

POWIATOWY URZĄD PRACY W SKARŻYSKU-KAMIENNEJ



POWIAT SKARŻYSKI 2018

Raport Badanie lokalnych pracodawców Powiat Skarżyski 2018 – wytworzony przez Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej/ Stanowisko ds. analiz rynku pracy

Niniejszy Raport dostępny jest na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Skarżysku-Kamiennej: www.skarzysko.praca.gov.pl

Wykorzystanie treści i danych statystycznych dozwolone z podaniem źródła.

SPIS TREŚCI

1. POWIAT SKARŻYSKI. NAJWAŻNIEJSZE DANE	4
2. BADANIE KWESTIONARIUSZOWE PRZEDSIĘBIORSTW	6
2.1. OPIS SPOSOBU DOBORU PRÓBY DO BADANIA ORAZ WYSZCZEGÓLNIONY OPERAT LOSOWANIA	6
2.2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW	7
2.3. POZIOM DEKLAROWANYCH ZMIAN KADROWYCH W 2018 ROKU i POTRZEB KADROWYCH W 2019 ROKU	9
3. WNIOSKI	18
4. SPIS TABEL I WYKRESÓW	20

1. POWIAT SKARŻYSKI. NAJWAŻNIEJSZE DANE – (źródło GUS; stan na 31.12.2017)

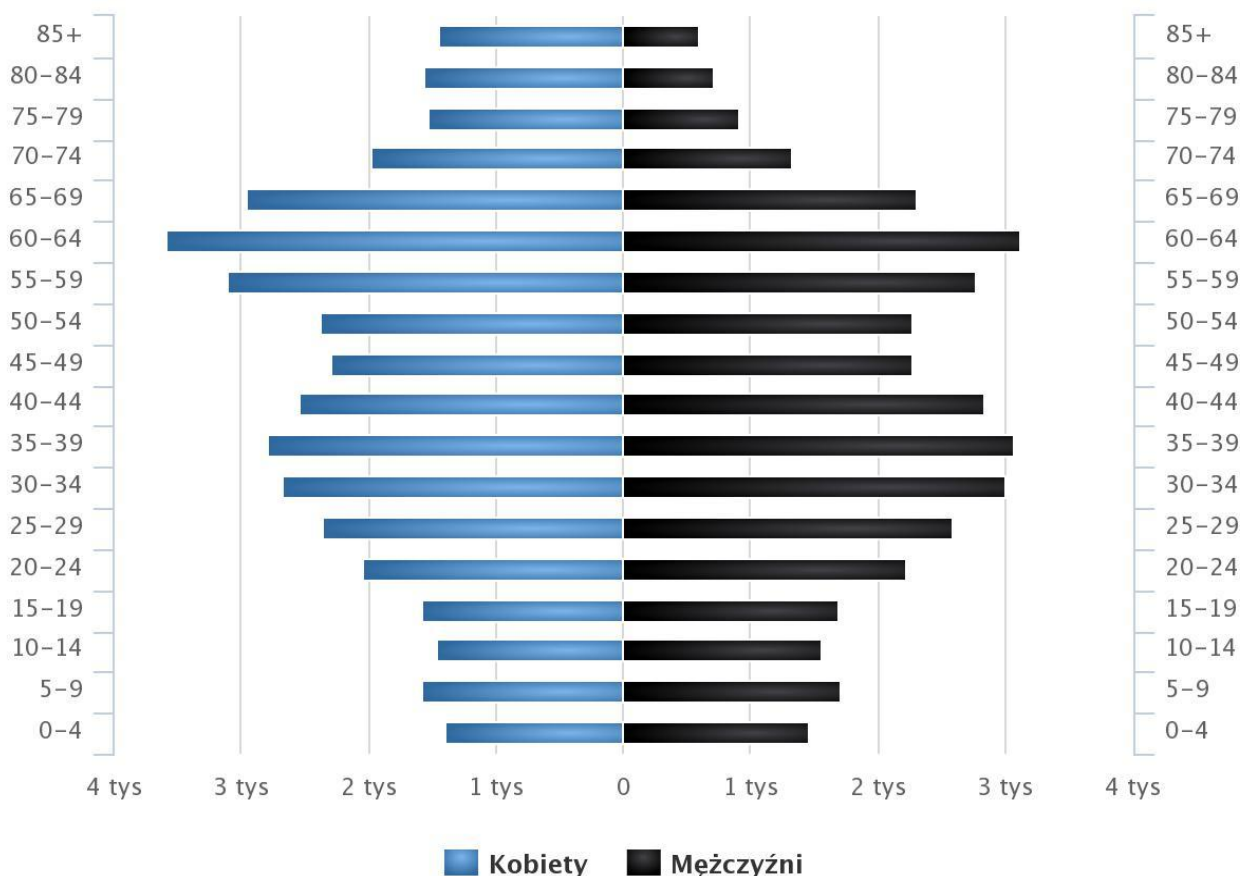
Powiat skarżyski ma **75 673** mieszkańców, z czego **51,8%** stanowią kobiety, a **48,2%** mężczyźni. W latach 2002-2017 liczba mieszkańców **zmalą**ła o **6,3%**. Średni wiek mieszkańców wynosi **44,4 lat** i jest **nieznacznie większy od** średniego wieku mieszkańców województwa świętokrzyskiego (42,5 lat) oraz **większy od** średniego wieku mieszkańców całej Polski (41,4 lat). Prognozowana liczba mieszkańców powiatu skarżyskiego w 2050 roku wynosi **49 285**, z czego **24 887** to kobiety, a **24 398** mężczyźni.

Powiat skarżyski ma **ujemny** przyrost naturalny wynoszący **-442**. Odpowiada to przyrostowi naturalnemu **-5,81** na 1000 mieszkańców powiatu skarżyskiego. Współczynnik dynamiki demograficznej, czyli stosunek liczby urodzeń żywych do liczby zgonów wynosi **0,55** i jest **znacznie mniejszy od** średniej dla województwa oraz **znacznie mniejszy od** współczynnika dynamiki demograficznej dla całego kraju.

Wykres 1.

Piramida wieku mieszkańców powiatu skarżyskiego, 2017

(Źródło: GUS)



60,4% mieszkańców powiatu skarżyskiego jest w wieku produkcyjnym, **14,6%** w wieku przedprodukcyjnym, a **25,0%** mieszkańców jest w wieku poprodukcyjnym.

W powiecie skarżyskim na 1000 mieszkańców pracuje **169** osób. Jest to **znacznie mniej od** wartości dla województwa świętokrzyskiego (191) oraz **znacznie mniej od** wartości dla Polski (247). **51,3%** wszystkich pracujących ogółem stanowią kobiety, a **48,7%** mężczyźni.

Bezrobocie rejestrowane w powiecie skarżyskim wynosiło w 2017 roku **15,5%** (**17,6%** wśród kobiet i **13,8%** wśród mężczyzn). Jest to **znacznie więcej od** stopy bezrobocia rejestrowanego dla województwa świętokrzyskiego oraz **znacznie więcej od** stopy bezrobocia rejestrowanego dla całej Polski.

W wieku produkcyjnym mobilnym (18-44 lata) jest **27 465 osób**.

W powiecie skarżyskim w roku 2017 w rejestrze **REGON** zarejestrowanych było **7 789** podmiotów gospodarki narodowej, z czego **6 012** stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. W tymże roku zarejestrowano **738** nowych podmiotów, a **671** podmiotów zostało wyrejestrowanych. Na przestrzeni lat **2009-2017** najwięcej (**1 000**) podmiotów zarejestrowano w roku **2013**, a najmniej (**640**) w roku **2011**. W tym samym okresie najwięcej (**967**) podmiotów wykreślono z rejestru **REGON** w **2011** roku, najmniej (**602**) podmiotów wyrejestrowano natomiast w **2013** roku.

Według danych z rejestru **REGON** wśród podmiotów posiadających osobowość prawną w powiecie skarżyskim najwięcej (**522**) jest stanowiących **spółki cywilne**. Analizując rejestr pod kątem liczby zatrudnionych pracowników można stwierdzić, że najwięcej (**7 499**) jest **mikro-przedsiębiorstw**, zatrudniających 0 - 9 pracowników. **1,0%** (**75**) podmiotów jako rodzaj działalności deklarowało **rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo**, jako **przemysł i budownictwo** swój rodzaj działalności deklarowało **24,5%** (**1 911**) podmiotów, a **74,5%** (**5 803**) podmiotów w rejestrze zakwalifikowana jest jako **pozostała działalność**.

Wśród osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w powiecie skarżyskim najczęściej deklarowanymi rodzajami przeważającej działalności są **Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (31,9%)** oraz **Budownictwo (11,8%)**.

2. BADANIE KWESTIONARIUSZOWE PRZEDSIĘBIORSTW

2.1. Opis sposobu doboru próby do badania oraz wyszczególniony operat losowania

Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw prowadzone było przez Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej we wrześniu 2018r. Badaniem zostały objęte podmioty gospodarcze funkcjonujące na lokalnym rynku pracy.

- Badanie kwestionariuszowe metodą multi-mode (korzystanie z różnych form w tym wywiady osobiste, samodzielne wypełnienie ankiety przez respondenta, z **naciskiem na metodę CATI –ankiety telefoniczne**), która umożliwia znaczną kontrolę przebiegu badania w trakcie jego trwania, krótki czas na przeprowadzenie bardzo dużej liczby wywiadów. Dodatkowo na stronie internetowej PUP został zamieszczony komunikat z prośbą o wypełnienie ankiety wraz z załączonym kwestionariuszem ankiety.

Przedmiot badania - plany kadrowe i oczekiwane przez przedsiębiorców i pracodawców wsparcie w tworzeniu nowych trwałych miejsc pracy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Skarżysku-Kamiennej.

Cele badania:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia na lokalnym rynku pracy;
- stworzenie bazy informacyjnej dla przewidywania zapotrzebowania kadrowego pracodawców;
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy;
- określenie charakteru potrzeb pracodawców w zakresie form wsparcia w tym form pomocy oferowanych przez urząd;
- określenie skali potrzeb pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników;
- ułatwienie planowania działalności PUP w zakresie realizacji aktywnych programów rynku pracy.

2.2. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Wielkość próby badawczej wyniosła **200 podmiotów**.

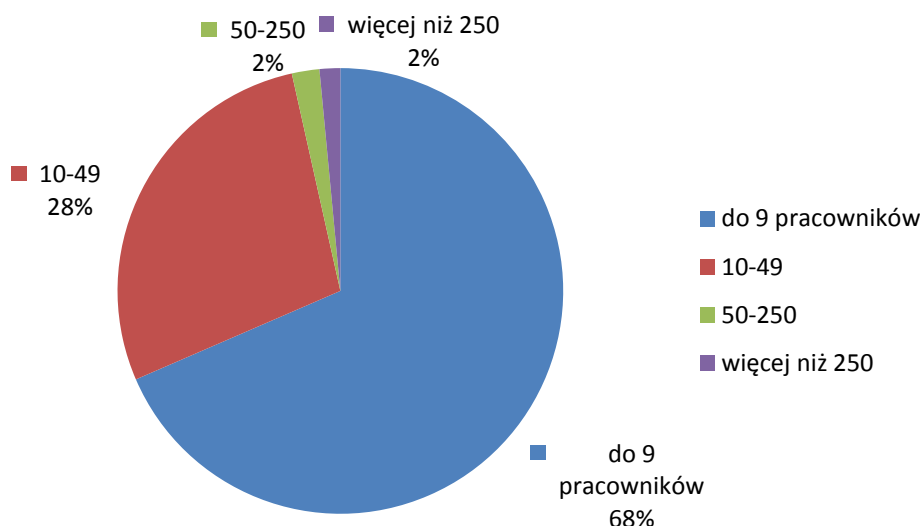
Tabela 1. Liczba przebadanych przedsiębiorstw wg klas wielkości

Klasa wielkości przedsiębiorstwa	Liczba przebadanych przedsiębiorstw
do 9 osób	137
10-49	56
50-249	4
250 i więcej	3
Razem	200

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Wśród badanych podmiotów największy odsetek stanowiły podmioty zatrudniające do 9 pracowników - **68,5%**, natomiast od 10 do 49 pracowników - **28%**. Niewielki odsetek – **2 %** ogółu przebadanych firm, stanowiły podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób, a firmy zatrudniające więcej niż 250 pracowników jedynie **1,5 %**.

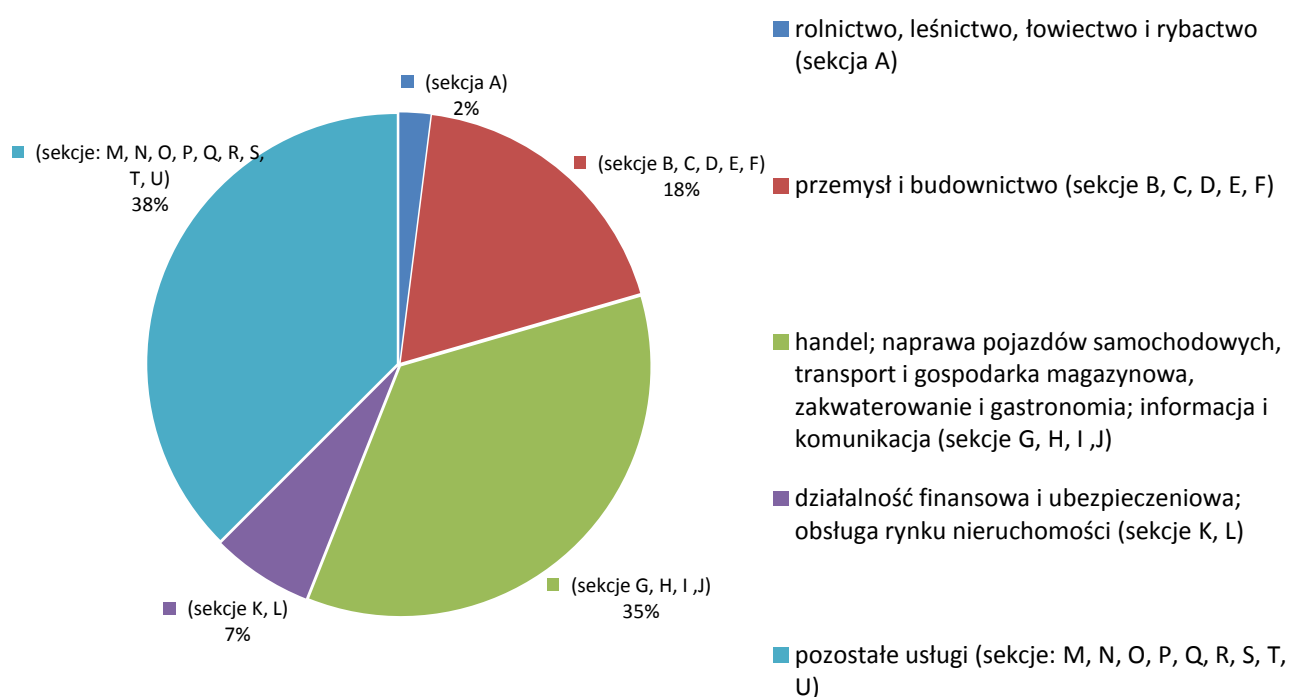
Wykres 2. Struktura badanych podmiotów gospodarki narodowej pod względem liczby zatrudnionych pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Biorąc pod uwagę strukturę badanych przedsiębiorstw według rodzaju działalności można zauważyć, że najwięcej przedsiębiorstw biorących udział w badaniu należało do pozostałych usług (sekcje: M, N, O, P, Q, R, S, T, U), tj. 38 % oraz handlu, naprawy pojazdów samochodowych, transportu i gospodarki magazynowej, zakwaterowania i gastronomii, informacji i komunikacji (sekcje: G, H, I, J) 35%. Z sekcji przemysłu i budownictwa było 18% firm. W przebadanej grupie znalazły się również przedsiębiorstwa należące do sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości (sekcje: K, L) – 7% i rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybołówstwa (sekcja A) – 2%.

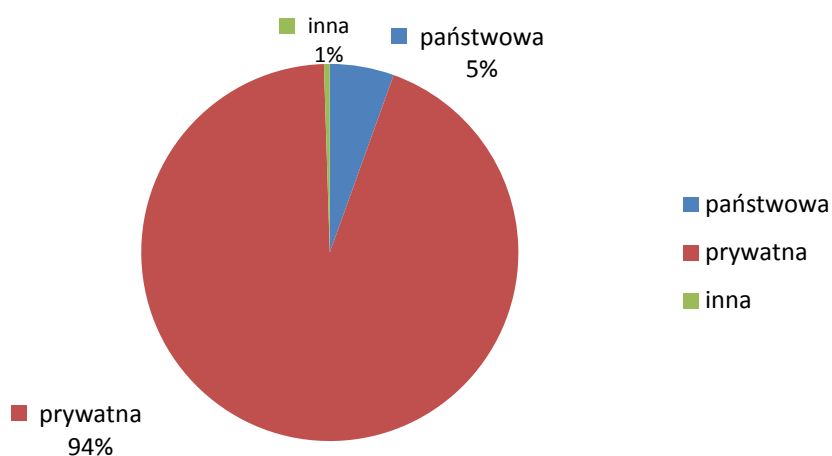
Wykres 3. Struktura badanych podmiotów według rodzaju działalności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

W badaniu aż 94% próby stanowiły podmioty prywatne, zaledwie 5% jednostki państwowe.

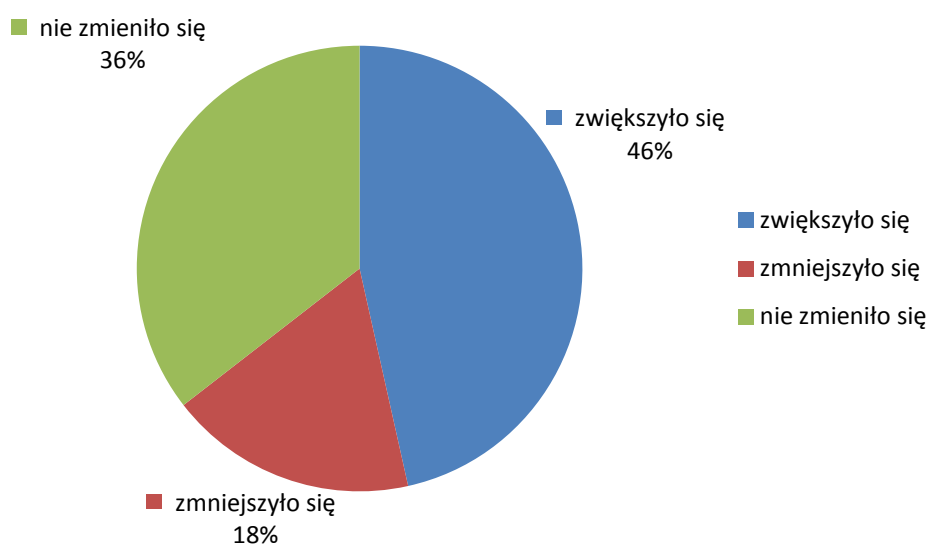
Wykres 4. Struktura badanych podmiotów według typu własności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

2.3. Poziom deklarowanych zmian kadrowych w 2018 roku i potrzeb kadrowych w 2019 roku

Wykres 5. Odsetek przedsiębiorstw deklarujących zmiany w zatrudnieniu w 2018 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Zdecydowana większość badanych firm 82% zadeklarowała, że w 2018r. przeprowadziła zmiany w poziomie zatrudnienia. Można zauważyć, że największe zmiany nastąpiły wśród przedsiębiorstw zwiększających zatrudnienie, takich podmiotów było 46%. Łącznie badani pracodawcy zwiększający zatrudnienie w swoich firmach zatrudnili 189 osób. Pracodawcy zmniejszający zatrudnienie zwolnili 39 pracowników.

Zatrudniano najchętniej sprzedawców i kasjerów handlowych, kierowców (przede wszystkim kierowców ciągników siodłowych), magazynierów, pracowników tkalni, pracowników produkcji, stolarzy, monterów elektryków, nauczycieli (w tym nauczania przedszkolnego), fryzjerów, kucharzy.

Spośród wszystkich przypadków zwolnień w 94,45% przypadków dotyczyły one pojedynczych stanowisk pracy.

W kolejnym pytaniu respondenci oceniali istotność określonych cech u kandydatów do pracy, wyniki zaprezentowane zostały w poniższej tabeli. Poniższa analiza pozwala na uzyskanie informacji o cechach kandydatów, które w opinii pracodawców odgrywają kluczową rolę w procesie rekrutacji.

Tabela 2. Struktura odpowiedzi określenie pożądanych cech kandydata do pracy.

P3. Proszę zaznaczyć jak zdaniem Pana/i ważne są następujące cechy potencjalnego kandydata do pracy w Państwa firmie?	Wskaźnik struktury odpowiedzi (bardzo ważne, raczej ważne)	Wskaźnik struktury odpowiedzi (w ogóle nieważne, raczej nieważne)	Ważne vs. nieważne
3.1. wyuczony zawód	56,25%	19,27%	36,98%
3.2. doświadczenie zawodowe	85,79%	5,58%	80,21%
3.3. specjalistyczne uprawnienia w tym kursy, szkolenia	70,26%	12,82%	57,44%
3.4. znajomość języków obcych	25,12%	53,27%	-28,14%
3.5. planowanie i organizacja pracy własnej	87,96%	3,14%	84,82%
3.6. współpraca w zespole	84,85%	4,04%	80,81%
3.7. komunikatywność	84,89%	5,20%	79,68%
3.8. kreatywność, przedsiębiorczość	68,59%	15,71%	52,87%
3.9. dyspozycyjność	83,84%	7,57%	76,27%
3.10. elastyczność i otwartość na zmiany	77,78%	12,12%	65,66%
3.11. gotowość do podnoszenia kwalifikacji	75,26%	12,63%	62,63%
3.12. wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków	52,50%	24,50%	28,00%
3.13. wywieranie wpływu na innych	36,06%	34,43%	1,63%
3.14. zarządzanie ludźmi i delegowanie zadań	36,22%	44,32%	-8,10%
3.15. sprawność psychofizyczna i	70,88%	13,19%	57,69%

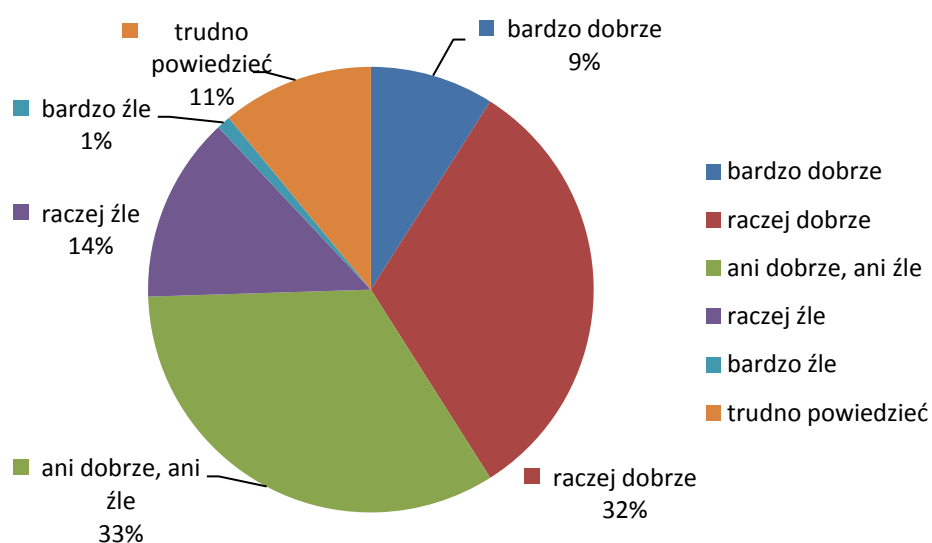
psychomotoryczna			
3.16. obsługa komputera i wykorzystanie internetu	52,78%	24,74%	28,04%
3.17. obsługa, naprawa i montaż urządzeń technicznych	51,89%	29,73%	22,16%
3.18. wykonywanie obliczeń	55,33%	21,83%	33,50%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Badani przedsiębiorcy największe znaczenie przypisują takim cechom kandydatów do pracy jak: **planowanie i organizacja pracy własnej, współpraca w zespole, doświadczenie zawodowe, komunikatywność**. Bez znaczenia są znajomość języków obcych, umiejętność zarządzania ludźmi.

Respondentom zostało zadane pytanie „*Jak ocenia Pan(i) przygotowanie osób bezrobotnych do pracy?*”

Wykres 6. Ocena przygotowania osób bezrobotnych do pracy.

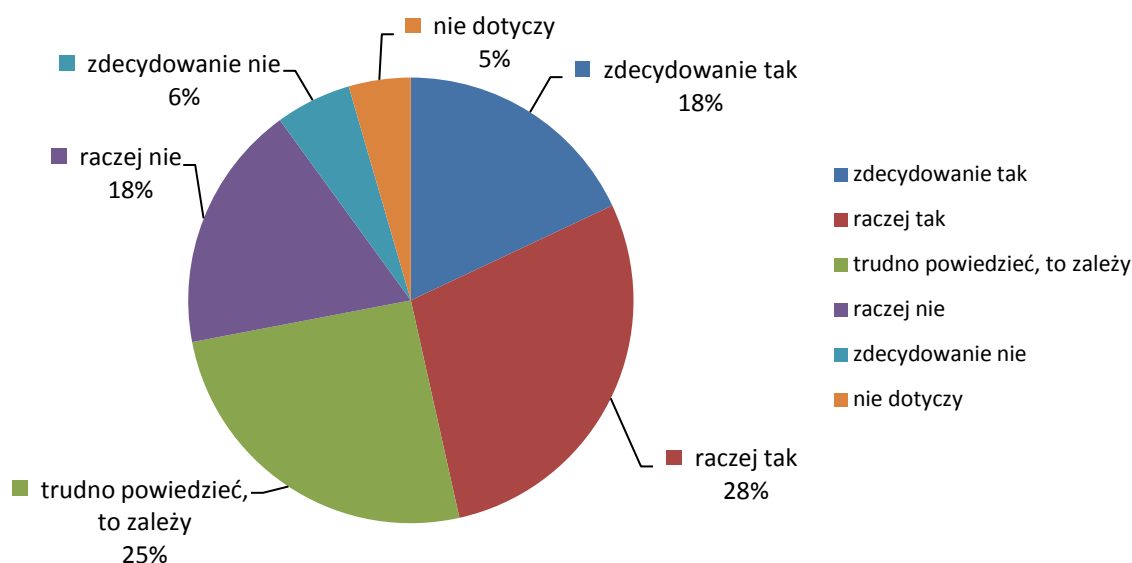


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Największy wskaźnik struktury odpowiedzi, na poziomie 44% - dotyczył wskazań „ani dobrze, ani źle” oraz „trudno powiedzieć”. Odpowiedzi wskazujące na bardzo dobre i raczej dobre przygotowanie kandydatów do pracy wskazało 41% respondentów. 15% badanych uznało, że osoby bezrobotne są źle przygotowane do pracy.

W pytaniu dotyczącym problemów z pozyskaniem nowych pracowników 46% ankietowanych wskazało, że ma problemy w tym obszarze (z czego „zdecydowanie tak” 18%; „raczej tak” 28%). Co 4 badany wskazał odpowiedź „trudno powiedzieć, to zależy”. Brak problemów z pozyskaniem pracowników wskazało 24% ankietowanych. Rozkład skrajnych odpowiedzi „zdecydowanie tak” (18%) oraz „zdecydowanie nie” (6%), wskazuje że biorący udział w badaniu pracodawcy, częściej kategoricznie wskazują na niezaspokojone problemy kadrowe.

Wykres 7. Struktura odpowiedzi przedsiębiorstw deklarujących problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników w 2018 roku



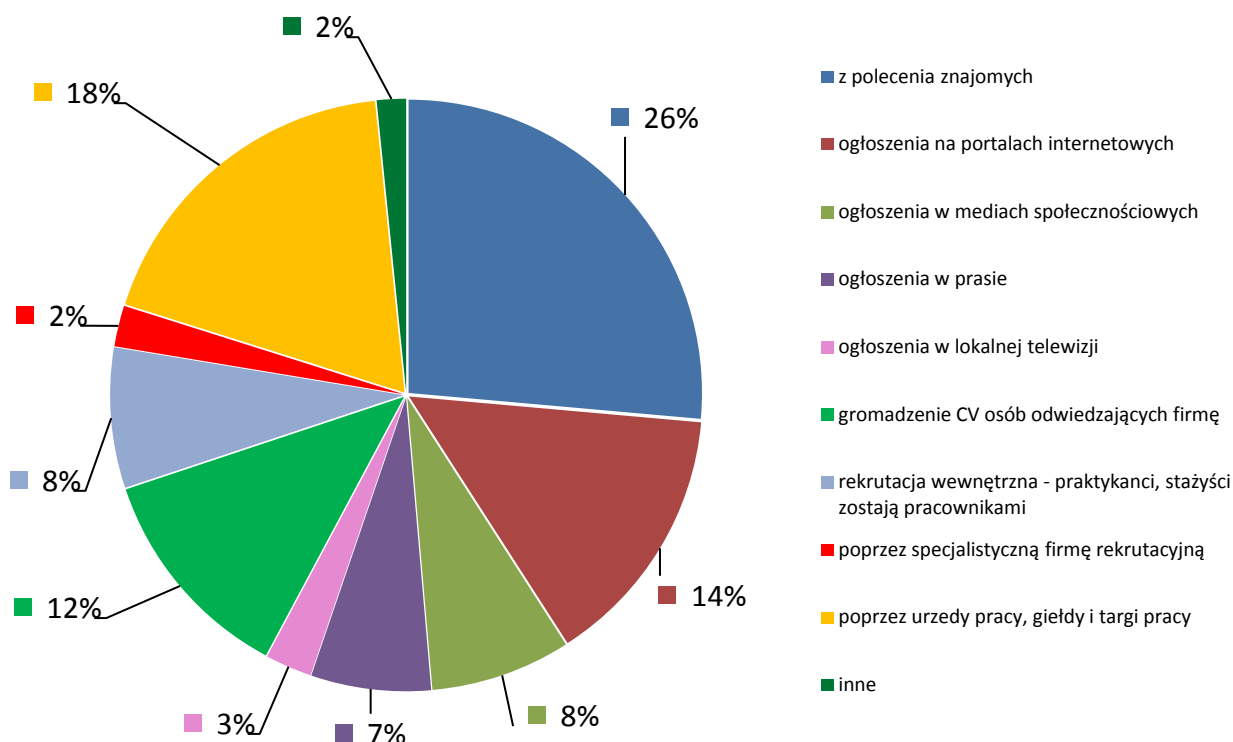
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Wśród cech, umiejętności i kwalifikacji z jakimi najtrudniej jest znaleźć pracowników na skarżyskim rynku pracy najczęściej wskazywano: dyspozycyjność (19 wskazań), chęć do pracy (17 wskazań), doświadczenie zawodowe (17 wskazań), prawo jazdy (wymieniano wszystkie kategorie) 17 wskazań, komunikatywność (8 wskazań).

Analizując sposoby dotyczące poszukiwania nowych pracowników można zauważyć, że najczęściej przedsiębiorstwa szukają pracowników poprzez: polecenie znajomych (26%), poprzez giełdy, targi pracy (18%), ogłoszenia na portalach internetowych (14%). W przypadku 12% badanych wykorzystywaną metodą poszukiwania pracowników było gromadzenie CV osób odwiedzających firmę.

Znaczenie rzadsze są wskazania na ogłoszenia w prasie, rekrutację wewnętrzną praktykantów-stażystów zostają pracownikami, ogłoszenia w mediach społecznościowych.

Wykres 8. Struktura odpowiedzi przedsiębiorstw dotyczących sposobu poszukiwania nowych pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Warto wyniki badania w tym obszarze porównać do wyników badania zrealizowanego we wrześniu 2017r. w naszym powiecie w ramach *Badania potrzeb klientów instytucjonalnych PUP w zakresie pomocy w tworzeniu nowych trwałych miejsc pracy*. W przypadku pytania dotyczącego metod wykorzystywanych w procesie rekrutacji widać duże rozproszenie w rozkładzie odpowiedzi. Najczęściej wskazywanym przez biorących udział w badaniu sposobem są ogłoszenia w urzędzie pracy (31%) oraz polecenie znajomych (28%).

91,5% badanych firm zadeklarowało chęć współpracy z PUP w nadchodzącym roku kalendarzowym. Tak wysoki udział odpowiedzi wskazujących na korzystanie ze wsparcia PUP wynika ze specyfiki badanej próby – w badaniu udział wzięli w głównej mierze pracodawcy i przedsiębiorcy na co dzień współpracujący z PUP, korzystający z różnych form wsparcia, a tym samym w wielu przypadkach zobligowani do zgłaszania ofert pracy w Centralnej Bazie Ofert Pracy i współpracy z PUP w zakresie rekrutacji.

Wśród badanych firm 69,5% zgłaszało w 2018r. oferty do PUP, z czego 63% oceniło że ich oferta spotkała się z zainteresowaniem ze strony bezrobotnych. Poniższa tabela wskazuje, w jakich zawodach ankietowani pracodawcy zgłosili najwięcej wolnych miejsc pracy:

Tabela 3. Zawody w których najczęściej są poszukiwani kandydaci do pracy

lp	Nazwa zawodu	Liczba wskazań
1	kucharz w tym kuchni arabskiej	32
2	kierowca w tym kat. B, samochodu ciężarowego, z kat.D	27
3	sprzedawca, kasjer handlowy	20
4	cukiernik	11
5	pracownik: magazynowy, pracownik produkcji, pracownik tkalni	11
6	stolarz	10
7	pracownik budowlany i ogólnobudowlany	10
8	mechanik samochodowy	7
9	nauczyciel w tym języków obcych, wychowania przedszkolnego	7
10	robotnik budowlany	6
11	suszarniowy drewna	6
12	szwaczka	6
13	organizator usług pogrzebowych, pracownik zakładu pogrzebowego	5
14	hydraulik	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Wśród wybranych form usług i form aktywizacji zawodowej, jakie Powiatowy Urząd Pracy oferuje pracodawcom wskazywano najczęściej staże, prace interwencyjne, refundacje kosztów wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy dla skierowanego bezrobotnego.

Tabela 4. Formy pomocy, z których planują korzystać badani pracodawcy

lp	Formy pomocy	Liczba wskazań	Szacowana liczba osób
1	Prace interwencyjne	104	151
2	Staże	140	188
3	Przygotowanie zawodowe dorosłych	9	9
4	Roboty publiczne (dotyczy jednostek samorządowych)	14	15
5	Refundacja składek poniesionych na ubezpieczenie społeczne	22	27
6	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	60	66
7	Wsparcie w zatrudnieniu osób podejmujących pracę po raz pierwszy w życiu	16	16
8	Wsparcie w powrocie na rynek pracy opiekunów osób niepełnosprawnych	15	15
9	Pośrednictwo pracy – pomoc w pozyskaniu kandydatów do pracy	29	36

10	Poradnictwo zawodowe – pomoc w zakresie rozwoju potencjału pracowniczego	16	17
11	Trójstronne umowy szkoleniowe	3	5
12	Krajowy Fundusz Szkoleniowy – inwestowanie w kształcenie ustawiczne osób świadczących pracę na rzecz Państwa firmy obejmujące koszty:	25	35
	• potwierdzenie nabycia wiedzy i umiejętności w tym wydanie dokumentów potwierdzających ten fakt	1	1
	• badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub zadań zawodowych po zakończonym kształceniu	1	1
	• ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem	1	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

W przypadku **trójstronnych umów szkoleniowych** pracodawcy wskazali szkolenia z obszaru: **kucharz, operator walca, koparkoładowarki i ładowarki.**

W przypadku szkoleń finansowanych w ramach **Krajowego Funduszu Szkoleniowego** wskazano na następującą tematykę:

Tabela 5. Kursy wskazane przez badane firmy do realizacji w ramach **Krajowego Funduszu Szkoleniowego**

lp	Tematyka/zakres kursu – w kolejności alfabetycznej
1	brukarz
2	cukiernik
3	ciastkarz
4	fryzjer
5	grafika komputerowa
6	informatyczny
7	j. angielski
8	j.niemiecki
9	j.rosyjski
10	językowe - ogólnie, według aktualnej potrzeby
11	kompedium wiedzy o VAT
12	księgowość
13	kucharski
14	mechanik
15	obsługa urządzeń budowlanych
16	obsługa urządzeń klimatyzacyjnych
17	operator koparki
18	piekarz

19	pilarz-drwal
20	profesjonalny sprzedawca
21	serwisant sprzętu komputerowego
22	specjalistyczne kursy kosmetyczne
23	stylista fryzur
24	szkolenie dla techników EEG stopień I i II
25	techniki sprzedaży
26	terapia dźwiękiem kamertonu
27	sortowanie drewna
28	operator windy
29	przepisy podatkowe
30	pilot wycieczek

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

54% (108) badanych pracodawców wskazało też jakie kierunki szkoleń i rodzajem jakich uprawnień są zainteresowani u kandydatów do pracy, jakie szkolenia zwiększają szansę osób na rynku pracy.

Tabela 6. Szkolenia wskazane przez badane firmy zwiększające atrakcyjność kandydatów do pracy

lp	Nazwa szkolenia – w kolejności alfabetycznej	Liczba wskazań	%
1	barman	2	1,40
2	barista	1	0,70
3	budowlane	2	1,40
4	cukiernik	4	2,80
5	fakturzysta z obsługą programów do fakturowania	1	0,70
6	fryzjer	5	3,50
7	glazurnik	1	0,70
8	grafika komputerowa	1	0,70
9	kierowca/operator wózka widłowego	4	2,80
10	komunikatywność, współpraca z trudnym klientem	3	2,10
11	kosmetyczka	1	0,70
12	krawcowa	1	0,70
13	kreatywne myślenie	1	0,70
14	księgowość	3	2,10
15	księgowość komputerowa	2	1,40
16	kucharz	6	4,20
17	kelner	2	1,40
18	kurs języka angielskiego	3	2,10
19	kurs języka niemieckiego	1	0,70
20	kurs języka rosyjskiego	1	0,70
21	kurs logopedyczny	1	0,70
22	kurs pedagogiczny	3	2,10

23	kurs pracownika ochrony	1	0,70
24	kurs prawa jazdy kat C,D,E	8	5,59
25	kurs prawa jazdy kat.B	11	7,69
26	malarz budowlany	1	0,70
27	mechanik samochodowy	2	1,40
28	montaż instalacji CO	1	0,70
29	montaż instalacji chłodniczych	1	0,70
30	murarz	3	2,10
31	obsługa kas fiskalnych	9	6,29
32	obsługa kasy fiskalnej i terminala kart płatniczych	1	0,70
33	obsługa komputera i internetu	2	1,40
34	obsługa maszyn i urządzeń	2	1,40
35	obsługa maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	1	0,70
36	obsługa maszyn szwalniczych	1	0,70
37	obsługa maszyn tartacznych	1	0,70
38	obsługa programów komputerowych (informatyczne)	5	3,50
39	operator koparki	6	4,20
40	operator koparkoładowarki	4	2,80
41	operator żurawia samojezdnego	1	0,70
42	operator walca	2	1,40
43	operator zwyżki	1	0,70
44	piekarz	1	0,70
45	pizzerman	1	0,70
46	praca z trudnym klientem	1	0,70
47	praktyczne metody zarządzania biurem	1	0,70
48	przedstawiciel handlowy	1	0,70
49	przewóz towarów niebezpiecznych	2	1,40
50	samodzielne myślenie	1	0,70
51	social media	1	0,70
52	spawacz w tym gazowy	3	2,10
53	sprzedawca	2	1,40
54	stolarz	3	2,10
55	szlifierz (materiały drewniane)	3	2,10
56	szwaczka	3	2,10
57	techniki sprzedaży	3	2,10
58	tynkarz	2	1,40
59	wizażystka	1	0,70
60	zbrojarz	1	0,70

Dodatkowo pracodawcy wskazali, że interesują ich kandydaci do pracy dysponujący aktualnymi uprawnieniami w postaci badań wysokościowych (2 wskazania) oraz z uprawnieniami gazowymi w zakresie eksploatacji (1 wskazanie).

3. KLUCZOWE WNIOSKI:

1. **Formy aktywizacji zawodowej** budzące największe zainteresowanie pracodawców to staże, prace interwencyjne, refundacje kosztów wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy dla skierowanego bezrobotnego.



Wniosek: formy od lat cieszące się największą popularnością wśród skarżyskich firm, w wypracowanej „oswojonej formule”. Nowelizacja zapisów *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* w 2014r. pomimo wprowadzenia innowacyjnych form i podjętej intensywnej kampanii informacyjnej w naszym powiecie, tylko potwierdzają przypuszczenie, że nowości nie wzbudzają zainteresowania lokalnych pracodawców. Wymownym przykładem jest brak jakiegokolwiek zainteresowania grantem na telepracę.

2. **Krajowy Fundusz Szkoleniowy:** planowane zapotrzebowanie na niższym poziomie do ubiegłorocznego (liczba firm deklarujących zainteresowanie formą: 25, w 2018r. złożonych zostało łącznie 34 wnioski). Tematyka kursów wskazywanych przez pracodawców jest bardzo różnorodna.



Możemy zaobserwować tendencję, że firmy oczekują kursów „szytych na miarę” - związanych z profilem działalności, poszerzających kompetencje pracowników - oprócz szkoleń zawodowych wiążących się z pozyskaniem konkretnych uprawnień, pojawiają się kursy o tematyce miękkiej.

By zachęcić pracodawców do korzystania z narzędzia konieczne jest nakłanianie ich do samodzielnej, rzetelnej analizy swoich potrzeb kadrowych, przemyślenia zakresu oczekiwanego wsparcia, w celu jak najpełniejszego wykorzystania go

przez zatrudnionych pracowników na rzecz pracodawcy.

3. **Usługa szkoleń** – wskazywana tematyka różnorodna, najczęstsze wskazania: kurs prawa jazdy kat. B, następnie kat. C+E oraz D, kurs obsługi kas fiskalnych i kucharski.



To szkolenia dające uniwersalne umiejętności (obsługa kas fiskalnych, prawo jazdy kat. B) oraz uprawnienia kluczowe w branży transportowej znacznie zwiększające atrakcyjność kandydatów do pracy (prawo jazdy kat. C+E oraz D). Realizując w tym zakresie tematycznym szkolenia trzeba jednak brać pod uwagę również podażową stronę rynku pracy – oferowane warunki zatrudnienia w regionie, czasochłonność pozyskania uprawnień przez zawodowych kierowców i tym samym odraczający w czasie efekt zatrudnieniowy realizowanych szkoleń.

SPIS TABEL I WYKRESÓW

1.	Wykres 1. Piramida wieku mieszkańców powiatu skarżyskiego w 2017r.	4
2.	Wykres 2. Struktura badanych podmiotów gospodarki narodowej pod względem liczby zatrudnionych pracowników.	7
3.	Wykres 3. Struktura badanych podmiotów według rodzaju działalności.	8
4.	Wykres 4. Struktura badanych podmiotów według typu własności.	9
5.	Wykres 5. Odsetek przedsiębiorstw deklarujących zmiany w zatrudnieniu w 2018 roku.	9
6.	Wykres 6. Ocena przygotowania osób bezrobotnych do pracy.	11
7.	Wykres 7. Struktura odpowiedzi przedsiębiorstw deklarujących problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników w 2018 roku.	12
8.	Wykres 8. Struktura odpowiedzi przedsiębiorstw dotyczących sposobu poszukiwania nowych pracowników.	13
9.	Tabela 1. Liczba przebadanych przedsiębiorstw wg klas wielkości.	7
10.	Tabela 2. Struktura odpowiedzi określenie pożądaných cech kandydata do pracy.	10
11.	Tabela 3. Zawody w których najczęściej są poszukiwani kandydaci do pracy.	14
12.	Tabela 4. Formy pomocy, z których planują korzystać badani pracodawcy.	14
13.	Tabela 5. Kursy wskazane przez badane firmy do realizacji w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.	15
14.	Tabela 6. Szkolenia wskazane przez badane firmy zwiększające atrakcyjność kandydatów do pracy.	16