



POWIATOWY URZĄD PRACY W GOŁDAPI

ul. Żeromskiego 18, 19-500 Gołdap, tel./fax (87) 615 03 95, 615 03 70
<http://goldap.praca.gov.pl>, e-mail: olgo@praca.gov.pl



DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI NA LOKALNYM RYNKU PRACY

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
1. Strategie rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia	4
1.1. Strategia Rozwoju Województwa	4
1.2. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Gminy Gołdap do roku 2025 i Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego	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 WUP 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	12
4. Skuteczność i efektywność szkoleń zakończonych w 2013 roku	15
4.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie	15
4.1.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania, szczególnej sytuacji na rynku pracy	15
4.2. Koszt ponownego zatrudnienia uczestnika szkoleń	16
4.3. Wykaz zrealizowanych szkoleń	17
4.4. Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe	17
5. Lista zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy	18
Wnioski	20
Bibliografia	21

Wstęp

W obliczu ciągłych zmian realiów gospodarczych rynek pracy, z każdym dniem jest coraz bardziej wymagający i stawia przed pracującymi i kandydatami do zatrudnienia coraz większe wymagania. Jeszcze kilkanaście lat wstecz, aby spokojnie pracować przez całe życie wystarczyło ukończenie szkoły. Dzisiaj samo ukończenie szkoły i podjęcie pracy nie kończy procesu kształcenia. Aktualny poziom rozwoju gospodarki, postęp techniczny i cywilizacyjny oraz nowe technologie, które wypierają bardzo szybko stare wymuszają na pracownikach ciągle podnoszenie kwalifikacji. Dlatego też urząd pracy wychodząc naprzeciw osobom bezrobotnym, oferuje różnorodne możliwości przekwalifikowania lub nabycia nowych umiejętności.

Jedną z podstawowych usług urzędu pracy, która umożliwia osobom bezrobotnym zmianę kwalifikacji zawodowych 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, 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 zgodnie z § 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 zostaną podjęte w obszarze regionalnej polityki zatrudnienia, opracowanym przez samorząd województwa jest *Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku*.

Wiodącym celem 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 społeczno-gospodarczego Gminy Gołdap do roku 2025 i Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego

Strategie tworzone na szczeblu lokalnym gminy i powiatu są ważnym narzędziem kreowania lokalnej polityki rozwoju, którego nie można pominąć przy tworzeniu diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy.

Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Gminy Gołdap do roku 2025 przedstawia wizję rozwojową określającą pożądany stan docelowy, który władze chciałyby osiągnąć w wyniku realizacji strategii. Wizja strategiczna sformułowana jest następująco: „Uzdrowisko Gołdap”- wielokulturowa zorganizowana wspólnota, z dynamiczną gospodarką opartą na turystyce i dobrze płatnych miejscach pracy, z rozwiniętą bazą dla rozwoju kapitału ludzkiego.

Do działań, które mogą wygenerować zapotrzebowania na określone zawody i specjalności należy między innymi intensyfikacja działań na rzecz rozwoju infrastruktury turystyki zimowej i wodnej. Polegać ma na budowie szlaków turystycznych – oznakowanych dróg pieszych, rowerowych, konnych, kajakowych, narciarskich i innych.

Planowane jest również podjęcie działań zarówno edukacyjnych, promujących postawy przyjazne środowisku naturalnemu, jak również inwestycje uzupełniające sieć kanalizacyjną i wodociągową, szczególnie na terenach wiejskich, w tym promowanie budowy oczyszczalni przydomowych.

Samorząd podejmie również działania na rzecz realizacji inwestycji drogowych uwzględniających budowę lub modernizację istniejących chodników i ścieżek rowerowych oraz utworzenie i uruchomienie lądowiska w Botkunach.

Ważnym priorytetem, który uwzględnia się w strategii są inwestycje w szeroko pojęty rozwój społeczeństwa informacyjnego.

Na szczeblu powiatu jako jednostki samorządu terytorialnego jednym z najważniejszych dokumentów planistycznych jest *Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego do roku 2013*. W chwili obecnej nie powstała jeszcze Strategia określająca priorytetowe zadania inwestycyjne przewidziane do realizacji na kolejne lata. Istniejąca *Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego* podkreśla, iż 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. Wydaje się, że powyższe priorytety są nadal aktualne i będą stanowiły trzon nowej strategii.

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 2013 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Gołdapi wpłynęło ogółem 1000 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 mają obowiązku zgłaszania do urzędu wszystkich wolnych miejsc pracy, a znaczna część ofert związana jest z subsydiowanymi formami zatrudnienia.

W 2013 roku oferty dotyczące subsydiowanych miejsc pracy stanowiły 66,8% 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 2013 r.

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba oferowanych miejsc pracy*	Dodatkowe informacje o preferowanych umiejętnościach/kwalifikacjach
1.	515303	Robotnik gospodarczy	144	-
2.	522301	Sprzedawca	92	Obsługa kasy fiskalnej i komputera.
3.	931301	Robotnik budowlany	69	-
4.	931 205	Robotnik drogowy	53	-
5.	411004	Technik prac biurowych	38	-
6.	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	36	-
7.	721204	Spawacz metodą MAG	30	-
8.	911207	Sprzątaczką biurowa	29	-

9.	722204	Ślusarz/spawacz/	28	Uprawnienia MAG i TIG
10.	962201	Pracownicy prac dorywczych	16	-
11.	941201	Pomoc kuchenna	15	-
12.	721206	Spawacz metodą TIG	12	
13.	911203	Pokojowa	11	

*uwzględniono zawody w których liczba oferowanych miejsc pracy przekroczyła 10

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPiPS-01 i danych od pośredników pracy.

Wśród elementarnych zawodów o największej liczbie ofert pracy na lokalnym rynku pracy znalazły się między innymi takie zawody jak: *robotnik gospodarczy, sprzedawca robotnik budowlany, robotnik drogowy oraz technik prac biurowych*. 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 tradycyjnie już, największy popyt na pracowników był w branży handel i sprzedaż – w sumie 23% wszystkich publikowanych w zeszłym roku ofert. Na kolejnych miejscach znalazły się: bankowość, finanse i ubezpieczenia, telekomunikacja i zaawansowane technologie oraz przemysł ciężki. Oferty te są skierowane głównie do specjalistów i menadżerów i dotyczą stanowisk zlokalizowanych w województwie mazowieckim (1/5 ofert). Najmniejszy wybór mają poszukujący pracy między innymi w naszym województwie.

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 Goldapi

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. W zawodach nadwyżkowych w I półroczu 2013 roku sklasyfikowano 60 204 napływające do rejestru osoby pozostające bez pracy, czyli 91,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Dla tej grupy wskaźnik intensywności nadwyżki w zawodzie wyniósł 0,1720 przy 10 365 ofertach pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy. Oznacza to, że na jedną ofertę pracy przypadało blisko sześciu bezrobotnych.

Posiłkując się wskaźnikiem intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów, wyłoniono 1 073 zawody nadwyżkowe o intensywności nadwyżki zawodów od 0,00 do 0,90 – co stanowi 71,7% z 1 497 zawodów występujących w województwie. W grupie tej: 479 zawodów (44,6%) nadwyżkowych było o wskaźniku większym od zera i mniejszym od 0,9 oraz 594 zawodów (55,4%) nadwyżkowych o wskaźniku równym zero i nie przekraczającym zera, gdzie nie zgłoszono żadnej oferty pracy. Są to zawody maksymalnie nadwyżkowe, dla których wskaźnik intensywności nadwyżki wynosi zero. Oznacza to, że napływowi bezrobotnych w danym zawodzie nie towarzyszył napływ ofert pracy.

W wykazie zaprezentowanym poniżej (tabela 2) pogrupowano malejące elementarne grupy zawodów wg nadwyżki podaży siły roboczej, przy założeniu, że wskaźnik intensywności nadwyżki mieścił się w przedziale $W < 0,9$. W rankingu znalazło się pierwszych 30 zawodów o najwyższym poziomie i wskaźniku siły nadwyżki.

Tabela 2. Zawody nadwyżkowe w I półroczu 2013 r. w województwie warmińsko-mazurskim

Lp.	kod zawodu	nazwa zawodu	średnia miesięczna liczba ofert pracy	średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
1.	834103	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych	281	1	0,0036
2.	322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	275	2	0,0073
3.	711402	Betoniarz - zbrojarz	106	1	0,0094
4.	311512	Technik mechanizacji rolnictwa	104	1	0,0096
5.	314207	Technik rolnik	599	6	0,0100
6.	233025	Nauczyciel wychowania fizycznego	96	1	0,0104
7.	331403	Technik ekonomista	1122	12	0,0107
8.	263102	Ekonomista	476	6	0,0126
9.	422402	Technik hotelarstwa	287	4	0,0139
10.	311924	Technik technologii odzieży	139	2	0,0144
11.	611190	Pozostali rolnicy upraw polowych	202	3	0,0149
12.	235107	Pedagog	529	8	0,0151
13.	713101	Malarz - tapeciarz	66	1	0,0152
14.	314205	Technik ogrodnik	58	1	0,0172
15.	721208	Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	54	1	0,0185
16.	933301	Ładowacz	53	1	0,0189
17.	331402	Technik agrobiznesu	105	2	0,0190
18.	311504	Technik mechanik	668	17	0,0254
19.	541390	Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	117	3	0,0256
20.	314204	Technik hodowca zwierząt	77	2	0,0260
21.	723190	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	230	6	0,0261
22.	311204	Technik budownictwa	289	8	0,0277
23.	343403	Technik organizacji usług gastronomicznych	143	4	0,0280
24.	343204	Plastyk	34	1	0,0294

25.	213205	Inżynier rolnictwa	66	2	0,0303
26.	261990	Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	98	3	0,0306
27.	514207	Technik usług kosmetycznych	63	2	0,0317
28.	233006	Nauczyciel historii	31	1	0,0323
29.	261906	Prawnik legislator	93	3	0,0323
30.	233015	Nauczyciel matematyki	30	1	0,0333

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych województwie warmińsko-mazurskim I półrocze 2013 r.

Zawody deficytowe to zawody, w których zakłady pracy miały kłopoty ze znalezieniem pracowników, ponieważ liczba osób poszukujących pracy była mniejsza niż zapotrzebowanie pracodawców.

W grupie zawodów deficytowych w I półroczu 2013 roku było 4 698 osób pozostających bez pracy, czyli 7,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych legitymujących się wyuczonym zawodem. Biorąc pod uwagę wskaźnik intensywności deficytu zawodów, wyłoniono 332 zawody deficytowe. W tej strukturze zawodów iloraz napływu ofert pracy do napływu bezrobotnych wyraża się wskaźnikiem 2,9710, czyli większym niż 1,0. Zgodnie z metodologią prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych im wyższy wskaźnik intensywności deficytu zawodów, tym zwiększają się możliwości uzyskania pracy przez osobę bezrobotną. W wyżej wskazanym okresie procentowy udział zawodów deficytowych w wojewódzkiej strukturze zawodów wyniósł 22,2% (332 zawody).

Przeprowadzona analiza pozwoliła na opracowanie rankingu 30 zawodów deficytowych na warmińsko-mazurskim rynku pracy, które charakteryzują się najwyższym poziomem wskaźnika deficytu.

Tabela 3. Zawody deficytowe w I półroczu 2013 r. w województwie warmińsko-mazurskim

lp.	kod zawodu	nazwa zawodu	średnia miesięczna liczba ofert pracy	średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	wskaźnik intensywności deficytu zawodów
1.	712301	Monter ociepleń budynków	1	24	24,0000
2.	411003	Pracownik kancelaryjny	5	72	14,4000
3.	332201	Ekspozytor towarów	2	25	12,5000

4 .	335301	Urzędnik ubezpieczeń społecznych	2	25	12,5000
5 .	522302	Sprzedawca w branży mięsnej	2	24	12,0000
6 .	332202	Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	3	31	10,3333
7 .	713208	Piaskarz	1	10	10,0000
8 .	422201	Pracownik centrum obsługi telefonicznej	15	139	9,2667
9 .	332101	Agent ubezpieczeniowy	26	228	8,7692
10.	441101	Pomocnik biblioteczny	2	17	8,5000
11.	342310	Pracownik do spraw kultury fizycznej i sportu	1	8	8,0000
12.	522304	Sprzedawca w branży spożywczej	4	32	8,0000
13.	531102	Opiekun dzieci na przejściach dla pieszych	1	8	8,0000
14.	413201	Operator wprowadzania danych	3	22	7,3333
15.	441990	Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	30	218	7,2667
16.	227101	Diagnosta laboratoryjny	1	7	7,0000
17.	261903	Asystent sędziego	1	7	7,0000
18.	315201	Bosman	1	7	7,0000
19.	541390	Sprzedawca obwoźny z samochodu	1	7	7,0000
20.	835004	Marynarz w żegludze śródlądowej	1	7	7,0000
21.	541308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	11	72	6,5455
22.	343390	Pozostali pracownicy bibliotek i informacji naukowej	2	13	6,5000
23.	422701	Ankieter	5	31	6,2000
24.	531202	Asystent nauczyciela przedszkola	11	66	6,0000
25.	722205	Ślusarz galanterii metalowej	1	6	6,0000
26.	815301	Operator maszyn do szycia	3	18	6,0000
27.	331290	Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	7	40	5,5000
28.	812190	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	2	11	5,1667

29.	833202	Kierowca ciągnika siodłowego	6	31	5,0000
30.	516403	Opiekun zwierząt domowych	1	5	5,5000

*Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych województwie warmińsko-mazurskim I półrocze 2013 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 ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który nie ilustruje w pełni rzeczywistej sytuacji na lokalnym rynku pracy, gdyż jest 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 urzędu pracy oferty pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów, a tylko oferty będące w dyspozycji urzędu 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 Powiatowym Urzędzie Pracy w Gołdapi na koniec czerwca 2013 r. zarejestrowanych było 1446 bezrobotnych posiadających zawód. W tym okresie zgłoszono 567 ofert. Dane wynikowe z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za I półrocze 2013 r. wskazują, że wśród 374 zawodów, w których zgłoszono oferty pracy i/lub zarejestrowali się bezrobotni, można wyodrębnić 277 zawodów nadwyżkowych, 80 zawodów deficytowych oraz 17 zawodów zrównoważonych. Pomijając jednak maksymalny wskaźnik deficytu (58 zawodów) bądź nadwyżki (252 zawody), który wynika z braku osób zarejestrowanych w danym zawodzie, w danym okresie przy napływie ofert pracy w tym zawodzie, bądź odwrotnie.

Poniższy wykres przedstawia strukturę zawodów w I półroczu 2013 r. z wyłączeniem zawodów o maksymalnych wartościach wskaźnika.

Wykaz zawodów deficytowych wraz ze średnią miesięczną ofert pracy i średnią miesięczną liczbą zarejestrowanych bezrobotnych w I półroczu 2013 r. 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 2013 r. w powiecie gołdapskim

Lp.	kod zawodu	nazwa zawodu	średnia miesięczna liczba ofert pracy	średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	wskaźnik intensywności deficytu zawodu
1.	228301	Fizjoterapeuta	0,3333	0,1667	2,0000
2.	234190	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	0,5000	0,1667	3,0000
3.	325905	Opiekunka dziecięca	0,3333	0,1667	2,0000
4.	343301	Bibliotekarz	0,3333	0,1667	2,0000
5.	411004	Technik prac biurowych	4,5000	0,1667	27,0000
6.	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	3,8333	0,5000	7,6667
7.	422602	Recepcjonista	0,8333	0,1667	5,0000
8.	513202	Barman	1,1667	0,3333	3,5000
9.	515303	Robotnik gospodarczy	15,0000	3,3333	4,5000
10.	524502	Sprzedawca w stacji paliw	0,8333	0,1667	5,0000
11.	621002	Robotnik leśny	1,1667	0,8333	1,4000
12.	621003	Wózkarz zrywkarz	0,3333	0,1667	2,0000
13.	712202	Głazurnik	0,6667	0,3333	2,0000
14.	811104	Operator koparki	0,6667	0,5000	1,3333
15.	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	1,3333	1,1667	1,1429
16.	911203	Pokojowa	1,1667	0,3333	3,5000
17.	911207	Sprzątaczką biurową	2,5000	1,1667	2,1429
18.	931203	Meliorant	0,6667	0,3333	2,0000
19.	931205	Robotnik drogowy	5,0000	0,3333	15,0000
20.	932101	Pakowacz	1,1667	0,6667	1,7500
21.	941201	Pomoc kuchenna	1,3333	1,0000	1,3333
22.	962201	Pracownik prac dorywczych	2,5000	0,1667	15,0000

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I półroczu 2013 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 25 zawodów nadwyżkowych występujących w powiecie gołdapskim, wyodrębnionych na podstawie powyższego wskaźnika deficytowości.

Tabela 5. Zawody nadwyżkowe w I półroczu 2013 r. w powiecie gołdapskim

Lp.	kod zawodu	nazwa zawodu	średnia miesięczna liczba ofert pracy	średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych	wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
1.	222101	Pielęgniarka	0,3333	0,6667	0,5000
2.	235914	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	0,5000	1,8333	0,2727
3.	243106	Specjalista ds. marketingu i handlu	0,1667	0,8333	0,2000
4.	314207	Technik rolnik	0,1667	2,3333	0,0714
5.	331301	Księgowy	0,1667	0,5000	0,3333
6.	334306	Technik administracji	0,5000	1,3333	0,3750
7.	341205	Pracownik socjalny	0,1667	0,3333	0,5000
8.	422402	Technik hotelarstwa	0,1667	0,6667	0,2500
9.	432103	Magazynier	0,1667	0,3333	0,5000
10.	441990	Pozostali pracownicy biura gdzie indziej niesklasyfikowani	0,1667	0,3333	0,5000
11.	512001	Kucharz	0,5000	7,0000	0,0714
12.	513101	Kelner	0,8333	1,1667	0,7143
13.	514101	Fryzjer	0,3333	1,0000	0,3333
14.	613003	Rolnik	3,3333	3,8333	0,8696
15.	711202	Murarz	0,8333	3,6667	0,2273
16.	711204	Murarz - tynkarz	0,3333	0,5000	0,6667
17.	722204	Ślusarz	1,3333	8,6667	0,1538
18.	723103	Mechanik pojazdów samochodowych	0,5000	10,0000	0,0500
19.	751201	Cukiernik	0,1667	1,1667	0,1429
20.	751204	Piekarz	0,1667	1,6667	0,1000
21.	752205	Stolarz	0,1667	4,6667	0,0357
22.	752305	Pilarz	0,5000	0,6667	0,7500
23.	921201	Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	0,1667	0,3333	0,5000
24.	932990	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	0,3333	1,1667	0,2857
25.	962902	Dozorca	0,1667	0,3333	0,5000

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I półroczu 2013 r.

4. Skuteczność i efektywność szkoleń zakończonych w 2013 roku

W diagnozie zapotrzebowania na zawody i specjalności istotnym elementem 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	103 osoby
➤ liczba osób poszukujących pracy rozpoczynających szkolenie	0 osób
➤ liczba osób kończących szkolenie z wynikiem pozytywnym	102 osoby
➤ odsetek osób kończących szkolenie z wynikiem pozytywnym	99,00 %

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

➤ Kobiety	40 osób	39,20%
➤ Mężczyźni	62 osoby	60,80%

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie wg wieku:

• 18-24 lata	35 osób	34,30 %
• 25-34 lata	40 osób	39,20%
• 35-44 lata	17 osób	16,70 %
• 45 i więcej	10 osób	9,80 %

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

• wyższe	15 osób	14,70 %
• policealne		
i średnie zawodowe	15 osób	14,70 %
• średnie ogólnokształcące	25 osób	24,50 %
• zasadnicze zawodowe	14 osób	13,70 %
• gimnazjalne i poniżej	33 osoby	32,40 %

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

• zamieszkali w mieście	57 osób	55,90%
• zamieszkali na wsi	45 osób	44,10 %

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

• bezrobotni do 25 roku życia	39 osób	38,20 %
• długotrwale bezrobotni	48 osób	47,00 %
• bezrobotni powyżej 50 roku życia	4 osoby	3,90 %
• bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	16 osób	15,70 %
• bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	18 osób	17,60 %
• bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	33 osoby	32,40 %
• bezrobotni bez wykształcenia średniego	46 osób	45,00 %
• bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	20 osób	19,60 %
• bezrobotni niepełnosprawni	1 osoba	0,98 %
• bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	2 osoby	1,96%

Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3

<i>miesiący po ukończeniu szkolenia</i>	61 osób	59,80 %
--	---------	---------

4.2. Koszt ponownego zatrudnienia uczestnika szkoleń: 3 313,60 zł

• Koszty szkoleń	202 128,62 zł
• Średni jednostkowy koszt szkolenia	1 962,41 zł
• Przeciętny koszt osobogodziny	124,31 zł
• Łączna liczba godzin szkoleń	1 626 godz.
• Przeciętny czas trwania szkoleń	77,40 godz.

4.3. Wykaz zrealizowanych szkoleń

Tabela 6. Szkolenia grupowe

Nazwa szkolenia	Rozpoczęli szkolenia	Ukończyli szkolenia z wynikiem pozytywnym	Podjęli pracę w okresie 3 miesięcy po ukończeniu	Efektywność
				%
ABC Przedsiębiorczości	34	34	33	100,00
Kasjer handlowy	10	10	5	60,00
Posadzkarz z elementami wykończenia wnętrz	10	10	3	30,00
Profesjonalny sprzedawca	10	10	0	0
Spawacz met. MAG	26	25	13	48,00
	90	89	54	60,67

Tabela 7. Szkolenia indywidualne

Nazwa szkolenia	Rozpoczęli szkolenia	Ukończyli szkolenia z wynikiem pozytywnym	Podjęli pracę okresie 3 miesięcy po ukończeniu	Efektywność
				%
Szkolenie w zakresie transportu drogowego taksówką	1	1	1	100,00
Kajer walutowo- złotowy	1	1	1	100,00
Kurs kandydatów na kierowców kat. C+E	1	1	1	100,00
Kurs kandydatów na kierowców kat. C	3	3	0	0
Kwalifikacja wstępna przyspieszona kat. C	6	6	3	50,00
Kwalifikacja wstępna przyspieszona kat. D	1	1	1	100,00
	13	13	7	53,80

4.4. Liczba osób które otrzymały dofinansowanie studiów podyplomowych: 13 osób

- podjęły zatrudnienie **7 osób** 53,80%
- w tym: po ukończeniu studiów podyplomowych **3 osoby** 30,80%
- w trakcie studiów podyplomowych **4 osoby** 23,00%

5. Lista zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie 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 (ekspedienty)
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 sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne
26.	9121	Praczkę ręczne i prasowacze
27.	9122	Czyściciele 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 .	332201	Espozytor towarów
5 .	341202	Opiekun osoby starszej
6 .	411003	Pracownik kancelaryjny
7 .	411004	Technik prac biurowych
8 .	411090	Pozostali pracownicy obsługi biurowej
9 .	412001	Sekretarka
10.	431101	Asystent do spraw księgowości
11 .	432102	Inwentaryzator
12 .	432103	Magazynier
13 .	515303	Robotnik gospodarczy
14 .	522304	Sprzedawca w branży spożywczej
15 .	524302	Konsultant handlowy
16 .	524902	Doradca klienta
17 .	541307	Pracownik ochrony mienia i osób

18 .	621101	Drwal-pilarz
19 .	711501	Cieśla
20 .	711601	Brukarz
21.	712101	Dekarz
22.	712303	Tynkarz
23.	712990	Robotnik robót wykończeniowych/Robotnik budowlany
24.	713102	Malarz budowlany
25.	721290	Spawacz, w tym metodą MAG
26.	712301	Monter ociepleń budynków
27.	722312	Szlifierz metali
28.	741103	Elektryk
29.	752206	Stolarz galanterii drzewnej
30.	811104	Operator koparki
31.	811105	Operator koparko - ładowarki
32.	811106	Operator ładowarki
33.	811110	Operator spycharki
34.	817290	Operator urządzeń do obróbki drewna
35.	832201	Kierowca mechanik
36.	832202	Kierowca samochodu dostawczego
37.	911207	Sprzątaczką biurową
38.	912102	Praczką
39.	912202	Operator myjni
40.	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 doskonalenia zawodowego i przekwalifikowania. Jedynie osoby aktywne i mobilne, otwarte na wiedzę i gotowe nieustannie podnosić swoje kwalifikacje, mają szansę na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

Ponadto istotne znaczenie ma przedsiębiorczość, która prowadzi do 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 społeczno-gospodarczego Gminy Gołdap do roku 2025, Warszawa-Gołdap, lipiec 2013r.
3. Strategia Rozwoju Powiatu Gołdapskiego (zaktualizowana uchwałą Rady Powiatu z dnia 28 maja 2009 roku)
4. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie warmińsko-mazurskim I półrocze 2013 r. , Olsztyn 2013
5. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gołdapskim w I półroczu 2013 r., Gołdap-październik 2013
6. Raporty: *Rynek pracy specjalistów w 2013 r.* www.pracuj.pl
7. Barometr Manpower Perspektywy Zatrudnienia, Polska 2013r.
8. Analiza skuteczności i efektywności szkoleń w 2013 roku, Gołdap, styczeń 2014

Opracowanie: B. Iwanicka

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