



AGENCJA ROZWOJU PRZEMYSŁU
▪ SPÓŁKA AKCYJNA ▪

STRESZCZENIE RAPORTU

Zapotrzebowanie przedsiębiorstw na kadry przemysłowe oraz ich współpraca ze szkolnictwem zawodowym ze szczególnym uwzględnieniem SSE EURO-PARK Mielec, Tarnobrzeskiej SSE EURO-PARK WISŁOSAN oraz parków przemysłowych i inkubatorów technologicznych zlokalizowanych na terenie województw podkarpackiego i śląskiego

Raport opracowany przez

Doradztwo Gospodarcze DGA S.A.

Paweł Czapliński, Paweł Grygiel, Grzegorz Humenny,
Piotr Klimczak, Elżbieta Wojnicka



DORADZAMY WIELKIŃ JUTRA

na zlecenie Agencji Rozwoju Przemysłu S.A.

Warszawa – Rzeszów, wrzesień 2009

Spis treści

Cel przygotowania raportu	3
Źródła wykorzystywanych danych	4
Badania metodą wywiadu bezpośredniego	4
Analiza na danych wtórnych	5
Układ zagadnień poruszonych w pełnej wersji raportu	6
Charakterystyka respondentów objętych badaniem	7
Charakterystyka badanych firm	8
Wnioski z badań własnych.....	10
Wnioski z analiz na źródłach wtórnych	20
Rekomendacje	25

Cel przygotowania raportu

Raport pt.: „Zapotrzebowanie przedsiębiorstw na kadry przemysłowe oraz ich współpraca ze szkolnictwem zawodowym ze szczególnym uwzględnieniem SSE EURO-PARK Mielec, Tarnobrzeskiej SSE EURO-PARK WISŁOSAN oraz parków przemysłowych i inkubatorów technologicznych zlokalizowanych na terenie województw podkarpackiego i śląskiego” został przygotowany przez ekspertów firmy Doradztwo Gospodarcze DGA S.A. na zlecenie Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. Zawarte w nim analizy - zgodnie z przedmiotem zamówienia - obejmują:

1. Ocenę funkcjonujących obecnie na terenie poszczególnych województw programów współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz programów doskonalenia zawodowego organizowanego bądź współfinansowanego ze środków UE.
2. Trendy rynku pracy na wskazanych obszarach i przyszłe zapotrzebowanie pracodawców / inwestorów na pracowników (z określeniem wymaganych kwalifikacji i poziomu praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu) w perspektywie krótkoterminowej (do 1 roku).
3. Określenie wpływu sytuacji gospodarczej (w skali makro, mezo i mikroekonomicznej) na zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach.
4. Określenie długości trwania procesu przygotowania praktycznego i merytorycznego pracowników o unikatowych kwalifikacjach (deficytowych) przy współpracy z pracodawcami i inwestorami.
5. Określenie grupy pracodawców (w szczególności inwestorów zagranicznych) posiadających możliwości oraz zainteresowanych współfinansowaniem szkoleń i procesu kształcenia w szkolnictwie zawodowym.
6. Ocenę gotowości podjęcia współpracy pracodawców i potencjalnych inwestorów ze szkolnictwem zawodowym w procesie rekrutacji pracowników.
7. Ocenę gotowości wykorzystania przez pracodawców / inwestorów możliwości współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz ośrodkami doskonalenia zawodowego przy planowaniu działań dotyczących dalszego rozwoju (planowane nowe inwestycje, planowane wprowadzenie nowych technologii, itd.)

Źródła wykorzystywanych danych

Raport przygotowany został w oparciu o: (1) badania przeprowadzone wśród przedsiębiorców oraz (2) analizy na danych wtórnych, tj. materiałach zastanych, dokumentach, danych gromadzonych przez statystykę publiczną.

Badania metodą wywiadu bezpośredniego

Badania zostały przeprowadzone w sierpniu 2009r. za pomocą samokodującego standaryzowanego kwestionariusza realizowanego metodą wywiadu bezpośredniego wśród pracodawców oraz inwestorów funkcjonujących w następujących strefach/parkach:

- a) SSE EURO-PARK MIELEC
- b) Tarnobrzесkiej SSE EURO-PARK WISŁOSAN
- c) Mieleckim Parku Przemysłowym
- d) Żorskim Parku Przemysłowym
- e) Śląskim Parku Przemysłowym
- f) Górnośląskim Parku Przemysłowym
- g) Jaworznickim Parku Przemysłowym
- h) Częstochowskim Parku Przemysłowym
- i) Bytomskim Parku Przemysłowym
- j) Bielskim Parku Technologicznym
- k) Beskidzkim Inkubatorze Technologicznym
- l) Rybnickim Inkubatorze Technologicznym
- m) Euro-Centrum Park Przemysłowy
- n) Piekary Śląskie Park Przemysłowy.

W przypadku tej grupy badanych podjęta została próba dotarcia do wszystkich podmiotów działających na terenie wyżej wymienionych stref/parków. Łącznie udało się przebadać 181 podmiotów gospodarczych¹. Dodatkowo badania kwestionariuszowe

¹ We wszystkich strefach, parkach i inkubatorach na terenie województw podkarpackiego i śląskiego zlokalizowanych jest 356 podmiotów. Do każdego z nich została podjęta próba dotarcia i przeprowadzenia wywiadu. W związku z powyższym, w kontekście badań ww. obszarów, nie można mówić o reprezentatywności wyników, lecz o opisie populacji. Przedstawione dane są najpełniejsze z możliwych do uzyskania przy obecnym zaangażowaniu przedsiębiorców. Można zatem powiedzieć, że w odniesieniu do firm ze stref/parków/inkubatorów dane te są kompletne i nieobciążone błędem losowym. Wyniki te są z kolei obciążone błędem systematycznym o trudnej dla oszacowania skali (wynikający z odmów udziału w badaniach). Z tego względu wyniki opisywane w wartościach bezwzględnych można określić jako minimalne, tzn. jeżeli w okresie 12 miesięcy przebadane firmy deklarują zgłoszenie zapotrzebowania na 150 pakowaczy to należy się

przeprowadzono także ze 100 losowo wybranymi firmami² działającymi na terenie badanych województw poza strefami/parkami (grupa porównawcza).

Badania ankietowe służyły przede wszystkim do:

1. Oszacowania przyszłego zapotrzebowania pracodawców / inwestorów na pracowników (z określeniem wymaganych kwalifikacji i poziomu praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu) w perspektywie krótkoterminowej (do 1 roku).
2. Określenia długości trwania procesu przygotowania praktycznego i merytorycznego pracowników o unikatowych kwalifikacjach (deficytowych) w opinii pracodawców i inwestorów.
3. Określenia grupy pracodawców (w szczególności inwestorów zagranicznych) posiadających możliwości oraz zainteresowanych współfinansowaniem szkoleń i procesu kształcenia w szkolnictwie zawodowym.
4. Oceny gotowości podjęcia współpracy pracodawców ze szkolnictwem zawodowym w procesie rekrutacji pracowników.
5. Oceny gotowości wykorzystania przez pracodawców / inwestorów możliwości współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz ośrodkami doskonalenia zawodowego przy planowaniu działań dotyczących dalszego rozwoju (planowane nowe inwestycje, planowane wprowadzenie nowych technologii, itd.)

Analiza na danych wtórnych

Analiza przedmiotu i celu ekspertyzy dokonana została w oparciu o źródła niepublikowane i publikowane. Źródła te obejmują:

- dane statystyczne znajdujące się w zasobach informacyjnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie i Katowicach, Urzędów Statystycznych, Kuratorium Oświaty w Rzeszowie i Katowicach,

spodziewać, że w podmiotach na terenie obszarów specjalnych w okresie 12 miesięcy zostanie utworzonych **150 lub więcej** miejsc pracy dla pakowaczy.

² Podmioty spoza stref/parków zostały wybrane w sposób losowy (dobór systematyczny na uporządkowanym pod względem sekcji i powiatu operacie bazującym na ewidencji REGON). W efekcie wyniki otrzymane dla podmiotów spoza ww. obszarów, obciążone są błędem losowym około +/- 10% (9,8%). Porównując wyniki pomiędzy podmiotami ze stref/parków oraz spoza nich można przyjąć ogólną zasadę (szczegółowo jest to zawsze weryfikowane odpowiednim testem), że jeżeli różnice pomiędzy wynikami dla obu grup są większe niż 10% to istnieją różnice pomiędzy tymi grupami firm.

- dane znajdujące się w zasobach Wydziału Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie,
- informacje merytoryczne zawarte w literaturze krajowej i zagranicznej,
- dane z Banku Danych Regionalnych i Lokalnych GUS,
- raporty Ministerstwa Rozwoju Regionalnego nt. wykorzystania środków pomocowych z UE,
- akty prawne.

Analiza na danych wtórnych zmierzała do uchwycenia:

1. Oceny funkcjonujących obecnie na terenie poszczególnych województw programów współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz programów doskonalenia zawodowego organizowanego bądź współfinansowanego ze środków UE.
2. Trendów rynku pracy na wskazanych obszarach.
3. Określenia wpływu sytuacji gospodarczej (w skali makro, mezo i mikroekonomicznej) na zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach.
4. Określenia długości trwania procesu przygotowania praktycznego i merytorycznego pracowników o unikatowych kwalifikacjach (deficytowych).

Układ zagadnień poruszonych w pełnej wersji raportu

Raport składa się ze wstępu, siedmiu części merytorycznych oraz wniosków i rekomendacji.

Część pierwsza poświęcona została ocenie funkcjonujących obecnie na terenie poszczególnych województw programów współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz programów doskonalenia zawodowego w tym organizowanego bądź współfinansowanego ze środków UE. Zawarte w niej analizy przeprowadzone zostały w oparciu o dane wtórne.

Część druga dotyczy trendów rynku pracy na wskazanych obszarach i przyszłego zapotrzebowania pracodawców/inwestorów na pracowników (z określeniem wymaganych kwalifikacji i poziomu praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu) w perspektywie krótkoterminowej. Ta część raportu składa się z dwóch zasadniczych podrozdziałów. W pierwszym przedstawione zostały analizy przeprowadzone na danych

wtórnych. W drugim zaś wyniki analiz prowadzonych na danych zebranych w ramach badań kwestionariuszowych.

Część trzecia swoim zakresem obejmuje określenie wpływu sytuacji gospodarczej (w skali makro, mezo i mikroekonomicznej) na zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach. Została ona w całości opracowana na podstawie danych wtórnych.

Część czwarta koncentruje się z kolei na określeniu długości trwania procesu przygotowania praktycznego i merytorycznego pracowników o unikatowych kwalifikacjach (deficytowych) przy współpracy z pracodawcami i inwestorami. Analizy w niej zawarte przeprowadzone zostały na podstawie danych z badań kwestionariuszowych.

Część piąta została poświęcona przedstawieniu wyników analiz dotyczących określenia grupy pracodawców (w szczególności inwestorów zagranicznych) posiadających możliwości oraz zainteresowanych współfinansowaniem szkoleń i procesu kształcenia w szkolnictwie zawodowym. Opracowana została na podstawie danych z badań pierwotnych.

Część szósta dotyczy określenia gotowości podjęcia współpracy pracodawców i potencjalnych inwestorów ze szkolnictwem zawodowym w procesie rekrutacji pracowników. Ten fragment raportu przygotowany został w oparciu o dane z badań własnych.

Część siódma odnosi się z kolei do oceny gotowości wykorzystania przez pracodawców / inwestorów możliwości współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz ośrodkami doskonalenia zawodowego przy planowaniu działań dotyczących dalszego rozwoju. Tak jak dwie poprzednie części, również i ta opracowana została wyłącznie na podstawie danych z badań prowadzonych wśród pracodawców.

Charakterystyka respondentów objętych badaniem

Na pytania zawarte w kwestionariuszu wywiadu odpowiadali w firmach menadżerowie, właściciele i inwestorzy oraz osoby przez nich wskazane. W grupie tej odsetek kobiet i mężczyzn kształtował się na zbliżonym poziomie, mężczyźni stanowili 53% badanych, zaś kobiety 47%.

Najliczniejszą grupę badanych stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat (32%). Druga pod względem liczby badanych grupa to respondenci w wieku do 30 lat (26%). Osób w wieku od 41 do 50 lat oraz powyżej 50 lat było mniej więcej tyle samo (odpowiednio 19% i 20%). Ponad 3% badanych nie podało informacji na temat swojego wieku.

Wśród badanych kobiety są średnio o 5 lat młodsze niż mężczyźni.

Wśród osób, które udzielały odpowiedzi ponad 71% to respondenci z wyższym wykształceniem. Drugą pod względem wielkości grupę stanowili badani z wykształceniem średnim zawodowym (16%), zaś trzecią osoby, które ukończyły szkoły pomaturalne (8%). Badani, którzy zakończyli edukację po liceum ogólnokształcącym stanowili 3%, zaś osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym 1%. Dwóch respondentów nie podało poziomu swojego wykształcenia.

Respondenci to przede wszystkim osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (łącznie 85% badanych). Najczęściej wywiady prowadzone były z właścicielami firm (40%) lub kadrowymi, księgowymi i osobami odpowiedzialnymi za rekrutację (29%). Rzadziej z osobami zatrudnionymi na pozostałych stanowiskach kierowniczych (11%) lub z zastępcami osób kierującymi firmami (6%). W 4% przypadków w wywiadach brali udział pracownicy administracyjno-biurowi, a w 11% inni pracownicy wskazani przez kierownictwo. Jedna osoba odmówiła podania swojej funkcji w firmie.

Wśród respondentów większość pracowała w obecnej firmie nie dłużej niż 5 lat. W ciągu ostatnich 2 lat pracę rozpoczęło niemal 20% respondentów, z czego niemal połowa to właściciele. Osoby, które podjęły pracę w danej firmie w latach 2005 – 2007 stanowią ponad 28% badanych, wśród których niewiele ponad jedna trzecia to właściciele, prezesi, szefowie. Badani, którzy rozpoczęli pracę w latach 2000 – 2004 stanowią 21%, wśród których niemal połowa to właściciele. Respondenci najdłużej pracujący w swoich firmach (10 lat lub więcej) stanowią ponad 27% respondentów, wśród których dwie trzecie to właściciele. Niemal 4% badanych nie określiło roku, w którym podjęło pracę w swojej firmie.

Charakterystyka badanych firm

Wśród badanych firm 30% prowadziło działalność w strefach/parkach na Podkarpaciu, 35% w strefach/parkach na Śląsku. Poza wydzielonymi obszarami specjalnymi działało 16% podmiotów w województwie podkarpackim oraz 19% w województwie śląskim.

Najwięcej badanych firm (30%) powstało w latach 2005 – 2009. W okresie od 2000 do 2004 zarejestrowanych zostało 22% podmiotów, w których prowadzone były wywiady. Niemal 25% przedsiębiorstw rozpoczęło swoją działalność w latach 1995 – 1999. Firmy, które mają 15 lat lub więcej stanowią 23% badanych podmiotów. Jedynie w jednej firmie nie podano roku powstania.

Większość podmiotów działających na terenie stref/parków (52%) działa jedynie na ich obszarze. Ponad 43% prowadzi swoją działalność również poza strefami/ parkami. W co dwudziestej firmie działającej w obszarach specjalnych nie podano informacji czy podmiot prowadzi działalność również poza tym obszarem.

Na terenie stref/parków, jak i poza nimi zlokalizowanych w województwie podkarpackim większość (67%) podmiotów działa jedynie na terenie obszaru specjalnego. W województwie śląskim większość (53%) stanowią podmioty działające zarówno na terenie strefy/parku jak i poza nim.

Najwięcej spośród badanych podmiotów (40%) prowadzi działalność na skalę ogólnopolską. Ponad 29% deklaruje działanie na arenie międzynarodowej. Na działanie na obszarze regionalnym wskazuje 16% podmiotów. Niemal 13% prowadzi działalność lokalnie. Ponad 2% podmiotów nie podało zasięgu swojej działalności.

Wśród firm zarejestrowanych na terenie stref/parków więcej jest podmiotów działających na skalę ogólnopolską oraz międzynarodową niż takich, które działają regionalnie lub lokalnie. Pomiędzy pozostałymi podmiotami więcej jest takich, które działają regionalnie lub lokalnie.

Spśród badanych firm niemal 9% ma roczne obroty do 100 tys. złotych. Ponad 23% zadeklarowała obroty w granicach od 100 tys. do 1 miliona złotych. Jedna czwarta firm (25%) określiła tę wartość w granicach pomiędzy 1 milion a 10 milionów złotych. Niemal 21% badanych podmiotów ma obroty powyżej 10 milionów złotych. Prawie 23% firm nie udzieliło takiej informacji.

Badane podmioty podzielone zostały ze względu na charakter swojej działalności na dwie grupy. Pierwsza to firmy działające w sektorze I lub II (sekcje A do F wg PKD) zaś druga to firmy z sektora III (pozostałe sekcje PKD). Na podstawie deklaracji respondentów można przyjąć, iż w sektorze I i II oraz w sektorze III działa po 50% przedsiębiorstw.

Firmy z sektora I lub II najczęściej działają w strefach/parkach na Podkarpaciu (81% podmiotów). Firmy z sektora III najczęściej działają na terenie stref/parków na Śląsku.

Ponad 85% badanych podmiotów jest w większości własnością polskiego kapitału. Niemal 15% firm należy w większości do podmiotów zagranicznych.

Typ lokalizacji podmiotów nie wpływa znacząco na typ ich własności.

Większość badanych podmiotów (54%) zorganizowana jest w formie spółek kapitałowych. Ponad 18% to spółki osobowe, zaś ponad 26% to własna działalność gospodarcza. Inną formę organizacji zadeklarował 1% podmiotów.

Ponad 35% badanych podmiotów to firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 osób. Prawie 30% to mikro-przedsiębiorstwa. Jedną czwartą (25%) stanowią firmy średnie, a niespełna 7% firmy duże. Niemal 4% podmiotów nie określiło wielkości zatrudnienia.

Analizując powyższe dane w podziale na typ lokalizacji zauważyć można różnice pomiędzy firmami działającymi w strefach/parkach na Podkarpaciu i na Śląsku. Na terenie specjalnych obszarów na terenie województwa podkarpackiego częściej zlokalizowane są podmioty średnie i duże, a na Śląsku firmy mikro.

Na obszarze specjalnych stref/parków największą grupę (36%) stanowią podmioty zatrudniające do 9 pracowników. Firmy zatrudniające na terenie strefy parku od 10 do 49 osób stanowią 31% badanych podmiotów. Ponad 20% to przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, zaś niespełna 6% to podmioty zatrudniające ponad 250 osób. Ponad 6% firm nie podało wielkości zatrudnienia na terenie strefy/parku. W strefach na Podkarpaciu więcej jest firm małych, średnich i dużych zaś na Śląsku mikro firm.

Wnioski z badań własnych

Na plany zatrudnienia pracowników najsilniej wpływa zasięg działania firmy. Wśród tych, które deklarują działanie na skalę **międzynarodową 65% planuje zatrudnienie**. Z kolei wśród firm działających **lokalnie lub regionalnie** plany takie ma **24%**. Pomiedzy firmami, działającymi na skalę ogólnopolską, różnice w planach zatrudnienia nowych pracowników wynikają z sektora, w którym podmioty te działają. Dwie trzecie firm z sektora I lub II (sekcje A do F wg PKD) planuje zwiększenie zatrudnienia. Z kolei wśród firm z sektora III (pozostałe sekcje PKD) plany takie ma jedna trzecia firm.

Różnorodność stanowisk, na które planowane jest zatrudnienie zależy od wielkości firmy. Im przedsiębiorstwo większe, tym na więcej różnych stanowisk pracy będzie prowadziło rekrutację w okresie najbliższych 12 miesięcy.

W okresie najbliższych 12 miesięcy firmy działające w SSE oraz parkach planują zatrudnić łącznie 638 pracowników. Z tego na Podkarpaciu plany dotyczą 460 osób, zaś na Śląsku 178. Wskazać można, iż wpływ na plany zatrudnieniowe ma tylko to czy firma działa jedynie w strefie, czy też jest częścią większego podmiotu gospodarczego. W przypadku firm działających w strefie/parku oraz poza nią/nim średnia liczba osób

planowanych do zatrudnienia wzrasta o ponad 5 w stosunku do firm działających jedynie w ramach strefy/parku.

Podmioty działające w **SSE oraz parkach** przemysłowych i technologicznych zgłaszać będą **zapotrzebowanie** przede wszystkim na **operatorów i monterów, robotników niewykwalifikowanych oraz, nieco rzadziej, na specjalistów**. Firmy te nie będą generowały stanowisk pracy w biurach oraz stanowisk o charakterze usługowym, bądź handlowym. Pod tym względem zasadniczo różnią się od firm spoza obszarów specjalnych.

Biorąc pod uwagę firmy ze stref/parków znaczne różnice występują pomiędzy województwami. **Na Śląsku** firmy zgłaszać będą większe zapotrzebowanie **na specjalistów**, z kolei **na Podkarpaciu** poszukiwani będą przede wszystkim **robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani**. Na różnice te wpływać może przede wszystkim specyfika Specjalnych Stref Ekonomicznych oraz Parków Przemysłowych i Technologicznych, odmienny potencjał i okres ich działania.

Firmy generować będą zapotrzebowanie na bardzo zróżnicowane stanowiska pracy. Cztery stanowiska, na które przyjętych ma być najwięcej osób to pakowacz, robotnik budowlany, programista i pracownik ochrony.

W przedsiębiorstwach działających na terenie SSE/PT/PP jest znacznie większe zapotrzebowanie na robotników niewykwalifikowanych, sięgające niemal 30% w stosunku do 0,4% w firmach spoza stref/parków. Podmioty zlokalizowane **na Śląsku** zgłaszać będą znacznie większe zapotrzebowanie na pracowników **z wykształceniem wyższym**. **Na Podkarpaciu** większe będzie zapotrzebowanie na osoby **z wykształceniem średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym**.

Ze zgromadzonych danych wynika, iż pracodawcy najczęściej na stanowiskach z grupy technicy i inny średni personel będą wymagać wyższego wykształcenia. Może to **świadczyć zarówno o dewaluacji dyplomów szkół średnich** i/lub o znacznej nadwyżce podaży nad popytem na regionalnym rynku pracy. Podobna sytuacja, ale mniej wyraźnie, dotyczy stanowisk robotników wykwalifikowanych, na które w 27% przypadków wymagane jest wykształcenie średnie (powinno wystarczyć zasadnicze zawodowe) oraz robotników niewykwalifikowanych, na które wymagane będzie wykształcenie zasadnicze zawodowe (do wykonywania pracy w tych zawodach nie jest potrzebne przygotowanie zawodowe w szkole). Jeśli teza o dewaluacji dyplomów szkół zawodowych jest słuszna, to może wskazywać ona na

dostrzeganie przez pracodawców niedostosowania przygotowania szkolnego do wymogów rynku pracy. Pracodawcy radzą sobie z tym problemem podnosząc wymagane kwalifikacje, w nadziei że lepsze wykształcenie złagodzi deficyty w przygotowaniu do pracy zawodowej.

Na 54% stanowisk będzie się można ubiegać o zatrudnienie bez posiadania doświadczenia w pracy zawodowej, zaś 30% ofert pracy wiązać się będzie z koniecznością posiadania minimum 12 miesięcznego doświadczenia (nie licząc praktyk i staży). Wynika z tego, że pracodawcy nie do końca ufają praktycznemu przygotowaniu uczniów/studentów w szkołach.

Posiadanie praktyk i staży jest wystarczające jako kryterium przyjęcia, jedynie, na co siódme stanowisko. Jest to w przybliżeniu miara skuteczności kształcenia zawodowego.

Bardzo duży udział skrajnych kategorii wskazuje na to, że pracodawcy albo sami szkolą swoich pracowników, albo poszukują takich, którzy mają już duże doświadczenie w samodzielnej pracy.

Pracowników bez doświadczenia przyjmują firmy, które mogą sobie na to pozwolić: **podmioty duże** będące własnością **zagranicznych inwestorów**, działających **od dłuższego czasu w Polsce**. Działania takie podejmują firmy **o obrotach powyżej 10 mln złotych** oraz te, które prowadzą działalność **nie tylko na terenie stref/parków**. Można postawić hipotezę, iż kierownictwo tych firm na bazie wcześniejszych/innych doświadczeń przyjęło strategię kształcenia kadr na własne potrzeby zgodnie z własnymi wymogami.

Inną strategię rekrutacji pracowników zmierzającą do **poszukiwania osób z dużym doświadczeniem** mają firmy stosunkowo niedawno powstałe (**po 2004 roku**), o obrotach **od 100 tys. do miliona złotych, małe** (10 – 49 pracowników), prowadzące działalność **w skali międzynarodowej**. Są to przedsiębiorstwa będące w stanie rozwoju, które już mogą sobie pozwolić na poszukiwanie wykwalifikowanej siły roboczej z doświadczeniem w pracy zawodowej (potrzebnej zapewne w kontaktach zagranicznych), ale jeszcze nie wystarczająco bogatych, aby mogły sobie pozwolić na kształcenie pracowników pod swoje potrzeby.

Osoby po praktykach lub stażach mają zamiar przyjąć **firmy najdłużej funkcjonujące** na rynku (tradycja), **działające lokalnie**, o kapitale w **większości polskim**, małe, o obrotach **do 100 tys. złotych**. Można przyjąć hipotezę, iż firmy te nie mogą zaoferować warunków oczekiwanych przez doświadczonych pracowników poszukując takich, na zatrudnienie których ich stać.

Na podstawie opisów stanowisk zawierających **zestawy niezbędnych kwalifikacji** utworzono zbiorcze zestawienie kwalifikacji. Od największej liczby kandydatów do pracy wymagana będzie **umiejętność obsługi komputera**. Kolejne kwalifikacje, pod względem liczby pracowników w stosunku, do których będą one wymagane, to **doświadczenie zawodowe** oraz **uprawnienia budowlane**, a także **uprawnienia do obsługi wózków widłowych**, licencja pracownika ochrony, umiejętność obsługi wózka widłowego oraz posiadanie pewnych predyspozycji manualnych.

Na podstawie analiz stworzono uogólnione profile kwalifikacji poszukiwanych kandydatów w zależności od typu stanowiska, na które będzie prowadzona rekrutacja. Przedstawiają się one następująco:

- Od kierowników wymagane będzie doświadczenie zawodowe oraz znajomość języków obcych.
- Specjaliści poza doświadczeniem zawodowym powinni posiadać także umiejętność obsługi programów komputerowych.
- Technicy i inny średni personel to osoby w stosunku, do których wymagane będzie doświadczenie oraz specyficzne umiejętności zawodowe tj. umiejętności związane z konkretnym stanowiskiem pracy (zawodem).
- W stosunku do pracowników biurowych wymagane będzie przede wszystkim posiadanie specyficznych cech osobowych oraz umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń.
- W stosunku do pracowników usług osobistych i sprzedawców stawiany będzie wymóg posiadania uprawnień, certyfikatów i licencji, także uzależnionych od konkretnego stanowiska pracy (zawodu) oraz posiadanie odpowiedniego poziomu wykształcenia.
- Legitymowanie się uprawnieniami, certyfikatami i licencjami oraz specyficznymi umiejętnościami zawodowymi wymagane będzie od robotników przemysłowych i rzemieślników.
- Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń poza uprawnieniami, certyfikatami i licencjami powinni również posiadać umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń.

- W przypadku kandydatów do pracy na stanowiskach z grupy pracowników przy pracach prostych nie będą stawiane żadne wymagania.

Stanowiskami, z którymi wiążą się największe trudności przy rekrutacji okazało się 110 różnych zawodów, na których planowane jest zatrudnienie 317 osób. Wśród nich najczęściej wymieniano zawody z **grupy robotników przemysłowych i rzemieślników**. Na drugim miejscu pod względem liczby wskazań znalazły się stanowiska z **grupy specjalistów**.

Wśród firm ze stref/parków częściej wskazywane są stanowiska z grupy robotników przemysłowych i rzemieślników oraz specjalistów. W pozostałych firmach problem dotyczy przede wszystkim pracowników biurowych oraz techników i innego średniego personelu.

W samych strefach/parkach do stanowisk, na które planuje się **największe zatrudnienie**, a przy których mogą się **pojawić problemy** w znalezieniu pracowników, należą **programista, magazynier oraz modelarz odlewacz i szwaczka**.

Na Śląsku problemy z rekrutacją największej liczby pracowników dotyczyć będą osób na stanowiska z grupy **specjalistów** (49%) oraz **techników i innego średniego personelu** (24%), zaś **na Podkarpaciu** na stanowiska z grupy **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** (51%) oraz **operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**.

Najdłuższy okres przygotowania jest niezbędny dla osób na **stanowiska kierownicze**. W skali wszystkich badanych podmiotów jest to niemal **11 miesięcy** (ponad 31 miesięcy dla firm w SSE/PT/PP). Kolejne pod względem średniej długości przygotowania pracownika są stanowiska z grupy **specjalistów – około 9 miesięcy**. Trzecią grupą zawodów są pracownicy biurowi – ponad 7 miesięcy. Czwarta grupa to pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, których średni okres przygotowania wynosi ponad 5 miesięcy, a piątą grupę stanowią technicy i inny średni personel, których przygotowanie, zgodnie z deklaracjami, trwa niewiele ponad 5 miesięcy i jest podobnie szacowane w obu grupach firm. **Średni okres praktycznego przygotowania** pracownika wynosi **ponad 6 miesięcy** w tym 7,5 miesiąca w strefach/parkach oraz 4 miesiące w pozostałych firmach.

Deklarowane okresy przygotowania pracowników są dłuższe na Podkarpaciu niż na Śląsku. Ogółem **średni okres przygotowania pracowników na Podkarpaciu jest o 4 miesiące dłuższy niż na Śląsku** i wynosi ponad 9 miesięcy.

Najdłuższy okres przygotowania praktycznego dotyczy stanowisk: zastępcy dyrektora, prezesa do spraw finansowo - administracyjnych, pozostałych operatorów maszyn i urządzeń do obróbki metali, inżynierów automatyki i robotyki, pozostałych inżynierowie mechaników, pracowników biurowych, inżynierów budownictwa – budownictwo ogólne.

Firmy deklarujące, iż będą w najbliższym czasie zatrudniały nowych pracowników generalnie wyrażają chęć przyjmowania na nowe miejsca pracy absolwentów. Gotowość taką zadeklarowała zdecydowana większość spośród nich, tj. 82%. Zauważyć można z jednej strony nieznacznie większą gotowość do zatrudniania absolwentów wśród śląskich firm działających na terenie stref/parków niż w przypadku analogicznych firm z obszaru województwa podkarpackiego, z drugiej zaś większą chęć zatrudnienia absolwentów przez firmy prowadzące swoją działalność zarówno na terenie stref, jak i poza nimi w porównaniu do firm prowadzących działalność jedynie na obszarze parków i stref.

Jednostki deklarujące **niechęć** do zatrudniania absolwentów, jako **przyczyny** takiego stanu rzeczy wskazują przede wszystkim **czynniki związane z brakiem doświadczenia zawodowego oraz (wiążący się z nim) brak odpowiednich umiejętności zawodowych.**

Z kolei, wśród **czynników sprzyjających chęci zatrudnienia absolwentów** najczęściej wskazywano na ich **dwa typy**: po pierwsze na **czynniki związane z „młodością” absolwentów, przede wszystkim z faktem, iż nie nabrali jeszcze negatywnych nawyków związanych z pracą u innych pracodawców (ale także otwartość wobec nowych technologii);** po drugie zaś na **czynniki związane z finansowym aspektem ich zatrudnienia (niższe oczekiwania płacowe czy możliwość dofinansowania zatrudnienia).** Okazuje się więc, że brak zawodowego doświadczenia jest z jednej strony barierą, z drugiej zaś atutem absolwentów.

O tym, iż brak doświadczenia zawodowego jest jedną z ważniejszych barier świadczy fakt, iż podstawowym czynnikiem – zdaniem przedsiębiorców – utrudniającym rekrutację na nowe stanowiska pracy jest brak zawodowego doświadczenia wśród osób o nią się starających. Dominacja tego akurat czynnika wskazuje, iż absolwenci – z definicji pozbawieni wieloletniego doświadczenia zawodowego – mogą mieć bardzo duże problemy z uzyskaniem stałego zatrudnienia.

W konsekwencji, **firmy generalnie nie są zainteresowane współpracą ze szkołami w zakresie rekrutacji nowych pracowników.** Chęć taką wyraża jedynie 30,1% ogółu

badanych instytucji (32,8% spośród instytucji prowadzących działalność na terenie stref/parków). Województwo, na terenie którego zlokalizowane są strefy/parki nie różnicuje deklaracji dotyczących podjęcia współpracy (w przeszłości lub chwili obecnej) ze szkołami zawodowymi. Różnicuje natomiast gotowość do jej podjęcia w przyszłości. Firmy ze stref /parków zlokalizowanych na obszarze województwa podkarpackiego częściej niż instytucje z obszaru województwa śląskiego deklarują gotowość do jej podjęcia (35,7% wobec 30,2%). Bardziej szczegółowe analizy wskazują, że firmy mikro i małe częściej niż średnie i duże deklarują brak aktualnej współpracy ze szkołami zawodowymi, połączony z brakiem chęci do jej nawiązania w przyszłości. Firmy średnie częściej niż pozostałe typy instytucji twierdzą, iż wprowadzie jeszcze nie współpracują ze szkołami zawodowymi, lecz gotowe są taką współpracę nawiązać. Z kolei, firmy duże nieco częściej niż pozostałe deklarują, iż już ze szkołami zawodowymi w badanym zakresie współpracują. Generalnie im więcej osób zatrudnionych w badanej instytucji, tym częstsza współpraca ze szkołami zawodowymi, a także częstsza gotowość do jej podjęcia w przyszłości.

Występująca aktualnie współpraca firm z instytucjami edukacyjnymi w zakresie rekrutacji pracowników związana jest przede wszystkim z organizowaniem praktyk zawodowych. Prawdopodobnie, praktyki stanowią swoisty „filtr” poprzez który weryfikuje się rzeczywiste umiejętności potencjalnych pracowników, są formą selekcji pracowniczej. Potwierdza to fakt, iż także firmy które jeszcze nie nawiązały współpracy ze szkołami zawodowymi, lecz nie wykluczają jej nawiązania w przyszłości. Firmy te, na pytanie jak taką współpracę sobie wyobrażają, wskazują przede wszystkim na organizowanie praktyk dla uczniów/studentów.

Instytucje, które nie współpracują ze szkołami i nie zamierzają podejmować takiej współpracy w przyszłości jako **powód braku chęci współpracy ze szkołami najczęściej wskazują czynniki bardzo ogólne (mało konkretne): brak potrzeb oraz fakt, iż firma jest zbyt mała. Wśród czynników bardziej konkretnych wymienia się w tym kontekście konieczność zatrudnienia pracowników z doświadczeniem, potrzebę zatrudniania pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach, brak potrzeby zatrudniania jakichkolwiek pracowników, brak czasu na współpracę ze szkołami zawodowymi, brak wiedzy i doświadczenia w zakresie współpracy ze szkołami, czy brak klas o odpowiednim profilu zawodowym.** Zauważyć można jednocześnie, że ankietowani działający na terenie stref/parków zlokalizowanych na obszarze województwa podkarpackiego częściej wskazują na czynniki związane z fazą rozwoju firmy, rzadziej zaś

wskazują czynniki bardziej ogólne (zgeneralizowana niechęć do współpracy z systemem edukacyjnym).

Jedynie niecała jedna trzecia ogółu badanych firm zadeklarowała, iż zatrudniała uczniów/studentów na praktykach lub warsztatach (32,8%). Instytucje spoza stref/parków nieznacznie częściej deklarowały, iż zatrudniały uczniów/studentów w ramach praktyk lub warsztatów niż instytucje działające w ich ramach (41,9% wobec 30,7%). Wśród tych ostatnich z kolei do zatrudniania uczniów/studentów częściej przyznawały się instytucje działające w parkach/strefach zlokalizowanych na terenie województwa podkarpackiego niż śląskiego (36,9% wobec 25,3%). Biorąc pod uwagę firmy zarejestrowane na terenach stref/parków spośród dziesięciu³ zmiennych niezależnych statystycznie istotny wpływ odnotowano w przypadku czterech: okresu powstania firmy, obrotów osiągniętych przez firmę, ogólne liczby osób zatrudnionych w firmie oraz liczby osób zatrudnionych w ramach strefy/parku. Jednostkami najczęściej deklarującymi zatrudnianie uczniów/studentów w ramach praktyk/warsztatów szkolnych okazały się firmy powstałe między 2000 a 2004 rokiem. Deklaracje o zatrudnianiu uczniów/absolwentów stają się tym częstsze im wyższe obroty osiąga firma, im większą liczbę osób zatrudnia – zarówno ogółem, jak w ramach strefy/parku.

Zdecydowana większość przedstawicieli badanych instytucji zadeklarowała, iż nie zamierza w najbliższym okresie zatrudniać uczniów/studentów w ramach praktyk/warsztatów (odpowiedzi takiej udzieliło 62,99% ogółu respondentów). Zamiar ich organizowania potwierdziło jedynie 17,08%. W przypadku firm zarejestrowanych na terenie stref/parków (bez względu na województwo) odnotowano statystycznie istotny wpływ dwóch spośród dziesięciu zmiennych niezależnych, tj. (1) prowadzenia działalności jedynie na terenie strefy/parku lub także poza nią oraz (2) liczby osób pracujących na terenie strefy/parku. Firmy prowadzące działalność zarówno w ramach strefy/parku, jak też poza nimi częściej deklarują, iż w najbliższym roku szkolnym zamierzają przyjąć uczniów/studentów na praktyki/warsztaty. Zauważyć można również, iż instytucje zatrudniające 250 osób i więcej na terenie strefy/parku częściej niż pozostałe (tj. zatrudniające mniejszą liczbę pracowników) deklarują taką chęć. Tak więc, firmy prowadzące szeroką

³ Wykorzystano dziesięć następujących zmiennych niezależnych: Okres powstania firmy; Prowadzenie działalności jedynie na terenie strefy/parku lub także poza nim; Zasięg działania firmy; Obroty firmy; Sektor działalności firmy; Typ własności firmy; Forma organizacyjno-prawna firmy; Liczba osób pracujących w firmie zarówno w strefie/parku jak i poza strefą/parkiem; Liczba osób pracujących w firmie na terenie strefy/parku.

działalność gospodarczą (także poza strefą) oraz przedsiębiorstwa duże, częściej niż pozostałe zamierzają organizować praktyki/warsztaty dla uczniów studentów.

Instytucje, które w swej dotychczasowej działalności zatrudniały uczniów/studentów w ramach praktyk/warsztatów lub zamierzają ich zatrudnić w najbliższym roku akademickim wskazują na **dwa podstawowe motywy skłaniające ich do organizowania praktyk/warsztatów. Z jednej strony praktyki/warsztaty są okazją do sprawdzenia potencjalnych pracowników, z drugiej zaś chęć do ich organizowania wiąże się z możliwością refundacji części kosztów zatrudnienia.** Tak więc, praktyki i warsztaty postrzegane są przez pracodawców przede wszystkim jako forma rekrutacji (weryfikacji) potencjalnych pracowników oraz możliwość wykorzystania stosunkowo taniej siły roboczej.

Wśród czynników zniechęcających do organizacji praktyk/warsztatów na pierwszym planie znalazły się trzy: „brak podstawowych umiejętności wśród uczniów”; „spadek wydajności pracy na skutek zaangażowania pracowników w praktyczne przygotowanie uczniów/studentów”; „konieczność pogodzenia przez uczniów/studentów pracy z nauką w szkole (brak dyspozycyjności)”.

Według pracodawców **na zwiększenie zainteresowania firm organizacją praktyk/warsztatów wpłynąć mogą dwa czynniki: refundacja kosztów wynagrodzenia uczniów/studentów oraz wprowadzenie odpowiednich ulg podatkowych.** Oba czynniki związane są z finansowym wsparciem praktyk/staży. Pozostałe – o charakterze poza-finansowym – wskazywane były wyraźnie rzadziej.

Biorąc pod uwagę niewielką liczbę firm zaangażowanych w organizowanie warsztatów/staży nie powinno dziwić, iż **ponad 85% spośród badanych firm zadeklarowało, iż nie nawiązało współpracy ze szkołami zawodowymi.** Przy czym, jedynie w 23 przypadkach kontakty te zostały sformalizowane w postaci umowy. W przypadku firm zarejestrowanych na terenie stref/parków (bez względu na województwo) odnotowano statystycznie istotny wpływ trzech spośród dziesięciu zmiennych niezależnych, tj. zmiennych związanych z zasięgiem działania firmy, z obrotami firmy oraz liczbą osób zatrudnionych w całej firmie działającej na terenie strefy/parku. Największy odsetek wskazań „tak” odnotowano w przypadku firm o zasięgu lokalnym oraz międzynarodowym. Z kolei, im większe obroty firmy oraz większa liczba zatrudnionych w niej osób (zarówno w ramach strefy, jak i poza nią), tym częstsze deklaracje o podjęciu współpracy ze szkołami zawodowymi.

Jednocześnie, **niewiele więcej przedstawicieli firm zadeklarowało, iż gotowa jest do nawiązania współpracy ze szkołami zawodowymi zmierzającej do wsparcia procesu edukacyjnego. Gotowość taką wyraziła, co czwarta spośród badanych firm.** Zauważyć jednocześnie należy, iż niemal połowa ankietowanych zdecydowanie odrzuca taką możliwość, zaś niemal jedna trzecia nie ma w tej sprawie jednoznacznej opinii.

Nie wystąpiły jednocześnie statystycznie istotne różnice w strukturze odpowiedzi między firmami zarejestrowanymi w ramach stref/parków oraz instytucjami prowadzącymi działalność poza nimi. Nie odnotowano również znaczących statystycznie różnic pomiędzy firmami zarejestrowanymi w ramach stref/parków ze względu na województwo, w którym zlokalizowany jest park/strefa. W przypadku firm zarejestrowanych na terenie stref/parków (bez względu na województwo) odnotowano statystycznie istotny wpływ jedynie jednej z wziętych pod uwagę dziesięciu zmiennych niezależnych (okres powstania firmy; prowadzenie działalności jedynie na terenie strefy/parku lub także poza nim; zasięg działania firmy; obroty firmy; sektor działalności firmy; typ własności firmy; forma organizacyjno-prawna firmy; liczba osób pracujących w firmie zarówno w strefie/parku jak i poza strefą/parkiem; liczba osób pracujących w firmie na terenie strefy/parku), tj. zasięgu działania firmy. **Interesujące, że największą gotowość do nawiązania współpracy ze szkołami deklarują przedstawiciele instytucji o zasięgu lokalnym.**

Zauważyć można, iż zdecydowanie **najbardziej popularną formą potencjalnego wsparcia procesu edukacyjnego w szkołach zawodowych jest organizowanie nieodpłatnych praktyk zawodowych.** Stosunkowo często wskazywano w tym kontekście także na organizowanie odpłatnych praktyk; umożliwienie pracownikom firmy nauki zawodu w szkołach na koszt szkoły po godzinach pracy oraz promesę zatrudnienia najlepszych uczestników praktyk po zakończeniu nauki. Znaczące jednocześnie, iż najmniejszą liczbę wskazań uzyskały te formy wsparcia, które wiążą się z koniecznością finansowych wydatków: umożliwienie pracownikom firmy nauki zawodu w szkołach na koszt pracodawcy w godzinach pracy, zorganizowanie odpłatnych praktyk zawodowych dla uczniów/studentów fundowanych przez pracodawców, finansowe wsparcie zakupu materiałów dydaktycznych niezbędnych do praktycznej nauki zawodu, np. wyposażenie warsztatów szkolnych czy umożliwienie pracownikom firmy nauki zawodu w szkołach na koszt szkoły w godzinach pracy.

Jedynie jedna piąta badanych firm bierze pod uwagę możliwość podjęcia współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz ośrodkami doskonalenia zawodowego przy planowaniu

działań dotyczących rozwoju firmy. Niemal połowa zadeklarowała, iż nie jest zainteresowana taką formą współpracy z jednostkami edukacyjnymi. Stosunkowo znaczna część, niemal jedna trzecia, nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na tak postawione pytanie (wskazała odpowiedź „trudno powiedzieć”). Nieco większy odsetek firm deklarujących gotowość współpracy z jednostkami edukacyjnymi w zakresie planowania działań dotyczących rozwoju firmy wystąpił w przypadku firm z obszaru Podkarpacia niż Śląska. W przypadku firm zarejestrowanych na terenie stref/parków (bez względu na województwo) nie odnotowano statystycznie istotnego wpływu żadnej z wziętych pod uwagę dziesięciu zmiennych niezależnych (w każdym z przypadków poziom istotności testu chi kwadrat przekraczał wartość 0,05).⁴

Najczęściej wskazywaną **formą potencjalnej współpracy okazuje się wymiana doświadczeń i transfer technologii.** Na drugim miejscu odnotowano organizowanie praktyk, staży oraz szkoleń. Na miejscu trzecim zaś selekcję pracowników. Z kolei wśród czynników zniechęcających na pierwszym miejscu znalazła się ogólna odpowiedź o braku potrzeby takiej współpracy. Pozostałe przyczyny wymieniane były znacznie rzadziej (żadna z nich nie przekroczyła 10% wskazań).

Wnioski z analiz na źródłach wtórnych

Przeprowadzone analizy danych zastanych wskazują, iż w ostatnich latach następuje widoczna poprawa jakościowa i ilościowa kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego, między innymi dzięki podnoszeniu się poziomu współpracy pomiędzy pracodawcami a szkolnictwem zawodowym. Program porozumień MEN z zreszonymi przedsiębiorców na rzecz poprawy współpracy między szkołami a rynkiem pracodawców w obszarze kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego należy uznać za godną pochwały inicjatywę wymagającą jednak uwzględnienia w kolejnych latach krytycznych uwag zgłaszanych przez środowisko szkolne i przedsiębiorców. **Do głównych barier ograniczających tę współpracę należy zaliczyć: brak odpowiedniej informacji zarówno po stronie szkół jak i przedsiębiorców, brak odpowiednich regulacji prawnych (w tym podatkowych) sprzyjających tego typu**

⁴ Test niezależności chi kwadrat służy do weryfikacji hipotezy o niezależności dwu zmiennych jakościowych. Niski poziom istotności pozwala odrzucić hipotezę zerową, w konsekwencji zaś stwierdzić, iż między zmiennymi zachodzą statystycznie istotne związki.

współpracy, brak środków finansowych, niedostosowanie programów nauczania do sytuacji na rynku pracy, ect.

Istotną rolę w inicjowaniu i realizacji współpracy między szkołami, przedsiębiorcami i jednostkami samorządu terytorialnego odgrywają środki pomocowe UE. W obu badanych województwach można też wskazać wiele inicjatyw oddolnych tworzących tego typu współpracę zwłaszcza tam, gdzie następuje jej formalizacja w ramach „rodzących się” struktur klastrowych.

W latach 2006 - 2009 wzrosła liczba szkół i uczniów realizująca praktyczną naukę zawodu. Ten wyraźnie dodatni trend wzrostowy ma swoje przyczyny, tak po stronie popytu, jaki i po stronie podaży na rynku pracy. Oznacza to, że **osoby wchodzące na rynek pracy** (w tym również uczniowie) **dostrzegają potrzebę lepszego (efektywniejszego) dostosowania się do jego wymogów poprzez często wąskie przygotowanie kierunkowe oraz dużą elastyczność zadaniową i szybką adaptację do nowych warunków miejsca pracy**. Innym ważnym graczem rynkowym są organizacje tworzące, nadzorujące i realizujące kształcenie zawodowe. Ich aktywność związana jest m.in. z już dostrzeganą luką pokoleniową przynajmniej w niektórych zawodach, co wydaje się bardzo niebezpieczne z punktu widzenia procesów produkcyjnych. Poza tym kształcenie zawodowe zmienia swoje oblicze, oprócz edukacji formalnej, pojawiają się inne formy doksztalcania, w których partycypują wspomniane organizacje. Wreszcie trzecim ogniwem rynku pracy są pracodawcy, którzy uważają iż znacznie taniej jest pozyskać pracownika o określonym poziomie wiedzy i pożądanym umiejętnościach. Coraz więcej jest przedsiębiorstw przyjmujących strategię zatrudnienia polegającą na poszukiwaniu i zatrudnianiu przygotowanych pracowników. Nie oznacza to jednak braku dalszych szkoleń w firmie, niemniej dotychczasowe wykształcenie i umiejętności stanowią pewną bazę dalszego rozwoju zawodowego. Istnieje również grupa przedsiębiorców, którzy traktują praktyki zawodowe, młodocianych pracowników i cały system szkolnictwa zawodowego, jako sposób na pozyskiwanie taniej siły roboczej.

Wzrasta liczba osób uczestniczących w aktywnych programach rynku pracy. Wydaje się, że zarówno wśród bezrobotnych (wśród, których takie myślenie i działania są zwykle wymuszone) jak i wśród osób poszukujących pracy (nie będących pod tak dużą presją) rośnie świadomość potrzeby zwiększania swojej atrakcyjności na rynku pracy. Podnoszenie swoich kwalifikacji musi jednak być związane z odpowiednim poziomem kształcenia, ponieważ tylko w ten sposób może przyczynić się do odniesienia sukcesu w poszukiwaniu pracy. **Niestety**

efektywność szkoleń ogółem w Polsce, jak i w regionach nie jest bardzo wysoka. Wpływ na to ma bardzo wiele czynników między innymi brak możliwości odbywania praktyk bezpośrednio po ukończeniu szkoleń. Ponadto współczesny rynek edukacyjny, w tym także rynek kształcenia zawodowego charakteryzuje się dużą ilością instytucji i firm, których cel i zakres, a nade wszystko poziom kształcenia jest daleki od oczekiwanego. Jednostki takie wykorzystując lukę rynkową, rosnący popyt na podnoszenie swoich kwalifikacji oraz możliwości pozyskania wsparcia finansowego ze środków UE oferują często wiedzę encyklopedyczną, nie wychodzącą poza ramy wiedzy teoretycznej w oparciu o dość przypadkową kadre. Z drugiej strony istnieje wcale nie mała grupa osób, której taka sytuacja odpowiada. Należy jednak z całą mocą podkreślić, że nie dotyczy to wszystkich tak po stronie popytu jak i podaży. **Z tych powodów z punktu widzenia norm prakseologicznych za bardziej pożądane należy uznać te programy szkoleniowe, w tym również te współfinansowane ze środków UE, których celem jest zdobycie uprawnień, certyfikatów, czy konkretnych umiejętności od programów mających na celu ogólne poszerzenie wiedzy uczestników tych programów.**

Dynamika gospodarki powoduje, że zapotrzebowanie na kwalifikacje i zawody podlega ciągłym zmianom. Jedne zawody będą traciły, aż do całkowitego zaniku, inne podlegały dużej dynamice wzrostowej. Niewątpliwie, przechodzenie gospodarki polskiej z fazy industrialnej do postindustrialnej już odcisnęło swoje piętno na rynku pracy. Rośnie wkład sektora usług nie tylko w wytworzonym PKB, ale także zwiększa się udział osób w nim zatrudnionych w ogólnej liczbie pracujących. Nie dziwi, więc fakt, że większość pożądanych zawodów na polskim i europejskim rynku pracy dotyczy sektora usługowego, w tym szczególnie handlu. Pozostałe miejsca pracy będą związane z jednej strony z prostymi czynnościami, takimi jak sprzątanie a z drugiej z zawodami nauko-chłonnymi. **Oczywiście zapotrzebowanie na określone zawody będzie miało silne uwarunkowania regionalne, związane z bazą ekonomiczną regionu, ale również z jego strukturą demograficzną.** Stąd trudno o jednolitą dla Polski listę zawodów deficytowych. **Warto także zwrócić uwagę, że popyt rynkowy na określone kwalifikacje i zawody jest i będzie bardzo niestabilny, stąd kształcenie zawodowe musi odbywać się w systemie pull (ssanie).**

W warunkach polskich, główną przeszkodą w tworzeniu kompleksowej i spójnej strategii programów współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz programów doskonalenia zawodowego jest m. in. ugruntowana przed transformacją ustrojową i trwająca do dziś

dominacja edukacji formalnej. Warto przy tym dodać, że w systemie prawnym, w działaniach administracji na różnych poziomach, działaniach instytucji i partnerów społecznych wciąż istnieje nadal redukcja edukacji do formalnego kształcenia i szkolenia dorosłych. Jednym ze skutków tej dominacji jest opóźnienie w rozwoju uznawania kompetencji nabytych poza edukacją formalną. **Ograniczenia stwarzają też skromne zasoby środków publicznych, niskie dochody ludności oraz słabość partnerów społecznych: duża część pracodawców, zwłaszcza MŚP nie jest zainteresowana szkoleniem pracowników, zaś organizacje pozarządowe nie mają własnych trwałych podstaw majątkowych i finansowych.**

Przeszkodą w tworzeniu programów współpracy jest także brak centralnych instytucji zajmujących się opracowywaniem i aktualizacją programów nauczania, określaniem profilu absolwentów różnych typów szkół oraz instytucji koordynujących działania związane z definiowaniem kwalifikacji, ich porównywaniem i uznawaniem. Stąd konieczną wydaje się potrzeba systemowych rozwiązań usprawniających współpracę między szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorcami.

W krajach rozwiniętych, a w Polsce w okresie około 10-15 lat, należy się spodziewać głównie **zapotrzebowania na zawody, które muszą być świadczone na miejscu**, tj. nie doświadczą przesunięcia do państw o niższych kosztach pracy (**rzemiosło, usługi naprawcze, osobiste, nauczyciele, rozrywka, lekarze etc.**) oraz **zawody wymagające wysoko specjalistycznej wiedzy, głównie technicznej w branżach ciągle opierających się w dużym stopniu o działalność badawczo-rozwojową.** Dojdzie do zmniejszenia zatrudnienia w przemyśle ze względu na serwicyzację gospodarki oraz innowacje technologiczne, praco-oszczędne w przemyśle.

W Europie najlepiej będą się rozwijały i zwiększały zapotrzebowanie na pracowników następujące branże: **przemysł kosmiczny, przemysły audiowizualne, lotnictwo**, bankowość i ubezpieczenia, **obrona, eko-gospodarka**, usługi ochrony zdrowia, **technologie informacyjne, farmaceutyki, bezpieczeństwo sieci internetowej**, usługi społeczne jak opieka nad osobami starszymi i dziećmi, eksport usług edukacyjnych przy wykorzystaniu narzędzi cyfrowych, telekomunikacja jak przekazywanie głosu przez sieć szerokopasmową, podzlecenie przy pomocy nowoczesnej komunikacji, rozwój sieci dla globalnych przedsiębiorstw, transport oraz turystyka.

Przyjmując, że branże rozwojowe to branże o rosnącej liczbie pracujących (2000 – 2008) oraz stanowiące specjalizację województw (w 2007 roku), w podkarpackim za takie należy uznać: **przemysł meblarski, produkcję metalowych wyrobów gotowych, produkcję wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych, przemysł chemiczny, metalowy, przemysł drzewny, maszynowy, pojazdów mechanicznych, produkcję pozostałego sprzętu transportowego, co w tym regionie oznacza przemysł lotniczy.** Z branż poza przetwórstwem przemysłowym branżami rozwojowymi w podkarpackim są handel detaliczny, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz i wodę oraz pobór, uzdatnianie i rozprowadzanie wody. **Branże rozwojowe w województwie śląskim to natomiast przemysł petrochemiczny, produkcja pojazdów mechanicznych, maszyn i aparatury elektrycznej, metalowych wyrobów gotowych, a także, choć w mniejszym stopniu, przemysł skórzany.** Z branż poza przetwórstwem przemysłowym zwiększyły liczbę pracujących i stanowią specjalizację regionu gospodarka ściekami i odpadami oraz pozostała działalność usługowa.

Na tle innych sekcji w latach 2003-2008 przetwórstwo przemysłowe w województwie śląskim miało wyższą średnioroczną dynamikę przychodów od pozostałych sekcji, poza budownictwem oraz ochroną zdrowia i opieką społeczną. W podkarpackim natomiast szybszy średnioroczny przyrost przychodów niż przetwórstwo przemysłowe cechował budownictwo, handel i naprawy, transport i łączność, obsługę nieruchomości i firm oraz ochronę zdrowia i opiekę społeczną. **Za branże liderów w latach 2000-2008 w województwie podkarpackim pod względem wyników finansowych należy uznać z przetwórstwa przemysłowego produkcję wyrobów chemicznych; produkcję mebli; pozostałą działalność produkcyjną oraz produkcję pojazdów samochodowych, przyczep i naczep.** W województwie śląskim w latach 2002-2008 najszybszy średnioroczny przyrost produkcji sprzedanej cechował branże wysokiej techniki **przemysł instrumentów medycznych, precyzyjnych i optycznych, produkcję sprzętu RTV, a także branże średniowysokiej techniki - przemysł elektryczny, maszyn i urządzeń, pojazdów mechanicznych.** Z branż niskiej i średnioniskiej techniki najszybciej wzrastała produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych, metalowych wyrobów gotowych oraz w przemyśle meblarskim.

W oparciu o dane urzędów pracy za zawody i specjalności deficytowe, tj. takie, w których więcej jest ofert pracy niż osób jej poszukujących w województwie śląskim w 2008 roku uznać można: spawacz ręczny łukiem elektrycznym, brukarz, robotnik gospodarczy, spawacz ręczny gazowy, elektromonter instalacji elektrycznych, kierowca operator wózków jezdniowych, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, monter sprzętu

gospodarstwa domowego, cieśla, robotnik budowlany, pracownik biurowy, pracownik ochrony mienia i osób, dekarz, kierowca samochodu ciężarowego, operator suwnic [suwnicowy], sekretarka, pakowacz, przedstawiciel handlowy [przedstawiciel regionalny], rozbieracz, wykrawacz, magazynier, pozostali operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani, posadzkarz, robotnik magazynowy, robotnik drogowy, frezer, pracownik administracyjny, księgowy [samodzielny], murarz, monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych, sprzątaczką, kierowca samochodu osobowego. W I kwartale 2009 firmy zgłaszały największe zapotrzebowanie na stanowiska pracownika produkcyjnego w zakładach przemysłowych, fizjoterapeutów, tapicerów, sprzedawców, monterów oraz kierowców. Według raportu „Prognoza popytu na określone kwalifikacje na regionalnym rynku pracy dla 5-letniej perspektywy w województwie podkarpackim do 2013 roku” w województwie podkarpackim największe zapotrzebowanie będzie na kwalifikacje niezbędne do wykonywania następujących zawodów powiązanych z przemysłem: sprzedawcy i handlowcy, specjaliści marketingu i handlu, operatorzy sprzętu komputerowego, informatycy, specjaliści obsługi i administrowania usług internetowych, specjaliści systemów komputerowych, elektrycy, operatorzy linii produkcyjnych i robotów przemysłowych, mechanicy-operatorzy maszyn i urządzeń (także sterowanych numerycznie), robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi, cieśle, mechanicy maszyn i urządzeń, pracownicy ochrony, pracownicy do spraw finansowych i statystycznych, ekonomiści-finansiści, księgowi/analitycy finansowi, pracownicy obrotu pieniężnego, doradcy inwestycyjni, doradcy biznesowi, specjaliści nauk społecznych, architekci, projektanci i inżynierowie budownictwa, specjaliści budowlani, robotnicy budowlani, pracownicy obsługi biurowej, asystenci-sekretarz administracji, specjaliści bezpieczeństwa i jakości, doradcy ekologiczni i ochrony środowiska, inżynierowie i robotnicy obiektów ochrony środowiska, spawacze i ślusarze, specjaliści obróbki skrawaniem i obróbki metalu, piekarze, cukiernicy, kierowcy samochodu ciężarowego.

Rekomendacje

REKOMENDACJE ZWIĄZANE Z ROZWIĄZANIAM SYSTEMOWYMI

W przypadku instytucji animujących kształcenie zawodowe (w tym szkoły, kuratoria, zrzeszenia pracodawców) powinno się zwiększyć nacisk na rozpoznanie potrzeb lokalnych rynków pracy, a w miarę możliwości na jego zaspokajanie. Adresatem tego typu działań

powinni być uczniowie i to już w momencie podejmowania nauki w gimnazjum, nie zaś na ostatnim jej etapie. Mowa tutaj o:

- (1) szeroko rozumianej **akcji informacyjnej** o warunkach, miejscu i specyfice pracy w poszczególnych zawodach, która powinna być prowadzona w **formie systematycznego doradztwa zawodowego** (najlepiej już **od 2 klasy gimnazjum**). Konieczne jest więc skuteczne promowanie kształcenia w szkołach zawodowych, zwiększenie dostępu młodzieży do informacji o specyfice zawodów oraz o potrzebach rynku pracy, tak, aby absolwenci gimnazjów mogli świadomie planować karierę zawodową.
- (2) zachętach w tym finansowych, tj. między innymi **stypendiach dla uczniów podejmujących naukę w zawodach deficytowych**.
- (3) ułatwieniach w możliwości odbywania **staży zawodowych w renomowanych przedsiębiorstwach** zgodnie z profilem kształcenia.

Optymalnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie kształcenia dualnego, a więc - w pewnym sensie - powrót do modelu kształcenia zawodowego sprzed reformy edukacyjnej w 1997 roku. Niestety rozwiązanie to wiąże się z koniecznością ponoszenia zdecydowanie **większych nakładów finansowych** ze strony państwa.

Poważnym problemem pozostaje fakt braku stymulacji procesów dostosowawczych w szkolnictwie zawodowym poprzez algorytm alokowania środków publicznych, dla którego najważniejszym kryterium jest liczba uczniów/studentów. Istnieje więc konieczność wprowadzenia powszechnego monitoringu losów zawodowych absolwentów oraz systemowego powiązania dotacji budżetowej dla szkół/uczelni z sytuacją absolwentów na rynku pracy.

Poza uczniami, działania instytucji związanych z kształceniem zawodowym powinny dotyczyć także samych pracodawców. Również w tym przypadku potrzebna jest akcja informacyjna, ponieważ wśród pracodawców zdaje się ciągle funkcjonować kilka stereotypów dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników. Tymczasem formowanie postawy pracownika od najmłodszych lat powoduje nie tylko większe prawdopodobieństwo lojalności, ale przyczynia się do bardziej efektywnej i mniej konfliktowej pracy w dalszych latach kariery zawodowej. Poza tym wydaje się, że z racji trudności związanych z niskim poziomem wiedzy ogólnej uczniów i często niedopasowanym systemem kształcenia, warto pracodawcom **uświadomić, iż trafny nabór i selekcja pracowników w najlepszy sposób może dokonywać się właśnie w trakcie praktyk i szkoleń**. Fundamentalną sprawą wydaje się jednak **wprowadzenie systemu finansowych zachęt motywujących pracodawców do**

organizowania praktyk i staży dla uczniów i studentów, co także wiąże się ze **zwiększeniem nakładów finansowych ze strony budżetu państwa**.

Ograniczeniu ww. wydatków sprzyjałoby wprowadzenie systemu polegającego na **zawieraniu przez przedsiębiorców kontraktów z wybranymi uczniami**. Przedsiębiorcy finansowaliby ich szkolenia i kursy zawodowe w trakcie edukacji szkolnej, natomiast uczeń po zakończeniu edukacji odpracowywałby na rzecz przedsiębiorstwa poczynione na niego nakłady finansowe. System taki umożliwiłby uczniom zdobycie jak najlepszego wykształcenia praktycznego oraz zagwarantowałby im zatrudnienie po zakończeniu szkoły. **Przedsiębiorca natomiast zyskałby pewność zatrudnienia dobrze przygotowanego pracownika, zarówno od strony merytorycznej, jak i praktycznej znajomości środowiska pracy**.

Istnieje konieczność podjęcia działań na rzecz **doskonalenia formuły egzaminów zewnętrznych** potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz **podniesienia świadomości pracodawców na temat istnienia zewnętrznego egzaminu zawodowego tak, aby mógł być w przyszłości atutem ułatwiającym pozyskanie pracy**. Wydaje się, iż obecny kształt egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w części praktycznej, która w technikach w niektórych zawodach ma charakter teoretyczny, ma niewielki związek z praktyką i sprawdza tylko poziom realizacji podstaw programowych, a standaryzacja zadań oddala egzamin od wymagań rynku pracy. W celu poprawy efektywności kształcenia praktycznego konieczne jest także **zwiększenie możliwości odbywania praktyki gospodarczej u przedsiębiorców przez nauczycieli przedmiotów zawodowych**.

Będąc u progu epoki społeczeństwa informacyjnego za ważne, jeśli nie najważniejsze uznaje się kształcenie przez całe życie. Jednym z jego ogniw są kursy i szkolenia. Ich ranga w przyszłości będzie wzrastała, zatem im szybciej wszyscy aktorzy gry rynkowej uświadomią sobie ten fakt, tym lepiej. Zważywszy na dynamikę rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie na kursy i szkolenia. **Należy jednak wyeliminować pewną doraźność i przypadkowość ich organizowania**. Potrzeba zatem większej informacji o ich realizacji zwłaszcza na poziomie lokalnym, ponieważ w skali województwa ma miejsce wiele sytuacji patologicznych. **Organizowane kursy powinny być dostosowane do zapotrzebowania pracodawców**. Otóż złym zwyczajem jest organizowanie kursów bez przynajmniej częściowej znajomości potencjalnego popytu rynkowego. **System edukacyjny (a także system doksztalcania i przekwalifikowywania) nie dysponuje informacjami o bieżącym i perspektywicznym zapotrzebowaniu na zawody i specjalności**, przez co instytucje rynku pracy, edukacyjne oraz szkoleniowe nie są w stanie w stopniu zadowalającym realizować

swych zadań (tj. kształcić w takich zawodach lub/i kierować bezrobotnych na takie szkolenia, po których będą mieli szanse zatrudnienia). **Istnieje, więc konieczność wypracowania i wdrożenia odpowiedniej metodologii zbierania, analizowania oraz upowszechniania takich informacji.**

W wyniku labilności zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody niezbędny jest permanentny monitoring rynku pracy. Wydaje się, że tego typu zabiegi odbywają się na poziomie kraju czy województw, jednak dużo rzadziej mają miejsce na poziomie gmin i powiatów. **Należy zatem zwiększyć rozeznanie lokalnych rynków pracy**, także dlatego, że przy ujęciach wojewódzkich opóźnienie diagnostyczne, a następnie opóźnienie wdrożeniowe przybiera znacznie większe rozmiary czasu. Powszechnie znanym jest fakt, że zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje na rynku pracy w następnych latach będzie zmieniało się bardzo dynamicznie. Istnieje zatem potrzeba pewnych działań wyprzedzających, które pozwolą na szybsze dostosowanie się popytu do podaży. Jednak bazą takich działań jest możliwie pełna diagnostyka zjawiska, która w następstwie umożliwi zastosowanie metod prognostycznych (w tym ekstrapolacyjnych).

Konieczne wydaje się **przygotowywanie profesjonalnych prognoz popytu na pracę w perspektywie kilku lat**, powiązanych zarówno ze strategią rozwoju gospodarczego kraju, jak i strategiami regionalnymi, w celu trafnego, właściwego planowania kierunków kształcenia w zawodach odpowiadających potrzebom rynku pracy. Głównym wyznacznikiem dla kreowania kierunków kształcenia w szkolnictwie zawodowym powinny być potrzeby przedsiębiorców działających w danym regionie. Planowanie kierunków kształcenia w zawodach odbywa się z dużym wyprzedzeniem, a ich absolwenci wchodzi na rynek pracy minimum po 4 latach nauki. W związku z powyższym, uruchamiając kierunki kształcenia zawodowego, **konieczne jest prognozowanie popytu na pracę w tych zawodach w perspektywie co najmniej 5 lat.**

Poza tym, można kreować listę zawodów pożądaných w danym regionie zważywszy na strategię rozwoju województwa. Uruchamiając listę preferencyjnych zachęt inwestycyjnych dla określonych sfer działalności, można w ten sposób przygotowywać dla nich kadry.

Poza monitorowaniem rynku pracy należy już dzisiaj przygotowywać się do ograniczenia zatrudnienia w przemyśle, szczególnie pracochłonnym, przez zmianę kierunków kształcenia na dziedziny, w których prognozowane jest zapotrzebowanie. W tym celu ważne jest m.in. **stymulowanie przedsiębiorczości osób**, gdyż wiele z zawodów przyszłości to usługi, które mogą być świadczone w oparciu o działalność gospodarczą osoby fizycznej. **Należy też dbać**

o rozwój wysokospecjalistycznej kadry dla branż wysokiej techniki, poprzez lepsze kształcenie w zakresie nauk ścisłych w programach edukacyjnych.

Branże te mogą stanowić potencjalne klastry w regionach. Mogą one być lokomotywami rozwoju regionów. **Ważna jest więc dbałość o zapewnienie im pracowników o wymaganych kwalifikacjach**, zarówno poprzez system edukacji, jak też przez uzupełnianie kwalifikacji pracowników w ramach szkoleń.

REKOMENDACJE DLA AGENCJI ROZWOJU PRZEMYSŁU S.A.

Poniżej wskazane zostały kierunki działań, jakie mogłyby podjąć lub kontynuować (o ile są już realizowane w mniejszym zakresie) ARP S.A. w zakresie efektywnego rozwoju potencjału kadr, a które to działania odpowiadałyby na przeprowadzone w tym zakresie analizy oraz badania.

1. Podjęcie działań dotyczących diagnostyki regionalnych, ale także lokalnych rynków pracy w skali całego kraju z wnioskami dla funkcjonującego systemu kształcenia i pracodawców.
2. Prowadzenie akcji promowania wybranych grup zawodów w określonych regionach. Nie chodzi tylko o zawody deficytowe, ale również zawody silnie związane z danym regionem np. poprzez unikatowe umiejętności a w konsekwencji produkty regionalne.
3. Podjęcie działań w celu propagowania kształcenia umiejętności około zawodowych.
4. Stworzenie na potrzeby lokalne (strefy / parku) bazy informacji na temat potrzeb rekrutacyjnych podmiotów tam działających w określaniu zapotrzebowania na pracowników wśród firm działających w ramach stref/parków
5. Prowadzenie aktywnych działań zmierzających do nawiązywania współpracy podmiotów z tych obszarów z jednostkami edukacyjnymi; zbierania, przetwarzania a następnie przekazywania informacji dotyczących współpracy ze szkolnictwem zawodowym w zakresie zapotrzebowania na organizację praktyk szkoleń oraz możliwości zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych, a także możliwości dofinansowania praktyk i szkoleń z funduszy zewnętrznych.
6. Wspieranie podmiotów z SSE/PT/PP w pozyskaniu kadry o określonych kwalifikacjach poprzez np. inicjowanie lub udział w projektach szkoleniowych dla kadr obecnych lub przyszłych.
7. Stworzenie systemu informatycznego zbierającego dane na temat potrzeb szkoleniowych firm zlokalizowanych na terenach SSE/PT/PP.

8. Monitorowanie bieżące zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody na poziomie regionalnym w oparciu o lokalne rynki pracy.
9. Wspieranie powstawania struktur klastrowych w branżach uznanych za rozwojowe w danym regionie.

POTENCJALNE ŹRÓDŁA FINANSOWANIA DZIAŁAŃ

Wskazać należy, że najważniejszym źródłem finansowania wskazanych działań pozwalających na modernizowanie i poprawianie efektywności szkolnictwa zawodowego są obecnie środki Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Dwa spośród dziesięciu priorytetów tego programu, ściśle wiążą się z możliwościami modernizacji szkolnictwa zawodowego:

- W ramach realizowanego centralnie Priorytetu 3 „Wysoka jakość systemu oświaty” mogą być realizowane programy, których celem jest wzmocnienie systemu edukacyjnego polegające na wypracowaniu lepszych polityk i systemu zarządzania; ulepszeniu systemu kształcenia nauczycieli i kursów szkoleniowych co z kolei pomoże sektorowi oświaty spełnić wymagania pracodawców; stworzeniu narodowych ram kwalifikacji i systemu wspierania kształcenia ustawicznego.
- W ramach realizowanego na szczeblu regionalnym Priorytet 9 „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach” mogą być z kolei prowadzone działania, mające na celu szerszy dostęp do edukacji dla wszystkich, promowanie kształcenia ustawicznego osób dorosłych, zwłaszcza na obszarach wiejskich. Programy rozwojowe skierowane do szkół pomogą w niwelowaniu dysproporcji w jakości edukacji, zwłaszcza pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi. Program pozwala także skierować działania na poprawę jakości kształcenia zawodowego.

Ponadto w przypadku szkolnictwa wyższego istnieje możliwość finansowania działań dostosowawczych w ramach Priorytetu 4 „Szkolnictwo wyższe i nauka” pozwalającego na finansowanie działań dostosowujących szkolnictwo wyższe do potrzeb nowoczesnej

gospodarki i rynku pracy. Przewiduje on zarówno wprowadzanie wyższych standardów na uczelniach i podnoszenie kwalifikacji pracowników zajmujących się badaniami i rozwojem, jak również samo zarządzanie badaniami oraz komercjalizację wyników prac badawczych i rozwojowych. Działania związane z monitoringiem rynkiem pracy oraz badaniem losów absolwentów można finansować w ramach Priorytetu 6 „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”. Warto również wskazać, że w ramach Priorytetów: 2 „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw...” i 8 „Regionalne kadry gospodarki” można przygotowywać projekty ukierunkowane na podnoszenie kwalifikacji kadr.
