



POWIATOWY URZĄD PRACY W GOŁDAPI

ul. Żeromskiego 18, 19-500 Gołdap, tel./fax (87) 615 03 95, 615 03 70

www.goldap.pup.gov.pl, e-mail: olgo@praca.gov.pl

DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA KTÓRE ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM RYNKU PRACY



Gołdap, styczeń 2012



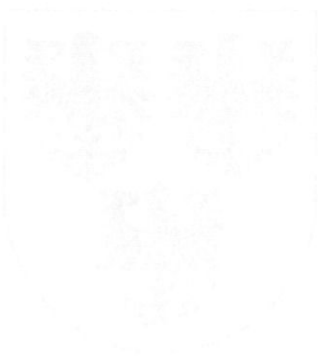
SPIS TREŚCI:

Wstęp

1. Strategie rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia	4
1.1. Strategia Rozwoju Województwa.....	4
1.2. Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego	5
2. Analiza ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców i zamieszczanych w Internecie.....	5
2.1. Oferty pracy zgłaszane do urzędu przez pracodawców	5
2.2. Oferty pracy umieszczane w Internecie	7
3. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzony przez W UP w Olsztynie i PUP w Gołdapi	7
3.1. Monitoring zawodów prowadzony przez WUP w Olsztynie	8
3.2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie Gołdapskim	8
4. Skuteczność i efektywność szkoleń zakończonych w 2011 roku	11
4.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie	11
4.2. Koszt ponownego zatrudnienia uczestnika szkoleń	13
4.3. Wykaz zrealizowanych szkoleń	13
5. Zawody i specjalności potrzebne na lokalnym rynku pracy	14

Wnioski

Bibliografia:



Wstęp

Dzisiejszy rynek pracy ulega ciągłym zmianom, na które mają wpływ uwarunkowania ekonomiczne, technologiczne i społeczne. Przez to z każdym dniem jest coraz bardziej wymagający i stawia przed pracującymi i kandydatami do zatrudnienia coraz większe wymagania. Samo ukończenie szkoły i podjęcie pracy nie kończy procesu kształcenia, gdyż ciągle zmieniają się warunki pracy, zadania zawodowe, a ogólny postęp i rozwój technologii niesie za sobą konieczność ciągłego dostosowywania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Ciągła ewolucja rynku pracy powoduje, że każda osoba bezrobotna, aby móc zmienić swoją sytuację na rynku pracy powinna być elastyczna, otwarta na różnorodne możliwości przekwalifikowania lub zmianę branży. Tylko osoby, które są otwarte, chcą się uczyć i nieustannie podnosić swoje kwalifikacje, mają szansę na odniesienie sukcesu zawodowego lub znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

W dążeniu do zdobycia wymarzonej pracy mogą być pomocne szkolenia organizowane przez Urzędy Pracy, rozumiane jako przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie, podwyższenie kwalifikacji zawodowych lub naukę umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia.

Celem niniejszego opracowania jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, które może być pomocne w opracowaniu planu szkoleń.

Diagnozę opracowano w zgodnie § 71 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy, z uwzględnieniem rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania i wykorzystano:

- 1) strategię rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia;
- 2) wyniki analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach zatrudnienia zamieszczanych w prasie i Internecie;
- 3) wyniki analiz i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
- 4) wyniki analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

1. Strategie rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia

Ogólnie rzecz biorąc strategia rozwoju jest to sposób wyznaczania celów, kierunków i sposobów działania, będących reakcją na otoczenie w sytuacji szybko zachodzących zmian. Zadaniem strategii jest dostarczenie podstaw racjonalnego działania. Jest ona zatem koncepcją poprzedzającą działanie, opracowywaną przed rozpoczęciem działań. Opracowywanie koncepcji strategii następuje w oparciu o proces planowania przyszłego rozwoju. Lokalne strategie rozwoju, wyznaczają kierunki działań, które poszczególne samorządy będą realizować na swoim terenie.

1.1.Strategia Rozwoju Województwa

Kluczowym dokumentem, który precyzuje cele i priorytetowe kierunki działania, które będą podjęte w obszarze regionalnej polityki zatrudnienia, opracowanym przez samorząd jest *Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku*.

Wiodącym celem wymienionej strategii jest szeroko pojęty rozwój zasobów ludzkich, postrzegany jako niezbędny warunek rozwoju społeczno- gospodarczego województwa.

Strategia podkreśla, iż w naszym województwie dominuje stosunkowo nisko wykwalifikowana siła robocza. W związku z powyższym przewidziano szereg działań w celu zwiększenia zatrudnienia oraz zagospodarowania zasobów nisko wykwalifikowanej siły roboczej. Szczególny nacisk położono na działania polegające na wspieraniu zatrudnienia w pracochłonnych dziedzinach gospodarki. Przewidziano konieczność skoordynowania działań służb zatrudnienia z przewidywanym znacznym wzrostem nakładów na szeroko pojętą infrastrukturę techniczną w powiązaniu z:

- pobudzeniem rozwoju budownictwa,
- szybkim rozwojem usług turystycznych oraz innych usług rynkowych,
- rozwojem bazy usług turystycznych,
- rozwojem zatrudnienia w usługach opiekuńczych dla osób starszych, przewlekle chorych i niepełnosprawnych.

Z założeń strategii wynika, iż jednocześnie należy wspierać tworzenie miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, aby zahamować i zapobiec dalszemu odpływowi z naszego województwa młodych, dobrze wykształconych osób.

Jednym z priorytetów zawartych w strategii jest rozbudowa systemu samozatrudnienia, gdyż własna firma staje się coraz atrakcyjniejszą formą realizacji życiowej kariery zawodowej.

Kolejnym ważnym priorytetem, który znajduje się w strategii są przyjęte do realizacji inwestycje w szeroko pojęty rozwój społeczeństwa informacyjnego.

1.2. Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego

Na szczeblu powiatu jako jednostki samorządu terytorialnego jednym z najważniejszych dokumentów planistycznych jest *Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego*. Należy mieć na uwadze, iż Strategia nosi znamiona prognozy, podlega modyfikacjom w związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją gospodarczą powiatu. Ostatnia aktualizacja została zatwierdzona uchwałą Rady Powiatu z dnia 28 maja 2009 roku. Pomimo jej prognostycznego charakteru jest ważnym narzędziem kreowania lokalnej polityki rozwoju, którego nie można pominąć przy tworzeniu diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy.

Strategia określa priorytetowe zadania inwestycyjne przewidziane do realizacji dla Powiatu Gołdapskiego do roku 2013. Z punktu widzenia niniejszego opracowania do najważniejszych działań, które mogą wygenerować zapotrzebowania na określone zawody i specjalności należą między innymi: przebudowy dróg powiatowych, termoizolacje i modernizacje budynków powiatowych i szpitalnych.

2. Analiza ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców i zamieszczanych w Internecie.

Dokonując analizy dotyczącej zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy należy sięgnąć do informacji o wolnych miejscach zatrudnienia wpływających do urzędu oraz zamieszczanych na portalach internetowych.

2.1. Oferty pracy zgłaszane do urzędu przez pracodawców

W 2011 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Gołdapi wpłynęło ogółem 1025 ofert pracy. Informacja o wolnych miejscach pracy zgłaszana przez pracodawców do PUP jest jedynie wycinkiem faktycznej sytuacji na rynku i popytu na poszczególne zawody. Pracodawcy nie zgłaszają do Urzędu wszystkich wolnych miejsc pracy, a te zgłoszone kierowane są do osób z wykształceniem zawodowym czy średnim i dotyczą przede wszystkim zawodów nie wymagających wysokich umiejętności, czy kwalifikacji, a znaczna część ofert związana jest

z subsydiowanymi formami zatrudnienia. Pracodawcy poszukujący wysoko wykwalifikowanych specjalistów rzadko zgłaszają oferty pracy do urzędów.

Zawody w jakich pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Oferty pracy zgłaszane do PUP Gołdap w 2011 roku.

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba oferowanych miejsc pracy*	Dodatkowe informacje o preferowanych umiejętnościach/kwalifikacjach
1.	721204	Spawacz metodą MAG	15	-
2.	721202	Operator aparatów spawalniczych	17	Uprawnienia MAG i TIG
3.	911207	Sprzątaczką biurową	20	-
4.	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	21	-
5.	752205	Stolarz	24	-
6.	411004	Technik prac biurowych	26	-
7.	931301	Robotnik budowlany	34	-
8.	722204	Ślusarz	38	W zakresie CNC
9.	511308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	40	Osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.
10.	522301	Sprzedawca	50	Obsługa kasy fiskalnej i komputera.
11.	515303	Robotnik gospodarczy	151	-
12.	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	190	Prace proste przy obróbki drewna.

*uwzględniono zawody w których liczba oferowanych miejsc pracy przekroczyła 15

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Pośrednictwa Pracy oraz sprawozdań MPiPS-01.

Wśród elementarnych zawodów o największej liczbie ofert pracy na lokalnym rynku pracy znalazły się zawody między innymi: pozostali stolarze meblowi i pokrewni, robotnik gospodarczy, technik prac biurowych i pozostali pracownicy obsługi biurowej oraz

sprzedawcy. Należy tu podkreślić, iż taka tendencja nie wynika tylko z tak znacznego zapotrzebowania na powyższe zawody na rynku pracy, lecz również z dużej fluktuacji kadr w tej branży. Pracodawcy od lat stale poszukują sprzedawców. To zawód, w którym obserwuje się największą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych, a pracodawcy zgłaszając oferty wymagają jednak od swoich przyszłych pracowników wysokich kwalifikacji oraz dużej wiedzy i doświadczenia zawodowego. Ponadto występuje w nim bardzo duża rotacja, ze względu na powszechność oferowanych stanowisk pracy. Osoby bezrobotne również często zgłaszają chęć udziału w szkoleniach z zakresu obsługi kas fiskalnych i obsługi komputera.

2.2.Oferty pracy umieszczane w Internecie

Przybywa ofert pracy publikowanych na łamach stron internetowych. Przykładowo na czołowym portalu rekrutacyjnym www.pracuj.pl w końcu roku 2011 było 21 855 ofert pracy. Pierwszą pozycję na liście rankingowej wśród najczęściej pojawiających się ofert zajmuje branża „sprzedaż” (8654 oferty). Mieszczą się tu takie kategorie jak sprzedawca, przedstawiciel handlowy.

Natomiast rekordzistami pod względem dynamiki wzrostu były sektor bankowość, finanse i ubezpieczenia (39,5 tys. ofert) oraz turystyka, hotelarstwo i gastronomia (3,8 tys. ofert). Dział IT zanotował prawie dwukrotnie większy wzrost liczby ofert w porównaniu z rokiem 2010

Wśród najczęściej pojawiających się ofert na stronie www.gazeta.pl znajdują się takie oto oferty: przedstawiciel handlowy (1015), sprzedawca (828), asystentka (489), kierowca (379), księgowia (213).Wśród często pojawiających się ofert są także oferty z branży budowlanej oraz z gastronomii i hotelarstwa.

3. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie i Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych stanowi jedną z podstawowych metod obserwacji i analizy rynku pracy. Monitoring zawodów jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących popytu na pracę i podaży zasobów pracy. Jednym z celów monitoringu jest koordynacja kierunków kształcenia oraz szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy z potrzebami rynku pracy.

Analiza porównawcza ofert pracy i liczby bezrobotnych według zawodów pozwala wyłonić zawody nadwyżkowe i deficytowe, co z kolei jest pomocne w zaplanowaniu odpowiednich kierunków szkolenia osób bezrobotnych.

3.1. Monitoring zawodów prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

Z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, wynika, iż rynek pracy w województwie charakteryzuje się głęboką nierównowagą między podażą a popytem w przekroju zawodowym. Obrazują to poniższe tabele:

Tabela 3. Zawody nadwyżkowe w I półroczu 2011 roku w województwie warmińsko-mazurskim

L.p.	kod zawodu	nazwa zawodu
1.	235107	Pedagog
2.	242217	Specjalista administracji publicznej
3.	263102	Ekonomista
4.	311504	Technik mechanik
5.	314207	Technik rolnik
6.	322002	Technik żywienia i gosp. domowego
7.	331403	Asystent ekonomiczny
8.	432103	Magazynier
9.	512001	Kucharz
10.	512002	Kucharz małej gastronomii
11.	513101	Kelner
12.	522107	Sprzedawca
13.	522305	Technik handlowiec
14.	613101	Rolnik
15.	711202	Murarz
16.	713102	Malarz budowlany
17.	722204	Ślusarz
18.	722314	Tokarz w metalu
19.	723103	Mechanik samochodowy
20.	751201	Cukiernik
21.	751204	Piekarz
22.	752205	Stolarz
23.	752208	Stolarz meblowy
24.	753105	Krawiec
25.	753303	Szwaczka
26.	834101	Kierowca ciągnika rolniczego
27.	834103	Mechanik maszyn rolniczych
28.	911207	Sprzątaczką biurowa
29.	931301	Robotnik budowlany
30.	932911	Robotnik w przem. przetwórczym

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe na Warmii i Mazurach w I półroczu 2011 r.

Tabela 4. Zawody deficytowe w I półroczu 2011 roku w województwie warmińsko-mazurskim

L.p.	Kod zawodu	nazwa zawodu
1.	243305	Specjalista do spraw sprzedaży
2.	332101	Agent ubezpieczeniowy
3.	341202	Opiekun osoby starszej
4.	343901	Animator kultury
5.	411003	Pracownik kancelaryjny
6.	412001	Sekretarka
7.	432102	Inwentaryzator
8.	515303	Robotnik gospodarczy
9.	524302	Konsultant handlowy
10.	524404	Telemarketer
11.	524902	Doradca klienta
12.	541307	Pracownik ochrony mienia i osób
13.	711501	Cieśla
14.	711601	Brukarz
15.	712303	Tynkarz
16.	712990	Robotnik robót wykończeniowych
17.	721290	Spawacz, w tym metodą MAG
18.	721302	Blacharz budowlany
19.	722312	Szlifierz metali
20.	741103	Elektryk
21.	752206	Stolarz galanterii drzewnej
22.	811104	Operator koparki
23.	811105	Operator koparko - ładowarki
24.	811106	Operator ładowarki
25.	811110	Operator spycharki
26.	817290	Operator urządzeń do obróbki drewna
27.	832201	Kierowca mechanik
28.	832202	Kierowca samochodu dostawczego
29.	912202	Operator myjni
30.	962201	Pracownik prac dorywczych

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe na Warmii i Mazurach w I półroczu 2011 r.

3.2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie Gołdapskim

W oparciu o dane statystyczne jakimi dysponuje urząd pracy dwa razy w roku opracowuje się rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych z powiatu. Nie ilustrują one w pełni rzeczywistej sytuacji na lokalnym rynku pracy, gdyż są jedynie wycinkiem faktycznej sytuacji na rynku pracy i popytu na poszczególne zawody. Pracodawcy nie zgłaszają informacji o wszystkich wolnych miejscach pracy, a te zgłoszone kierowane są do osób z wykształceniem zawodowym czy średnim i dotyczą przede wszystkim zawodów nie wymagających wysokich umiejętności, czy kwalifikacji, a znaczna część ofert związana jest z subsydiowanymi formami zatrudnienia. Ponadto pracodawcy rzadko zgłaszają do urzędów pracy oferty pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Sytuację na powiatowym rynku pracy obrazują poniższe tabele:

Tabela 5. Zawody nadwyżkowe w I półroczu 2011 roku w powiecie gołdapskim

L.p.	kod zawodu	nazwa zawodu
1.	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych
2.	311502	Kontroler jakości wyrobów mechanicznych
3.	331301	Księgowy
4.	334306	Technik administracji
5.	343101	Fotograf
6.	512001	Kucharz
7.	512002	Kucharz małej gastronomii
8.	513101	Kelner
9.	522301	Sprzedawca
10.	613003	Rolnik
11.	711202	Murarz
12.	722204	Ślusarz
13.	723103	Mechanik pojazdów samochodowych
14.	741201	Elektromechanik
15.	741290	Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy
16.	751204	Piekarz
17.	752205	Stolarz
18.	832203	Kierowca samochodu osobowego
19.	833101	Kierowca autobusu
20.	833203	Kierowca samochodu ciężarowego
21.	834101	Kierowca ciągnika rolniczego
22.	931301	Robotnik budowlany

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w półroczu 2011 r.

Tabela 6. Zawody deficytowe w I półroczu 2011 roku

L.p.	kod zawodu	nazwa zawodu
1.	341205	Pracownik socjalny
2.	411004	Technik prac biurowych
3.	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej
4.	431101	Asystent do spraw księgowości
5.	432103	Magazynier
6.	515303	Robotnik gospodarczy
7.	712101	Dekarz
8.	713102	Malarz budowlany
9.	752305	Pilarz
10.	911207	Sprzątaczką biurowa
11.	912102	Pracznka
12.	931205	Robotnik drogowy
13.	962201	Pracownik prac dorywczych

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I-półroczu 2011 r.

4. Skuteczność i efektywność szkoleń zakończonych w 2011 roku.

Przy sporządzaniu diagnozy zapotrzebowania na zawody i specjalności istotnym zagadnieniem jest analiza skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi. Podjęcie zatrudnienia to jeden z najbardziej miarodajnych wskaźników skuteczności prowadzonych szkoleń.

3.3. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie:

Dokonując analizy skuteczności i efektywności szkoleń, należy wziąć pod uwagę takie dane, jak:

liczba osób bezrobotnych rozpoczynających szkolenie	43 osób
➤ liczba osób poszukujących pracy rozpoczynających szkolenie	0 osób
➤ liczba osób kończących szkolenie z wynikiem pozytywnym	42 osób
➤ odsetek osób kończących szkolenie z wynikiem pozytywnym	97,67 %

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg płci:

➤ Kobiety	9 osób	21,42%
➤ Mężczyźni	33 osoby	78,57%

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg wieku:

• 18-24 lata	15 osób	35,71 %
• 25-34 lata	12 osób	28,57%
• 35-44 lata	8 osób	19,04 %
• 45 i więcej	7 osób	16,66 %

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg poziomu wykształcenia:

• wyższe	3 osoby	7,14 %
• policealne i średnie zawodowe	16 osób	38,09 %
• średnie ogólnokształcące	5 osób	11,90 %
• zasadnicze zawodowe	8 osób	19,04%
• gimnazjalne i poniżej	10 osób	23,80 %

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg miejsca zamieszkania:

• zamieszkali w mieście	22 osoby	52,38 %
• zamieszkali na wsi	20 osób	47,62 %

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg przynależności do grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy:

• bezrobotni do 25 roku życia	15 osób	35,71 %
• długotrwale bezrobotni	12 osób	28,57 %
• bezrobotni powyżej 50 roku życia	2 osoby	4,76 %
• bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	2 osoby	4,6%
• bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	10 osób	23,85 %
• bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	21 osób	50,00%
• bezrobotni bez wykształcenia średniego	18 osób	48,57%
• bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	2 osoby	4,76%
• bezrobotni niepełnosprawni	1 osoba	2,38 %
• bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	1 osoba	2,38%

Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia 30 osób 71,42 %

4.2. Koszt ponownego zatrudnienia uczestnika szkoleń:**2 200,91 zł**

- Koszty szkoleń 66 027,33 zł
- Średni jednostkowy koszt szkolenia 1535,31 zł
- Przeciętny koszt osobogodziny 85,08 zł
- Łączna liczba godzin szkoleń 776 godzin
- Przeciętny czas trwania szkoleń 97 godzin

3.4. Wykaz zrealizowanych szkoleń

Tabela 7. Szkolenia grupowe

Nazwa szkolenia	Rozpoczęli szkolenia	Ukończyli szkolenia z wynikiem pozytywnym	Podjęli pracę/ staż w okresie 3 miesięcy po ukończeniu	Efektywność
				%
ABC Przedsiębiorczości	27	27	27	100,00
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie ¹	13	12	2	16,66
	40	39	29	74,35

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych szkoleń

Tabela 7. Szkolenia indywidualne

Nazwa szkolenia	Rozpoczęli szkolenia	Ukończyli szkolenia	Podjęli pracę/staż w okresie 3 miesięcy po ukończeniu	Efektywność
				%
Operator ładowarki	1	1	1	100,00
Kwalifikacja wstępna przyspieszona dla kierowców wykonujących transport drogowy w zakresie przewozu rzeczy	1	1	0	0,00
Operator koparko-ładowarki ²	1	1	0	0,0
	3	3	1	33,33

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych szkoleń

¹ szkolenie zakończone 29.11.2011r² szkolenie zakończone 29.10.2011r

Jednym z najistotniejszych wskaźników trafności szkoleń jest odsetek bezrobotnych, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie uczestnictwa bądź po zakończeniu szkolenia. Biorąc pod uwagę powyższe dane, widzimy, że po odbytym szkoleniu 30 osób tj. 71,42% bezrobotnych znalazło zatrudnienie, bądź rozpoczęło staż w okresie do trzech miesięcy po ukończeniu szkolenia.

Analiza efektywności szkoleń wskazuje, iż 100% skutecznością cieszą się szkolenia ABC Przedsiębiorczości. Wysoki wynik jest efektem tego, iż szkolenie to jest organizowane dla osób, które ubiegają się o dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

4. Zawody i specjalności potrzebne na lokalnym rynku pracy

Analizując strategię rozwoju regionalnego z zakresie zatrudnienia, oferty pracy i informacje o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców i umieszczanych w Internecie, monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonych przez WUP w Olsztynie i PUP w Gołdapi oraz skuteczność i efektywność przeprowadzonych szkoleń opracowano listę zawodów i specjalności na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy:

Tabela 8. Lista zawodów według grup elementarnych

Lp.	Kod zawodu	Grupa zawodów
1.	243	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations
2.	332	Agent i pośrednicy handlowi
3.	712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych
4.	713	Malarze, pracownicy czyszczący
5.	3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej
6.	4110	Pracownicy obsługi biurowej
7.	4120	Sekretarki
8.	4311	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
9.	4321	Magazynierzy i pokrewni
10.	5153	Gospodarze budynków
11.	5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
12.	5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej
13.	5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
14.	5413	Pracownicy ochrony osób i mienia
15.	7115	Cieśle i stolarze budowlani
16.	7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni

17.	7212	Spawacze i pokrewni
18.	7213	Blacharze
19.	7411	Elektrycy budowlani i pokrewni
20.	7522	Stolarze meblowi i pokrewni
21.	7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna
22.	8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
23.	8172	Operator maszyn i urządzeń do obróbki drewna
24.	8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych
25.	9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne
26.	9121	Praczk ręczne i prasowacze
27.	9122	Czyszciciele pojazdów
28.	9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
29.	9622	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej nie sklasyfikowani

Tabela 9. Lista zawodów według nazw zawodów w poszczególnych grupach elementarnych

Lp.	Elementarny kod zawodu	Nazwa zawodu
1.	243305	Specjalista do spraw sprzedaży
2.	332101	Agent ubezpieczeniowy
3.	341202	Opiekun osoby starszej
4.	341205	Pracownik socjalny
5.	411003	Pracownik kancelaryjny
6.	411004	Technik prac biurowych
7.	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej
8.	412001	Sekretarka
9.	431101	Asystent do spraw księgowości
10.	432102	Inwentaryzator
11.	432103	Magazynier
12.	515303	Robotnik gospodarczy
13.	524302	Konsultant handlowy
14.	524902	Doradca klienta
15.	541307	Pracownik ochrony mienia i osób
16.	711501	Cieśla
17.	711601	Brukarz

18.	712101	Dekarz
19.	712303	Tynkarz
20.	712990	Robotnik robót wykończeniowych
21.	713102	Malarz budowlany
22.	721290	Spawacz, w tym metodą MAG
23.	721302	Blacharz budowlany
24.	722312	Szlifierz metali
25.	741103	Elektryk
26.	752206	Stolarz galanterii drzewnej
27.	752305	Pilarz
28.	811104	Operator koparki
29.	811105	Operator koparko - ładowarki
30.	811106	Operator ładowarki
31.	811110	Operator spycharki
32.	817290	Operator urządzeń do obróbki drewna
33.	832201	Kierowca mechanik
34.	832202	Kierowca samochodu dostawczego
35.	911207	Sprzątaczką biurowa
36.	912102	Pracznia
37.	912202	Operator myjni
38.	931205	Robotnik drogowy
39.	962201	Pracownik prac dorywczych

Ponadto ze strategii rozwoju regionalnego podkreśla się wagę promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz rozwój społeczeństwa informacyjnego. Wobec powyższego będzie można wyciągnąć następujący wniosek, iż oprócz organizacji szkoleń zawodowych istnieje potrzeba organizacji szkoleń, które nie wyposażają osób bezrobotnych w konkretne umiejętności i uprawnienia jednak przyczyniają się do poprawy ich zdolności do samodzielnego poruszania się na rynku pracy, wzmacniają kreatywność, przedsiębiorczość oraz motywację do działania czyli szkolenia np. z zakresu obsługi komputera, przedsiębiorczości i prowadzenia działalności gospodarczej.

Opracowanie: B. Iwanicka

Bibliografia:

1. Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku. (załącznik do uchwały Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego Nr 46/627/06 z dnia 27 czerwca 2006 r.
2. Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego (zaktualizowana uchwałą Rady Powiatu z dnia 28 maja 2009 roku.)
3. Zawody deficytowe i nadwyżkowe na Warmii i mazurach w I półroczu 2011 roku, oprac. Alfred Czesła, Olsztyn-lipiec- 2011.
4. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I półroczu 2011 r., Gołdap-październik 2011.
5. Oferty pracy www.pracuj.pl i www.gazeta.pl
6. Raporty ManPower www.manpowergroup.pl.
7. Analiza skuteczności i efektywności szkoleń w 2011 roku., Gołdap-styczeń 2012.

DYREKTOR

Wojciech Hołdyński