym z podmiotów szkoleniowych współpraca trwa do dziś. Dorbud czerpiąc z doświadczenia tej firmy i przy jej aktywnym wsparciu przeprowadził analizę potrzeb szkoleniowych, na podstawie której udało się przygotować programu rozwojowy dla pracowników.

W związku z nowelizacjami przepisów cyklicznie, zazwyczaj na początku roku, na szkolenia delegowani są pracownicy działów: księgowości i kadr.

Zmiany przepisów dotyczących zamówień publicznych powodują również konieczność szkolenia pracowników działu ofertowania. Dla pracowników fizycznych organizowane

są szkolenia w obszarze obsługi maszyn budowlanych, wózków widłowych czy betoniarek.

Przedstawiciele firmy pozytywnie oceniają poziom regionalnej oferty kształcenia dla inżynierów, podkreślając, że coraz więcej absolwentów biegle posługuje się przynajmniej jednym językiem obcym. Dostrzegają natomiast brak na rynku specjalistów w zawodach typowo budowlanych, co jest związane z ogólnym kryzysem szkolnictwa zawodowego. Obecnie pracownicy zatrudnieni w tych zawodach należą w większości do grupy wiekowej 50+. Grupa ta niechętnie aktualizuje swoją wiedzę i nie dostosowuje się do wymogów rynku.

Instytut OZE Sp. z o.o.

ul. Skrajna 41a

25-650 Kielce

Instytut OZE to firma projektowa, kompleksowo realizująca inwestycje związane z energetyką odnawialną m. in. dla małych elektrowni wodnych, farm fotowoltaicznych, wiatrowych, a także biogazowni. Świadczone usługi obejmują wszystkie aspekty procesu inwestycyjnego, od stworzenia koncepcji po uzyskanie pozwolenia na budowę, w tym takie etapy jak uzyskanie decyzji środowiskowych, pozwoleń wodnoprawnych czy przyłączy elektrycznych oraz generalne wykonawstwo i dostawę technologii w postaci np. turbin wodnych dla małych elektrowni wodnych, automatyki, elektryki itp. Firma realizuje również projekty analizujące potencjał odnawialnych źródeł energii na danym terenie. Instytut rozszerza swoją działalność na branżę hydrotechniczną, zajmując się np. projektowaniem wałów przeciwpowodziowych. Klientami są zarówno podmioty prywatne, jak i jednostki samorządu terytorialnego, które stanowią większość inwestorów tego typu obiektów.

Instytut zatrudnia specjalistów, przede wszystkim projektantów, czyli osoby z wykształceniem technicznym w budownictwie. Obecnie firma planuje zwiększenie zatrudnienia i prowadzi rekrutację na takie stanowiska jak: asystent projektanta w dziale budowlanym, inżynier mechanik/asystent konstruktora, elektryk-automatyk. Wynika to z chęci rozwoju i zapewnienia kompleksowości usług. U kandydatów przedstawiciele podmiotu dostrzegają zwłaszcza niewystarczającą znajomość programów takich jak AutoCAD, Revit, Robot, Norma PRO (program do kosztorysowania).

Firma posiada program rozwojowy dla pracowników. Obejmuje on m.in. szkolenia z obsługi wspomnianych wyżej programów, często jednak zorganizowanie zewnętrznego szkolenia jest trudne ze względu na wysokie koszty i wymaganą

minimalną ilość osób przez organizatora. Kadra szkolona jest w zakresie zmian w prawie budowlanym, prawie zamówień publicznych, prawie energetycznym, środowiskowym. Organizowane są również szkolenia techniczne dla inżynierów budowy. Program rozwojowy obejmuje także szkolenia miękkie: sprzedażowe, negocjacyjne, dotyczące budowania relacji z klientem, co wynika z tego, że inżynierowie zatrudnieni w firmie nie rozwijali takich umiejętności podczas studiów. Szkolenia w większości finansowane są ze środków własnych. Obecnie Instytut OZE uczestniczy w projekcie CSR dotyczącym społecznej odpowiedzialności biznesu realizowanym przez PARP, który ma na celu stworzenie i realizację wieloaspektowej strategii CSR która uwzględni m.in. zorganizowany proces identyfikacji interesariuszy firmy zarówno zewnętrznych jak również wewnętrznych (pracowników), usprawnienie komunikacji wewnętrznej między pracownikami, audyt personalny, zmniejszenie środowiskowego oddziaływania firmy.

W ramach projektu opracowywany jest program rozwoju pracowników, który obejmuje m.in. szkolenia w zakresie zarządzania dla kierowników projektów. Braki w kompetencjach inżynierów dotyczące umiejętności połączenia zadań technicznych z podejściem biznesowym zaowocowały zaangażowaniem trenera zewnętrznego, który realizuje szkolenie „skrojone na miarę” dla tej grupy pracowników. Wiele szkoleń, którymi byłaby zainteresowana firma, zwłaszcza tych z obsługi specjalistycznych programów tj. Norma PRO, prowadzi Centrum Kształcenia Ustawicznego przy Politechnice Świętokrzyskiej, jednak są to szkolenia dość drogie, a pozyskanie dofinansowania na indywidualne, specjalistyczne szkolenia, jest bardzo trudne.

Procesy rekrutacyjne w firmie trwają 1-2 miesiące. Są problemy ze znalezieniem specjalistów spełniających wszystkie wymagania, ponieważ brakuje osób, które posiadają kompleksową wiedzę o całej branży. Dlatego też podmiot stawia na absolwentów studiów, którzy zdobyli podstawową wiedzę i mają potencjał i chęć rozwoju, żeby dalej się uczyć po podjęciu pracy.

Największe problemy Instytut OZE ma z rekrutacją na stanowiska inżynier mechanik/asystent konstruktora, ponieważ są to zawody deficytowe na rynku i w rezultacie osoby posiadające takie wykształcenie często zmieniają pracę i nie wiążą

się na dłużej z jedną firmą. W związku z tym przedstawiciele firmy wskazują na potrzebę promocji kształcenia w tym kierunku. Jako deficytowe zawody w swojej branży wymieniają również elektryków posiadających kompetencje połączone z automatyką i programowaniem sterowników PLC.

Zatrudniając nowe osoby firma zwraca dużą uwagę na cechy osobowościowe kandydatów takie jak zaangażowanie, motywacja, umiejętność współpracy, chęć rozwoju, wychodząc z założenia, że pracowników można potem przeszkolić, natomiast postawy nie da się zmienić. Doświadczenie zawodowe nie jest czynnikiem warunkującym zatrudnienie w Instytucie OZE Sp. z o.o..

Firma Mobisense jest połączeniem agencji mobilnej oraz software house`u, która doradza i przygotowuje kompletną wizję produktu. Specjaliści zatrudnieni w Mobisense są przygotowani merytorycznie do realizacji założeń niemalże każdego produktu zgodnie z oczekiwaniami klienta.

Podmiot funkcjonuje na rynku do kwietnia 2013 roku i ma już na swoim koncie ponad 100 zrealizowanych projektów. W momencie uruchomienia działalności, firma była prekursorem na regionalnym rynku oprogramowania na urządzenia mobilne (smartfony, tablety i ekrany dotykowe). Odbiorcami usług podmiotu są głównie na klienci z województwa świętokrzyskiego, ale także z Londynu, Madrytu, Berlina czy Chicago.

Kluczowymi produktami firmy są:

- aplikacje mobilne na smartfony i tablety na systemy iOS, Android i Windows Phone,
- strony responsywne, które są w stanie rozróżnić urządzenie i dostosować wygląd strony do wielkości ekranu,
- strony mobilne, które są uzupełnieniem do tradycyjnych stron i pozwalają w czytelny i prosty sposób zobaczyć stronę na smartfonie,
- emitery iBeacon oparte o innowacyjną technologię Bluetooth Low Energy 4.0 (BLE), pozwalające mikrolokalizować i nawigować w pomieszczeniach.

Potencjałem Mobisense jest wykwalifikowana kadra. Firma zatrudnia głównie programistów i w tym zawodzie planuje kolejne procesy rekrutacyjne.

Podmiot poszukuje programistów, którzy są w stanie skupiać się na pracy przy najczęściej sprzedawanych produktach oraz posiadać dużą bazę partnerów (głównie freelancerów). Osoby te są w stanie dołączyć się do zespołu projektowego na każdym etapie, co jest konieczne podczas realizacji dużych projektów.

Dzięki takiemu modelowi zatrudnienia, firma jest w stanie dostarczyć szerszy zakres produktów przy jednoczesnej oszczędności kosztów stałych - uzupełnienie kadry programistami podyktowane aktualną potrzebą. Model ten zyskuje na popularności w kraju i na świecie.

Firma aktywnie szuka partnerów biznesowych w celu realizacji wspólnych projektów w branży ICT. Podejście to daje duży potencjał rozwojowy, który może skutkować znacznym zwiększeniem zatrudnienia.

Na uwagę zasługuje system wewnętrznych szkoleń prowadzony przez właściciela. Przed założeniem firmy, osoba ta uczestniczyła w wielu szkoleniach i eventach dotyczących programowania urządzeń mobilnych. Zdobyta wiedza i doświadczenie pozwoliła na opracowanie wewnętrznego systemu szkoleń dla początkujących pracowników.

Mobisense korzystało również z oferty szkoleń dopasowanych do grupy podmiotów z branży. Do szkoleń tych firma dobierała odpowiednich partnerów i sama szukała trenerów spełniających ich oczekiwania. Szkolenia tego typu są z perspektywy firmy najbardziej przydatne ponieważ w znaczny sposób podnoszą kwalifikacje uczestników.

Celem strategicznym Mobisense jest wyjście ze swoimi usługami na rynki globalne.

TARGI KIELCE S.A.

ul. Zakładowa 1

25-672 Kielce



Targi Kielce, jeden z dwóch liderów targowych w Polsce, rozpoczęły swoją działalność w 1992 roku. W kalendarzu firmy jest ponad 70 wydarzeń – targów i wystaw rocznie. W ramach Targów działa Centrum Kongresowe mieszczące kilkanaście sal, które zostało oddane do użytku w sierpniu 2013 roku, gdzie organizowane są kongresy, konferencje, seminaria. Taka działalność była prowadzona już wcześniej jako towarzysząca wydarzeniom wystawienniczym i z czasem coraz bardziej widoczne stawało się, że odwiedzający Targi oczekują również imprez towarzyszących, wzbogacających merytorycznie dane wydarzenia. W Centrum Kongresowym organizowane są zarówno wydarzenia organizowane przez Targi, takie, gdzie Targi są współorganizatorem oraz takie, gdzie powierzchnia jest komercyjnie sprzedawana pod organizację szkolenia lub konferencji. Początkowo zatem kongresy i konferencje były organizowane głównie podczas wydarzeń targowych, natomiast po rozbudowie Centrum uległo to zmianie i obecnie Targi nie są jedynie ośrodkiem wystawienniczym, ale też ośrodkiem kongresowo-konferencyjnym.

Obecnie firma nie planuje wprowadzania istotnych zmian w liczbie zatrudnionych pracowników. Wzrost zatrudnienia jest ściśle powiązany z rozwojem firmy, powstawaniem nowych imprez w kalendarzu targów czy też wprowadzaniem do oferty nowych usług.

Targi Kielce nie mają problemów z rekrutacją nowych pracowników, ponieważ na ogłoszenia odpowiada bardzo dużo kandydatów. Wynika to zapewne z faktu, że firma ma dobrą opinię na rynku, cały czas się rozwija oraz z dobrej atmosfery, która w niej panuje. Duże znaczenie przy wyborze kandydatów do pracy odgrywa posiadane przez nich doświadczenie zawodowe. Jest to szczególnie ważne gdy firma potrzebuje pracownika „od zaraz”. Targi Kielce zatrudniają również absolwentów, najlepsi zostają zatrudniani po zakończonych stażach (czy to z Urzędu Pracy czy też po stażach uczelnianych).

Głównym warunkiem pracy w zespole, który zajmuje się organizacją imprez targowych jest biegła znajomość języka angielskiego (posiadanie certyfikatów jest mile widziane) oraz kompetencje związane z komunikacją, planowaniem, organizowaniem, umiejętności negocjacyjne, nastawienie na cel oraz kreatywność. Ukończenie odpowiedniego kierunku studiów ma znaczenie w przypadku osób zajmujących się marketingiem czy finansami, natomiast w przypadku osób pracujących przy organizacji targów, kierunkowe wykształcenie nie ma aż tak istotnego znaczenia.

W roku 2015 i pierwszym kwartale 2016 Targi Kielce prowadziły nabór na stanowiska: pracownik ochrony, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. księgowości, kierownik zespołu finansowego, specjalista ds. obsługi technicznej imprez, asystentka zarządu, specjalista ds. organizacji targów, Główny Księgowy, dyrektor wydziału IT, specjalista ds. projektowania stoisk indywidualnych. Dwa ostatnie to stanowiska nowe w strukturze organizacyjnej.. Jednym z kryteriów wymaganych od kandydatów była umiejętność projektowania w programie AutoCAD 3d oraz 3ds Max (niestety niewielka liczba kandydatów posiadała umiejętność obsługi programu 3d Max).

Podnoszenie kwalifikacji pracowników realizowane jest w ramach ustalonego na dany rok kalendarzowy budżetu szkoleniowego. Budżet szkoleniowy tworzony jest na podstawie zebranych w drodze wywiadów z dyrektorami wydziałów i kierownikami zespołów potrzeb szkoleniowych. Pracownicy biorą udział w szkoleniach, kongresach podnoszących ich wiedzę zawodową tj. szkolenia finansowe, prawne, z zakresu HR, marketingowe, PR, informatyczne, szkolenia związane z uprawnieniami wymaganymi od pracowników na stanowiskach technicznych np. uprawnienia SEP, szkolenia BHP. Duży nacisk kładziony jest w firmie na naukę języka angielskiego. Znajomość języka angielskiego należy bowiem do kompetencji kluczowych niezbędnych do pracy w Targach Kielce. Realizowane też są projekty szkoleniowe miękkie podnoszące umiejętności interpersonalne pracowników czy umiejętności sprzedażowe. Sprzedaż, którą prowadzą ośrodki targowo-konferencyjne jest sprzedażą bardzo trudną (sprzedawany jest nie gotowy produkt tylko „wizja” udziału w targach) co wymaga od zatrudnionych w firmie pracowników bardzo wielu kompetencji, w tym wysoko rozwiniętych kompetencji sprzedażowych. W roku 2015 Targi rozpoczęły współpracę

z firmą szkoleniową Sandler Training, która szkoli pracowników z innowacyjnych metod sprzedaży. Współpraca jest kontynuowana również w 2016 r.

Środki na szkolenia pochodzą nie tylko z środków własnych firmy ale również środków zewnętrznych. W roku 2015 i 2016 firma pozyskała fundusze na podnoszenie kwalifikacji pracowników z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W poprzednim okresie programowania udało się firmie zrealizować duży projekt szkoleniowy sfinansowany z EFS. Projekt dotyczył rozwoju kompetencji uznanych przez firmę za kluczowe przy realizacji założonych celów biznesowych, a związanych z poprawą efektywności zarządzania, poprawą skuteczności pozyskiwania i jakości obsługi klientów oraz większą wydajnością pracy.

Targi Kielce aktywnie poszukują funduszy zewnętrznych na finansowanie swoich potrzeb szkoleniowych. Zajmuje się tym też wydzielona komórka organizacyjna. Długofalowa strategia szkoleniowa pracowników ma na celu znaczny wzrost poziomu merytorycznego zasobów osobowych Targów Kielce.

Przedstawiciele firmy dostrzegają braki w wykształceniu absolwentów. Podkreślają wagę umiejętności praktycznych i sugerują współpracę nauki z biznesem poprzez angażowanie praktyków w roli wykładowców.

Odlewnie Polskie S.A.
Aleja Wyzwolenia 70
27-200 Starachowice



Firma **Odlewnie Polskie S.A.** funkcjonuje jako spółka akcyjna od 1993 roku. Powstała na bazie zakładu metalurgicznego Fabryki Samochodów Ciężarowych w Starachowicach. Przedmiotem działalności Spółki jest produkcja odlewów głównie z żeliwa sferoidalnego z obróbką mechaniczną (produkcja tzw. komponentów odlewniczych dla różnych branż, od motoryzacyjnych poprzez kolejnictwo, jak również odlewy dla maszyn rolniczych, budowlanych). Odlewnie prowadzą również działalność handlową (kupno i sprzedaż odlewów obcych) oraz działalność usługową w odlewniach niemieckich. 80% produkcji jest eksportowane. Spółka oferuje wraz z siecią kooperujących z nią przedsiębiorstw kompleksową obsługę klientów, począwszy od projektowania poprzez wykonawstwo oprzyrządowania odlewniczego i produkcję odlewów, ich obróbkę mechaniczną i cieplną oraz malowanie, montaż i wysyłkę.

Od 1993 r. kiedy firma została przekształcona w spółkę akcyjną, radykalnie została zmieniona struktura zatrudnienia. Rozwój techniki spowodował, że zrezygnowano z wielu klasycznych stanowisk t.j.: formierze, którzy poprzez wprowadzenie innowacji technologicznych zostali zastąpieni przez automatyczne linie formierskie; rdzeniarze, technicy sprawujący nadzór, z których dzięki automatyzacji zrezygnowano całkowicie; techników odlewników zastąpiono operatorami, którzy obsługują maszyny wybierając odpowiedni program na podstawie parametrów technicznych i kontrolują gotowe wyroby (jest to nowy zawód wymagający niewielkiej wiedzy, ale określonych umiejętności). Obecnie głównym zawodem jest inżynier odlewnik, który opracowuje technologię produktu w każdym obszarze oraz sprawuje nadzór nad liniami automatycznymi. Kolejna grupa to programiści – na te stanowiska najchętniej zatrudnianie są osoby, które ukończyły mechatronikę, czyli połączenie mechanika, informatyka i elektronika, dzięki czemu są one bardzo dobrze przygotowane do pracy przy obsłudze różnych automatów, a także operatorzy obrabiarek CNC. Przedstawiciele firmy zauważają, że do takiej pracy najchętniej zatrudnialiby mechatroników po

zasadniczej szkole zawodowej. Mechatronicy są potrzebni również do pracy w służbach serwisowych, co już wymaga szerszej wiedzy, umiejętności interdyscyplinarnych i wyższego wykształcenia. Obecnie firma bardzo chętnie przyjmuje na praktyki absolwentów technikum, zarówno mechatroników, jaki i programistów. Radykalne zmiany w fazie projektowania, które obecnie jest wspomagane komputerowo, wymusiły na projektantach posiadanie dodatkowych umiejętności: oprócz wiedzy kierunkowej potrzebne są umiejętności związane z obsługą komputera, symulacji, obrabiarek CNC, modelowania przestrzennego. Innym tradycyjnym zawodem obecnym w firmie jest oczyszczacz, jednak on też powoli zanika.

Spółka zatrudnia ok. 450 osób, z tego ok. 330 w głównej siedzibie w Starachowicach, a ok. 120 wykonuje pracę w odlewniach niemieckich (tutaj potrzebni są pracownicy o tradycyjnych kwalifikacjach, którzy zatrudniani są na czas określony do wykonania konkretnej usługi). W bieżącym roku zatrudnienie nieznacznie wzrośnie w związku z utworzeniem nowego wydziału i większą liczbą maszyn do obróbki CNC.

Odlewnie podnoszą kwalifikacje swoich pracowników korzystając zarówno ze szkoleń zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Dużą wagę przykładają się do rozwoju mechatroników i ta grupa uczestniczyła niedawno w kilkumiesięcznym szkoleniu. Wprowadzenie nowego systemu komputerowego CAD, zawsze skutkuje kilkutygodniowymi szkoleniami całej kadry projektantów. W ich organizacji często pomaga Staropolska Izba Przemysłowo - Handlowa. Przeprowadza się również wewnętrzne szkolenia dotyczące technik odlewniczych, skierowane zwłaszcza do tych osób, które wcześniej nie pracowały w branży odlewniczej.

Firma aktywnie uczestniczy w modelowaniu lokalnej oferty szkolnictwa zawodowego. Niedawno podpisane zostało porozumienie z Zespołem Szkół Zawodowych nr 2 o objęcie patronatem klasy operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie w zawodzie technik mechatronik. Odlewnie współpracują również z wyższymi uczelniami: obecnie trzech pracowników przygotowuje się do rozprawy doktoranckiej, a dwóch kolejnych kończy studia doktoranckie, pracownicy naukowci przyjeżdżają na staże do firmy, organizowane są szkolenia dla pracowników we współpracy z uczelniami. Przedstawiciele firmy wspominają, że taka współpraca daje obopólne korzyści,

podkreślając wagę i chęć dalszego zaangażowania w dostosowanie programów nauczania do potrzeb przedsiębiorstw.

Odlewnie nie mają problemów z rekrutacją odpowiednich kandydatów. Przedstawiciele spółki zauważają jednak, że pożądanym byłoby, aby kandydaci do pracy posiadali większe umiejętności interdyscyplinarne dotyczące np. systemów zarządzania jakością czy ochrony środowiska. Podkreślają, że doświadczenie zawodowe odgrywa dużą rolę przy przyjmowaniu do pracy nowych pracowników, zwłaszcza inżynierów.

4.2. Zestawienie zawodów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w województwie świętokrzyskim

Zestawienie zawodów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe według powiatów – stan na 30 września 2015 r.

Kierunek kształcenia	Liczba szkół, które kształcą w poszczególnych kierunkach													
	buski	jędrzejowski	kazimierski	kielecki	konecki	m. Kielce	opatowski	ostrowiecki	pińczowski	sandomierski	skarżyski	starachowicki	staszowski	włoszczowski
Animator kultury	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Asystent osoby niepełnosprawnej	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0
Asystentka stomatologiczna	0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	1	0	0	0
Betoniarz-zbrojarz	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	0	1	1
Bibliotekarz	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Blacharz samochodowy	0	1	0	0	0	4	1	0	0	0	0	1	2	1
Cieśla	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cukiernik	2	4	2	2	3	4	2	1	5	1	4	1	3	1
Dietetyk	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Drukarz	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Elektromechanik	1	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0
Elektromechanik pojazdów samochodowych	0	0	0	1	3	2	1	1	2	0	2	1	1	0
Elektryk	1	1	0	0	3	2	2	0	0	0	0	1	1	1
Florysta	0	0	0	0	1	7	0	2	0	1	3	1	0	0
Fototechnik	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Fryzjer	2	4	1	2	4	5	2	1	3	1	4	1	3	1
Higienistka stomatologiczna	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0
Inny (agent celny)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Inny (dekor.wn., terap. uz., a. celny, prz. handl., fryzjer, styl)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Inny (dekorator wn., terap. uz., a. celny, prz. handl., fryzjer d)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Inny (dekorator wn., terap. uz.,)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Inny (instruktor fitness)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Inny (konsultant ds. żywienia)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Inny (rejestratorka medyczna)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0

Inny (terapeuta ds. uzależnień)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Inny (Wizażystka/ Stylistka, Rejestratorka Medyczna)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Inny (wizażystka/ stylistka)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Inny (wizażystka/stylistka)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Introligator	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Kelner	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Krawiec	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Kucharz	2	5	2	3	4	8	2	4	4	2	7	2	3	1
Lakiernik	0	3	0	2	1	3	0	0	0	0	2	0	3	0
Mechanik motocyklowy	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mechanik pojazdów samochodowych	3	5	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	1
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	0	2	1	1	2	1	2	0	0	0	0	0	3	0
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	2	2	4	3	3	1	2	2	1	1	1	3	0
Monter-elektronik	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Murarz-tylnik	1	2	2	2	3	3	1	0	0	0	3	0	3	0
Muzyk	13	0	0	0	13	10 4	7	27	20	0	14	14	0	0
Ogrodnik	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Operator obrabiarek skrawających	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0
Opiekun medyczny	0	1	0	1	0	6	1	2	0	0	1	0	1	0
Opiekun osoby starszej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Opiekun w domu pomocy społecznej	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0
Opiekunka dziecięca	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0
Opiekunka środowiskowa	1	0	0	1	0	2	0	2	0	0	2	0	0	0
Piekarz	3	3	2	1	3	1	2	1	4	0	3	0	2	1
Plastyk	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Pracownik socjalny	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Ratownik medyczny	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Rolnik	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Sprzedawca	1	4	1	1	4	1	2	1	0	1	3	1	3	1
Stolarz	0	3	1	1	2	3	1	1	0	0	4	0	2	1
Ślusarz	0	2	0	0	1	0	1	1	2	0	0	0	2	1
Technik administracji	2	1	1	2	5	16	1	4	1	2	4	4	1	0
Technik agrobiznesu	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik analityk	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik architektury	1	0	0	1	1	2	0	2	0	1	0	0	0	1

krajobrazu														
Technik archiwista	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	1	3	2	5	18	1	2	2	1	4	6	1	1
Technik budownictwa	3	1	2	3	1	7	0	2	1	2	1	1	2	2
Technik cyfrowych procesów graficznych	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik dentystyczny	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Technik drogownictwa	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
Technik dróg i mostów kolejowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Technik ekonomista	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
Technik elektroenergetyk transportu szynowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Technik elektronik	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
Technik elektroradiolog	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik elektryk	1	1	0	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	1
Technik energetyk	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Technik farmaceutyczny	0	0	0	1	1	7	0	1	0	1	3	1	0	0
Technik geodeta	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Technik handlowiec	0	0	0	0	1	1	0	1	1	3	0	1	0	0
Technik hodowca koni	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Technik hotelarstwa	3	2	1	2	1	4	1	2	0	1	2	1	1	1
Technik informatyk	4	3	3	3	4	11	2	6	1	2	4	6	3	2
Technik inżynierii środowiska i melioracji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Technik leśnik	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik logistyk	1	1	1	0	2	2	0	2	0	1	1	2	1	1
Technik masażysta	1	0	0	1	0	5	0	3	0	0	1	1	0	0
Technik mechanik	3	1	1	4	1	6	0	3	1	3	3	1	1	1
Technik mechanizacji rolnictwa	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0
Technik mechatronik	0	1	0	2	0	1	1	2	0	0	1	1	1	0
Technik obsługi turystycznej	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1	1	0
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	0	2	1	0	0	3	0	2	1	0	3	5	0	0
Technik ochrony środowiska	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
Technik ogrodnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Technik organizacji reklamy	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	2	1	1
Technik pojazdów samochodowych	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	1	0
Technik rachunkowości	0	0	2	0	2	5	0	3	0	0	2	2	0	0
Technik renowacji elementów architektury	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik rolnik	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1
Technik spedytor	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1
Technik sterylizacji medycznej	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0
Technik technologii drewna	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik technologii odzieży	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Technik technologii żywności	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Technik teleinformatyk	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0
Technik telekomunikacji	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik transportu kolejowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Technik turystyki wiejskiej	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	2	0	1
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	2	0
Technik urządzeń sanitarnych	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik usług fryzjerskich	0	1	2	2	2	8	0	3	0	1	3	2	0	0
Technik usług kosmetycznych	1	1	0	2	3	22	1	4	1	1	4	3	1	0
Technik weterynarii	0	1	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	2	4	1	3	3	5	1	2	1	1	2	2	2	2
Terapeuta zajęciowy	0	0	0	1	0	6	0	3	0	1	2	0	0	0
Wędliniarz	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2	1

4.3. Katalogi kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w ramach inteligentnych specjalizacji województwa świętokrzyskiego

Zestawienia te przygotowane zostały dla poszczególnych branż stanowiących inteligentne specjalizacje województwa świętokrzyskiego i opracowane na podstawie wywiadów indywidualnych z przedstawicielami poszczególnych branż, Panelu Ekspertów i uzupełnione wynikami ankiet telefonicznych. Zestawienia te były również weryfikowane i uzupełniane przez koordynatorów konsorcjów na rzecz rozwoju inteligentnych specjalizacji województwa świętokrzyskiego. W ramach przygotowanych zestawień kluczowych/deficytowych kwalifikacji i kompetencji zostały wskazane grupy zawodów związane z branżą i do tych grup przyporządkowano konkretne kwalifikacje i kompetencje.

Deficytowe kwalifikacje i kompetencje rozumiano jako te, w ramach których występują trudności ze znalezieniem pracowników w poszczególnych grupach zawodów.

Zestawienie kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w branży: Targowo-kongresowej

I. Grupa zawodów związana z: Specjalista ds. organizacji i sprzedaży imprez targowych

Kluczowe i deficytowe kompetencje - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Kreatywność	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Tak
3.	Praca zespołowa	Nie
4.	Swobodna komunikacja	Tak
5.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
6.	Samodzielność	Tak
7.	Nastawienie na realizację założonych celów	Tak
8.	Chęć uczenia się nowych rzeczy	Tak
9.	Negocjacje	Tak
10.	Wywieranie wpływu na rozmówcę	Tak
11.	Budowanie długofalowych relacji z klientem	Tak
12.	Umiejętności prezentacyjne (w tym autoprezentacja i wystąpienia publiczne)	Tak
13.	Umiejętności planowania i organizacji pracy	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Bardzo dobra znajomość języków obcych	Tak
2.	Swobodne korzystanie z sieci Internet i narzędzi internetowych	Nie
3.	Znajomość różnego typu technik sprzedażowych	Tak

II. Grupa zawodów związana z: Obsługa gastronomiczna

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Prezentacja produktu	Tak
2.	Kreatywność	Tak
3.	Dobra organizacja pracy	Tak
4.	Zaangażowanie w pracę	Tak
5.	Praca zespołowa	Tak
6.	Dbanie o prawidłowe magazynowanie żywności i sprzętu oraz przestrzeganie zasad postępowania z żywnością	Tak
7.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Przygotowanie dań zgodnie z obowiązującymi standardami i recepturami	Tak
2.	Wykształcenie kierunkowe (gastronomiczne)	Nie
3.	Doświadczenie w branży potwierdzone referencjami	Tak

III. Grupa zawodów związana z: Obsługa gości hotelowych

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Kultura osobista	Nie
2.	Bardzo dobra znajomość języków obcych	Nie
3.	Zaangażowanie w pracę	Tak
4.	Umiejętność pracy w zespole	Tak
5.	Asertywność	Tak
6.	Elastyczność zawodowa	Tak
7.	Dbanie o dobry wizerunek pracodawcy (identyfikacja z	Tak

	pracodawcą)	
--	-------------	--

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Bardzo dobra znajomość języków obcych	Nie
2.	Umiejętność obsługi programów hotelowych	Tak
3.	Wykształcenie kierunkowe	Tak

**Zestawienie kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w branży:
Zrównoważony rozwój energetyczny**

I. Grupa zawodów związana z: Projektowaniem

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Techniczny język obcy (angielski/niemiecki)	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Tak
3.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
4.	Samodzielność	Tak
5.	Chęć uczenia się nowych rzeczy i chęć rozwoju	Tak
6.	Myślenie analityczne	Tak
7.	Kreatywność	Tak
8.	Elastyczność i otwartość na zmiany	Tak
9.	Swobodna komunikacja	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Obsługa programu AutoCAD	Tak
2.	Rysunek techniczny	Tak
3.	Obsługa programu BIM Revit	Tak
4.	Obsługa programu Norma PRO	Tak
5.	Obsługa programu Robot Structural Analysis Professional	Tak
6.	Obsługa programu Inventor do projektowania w 3D	Tak
7.	Kierunkowe wykształcenie wyższe	Tak

II. Grupa zawodów związana z: Inżynier budowy

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Samodzielność	Tak
2.	Zarządzanie zasobami ludzkimi	Tak
3.	Rozmowa z klientem i negocjacje	Tak
4.	Umiejętność podejmowania decyzji	Tak
5.	Umiejętność planowania i organizacji pracy podległego zespołu	Tak
6.	Zaangażowanie w pracę	Tak
7.	Praca zespołowa	Nie
8.	Gotowość do pracy w terenie	Nie
9.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Wyższe wykształcenie kierunkowe	Tak
2.	Znajomość zagadnień prawa budowlanego i zasad BHP	Tak
3.	Prawo jazdy kat. B	Nie
4.	Prowadzenie technicznych rozmów biznesowych z klientem	Tak
5.	Umiejętności kierowania ruchem drogowym na budowie	Tak
6.	Podstawowa obsługa urządzeń budowlanych	Tak

III. Grupa zawodów związana z: **Specjaliści ds. ochrony środowiska**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Wiedza specjalistyczna	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Tak
3.	Chęć rozwoju i poszerzania kwalifikacji	Tak
4.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
5.	Samodzielność	Tak
6.	Rzetelność i skrupulatność	Tak
7.	Gotowość do pracy w terenie	Nie

Kluczowe i deficytowe **kwifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Umiejętność pisania raportów oddziaływania inwestycji na środowisko	Tak
2.	Wyższe wykształcenie kierunkowe	Tak
3.	Znajomość zagadnień związanych z wibro-akustyką	Tak
4.	Obsługa programu WindPro	Tak
5.	Obsługa programu SoundPLAN	Tak
6.	Obsługa programu OPERAT FB	Tak
7.	Znajomość regulacji prawnych w obszarze środowiska	Tak
8.	Obsługa programu AutoCAD	Tak
9.	Prawo jazdy kat. B	Nie

IV. Grupa zawodów związana z: **Konstruktor**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Specjalistyczna wiedza z zakresu mechaniki i budowy maszyn	Tak
2.	Bardzo dobra znajomość rysunku technicznego	Tak
3.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
4.	Samodzielność	Tak
5.	Umiejętność podejmowania decyzji	Tak
6.	Zaangażowanie w pracę	Tak
7.	Praca zespołowa	Nie
8.	Gotowość do pracy w terenie	Tak
9.	Lojalność i stabilność	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Znajomość systemów projektowania: AutoCAD 2D i 3D	Tak
2.	Programowanie i obsługa maszyn CNC	Tak
3.	Wyższe wykształcenie kierunkowe	Tak
4.	Uprawnienia SEP do 1 kV	Nie
5.	Prawo jazdy kat. B	Nie

**Zestawienie kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w branży:
Technologie informacyjne i komunikacyjne**

I. Grupa zawodów związana z: Programowaniem

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Techniczny język angielski	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Tak
3.	Praca zespołowa	Tak
4.	Swobodna komunikacja	Tak
5.	Elastyczność	Tak
6.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
7.	Samodzielność	Tak
8.	Chęć uczenia się nowych rzeczy	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Programowanie	Tak
2.	Programowanie związane z tworzeniem stron internetowych (Języki - HTML, CSS, JavaScript, Java, PHP)	Tak
3.	Programista systemu iOS	Tak
4.	Programista systemu Android	Tak
5.	Programista systemu Windows Phone	Tak
6.	Programowanie mobilnych stron responsywnych	Tak
7.	Programowanie w języku PHP	Tak
8.	Programowanie w JAVA	Tak
9.	Programowanie w JavaScript	Tak
10.	Programowanie w językach HTML i CSS	Tak
11.	Programowanie PHP	Tak
12.	Szeroka specjalizacja w obszarze programowania	Tak
13.	Kierunkowe wykształcenie	Nie

II. Grupa zawodów związana z: Sprzedaż produktów związanych z branżą

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Prezentacja produktu	Tak
2.	Rozmowa z klientem	Tak
3.	Budowanie relacji z klientami	Tak

4.	Orientacja na cele sprzedażowe	Tak
5.	Zaangażowanie w pracę	Tak
6.	Praca zespołowa	Tak
7.	Gotowość do pracy w terenie	Tak
8.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Prowadzenie technicznych rozmów biznesowych z klientem	Tak
2.	Prawo jazdy	Nie
3.	Wyższe wykształcenie	Nie

**Zestawienie kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w branży:
Turystyka prozdrowotna**

I. Grupa zawodów związana z: Fizjoterapeuta

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Swobodna komunikacja	Nie
2.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Nie
3.	Samodzielność	Nie
4.	Empatia	Nie
5.	Chęć uczenia się nowych rzeczy	Nie

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Specjalistyczne kursy z zakresu rehabilitacji	Tak
2.	Specjalistyczne kursy z zakresu neuromobilizacji	Tak
3.	Masaż tkanek miękkich	Tak
4.	Masaż tkanek twardych	Tak
5.	Terapia manualna	Tak
6.	Specjalistyczne kursy z zakresu metody Cyriax'a	Tak
7.	Specjalistyczne kursy z zakresu terapii Mulligana	Tak
8.	Specjalistyczne kursy z zakresu metody McKenziego	Tak
9.	Kursy PNF	Tak
10.	Specjalistyczne kursy z zakresu kinesiotalingu	Tak
11.	Wykształcenie kierunkowe	Nie
12.	Język obcy	Tak

II. Grupa zawodów związana z: Obsługa gastronomiczna

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Kreatywność	Tak
2.	Dobra organizacja pracy	Tak
3.	Zaangażowanie w pracę	Tak
4.	Praca zespołowa	Tak
5.	Dbanie o prawidłowe magazynowanie żywności i sprzętu oraz przestrzeganie zasad postępowania z żywnością	Tak
6.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Przygotowanie dań zgodnie z obowiązującymi standardami i recepturami	Tak
2.	Wykształcenie kierunkowe (gastronomiczne)	Nie
3.	Doświadczenie w branży potwierdzone referencjami	Tak

III. Grupa zawodów związana z: **Obsługa gości hotelowych/sanatoryjnych**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Kultura osobista	Nie
2.	Bardzo dobra znajomość języków obcych	Nie
3.	Zaangażowanie w pracę	Tak
4.	Umiejętność pracy w zespole	Tak
5.	Asertywność	Tak
6.	Dbanie o dobry wizerunek pracodawcy (identyfikacja z pracodawcą)	Nie

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Bardzo dobra znajomość języków obcych	Tak
2.	Umiejętność obsługi programów hotelowych/sanatoryjnych	Nie
3.	Wykształcenie kierunkowe	Nie

**Zestawienie kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w branży:
Przemysł metalowo-odlewniczy**

- I. **Grupa zawodów związana z: produkcją** (operatorzy maszyn i urządzeń, oczyszczacze odlewów, szlifierze odlewów, tokarze, frezerzy operatorzy malarni, utrzymanie ruchu - elektrycy, automatycy, mechanicy, ślusarze, modelarze, rdzennicy, wytapiacze, ładowacze wsadu, technolodzy)

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Znajomość języków obcych	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadane wykształcenie o określonym profilu, posiadanie określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Certyfikaty spawalnicze, w tym rozszerzone uprawnienia spawalnicze	Tak
2.	Uprawnienia energetyczne	Tak
3.	Certyfikaty UDT	Tak
4.	Uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń (w tym umiejętność obsługi maszyn sterowanych numerycznie, tłoczenia blachy, obróbki skrawaniem, pieców indukcyjnych i zlewarek indukcyjnych etc.)	Tak
5.	Technik mechanik	Tak
6.	Technik mechatronik	Tak
7.	Hutnik	Tak
8.	Specjalizacja zawodowa – Technolog	
9.	Tradycyjne zawody odlewnicze, takie jak: ślusarz, frezer, modelarz, traser, krojczy, formierz, szlifierz, odlewnik	Tak
10.	Znajomość rysunku technicznego	Tak

**Zestawienie kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w branży:
Nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze**

I. Grupa zawodów związana z: Technik rolnik

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Branżowa znajomość języka obcego	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Nie
3.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Nie
4.	Samodzielność	Nie
5.	Chęć uczenia się nowych rzeczy i chęć rozwoju	Tak
6.	Umiejętności związane z prowadzeniem negocjacji	Tak
7.	Organizacja pracy	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Znajomość prac związanych z prowadzeniem produkcji roślinnej	Nie
2.	Znajomość prac związanych z prowadzeniem produkcji zwierzęcej	Nie
3.	Prowadzenie i obsługa maszyn rolniczych	Nie
4.	Znajomość rysunku technicznego pozwalająca na rozumienie instrukcji obsługi maszyn i przyrządów wykorzystywanych w rolnictwie	Tak
5.	Znajomość zasad i przepisów obowiązujących podczas prac polowych	Nie
6.	Znajomość pasz i umiejętność oceny ich jakości	Nie
7.	Znajomość rodzajów nawozów i wiedza pozwalająca na właściwe ich dobranie	Nie
8.	Prawo jazdy	Nie

II. Grupa zawodów związana z: Przetwórstwo rolno-spożywcze – Technolog produkcji

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Samodzielność	Nie
2.	Zaangażowanie w pracę	Nie
3.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Nie
4.	Chęć uczenia się	Nie
5.	Organizacja pracy	Nie

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
1.	Wykształcenie kierunkowe	Nie
2.	Umiejętność planowania surowców, materiałów do produkcji	Tak
3.	Zarządzanie jakością produkcji	Nie
4.	Znajomości zagadnień z zakresu systemów GMP, GHP, HACCP oraz ISO 22000.	Nie
5.	Optymalizacja maszyn i narzędzi produkcyjnych	Nie
6.	Świadectwa kwalifikacyjne (elektroenergetyczne, gazowe)	Nie
7.	Znajomość przepisów BPH i ppoż	Nie
8.	Umiejętności związane z automatyką przemysłową	Tak
9.	Prawo jazdy kat. B	Nie

III. Grupa zawodów związana z: **Technolog żywności**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje deficytowe
1.	Wiedza specjalistyczna	Nie
2.	Zaangażowanie w pracę	Nie
3.	Chęć rozwoju i poszerzania kwalifikacji	Nie
4.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Nie
5.	Samodzielność	Nie
6.	Rzetelność i skrupulatność	Nie
7.	Myślenie analityczne i planowanie strategiczne	Nie
8.	Kreatywność	Nie

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje deficytowe
2.	Wyższe wykształcenie kierunkowe	Nie
3.	Znajomość systemów jakości i HACCP	Nie
4.	Umiejętności związane z kosztorysowaniem produkcji	Tak
5.	Umiejętności opracowywania schematów technologicznych i harmonogramów produkcji	Tak
6.	Podstawowe analizy chemiczne	Tak
7.	Próby technologiczne w skali laboratoryjnej i produkcyjnej	Tak
8.	Praktyczna wiedza z zakresu prawa żywnościowego	Tak
9.	Tworzenie receptur	Nie

Zestawienie kluczowych i deficytowych kwalifikacji i kompetencji w branży:

Zasobooszczędne budownictwo

I. Grupa zawodów związana z: **Inżynieria budowlana**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje kluczowe
1.	Techniczny język obcy	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Tak
3.	Umiejętności związane z delegowaniem zadań	Tak
4.	Swobodna komunikacja	Tak
5.	Elastyczność	Tak
6.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
7.	Samodzielność	Tak
8.	Gotowość do wyjazdów służbowych	Tak
9.	Umiejętność planowania i optymalizacji procesów	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalifikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje kluczowe
1.	Praktyczna znajomość prawa budowlanego	Nie
2.	Rysunek techniczny	Nie
3.	Obsługa programów budowlanych/kosztorysowanie/projektowanie np. AutoCAD	Nie
4.	Umiejętności przedmiarowania	Nie
5.	Kierunkowe wykształcenie	Nie
6.	Znajomość branży	Nie

II. Grupa zawodów związana z: **Pracami fizycznymi**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje kluczowe
1.	Lojalność	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Tak
3.	Praca zespołowa	Tak
4.	Gotowość do pracy w terenie	Tak
5.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje kluczowe
1.	Uprawnienia obsługi maszyn (np. wózki widłowe, podnośniki, koparki, ładowarki, zagęszczarki, betoniarki etc.)	Nie
2.	Prawo jazdy różnych kategorii	Nie
3.	Certyfikaty spawalnicze różnego typu	Nie
4.	Praktyczne umiejętności związane z pracami budowlanymi (np. zbrojarz, tynkarz, murarz, technolog robót wykończeniowych, posadzkarz, glazurnik, malarz-szpachlarz etc.)	Nie

III. Grupa zawodów związana z: **Kierowaniem budowa**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje kluczowe
1.	Lojalność	Tak
2.	Zaangażowanie w pracę	Tak
3.	Umiejętność organizowania pracy sobie i innym	Tak
4.	Gotowość do pracy w terenie	Tak
5.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
6.	Asertywność	Tak
7.	Pilnowanie dyscypliny pracy	Tak
8.	Umiejętności negocjacyjne	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje kluczowe
1.	Uprawnienia budowlane – bez ograniczeń	Nie
2.	Prawo jazdy	Nie
3.	Umiejętność prowadzenia dokumentacji budowy	Nie
4.	Umiejętność czytania rysunku technicznego	Nie
5.	Znajomość zasad BHP i ppoż	Nie
6.	Kontrola jakości wykonanych robót	Nie
7.	Obsługa komputera w zakresie programów użytkowych (pakiet Ms Office)	Nie

IV. Grupa zawodów związana z: **Sprzedaż produktów związanych z branżą**

Kluczowe i deficytowe **kompetencje** - wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe.

Lp.	Kluczowe kompetencje	Kompetencje kluczowe
1.	Prezentacja produktu	Tak
2.	Rozmowa z klientem	Tak
3.	Budowanie relacji z klientami	Tak
4.	Orientacja na cele sprzedażowe	Tak
5.	Zaangażowanie w pracę	Tak
6.	Gotowość do pracy w terenie	Tak
7.	Odpowiedzialność za wykonywane zadania	Tak
8.	Dobra znajomość branży budowlanej	Tak

Kluczowe i deficytowe **kwalfikacje** - posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.

Lp.	Kluczowe kwalifikacje	Kwalifikacje kluczowe
1.	Prowadzenie technicznych rozmów biznesowych z klientem	Tak
2.	Prawo jazdy	Nie
3.	Wyższe wykształcenie	Nie

4.4. Narzędzia badawcze

Kwestionariusz wywiadów CATI z przedstawicielami przedsiębiorstw z województwa świętokrzyskiego

Dzień dobry, nazywam się i jestem ankierem firmy EPRD. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach przeprowadzamy badanie dotyczące zapotrzebowania przedsiębiorców na zawody i kwalifikacje pracowników. Celem wywiadów jest zgromadzenie opinii przedsiębiorców z województwa świętokrzyskiego, w kontekście zjawisk zachodzących na regionalnym rynku pracy. Chciałbym/abym zadać kilka pytań dotyczących zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w Pana/Pani przedsiębiorstwie.

Wszelkie informacje uzyskane w trakcie wywiadu mają charakter poufny, gwarantujemy anonimowość Pana/Pani wypowiedzi. Przewidywany czas trwania wywiadu to 20 minut.

Analiza planowanych ruchów kadrowych

P.1. Czy planuje P/P jakiegokolwiek zmiany stanu zatrudnienia w okresie do końca 2017 roku?

- Tak - *przejdź do P.2.*
- Nie - *przejdź do P.6.*
- Nie wiem/Trudno powiedzieć - *przejdź do P.6.*

P.2. Jakie zmiany są planowane P/P firmie?

- Zwolnienia pracowników – Proszę podać liczbę osób planowanych do zwolnienia: ... - *przejdź do P.3.*
- Zatrudnienie nowych pracowników – Proszę określić liczbę osób planowanych do zatrudnienia: ... - *przejdź do P.4.*
- Przekształcenia wewnątrz firmy nie wywołujące zmian liczby zatrudnionych – *przejdź do P.6.*
- Nie wiem/Trudno powiedzieć – *przejdź do P.6.*

P.3. Proszę wskazać najważniejszy powód planowanych zwolnień?

- Zmiana profilu działalności
- Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie
- Ograniczenie dotychczasowej działalności
- Wzrost kosztów zatrudnienia
- Spadek obrotów firmy
- Inne, jakie?
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.4. Proszę wskazać najważniejszy powód planowanego zwiększenia zatrudnienia?

- Zmiana profilu działalności

- Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie
- Poszerzenie dotychczasowej działalności
- Spadek kosztów zatrudnienia
- Wzrost obrotów firmy
- Inne, jakie?
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.5. Proszę określić na jakich stanowiskach pracy/w jakich zawodach planuje P/P zatrudnienie nowych pracowników?

Zawód/stanowisko: ... liczba miejsca pracy: ... rodzaj zatrudnienia: ...

Analiza strategii rekrutacyjnych

P.6. Czy miał/a P/P dotychczas jakiegokolwiek problemy z rekrutacją nowych pracowników na określone stanowiska/zawody?

- Tak *przejdź do P.9.*
- Nie *przejdź do P.7.*
- Nie wiem/Trudno powiedzieć *przejdź do P.9.*

P.7. W przypadku jakich stanowisk pracy/zawodów miał P/P największe problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika?...

P.8. Z czego wynikały problemy z rekrutacją nowych pracowników?

- Nie zgłosił się żaden kandydat
- Zgłosili się kandydaci ale nie spełniali oczekiwań - jakich?
- Zgłosili się odpowiedni kandydaci ale nie odpowiadały im zaproponowane warunki pracy
- Inne, jakie?
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.9. Jakie są najczęściej stosowane w P/P jednostce sposoby rekrutacji pracowników?

- Ogłoszenia prasowe
- Ogłoszenia w portalach internetowych
- Korzystanie z usług urzędów pracy
- Polecenie przez znajomych/rodzinę
- Inne/jakie?
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.10. Które z poniższych stwierdzeń najlepiej opisuje stosowaną przez Państwa strategię rekrutacyjną (proszę wybrać jedną odp.)?

- Poszukujemy wyłącznie osób w pełni przygotowanych do pracy
- Dopuszczamy możliwość niewielkiego przeszkolenia nowych pracowników
- Zakładamy pełne przeszkolenie nowych pracowników
- Trudno powiedzieć

P.11. Jakiego rodzaju doświadczenia wymagacie Państwo na etapie rekrutacji?

- Na tym samym stanowisku
- W tej samej branży
- Jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego
- Odbycia stażu lub praktyki
- Innego doświadczenia zawodowego, jakiego?
- Nie wymagamy doświadczenia zawodowego *przejdź do P.13.*

- o Nie wiem/Trudno powiedzieć *przejdź do P.13.*

P.12. Jak długiego doświadczenia wymagacie Państwo na etapie rekrutacji?

- o Do 1 roku
- o Powyżej 1 roku
- o Powyżej 3 lat
- o Powyżej 5 lat
- o Powyżej 10 lat
- o Nie wiem/Trudno powiedzieć

Analiza postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich

P.13. Proszę wskazać najważniejsze cechy, które Państwa zdaniem powinien posiadać pracownik: (wielokrotny wybór)

- o Komunikatywność
- o Zaangażowanie
- o Umiejętność pracy w zespole
- o Uczciwość/lojalność
- o Umiejętność organizacji pracy i zarządzania czasem
- o Otwartość na uczenie się i stały rozwój
- o Inne/Jakie?
- o Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.14. W jakim stopniu pracownicy P/P przedsiębiorstwa posiadają następujące cechy/umiejętności?

Proszę ocenić w skali od 1 do 3, gdzie 1 - niewystarczające, 2 - nie w pełni wystarczające, 3 - wystarczające

	Nie ma znaczenia	Niewystarczające	Nie w pełni wystarczające	Wystarczające	Nie wiem/Trudno powiedzieć
Komunikatywność					
Zaangażowanie					
Umiejętność pracy w zespole					
Uczciwość/lojalność					
Umiejętność organizacji pracy i zarządzania czasem					
Otwartość na uczenie się i stały rozwój					
Inne, jakie?					

- o Nie wiem/trudno powiedzieć

P.15. Jakie kwalifikacje są najważniejsze w P/P branży?

- o Certyfikaty obsługi maszyn (Jakich?)
- o Kursy z zakresu specjalistycznych programów komputerowych (Jakie?)
- o Certyfikaty/Kursy językowe (Jakie?)
- o Inne certyfikaty/uprawnienia (Jakie?)
- o Wykształcenie (ukończona szkoła/studia wyższe/Jakie?)

- Inne/Jakie?
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

Informacja dla ankietera: należy wpisać **jedną główną** kwalifikację w ramach poszczególnych kategorii odpowiedzi.

P.16. W jakim stopniu P/P przedsiębiorstwa posiadają następujące kwalifikacje?

Proszę ocenić w skali od 1 do 3, gdzie 1 - niewystarczające, 2 - nie w pełni wystarczające, 3 - wystarczające

	Nie ma znaczenia	Niewystarczające	Nie w pełni wystarczające	Wystarczające	Nie wiem/Trudno powiedzieć
Certyfikaty obsługi maszyn					
Kursy z zakresu specjalistycznych programów komputerowych					
Certyfikaty/Kursy językowe					
Wykształcenie					
Inne certyfikaty i uprawnienia					
Wykształcenie (ukończona szkoła/studia wyższe)					
Inne, jakie?					

- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.17. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracownicy P/P firmy byli delegowani na jakiegokolwiek szkolenia (bez obowiązkowych szkoleń BHP, ppoż., itp.)?

- Tak – *przejdź do P.18.*
- Nie – *przejdź do P.20.*
- Nie wiem/Trudno powiedzieć – *przejdź do P.20.*

P.18. Czy pracownicy P/P firmy byli kierowani w okresie ostatnich 12 miesięcy na szkolenia w następujących obszarach?:

(pytanie wielokrotnego wyboru, rotowane kategorie odpowiedzi)

- Obsługa i konserwacja maszyn i urządzeń, jakich maszyn i urządzeń?
- Technologie budowlane, jakie?
- Diagnostyka i mechanika samochodowa, jakie?
- Logistyka i magazynowanie, jakie?
- Gastronomia i hotelarstwo, jakie?
- Kadry, księgowość i finanse, jakie?
- Wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii, jakie?
- Obsługa programów komputerowych, jakich?
- Zaawansowane IT, jakie?
- Marketing, reklama, PR, jakie?
- Sprzedaż, negocjacje, jakie?
- Obsługa klienta, jakie?

- Umiejętności miękkie (w tym językowe), jakie?
- Inne, jakie?
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.19. Z jakich źródeł finansowane były szkolenia, w których uczestniczyli pracownicy P/P firmy? (pytanie wielokrotnego wyboru)

- Środki własne
- Środki publiczne
- Inne, jakie?
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.20. Czy aktualnie istnieje potrzeba szkolenia pracowników P/P firmy w następujących obszarach?: (pytanie wielokrotnego wyboru)

- Obsługa i konserwacja maszyn i urządzeń, jakich maszyn i urządzeń?
- Technologie budowlane, jakie?
- Diagnostyka i mechanika samochodowa, jakie?
- Logistyka i magazynowanie, jakie?
- Gastronomia i hotelarstwo, jakie?
- Kadry, księgowość i finanse, jakie?
- Wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii, jakie?
- Obsługa programów komputerowych, jakich?
- Zaawansowane IT, jakie?
- Marketing, reklama, PR, jakie?
- Sprzedaż, negocjacje, jakie?
- Obsługa klienta, jakie?
- Umiejętności miękkie (w tym językowe), jakie?
- Inne, jakie?
- Aktualnie nie mamy potrzeb szkoleniowych
- Nie wiem/Trudno powiedzieć

P.21. Czy P/P zdaniem oferta szkoleniowa w województwie świętokrzyskim pozwala na znalezienie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach?

- Wystarczająca, odpowiada naszym potrzebom
- Wystarczająca, ale jakość szkoleń nie odpowiada naszym oczekiwaniom
- Niewystarczająca, musimy szukać szkoleń poza regionem
- Nie wiem/trudno powiedzieć

Metryczka

M.1. Siedziba przedsiębiorstwa (powiat)

M.2. Czy P/P firma działa, którejs z poniższych branż?:

- Budownictwo oszczędzające zasoby (energię, surowce) – produkcja materiałów, dostarczanie mediów, wznoszenie budowli, prace projektowe, itp.)
- Przemysł metalowy i odlewniczy
- Rolnictwo i przemysł spożywczy
- Turystyka prozdrowotna – usługi związane z zakwaterowaniem, żywieniem oraz zabiegami leczniczymi.
- Technologie informatyczne i telekomunikacyjne (w tym usługi z tego zakresu)
- Branża targowo-kongresowa i wspierająca ten sektor

- Energetyka zrównoważona – technologie i usługi zmniejszające zużycie energii.
- Nie działamy w żadnej z powyższych branż.

M.3. Wiodące PKD działalności Pani/Pana firmy?

M.4. Ile osób zatrudnia Pani/Pana firma? (bez właściciela)

- Do 49 zatrudnionych
- Do 249 zatrudnionych
- Powyżej 250 zatrudnionych

Scenariusz wywiadu IDI
z przedstawicielami przedsiębiorstw reprezentujących inteligentne branże
województwa świętokrzyskiego

Pytanie wprowadzające:

1. Na początku chciałbym/chciałabym porozmawiać o Pana/i firmie:
 - o Jak długo firma funkcjonuje na rynku?
 - o Jaki jest główny przedmiot działalności firmy

Ruchy kadrowe

2. Czy planują Państwo zmianę stanu zatrudnienia w okresie do końca 2017 roku? Jeśli tak, proszę określić, jakie są powody planowanych zmian (zwiększenie/zmniejszenie zatrudnienia)? Jaki jest główny powód? Proszę określić też inne, mniej istotne powody?
3. Na jakich stanowiskach pracy/w jakich zawodach planujecie Państwo zatrudnienie nowych pracowników (okres do końca 2017 roku)?

Postawy pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich:

4. Jakie są potrzeby i plany szkoleniowe w Pana/Pani przedsiębiorstwie?
5. Na jakie kierunki szkoleń delegowani byli pracownicy w okresie ostatnich 12 miesięcy (z pominięciem szkoleń obowiązkowych BHP, ppoż itp.)? Z jakich źródeł finansowaliście Państwo szkolenia dla pracowników (środki własne, szkolenia finansowane ze środków UE, szkolenia organizowane przez publiczne służby zatrudnienia)
6. Czy P/P zdaniem kierunki studiów/oferta edukacyjna i szkoleniowa w województwie pozwalają na znalezienie pracowników o pożądanym kwalifikacjach?

Strategie rekrutacyjne stosowane przez przedsiębiorców

7. Czy ma Pan/Pani jakiegokolwiek problemy w rekrutacji nowych pracowników? W przypadku jakich stanowisk pracy/zawodów ma Pan/Pani największe problemy rekrutacyjne? Jakie działania podejmowano, w celu rozwiązania problemu?
8. Jakie są główne Pana/Pani zdaniem przyczyny wskazywanych problemów rekrutacyjnych?
9. Czy można wskazać stanowiska pracy/zawodu, które są szczególnie problemowe w kontekście rekrutacji pracowników?

Postawy pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich

10. Jaką wagę mają kwalifikacje, kompetencje oraz doświadczenie zawodowe w procesach rekrutacji? Jakie kwalifikacje (posiadanie wykształcenia o określonym profilu, posiadani określonych uprawnień, certyfikatów, specjalizacji zawodowej itp.) pracowników mają największe znaczenie dla Pana/Pani firmy? Jakie kompetencje pracowników (wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe) są najważniejsze z perspektywy działalności Pana/Pani firmy? Jakiego rodzaju doświadczenie zawodowe jest oczekiwane w Pana/Pani firmie?
11. Jakie są deficytowe i wymagające uzupełnienia kompetencje pracownicze w Pana/Pani przedsiębiorstwie?
12. Jakie są kluczowe/deficytowe kompetencje na stanowiskach pracy w Pana/Pani branży?

Scenariusz realizacji Panelu Ekspertów

Przebieg panelu

Prezentacja zasad spotkania i planowanego czasu spotkania. Przedstawienie moderatora, wprowadzenie w tematykę spotkania. Zapewnienie uczestników o poufności spotkania i anonimowości. Moderator przedstawi respondentom cel badania oraz przyjęte obszary analizy.

Panel zostanie przeprowadzony metodą metaplanu:

⇒ Krótki opis najistotniejszych wyników badania
⇒ Prezentacja wniosków sformułowanych na podstawie wyników badania
⇒ Dyskusja na temat wniosków
⇒ Formułowanie rekomendacji
⇒ Podsumowanie panelu

w następujących obszarach:

1. Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim;
2. Potencjał pracowników z przedsiębiorstw w regionie;
3. Postawy pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich.

Czas trwania panelu ekspertów ok. 180 min.