



ZAPOTRZEBOWANIE RYNKU PRACY NA OKREŚLONE ZAWODY I WYKSZTAŁCENIE W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM

„Analiza zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody i wykształcenie w określonych branżach z uwzględnieniem sektorów wzrostu i inteligentnych specjalizacji województwa z wyodrębnieniem danych dotyczących OSI – obszary funkcjonalne miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze (Ostrowiec Świętokrzyski, Starachowice, Skarżysko-Kamienna), a także w ramach obszaru funkcjonalnego Kielc – realizacja dla ZIT oraz miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze: Staszów, Jędrzejów, Końskie, Sandomierz i Busko-Zdrój”.

Dokument opracowany na potrzeby realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020

Kielce, GRUDZIEŃ 2018

Obserwatorium Rozwoju
Regionalnego
Departament Polityki
Regionalnej
Urząd Marszałkowski
Województwa
Świętokrzyskiego

Spis treści

WSTĘP.....	2
ZAPOTRZEBOWANIE RYNKU PRACY NA OKREŚLONE ZAWODY I WYKSZTAŁCENIE W OKREŚLONYCH BRANŻACH Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORÓW SZYBKIEGO WZROSTU I INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA Z WYODRĘBNIENIEM DANYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW STRATEGICZNEJ INTERWENCJI (OSI) ORAZ W RAMACH OBSZARU FUNKcjONALNEGO KIELCE W DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH.....	6
OCENA ZAPOTRZEBOWANIA RYNKU PRACY NA OKREŚLONE ZAWODY I WYKSZTAŁCENIE W OKREŚLONYCH BRANŻACH Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORÓW SZYBKIEGO WZROSTU I INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA.....	10
WNIOSKI.....	23
SPIS TABEL.....	25

WSTĘP

Analizując rynek pracy należy mieć na uwadze fakt, że podlega on ciągłym zmianom. Zarówno zawody, specjalności, jak i kompetencje, na które jeszcze kilka lat temu było duże zapotrzebowanie, dzisiaj niekoniecznie muszą gwarantować zatrudnienie. Brak świadomości zmian i brak wiedzy o prognozach, dotyczących zapotrzebowania na określonych pracowników w przyszłości prowadzi do niedostosowania kompetencyjnego pomiędzy grupami reprezentującymi podaż i popyt na rynku pracy. Bardzo istotne jest więc wypracowanie listy rekomendowanych kompetencji, kwalifikacji i efektów kształcenia oraz obszarów i kierunków kształcenia istotnych z punktu widzenia obecnych potrzeb rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa. Rynek pracy ze względu na swoją zmienność generuje zapotrzebowanie na dane kwalifikacje bądź zawody według bieżących potrzeb. Okresowo występują więc w nim zawody, na które jest duże zapotrzebowanie, jak i takie, na które zapotrzebowanie jest niewielkie bądź nie ma go wcale.

Przedmiotowa analiza ma na celu wskazanie jakiego wykształcenia od pracownika oczekuje obecny rynek pracy i jakie zawody są najatrakcyjniejsze dla pracodawców, na jakich kierunkach należałoby ograniczyć kształcenie, by nie zasilić w przyszłości grona bezrobotnych, czyli jak wpłynąć na adekwatność kształcenia do potrzeb rynku pracy. Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do wymagań rynku pracy jest podstawowym problemem. Dla współczesnego rynku pracy podstawowym towarem stały się wiedza, kwalifikacje i umiejętności zawodowe rozumiane często poprzez poziom posiadanego wykształcenia. Gospodarka oparta na wiedzy generuje zapotrzebowanie na wysokowykwalifikowaną kadrę, posiadającą nowe profile kwalifikacyjne. Nowe technologie, z którymi mamy do czynienia na co dzień wymagają wyższego poziomu kwalifikacji zawodowych i kwalifikacji ogólnych. Nie oznacza to jednak, że osoby posiadające wykształcenie zawodowe są całkiem wyeliminowane z życia gospodarczego. Istnieją przecież zawody, w których nabyte umiejętności i uprawnienia pracownika posiadającego dyplom tzw. „zawodówki” przysługują pracodawcy poziom jego wykształcenia. Wprowadzanie nowych zawodów do kształcenia w szkołach stanowi o ich elastyczności. Określa dynamikę zmian kierunków kształcenia w nadążaniu za potrzebami rynku pracy.

Do zdefiniowania poziomu i struktury kształcenia niewątpliwie potrzebne jest określenie, jakie zawody na lokalnym rynku pracy są zawodami nadwyżkowymi, które deficytowymi, a jakie wykazują równowagę. Równie ważnym czynnikiem jest badanie losów absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. To jeden z kluczowych elementów wypracowania decyzji o kreowaniu oferty edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych. Stan bezrobocia absolwentów w danym zawodzie stanowi przesłankę o jakości kształcenia w tym zawodzie oraz określa potrzeby dotyczące kontynuacji kształcenia ze względu na stopień nasycenia rynku pracy. Od polityki oświatowej nadążającej za potrzebami rynku pracy uzależniony jest dalszy los zawodowy absolwentów. Rynek pracy podobnie, jak i inne składniki gospodarki jest dość zróżnicowany, jeśli chodzi o terytorialność. Dofinansowanie przyznane Województwu Świętokrzyskiemu w ramach programów operacyjnych Polityki spójności w obecnej perspektywie finansowej to ogromna szansa na rozwój oraz wsparcie inicjatyw, które mogą przysłużyć się wzrostowi gospodarczemu naszego regionu i poprawie sytuacji na rynku pracy.

Na realizację projektów w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020 przeznaczono alokację w wysokości ponad 1,364 mld EUR. Program

jest finansowany z dwóch funduszy strukturalnych: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego – projekty infrastrukturalne; Europejskiego Funduszu Społecznego – projekty społeczne i prozatrudnieniowe. Realizacji Programu przyświeca założenie, którym jest wzmacnianie przewagi konkurencyjnej Województwa Świętokrzyskiego poprzez pobudzenie jego potencjału rozwojowego i wzrostu gospodarczego oraz podnoszenie poziomu życia mieszkańców regionu. Dwufunduszowość Programu sprzyja tym założeniom i pozwala na lepsze skoordynowanie projektów, tak aby były one bardziej efektywne. Najważniejszym celem Regionalnego Programu Operacyjnego jest budowa konkurencyjnej i silnej gospodarki Województwa Świętokrzyskiego. Z uwagi na pro-gospodarczy charakter Programu, w obecnej perspektywie finansowej województwo stawia na innowacje, przedsiębiorczość, energetykę, a także na projekty z zakresu społeczeństwa informacyjnego.

Na ten typ projektów została przeznaczona niemal połowa dostępnej w ramach Programu alokacji. Istotnym elementem przewidzianym do finansowania w obecnej perspektywie UE jest wspieranie sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Silny akcent położony jest na wzmocnienie otoczenia biznesu, umożliwienie przedsiębiorcom realizacji wspólnych przedsięwzięć, wypromowanie oferty eksportowej świętokrzyskich firm, uzbrajanie przez samorządy terenów inwestycyjnych z myślą o przyciągnięciu kapitału zewnętrznego, a także wsparcie dla osób chcących założyć działalność gospodarczą. Działania na rzecz poprawy warunków funkcjonowania przedsiębiorstw obejmują zarówno pomoc finansową w zakupie nowoczesnego sprzętu, maszyn, jak również usług wsparcia dla biznesu, wspieranie regionalnych podmiotów gospodarczych oraz pomoc przedsiębiorczości w zakresie inkubacji firm wchodzących na rynek. Pracując nad zapisami Programu Samorząd Województwa we współpracy z lokalnymi partnerami ze świata biznesu i nauki wybrał najbardziej obiecujące rozwojowo gałęzie gospodarki województwa świętokrzyskiego tzw. inteligentne specjalizacje regionu. Wśród nich znalazł się: przemysł metalowo odlewniczy; zasobooszczędne budownictwo; nowoczesne rolnictwo; przetwórstwo spożywcze i turystyka zdrowotna i prozdrowotna – główne specjalizacje. Dodatkowo zostały wyodrębnione trzy specjalizacje horyzontalne: technologie informacyjno-komunikacyjne; zrównoważony rozwój energetyczny oraz branża targowo-kongresowa.

Środki kierowane dla przedsiębiorców koncentrują się przede wszystkim na tych właśnie najważniejszych sektorach, sprzyjając tym samym podniesieniu konkurencyjności gospodarki województwa. Szczególnie ważne w oparciu o zapisy Programu jest wspieranie gospodarki opartej na wiedzy, tj. skupionej wokół nauki, edukacji i gospodarki. Z uwagi na ogromne znaczenie dla powodzenia procesów rozwojowych regionu, obok wsparcia infrastruktury, ważne jest także podwyższanie poziomu kapitału społecznego. W ramach Programu zaplanowano szereg działań zapewniających: dostęp do zatrudnienia osobom poszukującym pracy, służących wsparciu samozatrudnienia oraz umożliwiających dostęp do doradztwa i szkoleń zawodowych dla przedsiębiorców i pracowników. Poza tym wspierane są projekty dotyczące walki z wykluczeniem społecznym i służące poprawie w dostępie do wysokiej jakości usług publicznych (m. in. żłobki, przedszkola, opieka zdrowotna, edukacja szkolna). Zgodnie z przyświecającą perspektywie finansowej 2014-2020 zasadą koncentracji, środki finansowe w ramach Programu zostały także skierowane na obszary wymagające najpilniejszego wsparcia w ramach tzw. Obszarów Strategicznej Interwencji (OSI), które charakteryzują się specyficznym potencjałem i potrzebami tj.:

- obszar funkcjonalny Miasta Kielce;

- obszary wiejskie o najgorszym dostępie do usług publicznych;
- miasta tracące swoje funkcje społeczno-gospodarcze (Ostrowiec Świętokrzyski, Starachowice, Skarżysko-Kamienna);
- obszar uzdrowiskowy;
- obszar Gór Świętokrzyskich.

W latach 2014-2020 ważnym elementem wsparcia jest wzmocnienie obszarów miejskich. Nowym Instrumentem ukierunkowanym na te obszary jest działanie Zintegrowane Inwestycje Terytorialne Formuła ZIT realizowana jest na terenie miasta Kielce i 11 okolicznych gmin. Dotyczy ono m. in. poprawy dostępności terytorialnej, polepszenia środowiska naturalnego, wsparcia efektywności energetycznej budynków użyteczności publicznej, rozwinięcia mobilności miejskiej oraz rozwój edukacji. Istotne jest, iż w ramach RPOWŚ 2014-2020 wspierane są także projekty dotyczące infrastruktury transportowej, ochrony środowiska naturalnego i dziedzictwa kulturowego. Silny akcent położony jest także na wielokierunkową rewitalizację obszarów – ekonomiczną, społeczną oraz fizyczną, a także wsparcie infrastruktury zdrowotnej, usług społecznych i edukacyjnej.

1. ZAPOTRZEBOWANIE RYNKU PRACY NA OKREŚLONE ZAWODY I WYKSZTAŁCENIE W OKREŚLONYCH BRANŻACH Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORÓW SZYBKIEGO WZROSTU I INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA Z WYODRĘBNIENIEM DANYCH DOTYCZĄCYCH OBSZARÓW STRATEGICZNEJ INTERWENCJI (OSI) ORAZ W RAMACH OBSZARU FUNKCJONALNEGO KIELCE W DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH

Zagadnienie dotyczące zapotrzebowania rynku pracy zostały zawarte m. in. w dokumencie Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Obejmuje on trzy wzajemnie powiązane ze sobą priorytety¹:

- **inteligentny rozwój:** wzrost gospodarczy oparty na wiedzy i innowacji;
- **rozwój zrównoważony:** wspieranie gospodarki efektywnej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- **rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu:** wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

W ramach inteligentnego rozwoju Komisja Europejska przewiduje działania:

- poprawy rezultatów procesu kształcenia, stosując zintegrowane podejście w każdym segmencie systemu (kształcenie przedszkolne, podstawowe, średnie, zawodowe i wyższe), uwzględniając kluczowe kompetencje i dążąc do ograniczenia liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną;
- zwiększenia otwartości i znaczenia systemów kształcenia poprzez utworzenie krajowej struktury kwalifikacji i lepsze łączenie rezultatów procesu kształcenia z potrzebami rynku pracy;

a w ramach Rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu:

- zainicjowanie opracowania strategicznych ram prawnych dotyczących współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia z udziałem wszystkich zainteresowanych podmiotów. Wynikiem tych działań powinno być przede wszystkim wdrożenie zasad uczenia się przez całe życie (wspólnie z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i ekspertami), między innymi poprzez elastyczne ścieżki edukacyjne w różnych sektorach i na różnych poziomach kształcenia i szkolenia oraz zwiększanie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego. Należy skontaktować się z partnerami społecznymi działającymi na poziomie europejskim, aby opracowali inicjatywę w tym obszarze;
- zapewnienie zdobywania i uznawania kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki i na rynku pracy w toku kształcenia ogólnego, zawodowego, wyższego i kształcenia dorosłych, a także opracować wspólny język i narzędzie operacyjne do celów

¹ Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Analiza dotycząca poziomu szkolnictwa zawodowego na terenie województwa świętokrzyskiego”, Kielce, 2015 r.

kształcenia/szkolenia i pracy: europejskie zasady ramowe dotyczące umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).

Ważne sfery dotyczące rynku pracy zostały zawarte również w Umowie Partnerstwa. Umowa obejmuje 11 celów tematycznych. Cel 10 dotyczy inwestowania w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. Celem szczegółowym wynikającym z CT 10 jest przede wszystkim doskonalenie modelu kształcenia zawodowego oraz jego promocja. Wyzwaniem w tym kontekście jest realizacja programów rozwojowych, pozwalających na wyrównywanie poziomu kompetencji społecznych i umiejętności uniwersalnych (np. językowych, cyfrowych, komunikacyjnych), niezbędnych w celu rozpoczęcia kolejnego etapu edukacji lub wejścia na rynek pracy. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi wśród pracodawców, kompetencje kształtowane w procesie edukacji formalnej nie są wystarczające do efektywnego wykonywania pracy bezpośrednio po zakończeniu szkoły. Pracodawcy oczekują od absolwentów zarówno bardziej praktycznych umiejętności - najlepiej powiązanych bezpośrednio z danym sektorem/branżą – jak i umiejętności bardziej uniwersalnych, pozwalających szybko adaptować się do nowych warunków i wymagań, i możliwych do wykorzystania na różnych stanowiskach. Poszukują także osób dysponujących zestawem tzw. „kompetencji miękkich”, obejmujących m. in. interpersonalne, umiejętności pracy grupowej, przejrzystego komunikowania się, samoorganizacji, nowatorskiego podejścia do rozwiązywania problemów itp. Zwiększenie powiązania systemu edukacji i umiejętności osób z potrzebami rynku pracy jest konieczne.²

Pojawiający się w ostatnich latach deficyt niektórych zawodów na rynku pracy, przy jednoczesnym rosnącym bezrobociu wśród osób kończących studia oznacza konieczność poprawy funkcjonowania w Polsce także obszaru szkolnictwa zawodowego, poprzez powiązanie jego oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy. Szkolnictwo zawodowe powinno stwarzać młodym ludziom możliwość zdobycia nowoczesnego zawodu dostosowanego do potrzeb innowacyjnej gospodarki. Kluczowe jest zwiększenie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia, szczególnie w przypadku programów o profilu praktycznym. Kwestią o priorytetowym znaczeniu jest też właściwe rozpoznanie potrzeb szkół i potrzeb pracodawców, odnośnie wzajemnych oczekiwań dotyczących współpracy i jej efektów. Badania szkolnictwa zawodowego wskazują, że doświadczenia takiej współpracy ma stosunkowo nieduża część szkół, natomiast jej efekty są oceniane jednoznacznie pozytywnie i wspierają uzyskiwane przez szkoły efektów kształcenia. Warto również zauważyć, że tradycyjne polskie szkolnictwo - zarówno w kształceniu ogólnym, jak zawodowym - kładło dotychczas nacisk na wiedzę podręcznikową. Poprawa wyników PISA świadczy o tym, że został dokonany pierwszy krok w kierunku rozwijania myślenia problemowego i umiejętności stosowania nabytej wiedzy w zadaniach praktycznych. Jednak badanie to wykazało także, że większość uczniów o najniższych kompetencjach ogólnych kontynuuje naukę właśnie w szkolnictwie zawodowym. Biorąc pod uwagę ich późniejszą, ograniczoną adaptacyjność na rynku - nowoczesna szkoła musi wyposażyć absolwentów w umiejętność dalszego, samodzielnego uczenia się (zarówno formalnego, jak i nieformalnego). Sprzyjają temu działania zmierzające do wzmocnienia roli

² https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/Umowa_Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf

kluczowych kompetencji, takich jak: umiejętność komunikowania się (w języku ojczystym oraz obcym), umiejętność rozumowania matematycznego i właściwego dla nauk przyrodniczych technicznych, czy umiejętność uczenia się.

„Umowa” przewiduje również włączenie pracodawców w proces kształcenia zawodowego i egzaminowania na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym. Pracodawcy będą mogli także interweniować w obszarach edukacyjnych, w których widzą braki, będą mieli możliwość ingerencji w treści przekazywane uczniom oraz będą prognozować potrzeby rynku pracy. CT 10 obejmuje również program pomocy tym nauczycielom, którzy będą chcieli zdobyć nowe kwalifikacje, doskonalić swoje umiejętności. Położony jest tu nacisk właśnie na nauczycieli zawodu.³

Przewiduje się objęcie wsparciem zwłaszcza tych uczniów szkół zawodowych, którzy nie są młodocianymi pracownikami i nie uczestniczą w przygotowaniu zawodowym u pracodawcy. Dotyczy to zwłaszcza ok. 40% uczniów zasadniczych szkół zawodowych (60% uczniów tych szkół to młodociani pracownicy) oraz uczniów techników, na których w szczególności powinno skupić się wsparcie w tym zakresie. Działaniem uzupełniającym jest przygotowanie szkół zawodowych do realizacji wysokiej jakości usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego, w ślad za pierwszymi działaniami przedsięwziętymi w ramach środków PO KL w okresie 2007-2013, czyli opracowaniu narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów.

Niezbędnym działaniem jest również zwiększenie potencjału szkół zawodowych poprzez inwestycje w infrastrukturę, gdyż badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce wskazują na niską jakość bazy techno-dydaktycznej szkolnictwa zawodowego w Polsce, w tym przestarzałe zaplecze i wyposażenie pracowni do praktycznej nauki zawodu. Wsparcie w tym zakresie jest realizowane z uwzględnieniem narzędzi i materiałów dydaktycznych wspomagających modernizację kształcenia zawodowego, w tym w zakresie wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych, wypracowanych przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w ramach projektów PO KL.

W Kontrakcie Terytorialnym dla Województwa Świętokrzyskiego z 2014 roku także ujęto aspekty pomocowe dotyczące poprawy sytuacji na rynku pracy w regionie. W ramach celów rozwojowych i przedsięwzięć priorytetowych znalazła się konieczność podniesienia poziomu wykształcenia i kompetencji w regionie m. in. poprzez podniesienie jakości kształcenia zawodowego, wsparcie edukacji ogólnej w zakresie kompetencji kluczowych dla funkcjonowania na rynku pracy, czy upowszechnienie uczestnictwa osób w uczeniu się przez całe życie w powiązaniu z potrzebami rynku pracy.⁴

Kolejnym ważnym dokumentem, który porusza kwestie związane z potrzebami rynku pracy jest **Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020**. Zwrócono w niej uwagę na to, że fakt znaczącego zróżnicowania wewnątrzterytorialnego rozwoju gospodarczego, społecznego i przestrzennego województwa świętokrzyskiego powoduje, iż realizacja celów Strategii może przebiegać

³ https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/Umowa_Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf

⁴ https://www.mr.gov.pl/media/3269/KT_Swietokrzyskie_14112014.pdf

odmiennie w różnych obszarach regionu. Zauważono, że konieczne jest w tym wypadku odpowiednie terytorialne różnicowanie akcentów w zakresie osiągania głównych celów Strategii, a co za tym idzie adekwatne różnicowanie środków, instrumentów i metod ich osiągania. Domeną polityki regionalnej, której głównym narzędziem jest strategia, powinna być rzeczywista delimitacja przestrzenna problemów, a nie statystyczny obszar administracyjny. W dokumencie tym trzy cele strategiczne zakładają działania związane z poprawą sytuacji na rynku pracy poprzez aktywne oddziaływanie na szkolnictwo ponadgimnazjalne.

W Celu strategicznym 2 SRWŚ: Koncentracja na kluczowych gałęziach i branżach dla rozwoju gospodarczego regionu:⁵

- w Podcelu 2.1: Cenna spuścizna: założono aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i wyższego zgodnie z oczekiwaniami regionalnej gospodarki.

W Celu strategicznym 3: Koncentracja na budowie kapitału ludzkiego i bazy dla innowacyjnej gospodarki:⁶

- w Podcelu 3.1: Sprzyjanie kumulowaniu kapitału ludzkiego, czyli zdrowi, kreatywni i wykształceni ludzie, jako podstawa myślenia o pomyślnej przyszłości, w ramach poprawy sytuacji na rynku pracy, założono umiejętne profilowanie wykształcenia z naciskiem na kierunki ścisłe,
- w Podcelu 3.3: Tworzenie sprzyjających warunków dla przedsiębiorczości, w tym przede wszystkim sektora MŚP, czyli dla podmiotów, które finalnie decydują o innowacyjności założono rozwój odpowiednio sprofilowanego szkolnictwa zawodowego;

W Celu strategicznym 4: Koncentracja na zwiększeniu roli ośrodków miejskich w stymulowaniu rozwoju gospodarczego regionu:⁷

- w Podcelu 4.2 Ośrodki miejskie, jako subregionalne i lokalne bieguny wzrostu, założono rozwój wyższego szkolnictwa zawodowego, wsparcie szkolnictwa średniego o profilu technicznym oraz rozwój instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym.

Problemy związane z potrzebami dotyczącymi zapotrzebowania na zawody, czy wykształcenie w określonych branżach zostały też poruszone w **Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020**. Oś priorytetowa 8. Rozwój edukacji i aktywne społeczeństwo objęła dwa cele tematyczne, a mianowicie CT 8 Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników i CT 10 Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. W RPOWŚ wskazano na niską aktywność zawodową ludności, która jest wynikiem złego stanu zdrowia czy niedostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Zwrócono uwagę na konieczność podejmowania działań zmierzających do wzmocnienia aktywności zawodowej i społecznej mieszkańców województwa, którzy w chwili obecnej stanowią zasoby siły roboczej. W RPOWŚ zauważono, że problemem regionu

⁵ Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.

⁶ Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.

⁷ Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.

w sektorze edukacji jest niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, nierówność w dostępie do usług edukacyjnych, niedostateczna wysoka jakość edukacji, jak też niska świadomość mieszkańców w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji.⁸

Podsumowując, podstawowym zadaniem przed jakim staje dziś system kształcenia w województwie świętokrzyskim jest kwestia zaprojektowania optymalnej struktury i treści kształcenia zgodnie z bieżącym oraz perspektywnym popytem na pracę w regionie. Pracodawcy coraz częściej kierują swoje preferencje pracownicze na osoby z wykształceniem wyższym lub poziom wykształcenia zawodowego jest niewystarczający na dzisiejszym rynku pracy. Podwaliną dla wykształcenia dobrych specjalistów mogą być zarówno szkoły wyższe, jak i szkoły zawodowe. Ważnym czynnikiem jest tutaj rzetelne zbadanie rynku pracy i jego chłonności, co do poszczególnych zawodów. Szkoły zawodowe kształcące dobrych specjalistów, dające dobre przygotowanie praktyczne do zawodu, a przede wszystkim kształcące w zawodach deficytowych, podobnie, jak szkoły wyższe, mogą stanowić silne zaplecze dla rynku pracy dając pracodawcom dobrze wykwalifikowanych pracowników.

⁸ Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020”, Kielce 2014 r.

2. OCENA ZAPOTRZEBOWANIA RYNKU PRACY NA OKREŚLONE ZAWODY I WYKSZTAŁCENIE W OKREŚLONYCH BRANŻACH Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORÓW SZYBKIEGO WZROSTU I INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA

Aby dokładnie przeanalizować zapotrzebowanie rynku pracy na określone zawody na terenie województwa świętokrzyskiego, należy wziąć pod uwagę kilka czynników. Jednym z nich jest liczba ludności zamieszkująca ten obszar. Na koniec 2017 r. Świętokrzyskie zamieszkiwało 1 247,7 tys. osób. W odniesieniu do roku 2016 mniej o 5 200 (1 252 900 osób w 2016 r.; w 2016 r. było mniej o 4 279 mieszkańców) osób. Najwięcej osób zamieszkuje w powiecie kieleckim (210 102 osoby), a najmniej w kazimierskim (34 049 osób) i pińczowskim (39 497, w 2016 r. 39 838). Wzrost liczby ludności dało się zaobserwować jedynie w powiecie kieleckim, który w 2017 roku zamieszkiwany był przez 210 102, czyli o 1 125 osób więcej niż w 2016 r. (208 526 osób).

Tabela 1. Liczba ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2015, 2016 i 2017 r.

Nazwa	Stan ludności ogółem		
	2015	2016	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	38 437 239	38 432 992	38 433 558
ŚWIĘTOKRZYSKIE	1 257 179	1 252 900	1 247 732
Powiat buski	73 068	72 779	72 323
Powiat jędrzejowski	87 141	86 886	86 560
Powiat kazimierski	34 449	34 273	34 049
Powiat kielecki	208 526	208 977	210 102
Powiat konecki	82 336	81 902	81 315
Powiat opatowski	53 821	53 361	53 028
Powiat ostrowiecki	112 417	111 984	111 111
Powiat pińczowski	40 081	39 838	39 497
Powiat sandomierski	79 266	78 858	78 405
Powiat skarżyski	77 039	76 384	75 673
Powiat starachowicki	92 032	91 449	90 888
Powiat staszowski	73 036	72 797	72 456
Powiat włoszczowski	45 921	45 708	45 521
Powiat m. Kielce	198 046	197 704	196 804

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Kolejnym ważnym czynnikiem, na który należy zwrócić uwagę jest liczba bezrobotnych zarejestrowanych na terenie województwa świętokrzyskiego. Na koniec grudnia 2017 r. liczba

bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie świętokrzyskim wyniosła 46 570 osób (na koniec 2016 r. 57 126) i była wyższa o 2,3% (o 1 066 osób) niż w poprzednim miesiącu oraz mniejsza o 2,0% (o 10 556 osób) niż w roku 2016. W 2017 roku najwięcej osób zarejestrowanych jako bezrobotne zamieszkiwało powiat kielecki (9 925 osób), a najmniej powiat pińczowski (1 327 osób). Należy zaznaczyć, że we wszystkich powiatach województwa świętokrzyskiego liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne spadła w porównaniu do roku 2016.

Tabela 2. Liczba osób zarejestrowanych, jako bezrobotne w województwie świętokrzyskim ogółem w latach 2015-2017.

Nazwa	Liczba osób bezrobotnych ogółem		
	2015	2016	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	1 563 339	1 335 155	1 081 746
ŚWIĘTOKRZYSKIE	66 131	57 126	46 570
Powiat buski	2 581	2 028	1 651
Powiat jędrzejowski	4 238	3 481	2 629
Powiat kazimierski	1 746	1 586	1 312
Powiat kielecki	11 177	9 925	8 208
Powiat konecki	5 244	4 216	3 507
Powiat opatowski	4 681	3 857	3 247
Powiat ostrowiecki	6 836	5 525	4 708
Powiat pińczowski	1 508	1 327	1 139
Powiat sandomierski	3 229	3 140	2 716
Powiat skarżyski	5 808	4 964	3 811
Powiat starachowicki	4 815	4 106	3 524
Powiat staszowski	3 051	2 890	2 339
Powiat włoszczowski	1 839	1 755	1 430
Powiat m. Kielce	9 378	8 326	6 349

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Na koniec 2017 roku największym udziałem osób zarejestrowanych, jako bezrobotne w ludności w wieku produkcyjnym na terenie świętokrzyskiego, zamieszkiwało powiat opatowski – 10,0% (w 2016 r. 11,7%) oraz powiat skarżyski – 8,3% (w 2016 r. 10,7%). Natomiast najmniejszym udziałem takich osób charakteryzowały się powiaty buski – 3,8% (w 2016 r. 4,6%) i pińczowski – 4,8% (w 2016 r. 5,4%).

Tabela 3. Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w województwie świętokrzyskim ogółem w 2016, 2016 I 2017 roku.

Nazwa	Liczba osób bezrobotnych ogółem		
	2015	2016	2017
	[%]	[%]	[%]
POLSKA	6,5	5,6	4,6
ŚWIĘTOKRZYSKIE	8,5	7,4	6,1
Powiat buski	5,8	4,6	3,8
Powiat jędrzejowski	7,9	6,6	5,0
Powiat kazimierski	8,1	7,4	6,2
Powiat kielecki	8,3	7,4	6,1
Powiat konecki	10,3	8,4	7,1
Powiat opatowski	14,0	11,7	10,0
Powiat ostrowiecki	9,8	8,0	7,0
Powiat pińczowski	6,1	5,4	4,8
Powiat sandomierski	6,6	6,5	5,7
Powiat skarżyski	12,2	10,7	8,3
Powiat starachowicki	8,5	7,4	6,4
Powiat staszowski	6,7	6,4	5,2
Powiat włoszczowski	6,5	6,3	5,2
Powiat m. Kielce	7,7	7,0	5,4

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Analizując lata 2015-2017 pod względem wykształcenia osób bezrobotnych w regionie świętokrzyskim można zauważyć, że największa liczba bezrobotnych posiadających wykształcenie wyższe zamieszkiwała miasto Kielce – 1 170 (w 2016 r. 2 139) osób oraz powiat kielecki – 1 420 (w 2016 r. 1 653) osób. Natomiast najmniej bezrobotnych z wykształceniem wyższym zarejestrowano w powiatach kazimierskim – 107 (w 2016 r. 153) osób, pińczowskim – 168 (w 2016 r. 201) osób oraz włoszczowskim – 228 (w 2016 r. 267) osób. Jeżeli chodzi o bezrobotnych legitymujących się wykształceniem policealnym, średnim zawodowym, to podobnie, jak z wyższym wykształceniem, największa liczba osób zarejestrowana była w m. Kielce i powiecie kieleckim, a najmniej w powiecie pińczowskim – 297 (w 2016 r. 366) osób.

Tabela 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia wyższego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem wyższym		
	2015	2016	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	200 245	177 559	149 491
ŚWIĘTOKRZYSKIE	10 449	9 299	7 813

Powiat buski	375	301	257
Powiat jędrzejowski	698	594	475
Powiat kazimierski	163	153	107
Powiat kielecki	1 663	1 653	1 420
Powiat konecki	683	560	482
Powiat opatowski	444	339	303
Powiat ostrowiecki	933	821	686
Powiat pińczowski	243	201	168
Powiat sandomierski	586	529	449
Powiat skarżyski	807	724	594
Powiat starachowicki	653	550	478
Powiat staszowski	512	468	396
Powiat włoszczowski	357	267	228
Powiat m. Kielce	2 332	2 139	1 770

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Tabela 5. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia policealnego i średniego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym		
	2015	2016	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	340 799	289 313	234 599
ŚWIĘTOKRZYSKIE	16 643	14 075	11 502
Powiat buski	678	517	420
Powiat jędrzejowski	1 149	957	725
Powiat kazimierski	566	514	428
Powiat kielecki	2 862	2 498	2 165
Powiat konecki	1 315	1 084	906
Powiat opatowski	917	728	594
Powiat ostrowiecki	1 667	1 251	1 115
Powiat pińczowski	442	366	297
Powiat sandomierski	823	790	653
Powiat skarżyski	1 590	1 337	1 048
Powiat starachowicki	1 139	942	785
Powiat staszowski	722	676	519
Powiat włoszczowski	469	443	365
Powiat m. Kielce	2 304	1 972	1 482

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Najwięcej bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym było zarejestrowanych w powiecie kieleckim (807, w 2016 r. 991 osób) i m. Kielce (672, w 2016 r. 950), a najmniej w powiecie pińczowskim (142, w 2016 r. 161 osób) i kazimierskim (146, w 2016 r. 175 osób). Natomiast najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym zamieszkiwało powiat kielecki - 2 183 (w 2016 r. 2 652 osoby), a najmniej w powiecie pińczowskim - 316 (w 2016 r. 360 osób).

Tabela 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia średniego ogólnokształcącego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym		
	2015	2016	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	164 558	140 870	117 266
ŚWIĘTOKRZYSKIE	7 084	6 135	5 003
Powiat buski	260	198	155
Powiat jędrzejowski	426	313	234
Powiat kazimierski	207	175	146
Powiat kielecki	1 088	991	807
Powiat konecki	505	423	347
Powiat opatowski	619	507	438
Powiat ostrowiecki	749	644	536
Powiat pińczowski	186	161	142
Powiat sandomierski	332	317	310
Powiat skarżyski	598	500	434
Powiat starachowicki	523	428	375
Powiat staszowski	353	337	250
Powiat włoszczowski	216	191	157
Powiat m. Kielce	1 022	950	672

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Tabela 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia zasadniczego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym		
	2015	2016	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	424 924	355 501	281 679
ŚWIĘTOKRZYSKIE	18 221	15 663	12 668
Powiat buski	776	588	469
Powiat jędrzejowski	1 095	884	665

Powiat kazimierski	423	372	310
Powiat kielecki	3 106	2 652	2 183
Powiat konecki	1 514	1 248	1 079
Powiat opatowski	1 626	1 387	1 117
Powiat ostrowiecki	1 900	1 479	1 265
Powiat pińczowski	380	360	316
Powiat sandomierski	856	868	709
Powiat skarżyski	1 682	1 472	1 069
Powiat starachowicki	1 474	1 243	1 109
Powiat staszowski	944	880	726
Powiat włoszczowski	438	454	351
Powiat m. Kielce	2 007	1 776	1 300

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Natomiast jeśli chodzi o bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym to największą liczbą tych osób charakteryzował się powiat kielecki (2 131 osób), a najmniejszą liczbą takich osób powiat pińczowski (239 osób).

Tabela 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia gimnazjalnego i poniżej w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej		
	2015	2016	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	432 813	371 912	298 711
ŚWIĘTOKRZYSKIE	13 734	11 954	9 584
Powiat buski	492	424	350
Powiat jędrzejowski	870	733	530
Powiat kazimierski	387	372	321
Powiat kielecki	2 458	2 131	1 633
Powiat konecki	1 227	901	693
Powiat opatowski	1 075	896	795
Powiat ostrowiecki	1 587	1 330	1 106
Powiat pińczowski	257	239	216
Powiat sandomierski	632	636	595
Powiat skarżyski	1 131	931	666
Powiat starachowicki	1 026	943	777
Powiat staszowski	520	529	448
Powiat włoszczowski	359	400	329
Powiat m. Kielce	1 713	1 489	1 125

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

W 2017 roku wśród osób bezrobotnych w regionie świętokrzyskim najniższy odsetek stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Wskaźnik ten wyniósł 16,8% (w 2016 r. 16,3%) i był wyższy w porównaniu do roku 2016 o 0,5 p.p. Natomiast jeśli chodzi o bezrobotnych posiadających wykształcenie policealne lub średnie zawodowe to odsetek takich osób zarejestrowanych, jako bezrobotne kształtował się na poziomie 24,7% (w 2016 r. 24,6%) i podobnie, jak w przypadku osób z wykształceniem wyższym, odsetek tych bezrobotnych zwiększył się nieznacznie w porównaniu do roku 2016 o 0,1 p.p. Wśród osób zarejestrowanych, jako bezrobotne, posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe, sytuacja była odmienna. Odsetek tych bezrobotnych uległ spadkowi, jeśli chodzi o 2017 rok. W 2016 roku osoby te stanowiły 27,4% zarejestrowanych bezrobotnych, a w 2017 r. 27,2%. Spadek ten wyniósł zatem 0,2 p.p.

Analizując sytuację w poszczególnych świętokrzyskich powiatach widać, że największy odsetek osób z wykształceniem wyższym, zarejestrowanych, jako osoby bezrobotne, zamieszkiwał m. Kielce – 27,9% (w 2016 r. 25,7%). Najmniej takich bezrobotnych było mieszkańcami powiatu kazimierskiego 8,2% (w 2016 r. 9,6%) i opatowskiego – 9,3% (w 2016 r. 8,8%). Jeżeli chodzi o udział osób z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym w liczbie bezrobotnych, to największy odsetek stanowili mieszkańcy powiatu kazimierskiego – 32,6% (w 2016 r. 32,4%), a najmniejszy powiatu opatowskiego – 18,3% (w 2016 r. 18,9%). Natomiast największy odsetek osób bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe zamieszkiwał powiat opatowski – 34,4% (w 2016 r. 36,0%), a najmniejszy m. Kielce – 20,5% (w 2016 r. 21,3%).

Tabela 9. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych według wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2017

Nazwa	Wyższe			Średni ogólnokształcące			Zasadnicze zawodowe		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
POLSKA	12,8	13,3	13,8	21,8	21,7	21,7	27,2	26,6	26,0
ŚWIĘTOKRZYSKIE	15,8	16,3	16,8	25,2	24,6	24,7	27,6	27,4	27,2
Powiat buski	14,5	14,8	15,6	26,3	25,5	25,4	30,1	29,0	28,4
Powiat jędrzejowski	16,5	17,1	18,1	27,1	27,5	27,6	25,8	25,4	25,3
Powiat kazimierski	9,3	9,6	8,2	32,4	32,4	32,6	24,2	23,5	23,6
Powiat kielecki	14,9	16,7	17,3	25,6	25,2	26,4	27,8	26,7	26,6
Powiat konecki	13,0	13,3	13,7	25,1	25,7	25,8	28,9	29,6	30,8
Powiat opatowski	9,5	8,8	9,3	19,6	18,9	18,3	34,7	36,0	34,4
Powiat ostrowiecki	13,6	14,9	14,6	24,4	22,6	23,7	27,8	26,8	26,9
Powiat pińczowski	16,1	15,1	14,7	29,3	27,6	26,1	25,2	27,1	27,7
Powiat sandomierski	18,1	16,8	16,5	25,5	25,2	24,0	26,5	27,6	26,1
Powiat skarżyski	13,9	14,6	15,6	27,4	26,9	27,5	29,0	29,7	28,1
Powiat starachowicki	13,6	13,4	13,6	23,7	22,9	22,3	30,6	30,3	31,5
Powiat staszowski	16,8	16,2	16,9	23,7	23,4	22,2	30,9	30,4	31,0
Powiat włoszczowski	19,4	15,2	15,9	25,5	25,2	25,5	23,8	25,9	24,5
Powiat m. Kielce	24,9	25,7	27,9	24,6	23,7	23,3	21,4	21,3	20,5

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Na koniec 2017 roku stopa bezrobocia w regionie świętokrzyskim wyniosła 8,8% (w 2016 r. 10,8%) i była niższa niż w 2016 roku o 2,0 p. p. Najniższą stopą bezrobocia w województwie świętokrzyskim charakteryzował się powiat buski. Wskaźnik ten na jego terenie wyniósł 4,6 (w 2016 r. 5,6%). Natomiast najwyższa stopa bezrobocia została zanotowana w powiatach skarżyskim – 15,6 (w 2016 r. 19,6%) oraz opatowskim, gdzie wskaźnik osiągnął poziom 14,2% (w 2016 r. 16,6%).

Tabela 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.

Nazwa	Stopa bezrobocia rejestrowanego ogółem		
	2015	2016	2017
	[%]	[%]	[%]
POLSKA	9,7	8,2	6,6
ŚWIĘTOKRZYSKIE	12,5	10,8	8,8
Powiat buski	7,1	5,6	4,6
Powiat jędrzejowski	11,9	10,0	7,6
Powiat kazimierski	10,5	9,6	8,1
Powiat kielecki	15,3	13,6	11,3
Powiat konecki	17,2	14,0	11,9
Powiat opatowski	19,5	16,5	14,2
Powiat ostrowiecki	17,6	14,6	12,3
Powiat pińczowski	8,7	7,6	6,7
Powiat sandomierski	8,9	8,6	7,5
Powiat skarżyski	22,5	19,6	15,6
Powiat starachowicki	12,7	10,6	9,0
Powiat staszowski	9,6	9,2	7,5
Powiat włoszczowski	9,0	8,5	6,9
Powiat m. Kielce	8,8	7,6	5,8

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Na koniec grudnia 2017 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie świętokrzyskim wyniosła 46 570 osób (na koniec 2016 r. 57 126) i była wyższa o 2,3 p. p. (o 1 066 osób) niż w poprzednim miesiącu oraz mniejsza o 18,5 p. p. (o 10 556 osób) niż na koniec roku 2016. Kobiety stanowiły 52,0% (w 2016 r. 50,7%) (24.225 osób, tj. o 1,3 p. p. więcej niż w 2016 r.) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, zaś bezrobotni bez prawa do zasiłku stanowili 83,9% (39.073 osoby).

Stopa bezrobocia na koniec grudnia 2017 roku ukształtowała się w województwie na poziomie 8,8%, a w kraju wyniosła 6,6%, co oznacza wzrost o 0,2 punktu procentowego w porównaniu do poprzedniego miesiąca w województwie (w kraju wskaźnik nie uległ zmianie). Stopa bezrobocia w IV kwartale 2017 r. w województwie świętokrzyskim ukształtowała się na poziomie 7,5% i była o 3,0 p. p. wyższa od wskaźnika ogólnokrajowego. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie przestrzenne stopy bezrobocia, wyższą wartość odnotowano jedynie w województwie lubelskim (7,9%). W odniesieniu do grudnia 2016 roku stopa bezrobocia była niższa w województwie o 2 p.p. (w kraju o 1,6 p.p.). W IV kwartale 2017 r. w województwie analizowany wskaźnik w przypadku mężczyzn wyniósł 7,3%, a wśród kobiet – 7,8%.

W miastach poziom bezrobocia był wyższy – stopa bezrobocia osiągnęła 7,6%, podczas gdy na wsi wyniosła 7,5%.

Zgodnie z najnowszymi danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, stopa bezrobocia na koniec listopada 2018 roku ukształtowała się w województwie na poziomie 8,1%, co oznacza wzrost o 0,2 punktu procentowego w porównaniu do poprzedniego miesiąca. W kraju wyniosła 5,7% (wskaźnik nie uległ zmianie). W skali roku stopa bezrobocia obniżyła się w województwie o 0,5 p.p. (w kraju o 0,8 p.p.).

W końcu grudnia 2017 roku w rejestrach bezrobotnych pozostawało 11 204 (w 2016 roku było ich 14 453 osoby) osoby bez doświadczenia zawodowego (24,1% ogółu). Udział kobiet wyniósł 57,1% (6 398). W porównaniu do grudnia 2016 roku populacja ta zmniejszyła się o 3 249 osób, tj. o 22,5%. Według danych świętokrzyskich urzędów pracy dla bezrobocia w regionie charakterystyczny pozostaje niski poziom wykształcenia bezrobotnych.⁹ Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało 12 668 osób (27,2%) (w 2016 r. 15 663 osoby). Natomiast wykształcenie gimnazjalne i niższe – 9 584 (20,6%) (w 2016 r. 11 954 osoby). Łącznie te dwie grupy stanowiły 47,8% ogółu bezrobotnych (wobec 48,3% na koniec grudnia 2016 r.). Jeśli chodzi o bezrobotnych posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe, to na koniec 2017 r. było 11 502, tj. 24,7% ogółu bezrobotnych. Liczba bezrobotnych posiadających tego rodzaju wykształcenie była zdecydowanie mniejsza niż w 2016 r., kiedy to wynosiła 14 075 osoby, co wtedy stanowiło 24,6% ogółu. Biorąc pod uwagę bezrobotnych posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące, to w 2017 roku liczba ich wyniosła 5 003 (w 2016 r. 6 135 osób), co stanowiło 10,7% (w 2016 r. 10,8%) ogółu zarejestrowanych, natomiast liczba osób bezrobotnych legitymujących się dyplomami uczelni wyższych wyniosła 7 813 (w 2016 r. 9 299) osób, co stanowiło 16,8% (w 2016 r. 16,3%) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Podsumowując, w 2017 roku odnotowano zmniejszenie liczby bezrobotnych we wszystkich grupach według poziomu wykształcenia.

Jeżeli chodzi o trwałość bezrobocia, to największym udziałem wśród osób bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,2%), gimnazjalnym i poniżej (23,4%, w 2016 r. 24,7%) oraz policealnym i średnim zawodowym (22,6%, w 2016 r. 22,9%).

W 2017 roku pracodawcy zgłosili do świętokrzyskich urzędów pracy 41 601 (w 2016 r. 41 934) wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. W porównaniu do roku 2016 to o 333 miejsc mniej (0,8%). Największa ilość wolnych miejsc pracy w 2017 roku została zgłoszona przez pracodawców w powiatach: kieleckim – 6 637 (w 2016 r. 7 014) ofert, m. Kielce – 5 124 (w 2016 r. 5 039) ofert, starachowickim – 4 108 (w 2016 r. 4 327) ofert, koneckim – 3 742 (w 2016 r. 3 870) ofert. Natomiast najmniejszą liczbę ofert pracodawcy skierowali do bezrobotnych zamieszkujących powiat kazimierski – 688 (w 2016 r. 646) ofert i pińczowski – 759 (w 2016 r. 1 016) ofert.

⁹ Wojewódzki Urząd Pracy: „Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2017 roku”, Kielce, 2018 r.

Największą liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej proponowano w 2017 r.:¹⁰

A) pracownikom usług i sprzedawcom. Aż 24,4% (w 2016 r. 25,8%) ofert było skierowanych do tej grupy zawodowej. Łącznie było to 10 167 (w 2016 r. 10 809) ofert, z czego 3 304 (w 2016 r. 3 568) ofert skierowanych było do pracowników sprzedaży w sklepach, 2 828 (w 2016 r. 3 255) dla gospodarzy obiektów, kucharze mogli skorzystać z 676 (w 2016 r. 689) miejsc pracy, fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewne - 660, inni pracownicy sprzedaży i pokrewni - 610, kelnerzy i barmani - 539 oraz kasjerzy i sprzedawcy biletów - 430;

B) robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom – dla tych zawodów pracodawcy przygotowali 9 786 (w 2016 r. 8 460) ofert, co stanowiło 23,5% (w 2016 r. 20,2%) wszystkich ofert, z czego: 4 262 (w 2016 r. 3 374) ofert skierowano do robotników budowlanych robót stanu surowego, robotników budowlanych robót wykończeniowych i malarzy; formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewnych - 1.347, robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni - 1.261, mechanicy maszyn i urządzeń - 756, kowale, ślusarze i pokrewni - 714, elektrycy budowlani oraz elektromechanicy i elektromonterzy – 5 551.

C) pracownikom biurowym – 5 308 (w 2016 r. 5 332) oferty, co stanowiło 12,8% (w 2016 r. 12,7%) ogółu, z czego: pracownicy obsługi biurowej mogli skorzystać z 2 798 (w 2016 r. 2 730) ofert; pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu – 1 165 (w 2016 r. 1 198) ofert; pracownicy do spraw finansowo-statystycznych – 426 (w 2016 r. 446) ofert; pracownicy do spraw informowania klientów – 328 (w 2016 r. 341) ofert, sekretarki – 284 (w 2016 r. 276) ofert, pozostali pracownicy obsługi biura – 275 (w 2016 r. 214) ofert;

D) operatorom i monterom maszyn i urządzeń – 4 354 (w 2016 r. 4 893) oferty, co stanowiło 10,5% (w 2016 r. 11,7%) ogółu, w tym: 827 (w 2016 r. 1 482) oferty skierowane były do kierowców ciężarówek i autobusów; 827 (w 2016 r. 895) ofert skierowano do grupy operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewnych; kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli dostali 538 (w 2016 r. 483) oferty; operatorom pojazdów wolnobieżnych i pokrewnych pracodawcy przygotowali 506 (w 2016 r. 433) miejsca pracy; na operatorów maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych czekało 353 (w 2016 r. 297) miejsc pracy, a 348 ofert skierowanych było do monterów.

E) pracownikom wykonującym prace proste pracodawcy przygotowali 5 051 (w 2016 r. 4 822) oferty pracy, co stanowiło 12,1% (w 2016 r. 11,5%) ogółu, w tym: robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie mieli do wyboru spośród 1 494 (w 2016 r. 1 349) ofert; robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 1 133 (w 2016 r. 1 297) ofert; pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe – 802 (w 2016 r. 658) ofert; pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki – 472 (w 2016 r. 500) ofert;

¹⁰ Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach: „Informacja o poziomie bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2017 r.”, Kielce, 2018 r.

F) technikom i średniemu personelowi przygotowano 3 977 (w 2016 r. 4 291) ofert, tj. 9,6% (w 2016 r. 10,2%) ogółu wszystkich ofert, z czego: agenci i pośrednicy handlowi mogli skorzystać z 788 (w 2016 r. 1 030) ofert; pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani mieli do wykorzystania 653 (w 2016 r. 738) ofert pracy; technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych – 395 (w 2016 r. 375) ofert; inny średni personel do spraw zdrowia – 371 (w 2016 r. 359) ofert; średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii – 419 (w 2016 r. 353) oferty; inny średni personel do spraw zdrowia - 371;

G) specjalistom pracodawcy przygotowali 2 506 (w 2016 r. 2 766) ofert pracy, a to stanowiło 6,0% (w 2016 r. 6,6%) ogółu, z czego: specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations dostali do dyspozycji 341 (w 2016 r. 420) ofert; inżynierzy (z wyłączeniem elektrotechnologii) – 301 (w 2016 r. 349) ofert; specjaliści do spraw administracji i zarządzania – 227 (w 2016 r. 249) ofert; inni specjaliści nauczania i wychowania – 211 (w 2016 r. 240) ofert; inni specjaliści ochrony zdrowia – 198 (w 2016 r. 201) ofert; inni specjaliści nauczania i wychowania – 211;

H) rolnikom, ogrodnikom, leśnikom i rybakom pracodawcy złożyli 312 (w 2016 r. 375) ofert (0,8%, w 2016 r. 0,9% ogółu), w tym: dla rolników produkcji roślinnej – 202 (w 2016 r. 225) ofert; dla robotników leśnych i pokrewnych – 69 (w 2016 r. 82) oferty; hodowcy zwierząt - 21;

I) przedstawicielom władz publicznych, wyższym urzędnikom i kierownikom pracodawcy przedstawili 140 (w 2016 r. 186) ofert, co stanowiło 0,3% (w 2016 r. 0,4%) ogółu, w tym: kierownikom w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji – 48 (w 2016 r. 63) oferty; kierownikom do spraw obsługi biznesu i zarządzania – 27 (w 2016 r. 36) ofert;

Ogólnie wolnych miejsc pracy przeznaczonych dla pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników wykonujących prace proste stanowiły 72,8% (w 2016 r. 70,4%) wszystkich ofert.

Zróźnicowanie szans na podjęcie pracy uzależnione jest nie tylko od wielkości rynku pracy, ale również od położenia geograficznego. Tuż obok ogólnych tendencji występują charakterystyczne dla poszczególnych województw warunki, które determinują możliwość uzyskania zatrudnienia oraz znalezienia odpowiedniego pracownika na wolne stanowisko. Czynnikiem takimi są np. położenie blisko granic kraju, obecność ośrodków kształcenia, infrastruktura komunikacyjna, czy pozyskane środki z funduszy unijnych pozostające w dyspozycji województwa i wpływające na strukturę zatrudnienia i procesy zachodzące na lokalnych rynkach pracy.

Według ogólnopolskiego badania „Barometr zawodów 2018” realizowanego na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **w województwie świętokrzyskim wystąpi deficyt takich zawodów, jak: betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, murarze i tynkarze, dekarze i blacharze budowlani, brukarze, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze, monterzy instalacji budowlanych oraz operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorów obrabiarek skrawających (w szczególności sterowanych numerycznie), ślusarzy, wykwalifikowanych spawaczy, mechaników pojazdów samochodowych (i elektromechaników) oraz blacharzy**

i lakierników samochodowych, elektryków, elektromechaników i elektromonterów, kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowców autobusów, kucharzy i piekarzy, lekarze, pielęgniarki i położne, fryzjerów, krawców i pracowników produkcji odzieży, osoby prowadzące rachunkowość w firmach, samodzielnych księgowych.

Nadwyżka natomiast będzie dotyczyła takich zawodów, jak: ekonomiści oraz pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, specjaliści nauczania i wychowania (pedagodzy, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących), pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP, urzędnicy i specjaliści związani z usługami publicznymi (pracownicy socjalni, pracownicy administracyjni i biurowi, specjaliści administracji publicznej), specjaliści technologii żywności i żywienia, robotników w przemyśle spożywczym, tj. piekarzy, cukierników oraz masarzy i przetwórców ryb, technicy mechanicy, technicy informatycy.¹¹

Podobna sytuacja przewidywana jest w 2019 roku, kiedy deficyt i nadwyżka pracowników w branżach i zawodach prawdopodobnie kształtować się będzie, jak w roku 2018¹².

Zgodnie z definicją zaproponowaną przez OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – skrót z j. ang. *Organization for Economic Co-operation and Development*) w 2007 roku – która, niezależnie od jej powszechności, nie wyparła dotychczas stosowanych powszechnie metod identyfikacji tej klasy przedsiębiorstw – HGE (przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu - skrót z j. ang. *high growth enterprises*), jako firm charakteryzujących się wzrostem przychodów ze sprzedaży lub zatrudnienia na poziomie większym niż 20% średniorocznie w okresie trzech kolejnych lat¹³. Definicja OECD zakłada, że przy identyfikacji firm HGE brać można pod uwagę jednostki zatrudniające w momencie startu wysokiego wzrostu minimum 10 osób, czyli z góry odrzuca ona przedsiębiorstwa, które w roku poprzedzającym silny wzrost były mikroprzedsiębiorstwami¹⁴. Jest to jej wadą, ale prezentowanie takiego podejścia jest uzasadnione, chodzi bowiem o uniknięcie uznania za HGE firmę wysokiego wzrostu tylko z tytułu niskiej bazy, do której odnosi się przyrost zatrudnienia. Jeśli firmy HGE są bardzo młode, tj. działają na rynku nie dłużej niż pięć lat, wówczas nazywane są gazelami.

Badania pokazują jednoznacznie, że przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu przyczyniają się ponadprzeciętnie do tworzenia nowych miejsc pracy, wzrostu konkurencyjności i innowacyjności gospodarek, a w konsekwencji do wzrostu gospodarczego. W związku z tym przyciągają one uwagę osób zajmujących się sprawami gospodarczymi i decydentów, którzy szukają instrumentów wsparcia mających na celu sprzyjanie utrzymaniu wysokiego wzrostu tej grupy firm, a także wzrost liczebny firm HGE. Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu w każdej gospodarce stanowią niewielki odsetek wszystkich działających przedsiębiorstw. Z badań obejmujących sektor przedsiębiorstw w rozwiniętych krajach europejskich, USA i Kanadzie wynika, że są to przeważnie firmy małe, rzadziej średnie oraz względnie młode. W związku z ich specyfiką skupione są w sektorach wysokiej technologii. Badania pokazują, że firmy wysokiego wzrostu występują we wszystkich branżach i sektorach gospodarki, ale jest ich

¹¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie: „Barometr Zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w Polsce”, Kraków, 2017 r.

¹² Barometr zawodów – prognoza na 2019 r., https://barometrzawodow.pl/pl/swietokrzyskie/prognozy-dla-powiatow/2019/swietokrzyskie.18.....1..13..0.1.1.p_13, dostęp dn. 17.01.2019 r.

¹³ „Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu w Polsce”, Raport przygotowany przez Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, PARP, Warszawa, 2014 r.

¹⁴ Mikroprzedsiębiorstwa to klasa firm o zatrudnieniu 0-9 osób.

relatywnie więcej w usługach, zwłaszcza B2B oraz w bardziej dynamicznych branżach i w branżach niszowych pozostających w stagnacji. Statystyki dla Polski wskazują, że nasza gospodarka nie odbiega od wzorców charakterystycznych dla krajów rozwiniętych gospodarczo. Choć nie prowadzono dotąd badań porównawczych (polskiego sektora firm HGE na tle innych krajów), to na podstawie analiz pośrednich można wnioskować, że sektor firm wysokiego wzrostu w Polsce jest nieco większy niż w rozwiniętych krajach europejskich, co można tłumaczyć sytuacją „doganiania” (ang. *catching up*) gospodarek krajów bardziej rozwiniętych. Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu nie stanowią odrębnej grupy przedsiębiorstw oraz nie posiadają specyficznych cech. Istnieje natomiast taka sytuacja, że niektóre, raczej nieliczne, przedsiębiorstwa doświadczają w swoim życiu fazy dynamicznego rozwoju, i w tym sensie stają się na pewien czas firmami HGE. Na podstawie odpowiednich badań zostało stwierdzone, jakimi cechami takie firmy zazwyczaj się wyróżniają.

Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu są to z reguły firmy innowacyjne, a różnego typu innowacje zdają się być kluczową, choć oczywiście nie jedyną determinantą dynamicznego wzrostu. Zostało wykazane, że dla wysokiego wzrostu firm zasadnicze znaczenie mają uwarunkowania wewnętrzne, czyli czynniki tkwiące w samej firmie. Szczególną rolę odgrywa osoba właściciela-menedżera. To właśnie jego determinacja i ambicje, połączone z wcześniejszym doświadczeniem zawodowym i umiejętnościami menedżerskimi (oraz zwykle wyższym wykształceniem) łącznie przekładają się na wysoką dynamikę wzrostu firmy.

Ambitny i przedsiębiorczy lider przedsięwzięcia biznesowego¹⁵ w pojedynkę nie jest w stanie zapewnić sobie sukcesu – jego współpracownicy powinni również wykazywać się przedsiębiorczością i kreatywnością; to wskazuje jednak, że zarządzający przedsiębiorstwem musi mieć także umiejętność dobierania sobie właściwych dla przedsięwzięcia osób. Badacze wskazują także na konieczność włączania pracowników w proces zarządzania przedsiębiorstwem i ciągłego dostosowywania strategii do aktualnych wyzwań.

Firmy wysokiego wzrostu działają w konkretnym otoczeniu, stąd na ich rozwój mają istotny wpływ różnego rodzaju czynniki (determinanty) zewnętrzne. Niezwykle ważna jest rola otoczenia regulacyjnego. Choć wpływa ono na wszystkie podmioty, to obostrzenia regulacyjne i koszty administracyjne stanowią barierę szczególnie utrudniającą wysoki wzrost przedsiębiorstw. **W związku z tym, że firmy HGE muszą mieć możliwość łatwego dostosowania zatrudnienia czynników produkcji do strategii i sytuacji na rynku, istotne znaczenie ma w szczególności elastyczność rynku pracy.** Szybki wzrost firmy nie jest również możliwy bez odpowiedniego kapitału, stąd też możliwość uzyskania zewnętrznego finansowania odgrywa ważną rolę w osiąganiu znaczącej dynamiki przychodów i zatrudnienia. Ma to szczególne znaczenie właśnie w przypadku małych i młodych firm wprowadzających nowatorskie rozwiązania, którym może być trudno o pozyskanie inwestora, czy otrzymanie kredytu bankowego.

W przypadku zewnętrznych czynników wpływających na perspektywy wzrostu firm nie bez znaczenia jest również ich lokalizacja geograficzna oraz infrastruktura, do której mają dostęp. Podkreśla się często rolę działalności firm w klastrach – sieciach firm o wysokiej specjalizacji, które zyskują na

¹⁵ W literaturze zwraca się uwagę, że autorów sukcesów gospodarczych cechuje tzw. ambitna przedsiębiorczość, czyli jednocześnie wysoki poziom motywacji do osiągania wysokich wyników i wysoki poziom pragnienia bycia przedsiębiorcą (Stam et al., 2012)

zasadzie pozytywnych efektów zewnętrznych dzięki bliskości geograficznej, zwłaszcza w kontekście innowacyjności i wymiany wiedzy. Klastry to silne i wysoce konkurencyjne skupiska przedsiębiorstw o określonym profilu działalności wraz z otaczającymi instytucjami (naukowymi, usługowymi, administracyjnymi). Podstawową siłą klastrów są firmy, jednak istotna dla rozwoju klastrów i inicjatyw klastrowych jest również obecność różnego rodzaju instytucji, które mogą wspierać rozwój przedsiębiorstw (w tym ze sfery B+R), polityka publiczna oraz mentalność środowisk biznesu, nauki i administracji.

Klastry

Definicja klastra jest bardzo szeroka i obejmuje różne rodzaje powiązań kooperacyjnych. Organizacja Narodów Zjednoczonych do Spraw Rozwoju definiuje klastry jako regionalne i terytorialne koncentracje firm produkujących i sprzedających podobne lub komplementarne produkty, a przez to zmuszonych do przezwyciężania podobnych wyzwań i problemów. Komisja Europejska w dokumencie „Wspólnotowe zasady ramowe dotyczące pomocy państwa na działalność badawczą, rozwojową i innowacyjną” przyjęła że klastry to skupiska niezależnych przedsiębiorstw – nowopowstałych firm innowacyjnych, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw oraz organizacji badawczych – działających w określonym sektorze i regionie oraz mających na celu stymulowanie działalności innowacyjnej przez promowanie intensywnych kontaktów, współdziałanie zaplecza technicznego i wymianę wiedzy oraz doświadczeń, a także poprzez skuteczne przyczynianie się do transferu technologii, tworzenia sieci powiązań i rozpowszechniania informacji wśród przedsiębiorstw wchodzących w skład danego klastra.¹⁶ Jak widać samo definiowanie klastrów stwarza problemy. Niezależnie jednak od różnic definicyjnych **można wyróżnić trzy zasadnicze elementy łączące każdą z definicji, jest to konkurencyjność, koncentracja terytorialna oraz interakcyjność powiązań między podmiotami. Specyficzną cechą klasycznego pojmowania klastrów jest brak wewnętrznych struktur organizacyjnych pomiędzy firmami, członkowie zachowują bowiem niezależność, a powiązania między nimi mają nieformalny charakter.** Sformalizowana organizacja, gromadząca kluczowych graczy klastra na rzecz jego rozwoju to **inicjatywa klastrowa**. Ma ona ogromne znaczenie w uzgadnianiu, a następnie wdrażaniu działań istotnych dla rozwoju danego skupiska firm. Upraszczając **inicjatywa klastrowa to sformalizowany klaster**.¹⁷ Pojęcia klastra i inicjatywy klastrowej są mocno ze sobą powiązane, przenikają się, a różnice pomiędzy nimi są stosunkowo płynne, co stwarza znaczne problemy w badaniach oraz obserwacji i opisie klastrów. Często również używane są one zamiennie, co stanowi dość poważny błąd merytoryczny. Na potrzeby jednak tego krótkiego opisu przyjęto zamienną tych form nazewnictwa. **Zadaniem klastra** jest wzmocnienie współpracy jego uczestników w celu realizacji wspólnych projektów finansowanych ze środków własnych, funduszy krajowych, zagranicznych oraz europejskich, przeznaczonych w szczególności na: badania naukowe, wspólne projekty inwestycyjne, działania związane z rozwojem nowoczesnych technologii, a także promocję marki klastra, jego produktów i usług. Aktywność każdego klastra obejmuje takie działania, jak: podejmowanie działań na rzecz tworzenia i utrzymania korzystnych warunków rozwoju gospodarczego oraz wspieranie inicjatyw gospodarczych członków, realizacja projektów współfinansowanych z ewentualnie zgromadzonego

¹⁶ www.klastry.pi.gov.pl.

¹⁷ „Kierunki i założenia polityki klastrowej w Polsce do 2020 roku”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 15-16.

majątku klastra, krajowych oraz unijnych środków pomocowych, służących wypełnianiu celów i zadań klastra, upowszechnianie rzetelnej wiedzy i informacji w zakresie prowadzenia i rozwoju działalności gospodarczej między innymi poprzez organizację konferencji, targów, wystaw, seminariów, szkoleń, publikację w mediach artykułów informacyjnych o tematyce gospodarczej, prowadzenie działalności wydawniczej, doradztwo prawne, ekonomiczne, organizacyjne, a także wykonywanie ekspertyz, badań marketingowych oraz konsultingu, podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej służącej realizacji celów i zadań z jednoczesnym przeznaczeniem ewentualnie wypracowanych zysków na działalność klastra, tworzenie i prowadzenie własnych systemów informacji gospodarczej oraz współpraca w tym obszarze z innymi instytucjami i firmami prowadzącymi działalność gospodarczą, współpraca i wymiana doświadczeń z ośrodkami oświatowo-naukowymi oraz organizacjami samorządu gospodarczego, organizacjami pracodawców i innymi organizacjami wspierającymi przedsiębiorców oraz przedsiębiorczość w kraju i za granicą, organizowanie spotkań integrujących środowisko członków klastra, opracowywanie strategii rozwoju klastra oraz planu jej wdrożenia, uczestnictwo w międzynarodowych projektach klastrów, udział w międzynarodowych sieciach branżowych, pozyskiwanie inwestorów zagranicznych dla działań biznesowych członków klastra, zatrudnianie specjalistów z udokumentowanymi kwalifikacjami i doświadczeniem dla wzmocnienia działań biznesowych członków klastra, przeprowadzanie okresowych analiz konkurencyjności członków klastra.

Tworzenie i współpraca w ramach klastrów może mieć znaczny wpływ na regionalny rynek pracy i zapotrzebowanie na wysokiej klasy specjalistów. Osoby o wysokich kwalifikacjach i doświadczeniu, jak się przypuszcza, będą pożądana i poszukiwani w województwie oraz mogą przyczynić się w znacznym stopniu do poniesienia poziomu kwalifikowanego personelu regionu. Wprawdzie „Barometr zawodów 2018” nie wykazuje, że wysokokwalifikowani specjaliści stanowią deficytowe zawody, ale może to być spowodowane metodologią badań tego opracowania, które po prostu może nie wykazywać tego typu zapotrzebowania.

Poniżej klastry obecnie zlokalizowane w województwie świętokrzyskim¹⁸:

Klaster Turystyki i Rozwoju Regionalnego "Słońce Regionu" powstał z myślą o wdrożeniu nowoczesnych technologii w sektorze turystycznym w województwie świętokrzyskim. Jego zadaniem jest wspieranie informatyzacji przedsiębiorstw turystycznych.

Klaster Medycyna Polska działa w regionie południowo-wschodniej Polski. łączy działania niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej, zakładów oferujących usługi odnowy biologicznej – sanatoriów, ośrodków Spa, gabinetów kosmologii oraz towarzyszących im usług turystycznych oferowanych przez linie lotnicze, firmy przewozowe, biura podróży, hotele, pensjonaty, ośrodki wypoczynkowe, muzea, parki narodowe, oraz firm z ofertą sportów elitarnych.

Stowarzyszenie Producentów Komponentów Odlewniczych KOM-CAST jest urzeczywistnieniem idei przedsiębiorstw odlewniczych z województw: świętokrzyskiego, podkarpackiego i lubelskiego w zakresie utworzenia grupy komponentów odlewniczych. Klaster nawiązuje i wyrasta z tradycji międzywojennych Centralnego Okręgu Przemysłowego oraz zasobów majątkowych i ludzkich ukształtowanych historycznie na terenie Podkarpacia, Ziemi Świętokrzyskiej i Ziemi Lubelskiej.

¹⁸ <https://www.wrota-swietokrzyskie.pl/klastry> dostęp dn. 17.12.2018 r. – dane własne DPR na koniec 2018 r.

Pomidor z Ziemi Sandomierskiej – klaster skupiający przedsiębiorców branż spożywczej, rolnictwa, warzywniczej. Celem działalności jest wzmocnienie inicjatyw lokalnych producentów pomidora wykorzystując naturalne warunki glebowo-klimatyczne oraz zwiększenie efektywności działania na rynku jako grupa związana z Ziemią Sandomierską. Opiekunem grupy jest: firma Eko Marketing we współpracy z Wyższą Szkołą Humanistyczno-Przyrodniczą w Sandomierzu

Klaster ogrodniczo-sadowniczy „Ekologiczna żywność” – utworzony w Sandomierzu, koordynowany przez Ośrodek Promowania i Wspierania Przedsiębiorczości Rolnej. Jego celem nadrzędnym jest promocja najlepszej jakości warzyw i owoców w kraju i za granicą, podwyższanie jakości produktów rolno-spożywczych, inicjowanie współpracy między producentami, dostawcami, odbiorcami, organizowanie szkoleń merytoryczno-informacyjnych, nawiązywanie niezbędnych relacji z ośrodkami władz lokalnych i wojewódzkich.

Świętokrzysko-podkarpacki klaster budowlany INNOWATOR. Celem projektu, przygotowanego przez Staropolską Izbę Przemysłowo-Handlową, jest wsparcie i rozwój przedsiębiorstw branży budowlanej oraz branż pokrewnych, poprzez stworzenie platformy współpracy wzajemnej oraz współpracy z jednostkami naukowo-badawczymi. W efekcie ułatwienia transferu wiedzy i nowoczesnych technologii, podnoszenia wiedzy i umiejętności oraz promowania korzystnych form współpracy, nastąpi wzmocnienia pozycji konkurencyjnej beneficjentów na rynku regionalnym, krajowym i zagranicznym.

Grono ceramiczne Końskie-Opczno skupia firmy zlokalizowane w rejonie, w którym spotykają się granice trzech województw: mazowieckiego, świętokrzyskiego i łódzkiego. Administracyjnie miejscowości, w których zarejestrowane są przedsiębiorstwa z grupy znajdują się na terenie powiatów: opoczyński, konecki, przysuski. Grupa zorganizowana jest głównie wokół przedsiębiorstw z branży przemysłu ceramicznego oraz firm z branży handlowej – handel materiałami budowlanymi.

Biomasa Świętokrzyska – klaster producentów biomasy dla potrzeb energetyki w województwie świętokrzyskim. Celem działalności jest wdrożenie w województwie świętokrzyskim systemu produkcji energii cieplnej opartego na odnawialnych źródłach energii.

Grono Targowe Kielce - klaster targowo-kongresowo-usługowy jest ukierunkowany na działalność wystawienniczą i kongresową, która stanowi czynnik sprzyjający rozwojowi hotelarstwa, gastronomii, transportu osób i towarów, sprzyja także powstawaniu i rozwojowi firm doradczych, wydawniczych i reklamowych. Podstawowym celem działania klastra jest współpraca i wzrost konkurencyjności podmiotów świadczących usługi okołotargowe, wzmacnianie powiązań pomiędzy lokalnymi firmami, reprezentowanie interesów gospodarczych zrzeszonych firm oraz rozwój całego regionu.

Klaster Przemysłowy dawnych terenów Centralnego Okręgu Przemysłowego to ponadregionalny klaster przemysłowy obejmujący swą działalnością obszar dawnego Centralnego Okręgu Przemysłowego tj. obecnych województw: mazowieckiego, świętokrzyskiego, łódzkiego, lubelskiego i małopolskiego. Jest organizacją wielobranżową, której uwaga skoncentrowana jest na rozwoju przedsiębiorstw, działających w branży budowlanej, metalowej, skórzaney, chemicznej, spożywczej, ochrony środowiska i innych.

Świętokrzysko-Podkarpacki Klaster Energetyczny to projekt realizowany przez Świętokrzyskie Centrum Innowacji i Transferu Technologii Sp. z o.o., którego celem jest zbudowanie platformy współpracy ponadregionalnej z zakresu szeroko rozumianego poszanowania energii, a w szczególności: promocja, wdrażanie i upowszechnianie na poziomie lokalnym, regionalnym i ponadregionalnym celów nowej polityki energetycznej Unii Europejskiej, a w szczególności efektywnego wykorzystywania energii.

Klaster Zdrowiska Świętokrzyskie. Celem działalności klastra jest współpraca przedsiębiorców, jednostek naukowych, instytucji otoczenia biznesu, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji kultury, fundacji, podmiotów gospodarczych w ramach szeroko rozumianej turystyki prozdrowotnej na terenie województwa świętokrzyskiego.

Świętokrzyski Klaster Edukacji Zawodowej. Ideą powstania klastra jest poprawa jakości kształcenia zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz ściślejszego powiązania kształcenia teoretycznego z praktyczną nauką zawodu.

Świętokrzyski Klaster Metalowy. Celem działalności jest prowadzenie prac badawczo-rozwojowych oraz stymulowanie działalności innowacyjnej przez promowanie intensywnych kontaktów, korzystanie ze wspólnego zaplecza technologicznego, wymianę wiedzy i doświadczeń, przyczynianie się do transferu technologii, tworzenie sieci powiązań oraz rozpowszechnianie informacji wśród przedsiębiorców wchodzących w skład tego zgrupowania oraz jego promocji i rozwoju branży.

Branże klastrów można zestawić z inteligentnymi specjalizacjami w poszczególnych regionach. Należy jednak pamiętać, że specjalizacje gospodarcze deklarowane przez klastry stanowią odzwierciedlenie klasyfikacji, takich jak np. PKD czy EKD, podczas gdy inteligentne specjalizacje należy rozumieć raczej, jako obszary nauki i technologii.

Branże reprezentowane przez klastry w województwie świętokrzyskim w zestawieniu z inteligentnymi specjalizacjami przedstawiają się następująco: Zasobooszczędne budownictwo, przemysł metalowo–odlewniczy, turystyka zdrowotna i prozdrowotna, nowoczesne rolnictwo i przetwórstwo spożywcze, technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) (Powiązanie Kooperacyjne na rzecz Teleinformatyki Net4Work), zrównoważony rozwój energetyczny, branża targowo-kongresowa. Pozostałe branże tj.: medycyna (Klaster Nauka Medycyna i Nowoczesne Technologie), spożywcza (Pomidor z ziemi sandomierskiej), ceramika (Grono Ceramiczne Końskie – Opoczno), kamieniarstwo („Dolina Piaskowca”) oraz wzornictwo użytkowe (Klaster Labdesign – PO RPW 2011) reprezentowane są w regionie przez pojedyncze klastry lub inicjatywy klastrowe.

Dla osiągnięcia wysokiego wzrostu ma jednak znaczenie współpraca między firmami w różnych wymiarach, nie tylko w ramach klastrów – sieci współpracy, związków kooperacyjnych i sojuszy strategicznych firm (również międzynarodowych), stanowiących istotny kanał oddziaływania na perspektywy rozwojowe firm. Jak pokazują badania, na wyniki firm ma również znaczący wpływ współpraca na linii biznes-nauka. Nie do przecenienia są także uwarunkowania społeczne: poziom kapitału społecznego oraz kultura przedsiębiorczości w danym państwie.

Przykładem firm wysokiego wzrostu są centra usług BPO/SSC (z j. angielskiego Business Process Outsourcing i Shared Services Centers)¹⁹, czyli w uproszczeniu outsourcing, a to z kolei oznacza wyzbycie się przez daną firmę jakiejś części swojej działalności, np. usług IT, księgowości, kadr, telemarketingu.

Firmy stosujące model BPO rezygnują z ww. działów w ramach swoich struktur i zakupują je u wyspecjalizowanych zewnętrznych usługodawców, często zlokalizowanych w innych krajach, a wręcz na innych kontynentach. Typowym przykładem kraju słynącego z oferowania usług outsourcingowych są Indie, które mają rozbudowany sektor centrów usług IT obsługujących wiele światowych korporacji. Natomiast SSC oznacza centra usług wspólnych (Shared Services Centers). Są to wydzielone ośrodki

¹⁹ <http://pracanowa.blox.pl/2014/01/Niedawno-8222Rzeczpospolita8221-podala-ze-zadna.html>

usługowe pracujące na zlecenie macierzystej organizacji, którą na ogół jest międzynarodowy koncern posiadający oddziały w wielu państwach. Mamy tu więc do czynienia ze swego rodzaju outsourcingiem w ramach tej samej korporacji X, która decyduje, że zamiast powielać działy IT we wszystkich krajach, stworzy jedno własne centrum IT w Polsce, które będzie obsługiwać wszystkie oddziały firmy X na całym świecie. Różnica w stosunku do BPO polega więc na tym, że firma X nie zdaje się na zewnętrznego dostawcę Y, lecz zamawia pewne usługi w swoim zagranicznym centrum usług. Trend biznesowy BPO/SSC wziął się z dążenia do redukcji kosztów i skłonności do przekazywania obszarów działalności firmy, które nie stanowią jej „core business”, czyli nie są dla niej strategicznie ważne do zewnętrznego podmiotu. Zasadniczo ten model biznesowy, sprawiający, że w Polsce, a w szczególności w województwie świętokrzyskim powstają nowe miejsca pracy, jest pozytywny. Jednak negatywną stroną jest fakt, że usługi dla biznesu rozwijają się tylko w krajach o niskim poziomie płac. Zatem Polska i województwo jest atrakcyjne, jako miejsce centrów usług dzięki niskim płacom i dość elastycznym możliwościom pozbywania się pracowników, którzy nierzadko pracują na zlecenie, a nie na umowę stałą. Im bardziej płace będą wzrastały, tym mniej będziemy atrakcyjni dla centrów usług. Kielce, jako stolica regionu świętokrzyskiego oraz gminy zrzeszone w KOF, to miejsca przyjazne dla biznesu i nowoczesnych usług outsourcingowych, otwarte na innowacje, wspierające przedsiębiorczość, będące gospodarzem wielu ciekawych inicjatyw kulturalnych. Miasto, udostępniając doskonale przygotowane dla usług outsourcingowych powierzchnie biurowe, stanowi alternatywę dla dużych ośrodków, przede wszystkim ze względu na atrakcyjne ceny powierzchni i konkurencyjne koszty wynagrodzeń. Infrastruktura biznesowa, w tym transport publiczny i nowocześnie zmodernizowany system dróg, jest mocną stroną Kielc i ma duże znaczenie dla zrównoważonego rozwoju miasta²⁰.

Tabela 11. Firmy i oferowane usługi outsourcingowe w Kielcach.

Organizacja	Usługi
Call Center Inter Galactica	BPO/SSC
BPO Center Poland	BPO/SSC
Medicover	BPO/SSC
Sanek	BPO/SSC
Altar CC	BPO/SSC
Telbridge	BPO/SSC
Transition Technologies	ITO
Comarch	ITO
Infover	ITO
Albit	ITO
Wirtuale	ITO
Infonetax	ITO
BC&O Polska	ITO
ZETO SA	ITO
Mansourcing	ITO
Nitro Digital	ITO

²⁰ „Focus on Kielce”, styczeń 2017, broszura Fundacji Pro Progressio, www.proprogressio.pl



MJ Systems	ITO
Complex Computers	ITO
PT-I Zubi	ITO
Biomedic Info	ITO
ITCO	ITO
TMF Group	F&A
Biurex	F&A
Business Impel	F&A

Źródło: „Focus on Kielce”, Fundacja Pro Progressio.

3. WNIOSKI

Analizując dane i wyniki badań dotyczące rynku pracy zarówno w Polsce, jak i w województwie świętokrzyskim, eksperci, którzy oceniają zawody, często zwracają uwagę na znaczną ilość barier w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Z punktu widzenia pracodawców najbardziej istotnym problemem jest brak odpowiednich kwalifikacji lub powiązanych z nimi uprawnień.

Na rynku pracy oprócz zdobytego wykształcenia coraz większą rolę zaczynają odgrywać zdobyte uprawnienia i kwalifikacje. Przykładem mogą być kierowcy autobusów i samochodów ciężarowych, od których oprócz prawa jazdy odpowiedniej kategorii wymaga się posiadania dodatkowych kwalifikacji, np. na przewóz osób, czy towarów niebezpiecznych. Podobna sytuacja jest z pielęgniarkami, które tracą prawo do wykonywania zawodu w przypadku pięcioletniej przerwy w praktyce. Odpowiednich dokumentów potwierdzających zdobyte kwalifikacje wymaga się np. od techników elektryków, spawaczy, operatorów maszyn, techników budownictwa.

Celowe byłoby więc organizowanie kursów i szkoleń nadających uprawnienia w tych zawodach, w których wymagane jest potwierdzenie umiejętności zawodowych, a brak takiego potwierdzenia jest istotną przeszkodą w podjęciu zatrudnienia w danym zawodzie. Ważna jest też znajomość języków obcych zazwyczaj wymagana wśród bezrobotnych spedytorów i logistyków.

Posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji to bardzo ważny czynnik decydujący o zatrudnieniu. Problem ich braku może dotyczyć każdego z zawodów. W największym stopniu dotyka jednak absolwentów techników i wyższych uczelni. W podjęciu zatrudnienia w tych grupach bezrobotnych przeszkadzają zazwyczaj braki w praktyce zawodowej i udokumentowanych kwalifikacjach. Tak jest np. w przypadku techników farmaceutycznych, którym do wykonywania zawodu potrzebna jest dwuletnia praktyka. Podobnie jest z inżynierami budownictwa, fryzjerami, inżynierami mechanikami, czy kucharzami.

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w świętokrzyskich urzędach pracy w 2018 roku dominowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. To, że największą grupę bezrobotnych ze względu na posiadane wykształcenie stanowiły osoby legitymujące się dyplomem szkół zasadniczych zawodowych oraz policealnych i średnich zawodowych stanowi pewien paradoks, bo z drugiej strony pracodawcy zgłaszają braki w dostępie do fachowców z różnych dziedzin. **Nasuwa się więc wniosek, że problemem jest jakość kształcenia związana być może z niedostatecznym naciskiem na wykształcenie kluczowych kompetencji związanych z dostosowaniem do oczekiwań pracodawców.**

Wobec powyższego zasadnym jest objęcie wsparciem w pierwszej kolejności szkół, w tym technicznych i wyższych, w których kształcą się w zawodach najbardziej poszukiwanych na świętokrzyskim rynku pracy, jak również szkół, które posiadają niewystarczające zaplecze techniczne niezbędne do praktycznej nauki zawodu, a także szkół, których ukończenie umożliwi uzyskanie odpowiednich kwalifikacji i uprawnień bez dodatkowych egzaminów po ich ukończeniu.

Ponadto mając na uwadze to, że będzie postępował rozwój gospodarki opartej na wiedzy, niezbędne jest także zadbanie o rozwój kształcenia wysokiej jakości specjalistów, których taka gospodarka będzie potrzebowała w stopniu większym niż obecnie. Priorytet dotyczący wsparcia powinien w takim wypadku objąć również kształcenie kadr dla branż stanowiących inteligentne specjalizacje regionu.

Zasadne jest kształcenie kadry specjalizującej się w tzw. „zielonej gospodarce”. „Zielone miejsca pracy” są szansą dla wzrostu zatrudnienia specjalistów z różnych dziedzin, np.: naukowców, architektów, projektantów, inżynierów, przedsiębiorców, urzędników, działaczy społecznych, doradców społecznych, rolników, techników, operatorów itp. Należy także zakładać, że pojawi się konieczność tworzenia miejsc pracy przy modernizacji i unowocześnieniu obecnej infrastruktury energetycznej w województwie i kraju. Zasadnym jest także przygotowanie do zawodów związanych z budownictwem pasywnym. Przewiduje się, że rozwój takiego budownictwa spowoduje wzrost zapotrzebowania na wyspecjalizowanych elektryków, instalatorów, automatyków i elektroników.

Ponadto świętokrzyskie szkoły, uczelnie powinny kształcić w zawodach, które zajmują się wytwarzaniem produktów, czy usług pod kątem podejścia proekologicznego na każdym etapie życia produktu, czy usługi łącznie z jego utylizacją i recyklingiem, ponieważ pogarszający się stan środowiska naturalnego przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy dla ludzi posiadających kwalifikacje pozwalające wykonywać świadczenia związane z redukcją emisji gazów cieplarnianych, ograniczeniem odpadów i zanieczyszczeń oraz ochroną ekosystemów i przywróceniem ich stanu pierwotnego.

W związku z problemem „starzejącego się społeczeństwa” zasadnym byłoby również kształcenie zawodowe ukierunkowane na opiekę medyczną i pielęgnacyjną nad osobami starszymi, kształcenie rehabilitantów, psychologów, dietetyków, diabetologów przygotowanych do pracy z osobami starszymi. Przewidywany dalszy rozwój branży będzie generował na rynku popyt na lekarzy, pielęgniarki, rehabilitantów, kosmetyczki, masażyistów, dietetyków, a także na zawody z sektorów pośrednio związanych z sektorem uzdrowiskowym: handel, turystyka, rozrywka, edukacja.

W celu zapewnienia długookresowego rozwoju gospodarczego, zarówno w gminach Kieleckiego Obszaru Funkcjonalnego oraz rozwoju odnoszącego się także do całego województwa, jak i na terenach pozostałych OSI, a także w celu stałego obniżenia bezrobocia, staje się niezbędne zapewnienie wykształcenia i kwalifikacji z nową perspektywą, w innym wymiarze i z progresywną oraz podwyższoną jakością kształcenia, zwłaszcza zawodowego. Po transformacji ustrojowej, po przeprowadzonych reformach szkolnictwa doprowadzono do znacznego obniżenia znaczenia edukacji zawodowej z jej dużą marginalizacją i brakiem nowatorskiej oferty w zakresie kształcenia profesjonalnego i kształcenia ustawicznego. Praktyka gospodarcza pokazuje, że wartość dodaną dla gospodarki tworzą wysokiej klasy specjaliści o wysokim poziomie kompetencji i kwalifikacji, które zdobywa się nie tylko w teorii, ale przede wszystkim nabywa w procesie praktyki. Stąd bardzo istotnym elementem o kluczowym znaczeniu ma jakość kształcenia praktycznego, odpowiedniego przygotowania do wykonywania zawodu oraz dostosowanie kierunków kształcenia do zmieniających się potrzeb i warunków rynkowych. Główną potrzebą i zaleceniem jest kształcenie we wszystkich kierunkach i zawodach, które zostały określone i zidentyfikowane, jako zawody deficytowe.

Badania także pokazują jednoznacznie na wagę przedsiębiorstw wysokiego wzrostu, które przyczyniają się ponadprzeciętnie do tworzenia nowych miejsc pracy, wzrostu konkurencyjności i innowacyjności gospodarek, a w konsekwencji do wzrostu gospodarczego.

Ogromną rolę we wzroście konkurencyjności przedsiębiorstw i wspieraniu rozwoju gospodarczego pełnią klastry i inicjatywy klastrowe. Wynika to przede wszystkim z przewartościowania i przypisania większego znaczenia klastrom niż pojedynczym firmom, co wpływa na wzrost konkurencyjności całego sektora lub grup przedsiębiorstw w danym regionie. Należy spodziewać się, że wspieranie tworzenia klastrów przyczyni się do wzmacniania współpracy jego uczestników w celu realizacji wspólnych projektów finansowanych ze środków własnych, funduszy krajowych, zagranicznych oraz europejskich, przeznaczonych w szczególności na: badania naukowe, wspólne projekty inwestycyjne, działania związane z rozwojem nowoczesnych technologii, a także promocję marki klastra, jego produktów i usług, a to przyczyni się wydatnie do wzmocnienia i rozwoju gospodarki regionu.

Podobnie, jak w przypadku przedsiębiorstw wysokiego wzrostu, tworzenie i współpraca w ramach klastrów może mieć znaczny i pozytywny wpływ na regionalny rynek pracy, wpływając na zapotrzebowanie i tworzenie nowych miejsc pracy dla wysokokwalifikowanej kadry województwa. Przypuszcza się, że zwiększy się zapotrzebowanie na takie osoby o ponadprzeciętnych kwalifikacjach i doświadczeniu.

Reasumując, wzrost gospodarczy regionu zapewnia dbałość o rozwój kształcenia w zawodach deficytowych, podnoszenie jakości wykształcenia, zapewnienie odpowiedniej praktyki dla specjalistów, a także położenie nacisku na tworzenie i dobre warunki rozwoju przedsiębiorstw wysokiego wzrostu, najlepiej stowarzyszonych w klastrach lub tworzących inicjatywy klastrowe.

4. SPIS TABEL

Tabela 1. Liczba ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2015, 2016 i 2017 r.	10
Tabela 2. Liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w województwie świętokrzyskim ogółem w latach 2015-2017.	11
Tabela 3. Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w województwie świętokrzyskim ogółem w 2015, 2016, 2017 roku.	12
Tabela 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia wyższego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.	12
Tabela 5. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia policealnego i średniego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.	13
Tabela 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia średniego ogólnokształcącego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.	14
Tabela 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia zasadniczego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.	14
Tabela 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia gimnazjalnego i poniżej w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2017.	15
Tabela 9. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych według wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2017.	16
Tabela 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2017.	17
Tabela 11. Firmy i oferowane usługi outsourcingowe.	26

5. BIBLIOGRAFIA

1. Stam E., 2005. The geography of gazelles in The Netherlands, Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie, Vol. 96(1), s. 121-127.
2. Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Analiza dotycząca poziomu szkolnictwa zawodowego na terenie województwa świętokrzyskiego”, Kielce, 2015 r.
3. Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do roku 2020”, Kielce, 2013 r.
4. Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: „Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020”, Kielce 2014 r.
5. Wojewódzki Urząd Pracy: „Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2017 roku”, Kielce, 2018 r.
6. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach: „Informacja o poziomie bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2017 r.”, Kielce, 2018 r.
7. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie: „Barometr Zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w Polsce”, Kraków, 2017 r.
8. „Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu w Polsce”, Raport przygotowany przez Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, PARP, Warszawa, 2014 r.
9. Buczyńska G., Frączek D., Kryjom P. „Raport z inwentaryzacji klastrów w Polsce w 2015 r.”, Warszawa, 2016 r.
10. „Focus on Kielce”, styczeń 2017, broszura Fundacji Pro Progressio, www.proprogressio.pl
11. Stam, E., 2008. Entrepreneurship and Innovation Policy. In: Nooteboom, B. and Stam, E. (eds). Micro-Foundations for Innovation Policy. Amsterdam / Chicago: Amsterdam University Press / Chicago University Press. pp. 135-172.
12. Stam, E., Bosma, N., Van Witteloostuijn, A., De Jong, J., Bogaert, S., Edwards, N. & Jaspers, F., 2012. Ambitious Entrepreneurship. A review of the academic literature and new directions for public policy. The Hague: Advisory Council for Science and Technology Policy (AWT).
13. Stam E., Garnsey E. 2008. Entrepreneurship in the Knowledge Economy.

6. STRONY INTERNETOWE

<http://pracanowa.blox.pl/2014/01/Niedawno-8222Rzeczpospolita8221-podala-ze-zadna.html>
https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/Umowa_Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf
https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/Umowa_Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf
https://www.mr.gov.pl/media/3269/KT_Swietokrzyskie_14112014.pdf
<https://www.wrota-swietokrzyskie.pl/klastry> dostęp dn. 17.12.2018 r.
<http://pracanowa.blox.pl/2014/01/Niedawno-8222Rzeczpospolita8221-podala-ze-zadna.html>

Sporządziła: Ewa Eljasz
Kielce, dn. 19.12.2018 r.

