



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 LOKALNYM RYNKU PRACY



Gołdap, styczeń 2013

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
1. Strategie rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia	4
1.1. Strategia Rozwoju Województwa	4
1.2. Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego i Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie gołdapskim na lata 2011-2013	5
2. Analiza ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców i zamieszczanych w Internecie	6
2.1. Oferty pracy zgłaszane do urzędu przez pracodawców	6
2.2. Oferty pracy zamieszczane w Internecie	7
3. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzony przez W UP w Olsztynie i PUP w Gołdapi	8
3.1. Monitoring zawodów prowadzony przez WUP w Olsztynie	8
3.2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim.....	10
4. Skuteczność i efektywność szkoleń zakończonych w 2012 roku	13
4.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie	13
4.1.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania, szczególnej sytuacji na rynku pracy	13
4.2. Koszt ponownego zatrudnienia uczestnika szkoleń	15
4.3. Wykaz zrealizowanych szkoleń	15
4.4. Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe	16
5. Lista zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy	16
Wnioski	18
Bibliografia	19

Wstęp

We współczesnej gospodarce również rynek pracy ulega ciągłym zmianom. W obliczu wymagających realiów gospodarczych, z każdym dniem jest coraz bardziej wymagający i stawia przed pracującymi i kandydatami do zatrudnienia coraz większe wyzwania. Jeszcze kilkanaście lat wstecz wystarczyło ukończenie szkoły i każdy mógł spokojnie pracować przez całe życie. Dzisiaj samo ukończenie szkoły i podjęcie pracy nie kończy procesu kształcenia.

Aktualny poziom rozwoju gospodarki, tempo zmian, postęp techniczny i cywilizacyjny, stawia przed pracownikiem wymagania ciągłego dostosowywania kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy. Obecnie nie wystarczy nauczyć się jednego zawodu, gdyż po pewnym czasie może okazać się, że nie ma na niego zapotrzebowania. Dlatego też urząd pracy wychodząc naprzeciw osobom bezrobotnym, oferuje różnorodne możliwości przekwalifikowania lub nabycia nowych umiejętności.

Jedną z podstawowych usług urzędu pracy zmierzającą do zmiany kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne, zgodnie z aktualnymi wymaganiami rynku pracy jest organizacja szkoleń. Szkolenie oznacza pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętność poszukiwania pracy. Szkolenia te, oprócz uzyskania nowych kwalifikacji i zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia, na coraz bardziej wymagającym rynku pracy podnoszą wartość osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz zwiększają mobilność zawodową.

Celem niniejszej diagnozy jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

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 i Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie gołdapskim na lata 2011-2013

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 czyli w okresie bieżącego budżetu Unii Europejskiej. 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.

Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie gołdapskim na lata 2011-2013 kładzie szczególny nacisk między innymi na wspieranie przedsiębiorczości, gdyż małe firmy mają zasadnicze znaczenie dla tworzenia nowych miejsc pracy w powiecie gołdapskim.

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 2012 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Gołdapi wpłynęły ogółem 903 oferty 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 mają obowiązku zgłaszania do urzędu wszystkich wolnych miejsc pracy, a znaczna część ofert związana jest z subsydiowanymi formami zatrudnienia. W 2012 roku oferty dotyczące subsydiowanych miejsc pracy stanowiły 64,2% wszystkich pozyskanych ofert pracy. 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 2012 roku

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba oferowanych miejsc pracy*	Dodatkowe informacje o preferowanych umiejętnościach/kwalifikacjach
1.	931301	Robotnik budowlany	62	-
2.	722204	Ślusarz/spawacz/	56	Uprawnienia MAG i TIG
3.	515303	Robotnik gospodarczy	45	-
4.	522 301	Sprzedawca	37	Obsługa kasy fiskalnej i komputera.
5.	931205	Robotnik drogowy	24	-
6.	721204	Spawacz MAG	20	-
7.	752290	Pozostali stolarze meblowi i pokrewni	16	Prace proste przy obróbki drewna.
8.	941201	Pomoc kuchenna	12	-
9.	512201	Kucharz	10	-

10.	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	10	Osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.
11.	911207	Sprzątaczką biurową	10	-
12.	513101	Kelner	9	-
13.	816 205	Palacz	9	-
14.	721 205	Spawacz	9	-
15.	524502	Sprzedawca w stacji paliw	8	-
16.	752309	Tartacznik	8	-
17.	244201	Nauczyciel przedszkola	7	-
18.	911203	Pokojowa	7	-
19.	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	7	-
20.	711202	Murarz	6	-
21.	921102	Pomocniczy robotnik polowy	6	-

*uwzględniono zawody w których liczba oferowanych miejsc pracy przekroczyła 5

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 między innymi takie zawody jak: *robotnik budowlany, ślusarz-spawacz, robotnik gospodarczy oraz sprzedawca*. 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 wymienionych branżach.

Sprzedawcy to zawód, w którym obserwuje się największą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych, a pracodawcy stale poszukują pracowników zgłaszając oferty zatrudnienia. Jednak wymagają od swoich przyszłych pracowników wysokich kwalifikacji oraz dużej wiedzy i doświadczenia zawodowego. Ponadto występuje 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

Z analizy ofert pracy publikowanych na portalu rekrutacyjnym Pracuj.pl wynika, iż najwięcej ofert pracy pochodzi z branż: handel i sprzedaż (28% wszystkich publikowanych ofert); bankowość, finanse i ubezpieczenia (17%) telekomunikacja i zaawansowane

technologie (12%) oraz przemysł ciężki (11%). Oferty te są skierowane głównie do specjalistów i menadżerów i dotyczą stanowisk zlokalizowanych w województwie mazowieckim (3443 oferty). Najmniejszy wybór mają poszukujący pracy między innymi w naszym województwie 605 ofert, z czego najwięcej ofert pochodzi z branż: finanse - ekonomia (119), doradztwo- konsulting (80), inżynieria (61), informatyka (48), marketing- PR (12), HR (9), administracja (7).

Internet staje się najszybszym i najwygodniejszym sposobem znalezienia zatrudnienia szczególnie dla ludzi młodych dopiero wchodzących na rynek pracy. Struktura i liczba ofert pracy na portalach internetowych w dużej mierze pokrywa się z sytuacją na regionalnych rynkach pracy. W tych regionach, gdzie panuje największe bezrobocie pojawia się najmniej ogłoszeń o wolnych stanowiskach.

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 prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, wynika, iż w strukturze zawodowej bezrobotnych w dalszym ciągu dominują zawody nadwyżkowe. Jednak sytuacja w zakresie występowania deficytu/nadwyżki jest silnie zróżnicowana przede wszystkim terytorialnie, ale również ze względu na zawody. Obrazują to poniższe tabele:

Tabela 2. Ranking 30 zawodów o najwyższym poziomie nadwyżki podaży siły roboczej
w I półroczu 2012 roku w województwie warmińsko-mazurskim

L.p.	kod zawodu	nazwa zawodu	Poziom nadwyżki zawodu
1.	522301	Sprzedawca	0,1296
2 .	613003	Rolnik	0,0135
3 .	723103	Mechanik samochodowy	0,0880
4 .	753105	Krawiec	0,0168
5 .	331403	Technik ekonomista	0,0120
6 .	931301	Robotnik budowlany	0,2918
7 .	711202	Murarz	0,1432
8 .	722204	Ślusarz	0,1025
9 .	512001	Kucharz	0,1566
10.	752205	Stolarz	0,1648
11 .	911207	Sprzątaczką biurową	0,3071
12 .	314207	Technik rolnik	0,0017
13 .	753303	Szwaczka	0,2299
14 .	311504	Technik mechanik	0,0139
15 .	752208	Stolarz meblowy	0,1270
16 .	751204	Piekarz	0,0424
17 .	932911	Robotnik w przem. przetwórczym	0,1506
18 .	512002	Kucharz małej gastronomii	0,0297
19 .	522305	Technik handlowiec	0,0753
20 .	263102	Ekonomista	0,0028
21.	751201	Cukiernik	0,0501
22.	235107	Pedagog	0,0591
23.	432103	Magazynier	0,3260
24.	722314	Tokarz w metalu	0,0442
25.	513101	Kelner	0,3214
26.	513101	Fryzjer	0,1640
27.	723307	Mechanik maszyn przemysłowych	0,0420
28.	242217	Specjalista administracji publicznej	0,1391
29.	834103	Mechanik maszyn rolniczych	0,0094
30.	322002	Technik żywienia i gosp. domowego	0,0041

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe na Warmii i Mazurach w I półroczu 2012 r.

Tabela 3. Ranking 30 zawodów o najwyższym poziomie deficytu podaży siły roboczej w I półroczu 2012 roku w województwie warmińsko-mazurskim

L.p.	Kod zawodu	nazwa zawodu	Poziom deficytu zawodu
1.	515303	Robotnik gospodarczy	2,4419
2 .	411090	Pracownik obsługi biurowej	2,3897
3 .	524404	Telemarketer	10,0690
4 .	816026	Operator maszyn do przetwórstwa drobiu	1,2059
5 .	412001	Sekretarka	1,5429
6 .	541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	1,3380
7 .	961301	Robotnik oczyszczania miasta	44,0000
8 .	411003	Pracownik kancelaryjny	12,2857
9 .	811105	Operator koparko - ładowarki	1,1471
10.	524302	Konsultant agent sprzedaży bezpośredniej	4,8667
11.	332101	Agent ubezpieczeniowy	2,0571
12.	334390	Pozostali pracownicy administracyjni	1,2619
13.	341202	Opiekun osoby starszej	2,9412
14.	814290	Operator maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1,3824
15.	522303	Sprzedawca w branży przemysłowej	2,4737
16.	241202	Doradca finansowy	2,0455
17.	343901	Animatore kultury	2,7500
18.	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	6,1429
19.	721206	Spawacz metodą TIG	8,6000
20.	711501	Cieśla	1,2121
21.	721204	Spawacz metodą MAG	3,1667
22.	712990	Robotnik budowlany/roboty wykończeniowe	1,6087
23.	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	2,6923
24.	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	6,4000
25.	731401	Ceramik wyrobów ceramiki budowlanej	6,0000
26.	335601	Funkcjonariusz służby ochrony	7,6667
27.	335602	Funkcjonariusz służby penitencjarnej	5,7500
28.	814302	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	3,6667
29.	261901	Asystent prawny	1,2353
30.	962105	Goniec	1,7500

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe na Warmii i Mazurach w I półroczu 2012 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. Również znaczna część ofert związana jest z subsydiowanymi formami zatrudnienia. Ponadto pracodawcy rzadko zgłaszają do urzędów pracy oferty pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów, a tylko oferty będące w dyspozycji tych urzędów są brane pod uwagę. Dane, na podstawie których tworzony jest ranking zawodów nie obejmują ponadto wszystkich osób poszukujących zatrudnienia, a jedynie osoby posiadające status osób bezrobotnych.

W powiecie gołdapskim na koniec I półrocza 2012 roku 25,8% stanowiły zawody o wartości wskaźnika większej od 1,1 - tzw. **zawody deficytowe**.

Wykaz zawodów deficytowych wraz ze średnią miesięczną ofert pracy i średnią miesięczną liczbą zarejestrowanych bezrobotnych w I półroczu 2012 roku przedstawia tabela 4. Rozpatrując zawody deficytowe należy pamiętać, iż do wskaźników wliczone zostały oferty związane z subsydiowanymi ofertami pracy: staże jak też prace społecznie użyteczne.

Tabela 4. Zawody deficytowe w I półroczu 2012 roku

L.p.	kod zawodu	nazwa zawodu			wskaźnik intensywności deficytu zawodów
			średnia miesięczna liczba ofert pracy	średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	
1.	325905	Opiekunka dziecięca	0,3333	0,1667	2,0000
2.	343301	Bibliotekarz	0,3333	0,1667	2,0000
3.	411004	Technik prac biurowych	3,5000	0,0667	5,2500
4.	412001	Sekretarka	0,3333	0,1667	2,0000
5.	513101	Kelner	2,0000	0,3333	6,0000
6.	515303	Robotnik gospodarczy	20,3333	1,3333	15,2500
7.	522301	Sprzedawca	8,6667	7,3333	1,1818
8.	621101	Drwal/pilarz	0,6667	0,1667	4,0000

9.	834101	Kierowca ciągnika rolniczego	0,6667	0,5000	1,3333
10.	911207	Sprzątaczką biurową	1,3333	0,3333	4,0000
11.	931301	Robotnik budowlany	5,5000	1,6667	3,3000
12.	962201	Pracownik prac dorywczych	1,5000	0,1667	9,0000

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I półroczu 2012 r.

W przypadku niektórych zawodów o jego deficytowości decydować może również fakt, iż stosunkowo duża liczba zgłoszonych ofert pracy wynika z tego, że pracodawcom z różnych powodów ciężko jest znaleźć odpowiednich kandydatów i swoje zapotrzebowanie regularnie powtarzają.

Przez **zawód nadwyżkowy** należy rozumieć zawód, na który na rynku pracy występuje mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Warto zauważyć, że ranking zawodów nadwyżkowych jest zdecydowanie bardziej rozbudowany niż w przypadku zawodów deficytowych – wynika to z „nadwyżkowego” charakteru całego rynku pracy oraz bardziej wyrazistych wskaźników nadwyżki. Poniższa tabela zawiera 20 zawodów nadwyżkowych występujących w powiecie gołdapskim.

Tabela 5. Zawody nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku w powiecie gołdapskim

L.p.	kod zawodu	nazwa zawodu	I półrocze 2012 rok		wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
			średnia miesięczna liczba ofert pracy	średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	
1.	235107	Pedagog	0,1667	0,6667	0,2500
2.	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	0,1667	0,8333	0,2000
3.	241306	Specjalista do spraw finansów	0,3333	1,0000	0,3333
4.	242190	Postalci specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	0,3333	0,1667	0,6667
5.	311204	Technik budownictwa	0,1667	1,6667	0,1000
6.	331301	Księgowy	0,1667	0,3333	0,5000
7.	512001	Kucharz	1,8333	0,3333	0,2895
8.	512002	Kucharz małej gastronomii	0,1667	2,8333	0,0588

9.	514101	Fryzjer	0,3333	0,8333	0,4000
10.	611303	Ogrodnik	0,16667	0,3333	0,5000
11.	611306	Ogrodnik terenów zieleni	0,1667	2,3333	0,0714
12.	613003	Rolnik	1,1667	2,6667	0,4375
13.	711202	Murarz	1,0000	3,0000	0,3333
14.	712601	Hydraulik	0,1667	0,3333	0,5000
15.	721290	Pozostali spawacze pokrewni	0,1667	0,3333	0,5000
16.	722204	Ślusarz	1,3333	4,3333	0,3077
17.	723104	Mechanik samochodów ciężarowych	0,3333	8,5000	0,0392
18.	751290	Piekarz	0,1667	0,8333	0,1667
19.	752205	Stolarz	0,1667	4,0000	0,0417
20.	811105	Operator koparki - ładowarki	0,1667	0,3333	0,5000

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I półroczu 2012 r.

4. Skuteczność i efektywność szkoleń zakończonych w 2012 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.

4.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie

- liczba osób bezrobotnych rozpoczynających szkolenie **74 osoby**
- liczba osób poszukujących pracy rozpoczynających szkolenie **0 osób**
- liczba osób kończących szkolenie z wynikiem pozytywnym **74 osoby**
- odsetek osób kończących szkolenie z wynikiem pozytywnym **100 %**

4.1.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg płci:

- Kobiety 19 osób 25,67%
- Mężczyźni 55 osób 74,33%

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg wieku:

- 18-24 lata 24 osoby 32,44 %

• 25-34 lata	27 osób	36,48%
• 35-44 lata	13 osób	17,56 %
• 45 i więcej	10 osób	13,52 %

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

• wyższe	10 osób	13,52 %
• policealne i średnie zawodowe	13 osób	17,56 %
• średnie ogólnokształcące	17 osób	22,97 %
• zasadnicze zawodowe	14 osób	18,92%
• gimnazjalne i poniżej	20 osób	27,03 %

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

• zamieszkali w mieście	41 osób	55,45%
• zamieszkali na wsi	33 osoby	44,65 %

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

• bezrobotni do 25 roku życia	24 osoby	32,40 %
• długotrwale bezrobotni	26 osób	35,10 %
• bezrobotni powyżej 50 roku życia	6 osób	8,10 %
• bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	3 osoby	4,05%
• bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	20 osób	27,00 %
• bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	17 osób	23,00%
• bezrobotni bez wykształcenia średniego	34 osoby	46,00%
• bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	7 osób	9,45%
• bezrobotni niepełnosprawni	1 osoba	1,35 %
• bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	brak	0,00 %

Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie

3 miesięcy po ukończeniu szkolenia

52 osoby

70,27 %

4.2. Koszt ponownego zatrudnienia uczestnika szkoleń

3 493,68 zł

- Koszty szkoleń 181 671,52 zł
- Średni jednostkowy koszt szkolenia 2 455,02 zł
- Przeciętny koszt osobogodziny 159,78 zł
- Łączna liczba godzin szkoleń 1137
- Przeciętny czas trwania szkoleń w godzinach 94,75

4.3. Wykaz zrealizowanych szkoleń

Tabela 6. Szkolenia grupowe

Nazwa szkolenia	Rozpoczęli szkolenia	Ukończyli szkolenia z wynikiem pozytywnym	Podjęli pracę/staż w okresie 3 miesięcy po ukończeniu	Efektywność
				%
ABC Przedsiębiorczości	41	41	41	100,00
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	10	10	4	40,00
Spawacz met. MAG i TIG ¹	12	12	0	0,00
	63	63	45	71,42

Tabela 7. Szkolenia indywidualne

Nazwa szkolenia	Rozpoczęli szkolenia	Ukończyli szkolenia z wynikiem pozytywnym	Podjęli pracę/staż w okresie 3 miesięcy po ukończeniu	Efektywność
				%
Drwal operator pilarki	6	6	4	66,66
Szkolenie w zakresie transportu drogowego taksówką	1	1	1	100,00

¹ szkolenie zakończone 28.11.2012r

Palacz c.o.	1	1	1	100,00
Operator koparko-ładowarki	3	3	1	33,33
	11	11	7	63,63

4.4. Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe:

- liczba osób, które otrzymały dofinansowanie studiów podyplomowych **10 osób**
- liczba osób, które podjęły zatrudnienie
w trakcie studiów 4 osoby 40,00%
- liczba osób, które podjęły zatrudnienie po ukończeniu
studiów 1 osoba 10,00%

5. Lista zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy

Analizując strategię rozwoju regionalnego z zakresu 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 .	325905	Opiekunka dziecięca
3 .	332101	Agent ubezpieczeniowy
4 .	341202	Opiekun osoby starszej
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 .	621101	Drwal-pilarz
17 .	711501	Cieśla
18 .	711601	Brukarz
19 .	712101	Dekarz
20 .	712303	Tynkarz
21.	712990	Robotnik robót wykończeniowych/Robotnik budowlany
22.	713102	Malarz budowlany
23.	721290	Spawacz, w tym metodą MAG
24.	722312	Szlifierz metali
25.	741103	Elektryk
26.	752206	Stolarz galanterii drzewnej
27.	811104	Operator koparki
28.	811105	Operator koparko - ładowarki
29.	811106	Operator ładowarki
30.	811110	Operator spycharki
31.	817290	Operator urządzeń do obróbki drewna
32.	832201	Kierowca mechanik
33.	832202	Kierowca samochodu dostawczego
34.	911207	Sprzątaczką biurowa
35.	912102	Praczką
36.	912202	Operator myjni
37.	931205	Robotnik drogowy

Wnioski

Dynamika i zmienność rynku pracy powoduje, że aby znaleźć zatrudnienie i zmienić swoją sytuację na rynku pracy trzeba być elastycznym i otwartym na różnorodne możliwości przekwalifikowania i doskonalenia zawodowego. Tylko osoby, które są otwarte i gotowe nieustannie podnosić swoje kwalifikacje, mają szansę na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

Ponadto ze strategii rozwoju regionalnego i powiatowego programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie gołdapskim na lata 2011-2013 podkreśla się wagę promocji przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Wobec powyższego nasuwa się 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 przedsiębiorczości i prowadzenia działalności gospodarczej.

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 2012 roku, oprac. Alfred Czesła, Olsztyn-lipiec 2012
4. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I półroczu 2012 r., Gołdap-październik 2012
5. Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie gołdapskim na lata 2011-2013, Gołdap, kwiecień 2011
6. Raporty: *Rynek pracy specjalistów w 2012 r.*; *Najpopularniejsze portale „pracy pod lupą”* www.pracuj.pl
7. Analiza skuteczności i efektywności szkoleń w 2012 roku, Gołdap, styczeń 2013

Opracowanie: B. Iwanicka

Zatwierdził
(-) Wojciech Hołdyński
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Gołdapi