



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 2019

Odział do Spraw
Programowania
Strategicznego i Analiz
Departament Inwestycji
i Rozwoju
Urząd Marszałkowski
Województwa
Świętokrzyskiego



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.....	5
OCENA ZAPOTRZEBOWANIA RYNKU PRACY NA OKREŚLONE ZAWODY I WYKSZTAŁCENIE W OKREŚLONYCH BRANŻACH Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORÓW SZYBKIEGO WZROSTU I INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA.....	10
WNIOSKI.....	30
SPIS TABEL.....	34
BIBLIOGRAFIA.....	
.....	35



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 innowację, 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;

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

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 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 kluczowych kompetencji, takich jak: umiejętność komunikowania się (w języku ojczystym oraz

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

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.

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

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 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

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

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.



- 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 w sektorze edukacji jest niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, nierówność

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



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 perspektywicznym 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 2018 r. Świętokrzyskie zamieszkiwało 1 241,5 (w 2017 r. 1 247,7) tys. osób. W odniesieniu do roku 2017 mniej o 6 186 osób (1 247 732 osoby w 2017 r.; w 2017 r. było mniej o 5 200 mieszkańców) osób. Najwięcej osób zamieszkuje w powiecie kieleckim (210 694 osoby; w 2017 r. 210 102 osoby), a najmniej w kazimierskim (33 851, w 2017 r. 34 049 osób) i pińczowskim (39 271, w 2017 r. 39 497). Wzrost liczby ludności dało się zaobserwować jedynie w powiecie kieleckim, który w 2018 roku zamieszkiwany był przez 210 694, czyli o 592 osoby więcej niż w 2017 r. (210 102 osoby).

Tabela 1. Liczba ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2015, 2016, 2017 i 2018 r.

Nazwa	Stan ludności ogółem			
	2015	2016	2017	2018
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	38 437 239	38 432 992	38 433 558	38 411 148
ŚWIĘTOKRZYSKIE	1 257 179	1 252 900	1 247 732	1 241 546
Powiat buski	73 068	72 779	72 323	72 058
Powiat jędrzejowski	87 141	86 886	86 560	86 076
Powiat kazimierski	34 449	34 273	34 049	33 851
Powiat kielecki	208 526	208 977	210 102	210 694
Powiat konecki	82 336	81 902	81 315	80 648
Powiat opatowski	53 821	53 361	53 028	52 577
Powiat ostrowiecki	112 417	111 984	111 111	110 127
Powiat pińczowski	40 081	39 838	39 497	39 271
Powiat sandomierski	79 266	78 858	78 405	77 773
Powiat skarżyski	77 039	76 384	75 673	74 817
Powiat starachowicki	92 032	91 449	90 888	90 377
Powiat staszowski	73 036	72 797	72 456	72 167
Powiat włoszczowski	45 921	45 708	45 521	45 336
Powiat m. Kielce	198 046	197 704	196 804	195 774

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Kolejnym ważnym czynnikiem, na który należy zwrócić uwagę jest liczba bezrobotnych zarejestrowanych na terenie województwa świętokrzyskiego. Na koniec grudnia 2018 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie świętokrzyskim wyniosła 44 118 (na koniec 2017 r. 46 570) osób i była wyższa o 3,1% (o 1 338 osób) niż w poprzednim miesiącu oraz mniejsza o 5,3% (o 2 452 osoby) niż w roku 2017. W 2018 roku najwięcej osób zarejestrowanych, jako bezrobotne zamieszkiwało powiat kielecki (7 957 osób, w 2017 r. 8 208 osób), a najmniej powiat pińczowski (1 127 osób, w 2017 r. 1 327 osób). Należy zaznaczyć, że prawie we wszystkich powiatach województwa świętokrzyskiego liczba osób zarejestrowanych, jako bezrobotne spadła w porównaniu do roku 2017 (oprócz powiatu skarżyskiego).

Tabela 2. Liczba osób zarejestrowanych, jako bezrobotne w województwie świętokrzyskim ogółem w latach 2015-2018.

Nazwa	Liczba osób bezrobotnych ogółem			
	2015	2016	2017	2018
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	1 563 339	1 335 155	1 081 746	968 888
ŚWIĘTOKRZYSKIE	66 131	57 126	46 570	44 118
Powiat buski	2 581	2 028	1 651	1 390
Powiat jędrzejowski	4 238	3 481	2 629	2 471
Powiat kazimierski	1 746	1 586	1 312	1 222
Powiat kielecki	11 177	9 925	8 208	7 957
Powiat konecki	5 244	4 216	3 507	3 405
Powiat opatowski	4 681	3 857	3 247	3 139
Powiat ostrowiecki	6 836	5 525	4 708	4 311
Powiat pińczowski	1 508	1 327	1 139	1 127
Powiat sandomierski	3 229	3 140	2 716	2 471
Powiat skarżyski	5 808	4 964	3 811	3 901
Powiat starachowicki	4 815	4 106	3 524	3 135
Powiat staszowski	3 051	2 890	2 339	2 265
Powiat włoszczowski	1 839	1 755	1 430	1 300
Powiat m. Kielce	9 378	8 326	6 349	6 024

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Na koniec 2018 roku największym udziałem osób zarejestrowanych, jako bezrobotne w ludności w wieku produkcyjnym na terenie świętokrzyskiego, zamieszkiwało powiat opatowski – 9,8% (w 2017 r. 10,0%) oraz powiat skarżyski – 8,7% (w 2017 r. 8,3%). Natomiast najmniejszym udziałem takich osób

charakteryzowały się powiaty buski – 3,2% (w 2017 r. 3,8%) i włoszczowski – 4,7% (w 2017 r. pińczowski – 4,8%).

Tabela 3. Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w województwie świętokrzyskim ogółem w latach 2015-2018.

Nazwa	Liczba osób bezrobotnych ogółem			
	2015	2016	2017	2018
	[%]	[%]	[%]	[%]
POLSKA	6,5	5,6	4,6	4,2
ŚWIĘTOKRZYSKIE	8,5	7,4	6,1	5,9
Powiat buski	5,8	4,6	3,8	3,2
Powiat jędrzejowski	7,9	6,6	5,0	4,8
Powiat kazimierski	8,1	7,4	6,2	5,9
Powiat kielecki	8,3	7,4	6,1	6,0
Powiat konecki	10,3	8,4	7,1	7,0
Powiat opatowski	14,0	11,7	10,0	9,8
Powiat ostrowiecki	9,8	8,0	7,0	6,6
Powiat pińczowski	6,1	5,4	4,8	4,8
Powiat sandomierski	6,6	6,5	5,7	5,2
Powiat skarżyski	12,2	10,7	8,3	8,7
Powiat starachowicki	8,5	7,4	6,4	5,8
Powiat staszowski	6,7	6,4	5,2	5,1
Powiat włoszczowski	6,5	6,3	5,2	4,7
Powiat m. Kielce	7,7	7,0	5,4	5,3

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Analizując lata 2015-2018 pod względem wykształcenia osób bezrobotnych w regionie świętokrzyskim można zauważyć, że największa liczba bezrobotnych posiadających wykształcenie wyższe zamieszkiwała miasto Kielce – 1 733 (w 2017 r. 1 770) osób oraz powiat kielecki – 1 442 (w 2017 r. 1 420) osób. Natomiast najmniej bezrobotnych z wykształceniem wyższym zarejestrowano w powiatach kazimierskim – 107 (podobnie, jak w 2017 r.) osób, pińczowskim – 195 (w 2017 r. 168) 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 2015-2018.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem wyższym			
	2015	2016	2017	2017
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	200 245	177 559	149 491	136 492
ŚWIĘTOKRZYSKIE	10 449	9 299	7 813	7 519
Powiat buski	375	301	257	200
Powiat jędrzejowski	698	594	475	423
Powiat kazimierski	163	153	107	107
Powiat kielecki	1 663	1 653	1 420	1 442
Powiat konecki	683	560	482	481
Powiat opatowski	444	339	303	285
Powiat ostrowiecki	933	821	686	640
Powiat pińczowski	243	201	168	195
Powiat sandomierski	586	529	449	417
Powiat skarżyski	807	724	594	596
Powiat starachowicki	653	550	478	425
Powiat staszowski	512	468	396	350
Powiat włoszczowski	357	267	228	225
Powiat m. Kielce	2 332	2 139	1 770	1 733

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Tabela 5. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia policealnego i średniego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym			
	2015	2016	2017	2018
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	340 799	289 313	234 599	212 854
ŚWIĘTOKRZYSKIE	16 643	14 075	11 502	10 945
Powiat buski	678	517	420	366
Powiat jędrzejowski	1 149	957	725	690
Powiat kazimierski	566	514	428	404
Powiat kielecki	2 862	2 498	2 165	2 080
Powiat konecki	1 315	1 084	906	882
Powiat opatowski	917	728	594	583
Powiat ostrowiecki	1 667	1 251	1 115	1 036
Powiat pińczowski	442	366	297	315

Powiat sandomierski	823	790	653	591
Powiat skarżyski	1 590	1 337	1 048	1 036
Powiat starachowicki	1 139	942	785	726
Powiat staszowski	722	676	519	524
Powiat włoszczowski	469	443	365	341
Powiat m. Kielce	2 304	1 972	1 482	1 371

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Najwięcej bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym było zarejestrowanych w powiecie kieleckim (808, w 2017 r. 807 osób) i m. Kielce (632, w 2017 r. 672), a najmniej w powiecie buskim (121 osób) i kazimierskim (137 osób). Natomiast najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym zamieszkiwało powiat kielecki – 2 079 (w 2017 r. 2 183 osoby), a najmniej w powiecie pińczowskim – 267 (w 2017 r. 316 osób).

Tabela 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia średniego ogólnokształcącego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym			
	2015	2016	2017	2018
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	164 558	140 870	117 266	109 113
ŚWIĘTOKRZYSKIE	7 084	6 135	5 003	4 908
Powiat buski	260	198	155	121
Powiat jędrzejowski	426	313	234	250
Powiat kazimierski	207	175	146	137
Powiat kielecki	1 088	991	807	808
Powiat konecki	505	423	347	364
Powiat opatowski	619	507	438	446
Powiat ostrowiecki	749	644	536	548
Powiat pińczowski	186	161	142	150
Powiat sandomierski	332	317	310	273
Powiat skarżyski	598	500	434	450
Powiat starachowicki	523	428	375	310
Powiat staszowski	353	337	250	265
Powiat włoszczowski	216	191	157	154
Powiat m. Kielce	1 022	950	672	632

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Tabela 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia zasadniczego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym			
	2015	2016	2017	2018
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	424 924	355 501	281 679	248 495
ŚWIĘTOKRZYSKIE	18 221	15 663	12 668	11 836
Powiat buski	776	588	469	407
Powiat jędrzejowski	1 095	884	665	626
Powiat kazimierski	423	372	310	278
Powiat kielecki	3 106	2 652	2 183	2 079
Powiat konecki	1 514	1 248	1 079	984
Powiat opatowski	1 626	1 387	1 117	1 071
Powiat ostrowiecki	1 900	1 479	1 265	1 117
Powiat pińczowski	380	360	316	267
Powiat sandomierski	856	868	709	675
Powiat skarżyski	1 682	1 472	1 069	1 102
Powiat starachowicki	1 474	1 243	1 109	976
Powiat staszowski	944	880	726	697
Powiat włoszczowski	438	454	351	316
Powiat m. Kielce	2 007	1 776	1 300	1 241

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Natomiast jeśli chodzi o bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, to największą liczbą tych osób charakteryzował się powiat kielecki (1 548, w 2017 r. 1 6733 osoby), a najmniejszą liczbą takich osób powiat pińczowski (200, w 2017 r. 216 osób).

Tabela 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia gimnazjalnego i poniżej w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.

Nazwa	Liczba osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej			
	2015	2016	2017	2018
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	432 813	371 912	298 711	261 934
ŚWIĘTOKRZYSKIE	13 734	11 954	9 584	8 910
Powiat buski	492	424	350	296
Powiat jędrzejowski	870	733	530	482
Powiat kazimierski	387	372	321	296

Powiat kielecki	2 458	2 131	1 633	1 548
Powiat konecki	1 227	901	693	694
Powiat opatowski	1 075	896	795	754
Powiat ostrowiecki	1 587	1 330	1 106	970
Powiat pińczowski	257	239	216	200
Powiat sandomierski	632	636	595	515
Powiat skarżyski	1 131	931	666	717
Powiat starachowicki	1 026	943	777	698
Powiat staszowski	520	529	448	429
Powiat włoszczowski	359	400	329	264
Powiat m. Kielce	1 713	1 489	1 125	1 047

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

W 2018 roku wśród osób bezrobotnych w regionie świętokrzyskim najniższy odsetek stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, natomiast w roku poprzednim 2017 - wyższym. Wskaźnik ten wyniósł 11,1% i w stosunku do roku 2017 znacznie się zmniejszył (w 2017 r. 24,7%). Natomiast, jeśli chodzi o bezrobotnych posiadających wykształcenie policealne lub średnie zawodowe to odsetek takich osób zarejestrowanych, jako bezrobotne kształtował się na poziomie 24,8% (w 2017 r. 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 2017 (w przypadku osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 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 2018 rok. W 2017 roku osoby te stanowiły 27,2% zarejestrowanych bezrobotnych, a w 2018 r. 26,8%. Spadek ten wyniósł zatem 0,4 p. p.

Analizując sytuację w poszczególnych świętokrzyskich powiatach widać, że największy odsetek osób z wykształceniem wyższym, zarejestrowanych, jako osoby bezrobotne, zamieszkiwał m. Kielce – 28,8% (w 2017 r. 27,9%, w 2016 r. 25,7%). Najmniej takich bezrobotnych było mieszkańcami powiatu kazimierskiego 8,8% (w 2017 r. 8,2%, w 2016 r. 9,6%) i opatowskiego – 9,1% (w 2017 r. 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 – 33,1% (w 2017 r. 32,6%, w 2016 r. 32,4%), a najmniejszy powiatu opatowskiego – 18,6% (w 2017 r. 18,3%, w 2016 r. 18,9%). Natomiast największy odsetek osób bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe zamieszkiwał powiat opatowski – 34,1% (w 2017 r. 34,4%, w 2016 r. 36,0%), a najmniejszy m. Kielce – 20,6% (w 2017 r. 20,5%, w 2016 r. 21,3%).

Tabela 9. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych według wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2018.

Nazwa	Wyższe				Średni ogólnokształcące				Zasadnicze zawodowe			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
POLSKA	12,8	13,3	13,8	14,1	21,8	21,7	21,7	11,3	27,2	26,6	26,0	25,6
ŚWIĘTOKRZYSKIE	15,8	16,3	16,8	17,0	25,2	24,6	24,7	11,1	27,6	27,4	27,2	26,8
Powiat buski	14,5	14,8	15,6	14,4	26,3	25,5	25,4	8,7	30,1	29,0	28,4	29,3
Powiat jędrzejowski	16,5	17,1	18,1	17,1	27,1	27,5	27,6	10,1	25,8	25,4	25,3	25,3
Powiat kazimierski	9,3	9,6	8,2	8,8	32,4	32,4	32,6	11,2	24,2	23,5	23,6	22,7
Powiat kielecki	14,9	16,7	17,3	18,1	25,6	25,2	26,4	10,2	27,8	26,7	26,6	26,1
Powiat konecki	13,0	13,3	13,7	14,1	25,1	25,7	25,8	10,7	28,9	29,6	30,8	28,9
Powiat opatowski	9,5	8,8	9,3	9,1	19,6	18,9	18,3	14,2	34,7	36,0	34,4	34,1
Powiat ostrowiecki	13,6	14,9	14,6	14,8	24,4	22,6	23,7	12,7	27,8	26,8	26,9	25,9
Powiat pińczowski	16,1	15,1	14,7	17,3	29,3	27,6	26,1	13,3	25,2	27,1	27,7	23,7
Powiat sandomierski	18,1	16,8	16,5	16,9	25,5	25,2	24,0	11,0	26,5	27,6	26,1	27,3
Powiat skarżyski	13,9	14,6	15,6	15,3	27,4	26,9	27,5	11,5	29,0	29,7	28,1	28,2
Powiat starachowicki	13,6	13,4	13,6	13,6	23,7	22,9	22,3	9,9	30,6	30,3	31,5	31,1
Powiat staszowski	16,8	16,2	16,9	15,5	23,7	23,4	22,2	11,7	30,9	30,4	31,0	30,8
Powiat włoszczowski	19,4	15,2	15,9	17,3	25,5	25,2	25,5	11,8	23,8	25,9	24,5	24,3
Powiat m. Kielce	24,9	25,7	27,9	28,8	24,6	23,7	23,3	10,5	21,4	21,3	20,5	20,6

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Na koniec 2018 roku stopa bezrobocia w regionie świętokrzyskim wyniosła 8,3% (w 2017 r. 8,8%, w 2016 r. 10,8%) i była niższa niż w 2017 roku o 0,5 p. p. Najniższą stopą bezrobocia w województwie świętokrzyskim charakteryzował się powiat buski. Wskaźnik ten na jego terenie wyniósł 3,9% (w 2017 r. 4,6%, w 2016 r. 5,6%). Natomiast najwyższa stopa bezrobocia została zanotowana w powiatach skarżyskim – 15,7% (w 2017 r. 15,6%, w 2016 r. 19,6%) oraz opatowskim, gdzie wskaźnik osiągnął poziom 13,6% (w 2017 r. 14,2%, w 2016 r. 16,5%).

Tabela 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.

Nazwa	Stopa bezrobocia rejestrowanego ogółem			
	2015	2016	2017	2018
	[%]	[%]	[%]	[%]
POLSKA	9,7	8,2	6,6	5,8
ŚWIĘTOKRZYSKIE	12,5	10,8	8,8	8,3

Powiat buski	7,1	5,6	4,6	3,9
Powiat jędrzejowski	11,9	10,0	7,6	7,1
Powiat kazimierski	10,5	9,6	8,1	7,5
Powiat kielecki	15,3	13,6	11,3	10,7
Powiat konecki	17,2	14,0	11,9	11,6
Powiat opatowski	19,5	16,5	14,2	13,6
Powiat ostrowiecki	17,6	14,6	12,3	11,7
Powiat pińczowski	8,7	7,6	6,7	6,6
Powiat sandomierski	8,9	8,6	7,5	6,9
Powiat skarżyski	22,5	19,6	15,6	15,7
Powiat starachowicki	12,7	10,6	9,0	8,0
Powiat staszowski	9,6	9,2	7,5	7,2
Powiat włoszczowski	9,0	8,5	6,9	6,4
Powiat m. Kielce	8,8	7,6	5,8	5,5

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych

Na koniec grudnia 2018 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie świętokrzyskim wyniosła 44 118 (w 2017 r. 46 570) osób i była wyższa o 3,1% (o 1 338 osób, w 2017 r. o 1 066 osób) niż w poprzednim miesiącu oraz mniejsza o 5,3% (o 2 452 osoby, w 2017 r. o 10 556 osób) niż na koniec roku 2017. Kobiety stanowiły 52,7% (w 2017 r. 52,0%, w 2016 r. 50,7%) (23 233 osoby, w 2017 r. 24.225 osób) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, zaś bezrobotni bez prawa do zasiłku stanowili 83,3% - 36 738 osób (w 2017 r. 83,9% - 39.073 osoby).

Stopa bezrobocia na koniec grudnia 2018 roku ukształtowała się w województwie na poziomie 8,3% (w 2017 r. 8,8%), a w kraju wyniosła 5,8% (w 2017 r. 6,6%), co oznacza wzrost o 0,2 punktu procentowego w porównaniu do poprzedniego miesiąca w województwie (w kraju odnotowano wzrost wskaźnika o 0,1 p. p.). W skali roku stopa bezrobocia obniżyła się w województwie o 0,5 p. p. (w kraju o 0,8 p. p.).

W końcu października 2019 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 40,2 tys. osób i była mniejsza o 1,3% (o 0,5 tys. osób) niż przed miesiącem oraz o 4,2% (o 1,8 tys. osób) niż rok wcześniej. Kobiety stanowiły 54,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, tj. o 0,4 p. proc. więcej niż przed rokiem.

Stopa bezrobocia rejestrowanego osiągnęła poziom 7,6%, kształtując się niżej niż przed rokiem (7,9%). W kraju stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,0% wobec 5,1% przed miesiącem i 5,7% przed rokiem. Województwo świętokrzyskie należy do grupy województw o wysokiej stopie bezrobocia. Na koniec października 2019 r. najniższą wartość wskaźnika odnotowano w województwie wielkopolskim

(2,8%), natomiast w równie trudnej lub w jeszcze trudniejszej sytuacji niż świętokrzyskie pozostawały województwa podkarpackie (7,6%) oraz warmińsko-mazurskie (8,6%).

Zgodnie z najnowszymi danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, stopa bezrobocia na koniec października 2019 roku ukształtowała się w województwie na poziomie 7,6% (w 2018 r. 7,9%), a w kraju wyniosła 5,0% (w 2018 r. 5,7%), w porównaniu do poprzedniego miesiąca w województwie, jak i w kraju odnotowano spadek o 0,1 p. p. W skali roku stopa bezrobocia obniżyła się w województwie o 0,3 p. p. (w kraju o 0,7 p. p.).

W końcu października 2019 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 40,2 tys. osób (w 2018 r. 41,95 tys. osób) i była mniejsza o 1,3% (o 529 osób) niż przed miesiącem oraz o 4,2% (o 1 774 osoby) niż rok wcześniej. Kobiety stanowiły 54,1% (w 2018 r. 53,7%) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, tj. o 0,4 p. proc. więcej niż przed rokiem.

W końcu grudnia 2018 roku w rejestrach bezrobotnych pozostawało 10 255 osób bez doświadczenia zawodowego (23,2% ogółu; w 2017 r. 28,5% ogółu), tzn. dotychczas niepracujących lub wykonujących zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub prowadzących działalność gospodarczą przez łączny okres poniżej 6 miesięcy. Udział kobiet wyniósł 57,2% (5 867). W porównaniu do grudnia 2017 roku populacja ta zmniejszyła się o 949 osób, tj. o 8,5%. W 2018 roku zarejestrowane było 19 931 osób, tj. 26,6% napływu, w tym 10 122 kobiety - 50,8% ogółu. Pracę podjęło 8 275 bezrobotnych osób.

Według danych świętokrzyskich urzędów pracy negatywną cechą w strukturze bezrobocia w regionie pozostaje wysoki odsetek ludzi młodych do 30 roku życia. Na koniec października 2019 roku w rejestrach pozostawały 11 282 osoby do 30 roku życia, czyli 28,1% ogółu bezrobotnych, w tym 6 655 kobiet (59,0%). W porównaniu do października 2018 roku populacja ta zmniejszyła się o 798 osób (o 6,6%), a udział obniżył się o 0,7 p. p. Niekorzystna sytuacja została odnotowana także w wieku mobilnym 18-44 lata - 66,6%.

Charakterystyczny jest niski poziom wykształcenia bezrobotnych w regionie⁹. Na koniec 2018 r. wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało 11 836 (w 2017 r. - 12 668 osób), czyli 26,8% (w 2017 r. 27,2%). Natomiast wykształcenie gimnazjalne i niższe – 8 810 (w 2017 r. - 9 584), czyli 20,2% (w 2017 r. 20,6%). Łącznie te dwie grupy stanowiły 45,0% ogółu bezrobotnych (wobec 47,8% na koniec grudnia 2017 r.). Jeśli chodzi o bezrobotnych posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe, to na koniec 2018 r. było 10 945, tj. 24,8% ogółu bezrobotnych. Liczba bezrobotnych posiadających tego rodzaju wykształcenie była mniejsza niż w 2017 r., kiedy to wynosiła 11 502 osoby, co wtedy stanowiło 24,7%

⁹ Wojewódzki Urząd Pracy: „Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie świętokrzyskim w październiku 2018 roku”, Kielce, listopad 2019 r.

ogółu. Biorąc pod uwagę bezrobotnych posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące, to w 2018 roku liczba ich wyniosła 4 908 (w 2017 r. 5 003), co stanowiło 11,1% (w 2017 r. 10,7%) ogółu zarejestrowanych, natomiast liczba osób bezrobotnych legitymujących się dyplomami uczelni wyższych wyniosła 7 519 (w 2017 r. 7 813) osób, co stanowiło 17,0% (w 2017 r. 16,8%) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Podsumowując, w 2018 roku, podobnie, jak w 2017 roku, odnotowano zmniejszenie liczby bezrobotnych we wszystkich grupach według poziomu wykształcenia. długotrwałe pozostawanie bez pracy (pow. 12 m-cy) - 39,0% i wysoki udział bezrobotnych bez stażu pracy - 15,4% ogółu.

Jeżeli chodzi o trwałość bezrobocia, to największym udziałem wśród osób bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24,9%; w 2017 r. 29,2%). Wysoki był też udział bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego - 22,6% i udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia, który wynosił 25,0%.

Charakterystyczne także było w województwie świętokrzyskim terytorialne zróżnicowanie natężenia bezrobocia. Na koniec października 2019 roku: najniższą stopę bezrobocia posiadały powiaty: buski - 3,2%, m. Kielce - 4,8%, pińczowski - 6,1%, staszowski - 6,2% oraz włoszczowski - 6,3%; najwyższą powiaty: skarżyski - 13,9%, opatowski - 12,0%, ostrowiecki - 10,5%, konecki - 10,4% i kielecki - 10,2%.

Zróżnicowanie udziału bezrobotnych z prawem do zasiłku w powiatach, najniższe w: kazimierskim - 5,9%, pińczowskim - 7,5%, sandomierskim - 7,9% i jędrzejowskim - 8,6%, a najwyższe w: koneckim - 30,0%, kieleckim - 21,2%, ostrowieckim - 19,6% i skarżyskim - 18,3%.

Cechą charakterystyczną w regionie było utrzymujące się wyższe bezrobocie na wsi niż w mieście. Udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi wynosił 56,6% ogółu zarejestrowanych. Udział kobiet wśród bezrobotnych wyniósł 54,1%. Z ogółu zarejestrowanych kobiet - 43,8% pozostawało bez pracy ponad rok. Analogiczny odsetek dla mężczyzn wyniósł - 33,2%.

W październiku 2019 roku do urzędów pracy zgłoszono 1 754 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W porównaniu do września 2019 roku to o 684 (o 28,1%) mniej i o 610 mniej (o 25,8%) w odniesieniu do października 2018 r. W okresie 10 miesięcy 2019 roku pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 26 464 wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej, tj. o 5 336 mniej (16,8%) w porównaniu do 10 miesięcy 2018 roku. Największą ilość wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej pracodawcy zgłosili w m. Kielce – 4 606 ofert oraz w powiatach: kieleckim - 3 480, starachowickim - 3 376, ostrowieckim – 2 904, koneckim – 1 979 i skarżyskim – 1 869, a najmniej w: kazimierskim - 383 i pińczowskim - 472.

Największą liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej proponowano w okresie 10 miesięcy 2019 r.:¹⁰

- A) robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom** – 6 264 oferty (23,7%), w tym dla: robotników budowlanych robót stanu surowego, robotników budowlanych robót wykończeniowych, malarzy – 2 065 ofert, robotników w przetwórstwie spożywczym i pokrewnych – 1 396, formierzy odlewniczych, spawaczy, blacharzy, monterów konstrukcji metalowych i pokrewnych - 966, kowali, ślusarzy i pokrewnych - 523, mechaników maszyn i urządzeń - 449, elektryków budowlanych oraz elektromechaników i elektromonterów - 320;
- B) pracownikom usług i sprzedawcom** – 5 694 oferty (21,5%), w tym dla: pracowników sprzedaży w sklepach – 1 683 oferty, gospodarzy obiektów – 1 631, kucharzy - 527, fryzjerów, kosmetyczek i pokrewnych - 431, kelnerów i barmanów - 325, innych pracowników sprzedaży i pokrewnych - 308, pracowników usług ochrony - 242, kasjerów i sprzedawców biletów - 234 oraz opiekunów dziecięcych i asystentów nauczycieli - 180;
- C) pracownikom wykonującym prace proste** – 4 628 ofert (17,5%), w tym dla: robotników przy pracach prostych w przemyśle – 1 823 oferty, robotników wykonujących prace proste w górnictwie i budownictwie - 932, pomocy i sprzątaczek domowych, biurowych, hotelowych - 558, inni pracownicy wykonujący prace proste - 533;
- D) pracowników biurowych** – 3 610 ofert (13,6%), w tym dla: pracowników obsługi biurowej - 1 628 ofert, pracowników do spraw ewidencji materiałowej i transportu - 1 160, pracowników do spraw finansowo - statystycznych - 282, pracowników do spraw informowania klientów - 225, pozostałych pracowników obsługi biura - 143 oraz sekretarek - 130;
- E) operatorów i monterów maszyn i urządzeń** – 2 569 ofert (9,7%), w tym dla: operatorów pojazdów wolnobieżnych - 381 ofert, kierowców samochodów osobowych, dostawczych i motocykli - 366, kierowców ciężarówek i autobusów - 332, operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych - 298, monterów - 235, operatorów maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru - 231, operatorów maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych oraz operatorów maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych - po 202;

¹⁰ Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach: „Informacja o poziomie bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2018 r.”, Kielce, listopad 2019 r.

- F) techników i średniego personelu** – 2 026 ofert (7,6%), w tym dla: pracowników administracyjnych i sekretarzy wyspecjalizowanych - 355 ofert, agentów i pośredników handlowych - 341, średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii - 238, techników nauk fizycznych, chemicznych i technicznych - 224, średniego personelu do spraw finansowych - 198, innego średniego personelu do spraw zdrowia - 160, średniego personelu w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej - 128;
- G) specjalistów** – 1 396 ofert (5,3%), w tym dla: inżynierów (z wyłączeniem elektrotechnologii) - 199 ofert, innych specjalistów nauczania i wychowania - 161, specjalistów do spraw sprzedaży, marketingu i public relations - 156, nauczycieli szkół podstawowych i specjalistów do spraw wychowania małego dziecka - 132, specjalistów do spraw administracji i zarządzania - 122, innych specjalistów ochrony zdrowia - 85, architektów, geodetów i pokrewnych - 84, bibliotekoznawców, archiwistów i muzealników - 69;
- H) rolników, ogrodników, leśników i rybaków** - 154 oferty (0,6%), w tym dla: rolników produkcji roślinnej - 90 ofert, robotników leśnych i pokrewnych - 41;
- I) przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników** - 123 oferty (0,5%), w tym dla: kierowników w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji - 50 ofert, kierowników do spraw obsługi biznesu i zarządzania - 23.

Ogólnie wolne miejsca pracy przeznaczone dla robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców, pracowników wykonujących prace proste oraz pracowników biurowych - stanowiły 76,3% wszystkich ofert (w 2017 r. 72,8%).

Zróżnicowanie 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 takim 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. Kluczowymi czynnikami wpływającymi na rynek pracy pozostają także: zmiany demograficzne, migracje, liczba podmiotów gospodarki narodowej oraz inwestycje.

Według ogólnopolskiego badania „Barometr zawodów 2019” realizowanego na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w województwie świętokrzyskim wystąpi deficyt takich zawodów, jak:

ZAWODY BUDOWLANE: betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani, robotnicy obróbki drewna i stolarze,

TRANSPORTOWO-SPEDYCYJNE: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowcy autobusów, magazynierzy,

SAMOCHODOWO-MECHANICZNE: mechanicy pojazdów samochodowych, blacharze i lakiernicy samochodowi, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,

BRANŻY MEALOWEJ: spawacze, ślusarze, operatorzy obrabiarek skrawających,

ELEKTROMECHANICZNE: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,

GASTRONOMICZNE I PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO: kucharze, piekarze, szefowie kuchni,

MEDYCZNE: lekarze, pielęgniarki i położne,

BRANŻY USŁUGOWEJ I PRZEMYSŁU LEKKIEGO: fryzjerzy, krawcy i pracownicy produkcji odzieży.

Nadwyżka natomiast będzie dotyczyła takich zawodów, jak: **filozofów, historyków, politologów i kulturoznawców** (nadwyżka będzie miała miejsce w ośmiu powiatach), **ekonomistów** (jest to jedyny zawód, w którym prognozowana jest nadwyżka we wszystkich powiatach), **pedagogów, pracowników biur podróży i organizatorów obsługi turystycznej oraz specjalistów technologii żywności i żywienia** (nadwyżka zawodów wystąpi w dwunastu powiatach), **pracowników administracyjnych i biurowych** (nadwyżka dotyczy dziesięciu powiatów), **specjalistów administracji publicznej** (prognozowana nadwyżka dotyczy ośmiu powiatów).¹¹ **Liczba profesji nadwyżkowych sukcesywnie się zmniejsza** (w prognozie na 2018 rok wystąpiło 11 zawodów, w 2017 - 19 zawodów, a na 2016 - 34 profesje). **W dużym stopniu wynika to z poprawy sytuacji na rynku pracy.** Głównymi powodami występowania nadwyżki poszukujących pracy są: stosunkowo niewielkie zapotrzebowanie na dany zawód, niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz nietrafione wybory edukacyjne (często wybierane są modne i stosunkowo łatwe kierunki kształcenia).

Podobna sytuacja przewidywana jest w 2020 roku, kiedy deficyt i nadwyżka pracowników w branżach i zawodach prawdopodobnie kształtować się będzie, jak w roku 2019¹².

¹¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie: „Barometr Zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w województwie świętokrzyskim”, Kraków, 2018 r.

¹² Barometr zawodów – prognoza na 2020 r., barometrzawodow.pl/pl/swietokrzyskie/prognozy-dla-powiatow/2020/swietokrzyskie.19.....1..13..0.1.1.p_13, dostęp dn. 16.12.2019 r.



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 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

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.

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 osiągnięciu 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 zasadzie

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



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 przewyższania 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

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.

i opisie klastrów. Często również używane są one zamiennie, co stanowi dość poważny błąd merytoryczny. Na potrzeby jednak tego krótkiego opisu przyjęto zamienność 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 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 pożądanymi i poszukiwanymi w województwie oraz mogą przyczynić się w znacznym stopniu do poniesienia poziomu kwalifikowanego personelu regionu. Wprawdzie „Barometr zawodów 2019” 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 kosmetyki 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.

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

¹⁸ www.wrota-swietokrzyskie.pl/klastry dostęp dn. 17.12.2018 r. – dane własne DIIIR na koniec 2019 r.



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 Uzdrowiska 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.

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

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 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 nowoczesnie zmodernizowany system dróg, jest mocną stroną Kielc i ma duże znaczenie dla zrównoważonego rozwoju miasta²⁰.**

Tabela 11. Firmy i oferowane usługi outsourcingowe w Kielcach.

Firmy	Usługi
Albit	IT

²⁰ „Focus on Kielce”, sierpień 2019, broszura Fundacji Pro Progressio, www.proprogressio.pl



Altar Contact Center Sp. z o. o.	IT
APR System	IT
BC&O Polska Sp. z o. o. sp. k.	Outsourcing
Biurex	Outsourcing
BPO Center Poland	Outsourcing
Business Impel Solutions	Outsourcing
Call Center Inter Galactica	Outsourcing
Comarch	IT
Complex Computers Sp. z o. o.	IT
CSK ZETO S. A.	IT
GeNeo	Outsourcing
Infonetax	IT
Infover S. A.	IT
Inwex jednostka innowacyjno-wdrożeniowa	R&D
Iris Telecommunication Poland Sp. z o. o.	IT
Medicover Sp. z o. o.	IT
MJ Systems	IT
Nitro Digital	IT
Onwelo	IT
PT-I "ZUBIX" Sp. z o. o.	IT
Telbridge Sp. z o. o.	Outsourcing
Tele-Promo	Outsourcing
Transition Technologies	IT
Wirtuale	IT

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. Jednym z powodów występowania deficytu pracowników zaliczyć można różnicę między oferowanymi warunkami zatrudnienia przez pracodawców a oczekiwaniami osób poszukujących pracy.

Przyczyny deficytu pracowników na świętokrzyskim rynku pracy, to przede wszystkim: niski poziom wynagrodzeń lub niesatysfakcjonujące wynagrodzenia, możliwość pobierania świadczeń socjalnych na poziomie oferowanych wynagrodzeń, szara strefa, niewystarczające doświadczenie zawodowe, brak umiejętności praktycznych, brak uprawnień zawodowych lub nieaktualne kwalifikacje, brak kompetencji miękkich, długa przerwa w wykonywaniu zawodu, nieatrakcyjne warunki zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, zmianowy system pracy, praca w delegacji), przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na danym stanowisku, szkodliwe bądź trudne warunki pracy (m. in. praca w wysokich lub niskich temperaturach, zapylenie, praca w jednej pozycji przez długi czas, ciężka praca fizyczna, praca na wysokościach, stres), problemy z dojazdem do pracy poza miejscem zamieszkania, zbyt niski poziom wykształcenia, nietrafione wybory edukacyjne bądź niechęć do pracy w wyuczonym zawodzie, brak kształcenia w zawodach, w których osoby będą odchodzić na emeryturę, zbyt wysoki lub zbyt niski wiek kandydatów do pracy.

W prognozie na 2019 rok deficyt pracowników w branży medycznej dotyczyć będzie lekarzy oraz pielęgniarek i położnych. Na brak personelu medycznego wpływa ograniczona liczba specjalistów posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe, jak również fakt, iż część osób w grupie pielęgniarek i położnych to osoby osiągające wiek emerytalny. Jednocześnie brakuje osób młodych chętnych do pracy w tym zawodzie. Na rynku pracy oprócz zdobytego wykształcenia coraz większą rolę zaczynają odgrywać zdobyte uprawnienia i kwalifikacje. Przykładem może być właśnie personel medyczny, wśród którego w rejestrach bezrobotnych pozostają osoby bez aktualnych uprawnień oraz z przeciwwskazaniami zdrowotnymi do dalszego wykonywania zawodu. Dodatkowo nieatrakcyjne warunki finansowe zdecydowanie pogłębiają problem deficytu w branży medycznej, co wpływa na decyzje młodych osób o emigracji zarobkowej (najczęściej do innych krajów UE).

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. Kwestią najbardziej istotną pozostaje poprawa warunków finansowo-płacowych i warunków pracy.

Posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji to bardzo ważny czynnik decydujący o zatrudnieniu. Problem ich braku może dotyczyć każdego z zawodów. W dużym stopniu dotyka to absolwentów w branży motoryzacyjnej borykającej się między innymi z problemami związanymi ze szkolnictwem zawodowym (w szkołach brakuje wystarczającej ilości zajęć praktycznych, a programy nie nadążają za zmianami technologicznymi). Pomimo dużej liczby absolwentów wśród mechaników pojazdów samochodowych oraz blacharzy i lakierników samochodowych, braki kadrowe wynikają z nieodpowiednich umiejętności, które powinny być nabyte w trakcie kształcenia zawodowego. W rejestrach pozostają osoby bez doświadczenia i umiejętności praktycznych, bez znajomości nowych technologii stosowanych w motoryzacji. Dodatkowym elementem utrudniającym znalezienie odpowiednich kandydatów do pracy są nieatrakcyjne wynagrodzenia.

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w świętokrzyskich urzędach pracy w 2019 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 kształci 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 umożliwia 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 wzmocnienia 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 , 2017 r. i 2018 r.....	10
Tabela 2. Liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w województwie świętokrzyskim ogółem w latach 2015-2018.	11
Tabela 3. Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w województwie świętokrzyskim ogółem w 2015, 2016, 2017 i 2018 roku.	12
Tabela 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia wyższego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.	12
Tabela 5. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia policealnego i średniego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.	13
Tabela 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia średniego ogólnokształcącego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.	14
Tabela 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia zasadniczego zawodowego w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.	14
Tabela 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia gimnazjalnego i poniżej w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2018.	15
Tabela 9. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych według wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2018.	16
Tabela 10. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2018.	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 2019 roku”, Kielce, 2019 r.
6. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie: „Barometr Zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w Polsce”, Kraków, 2018 r.
7. „Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu w Polsce”, Raport przygotowany przez Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, PARP, Warszawa, 2014 r.
8. Buczyńska G., Frączek D., Kryjom P. „Raport z inwentaryzacji klastrów w Polsce w 2015 r.”, Warszawa, 2016 r.
9. „Focus on Kielce”, sierpień 2019, broszura Fundacji Pro Progressio, www.proprogressio.pl
10. 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.
11. 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).
12. Stam E., Garnsey E. 2008. Entrepreneurship in the Knowledge Economy.

6. STRONY INTERNETOWE

pracanowa.blox.pl/2014/01/Niedawno-8222Rzeczpospolita8221-podala-ze-zadna.html



[www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/ Umowa Partnerstwa zmieniona 012016.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/Umowa_Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf)

[www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/ Umowa Partnerstwa zmieniona 012016.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/Umowa_Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf)

[www.mr.gov.pl/media/3269/KT Swietokrzyskie 14112014.pdf](http://www.mr.gov.pl/media/3269/KT_Swietokrzyskie_14112014.pdf)

www.wrota-swietokrzyskie.pl/klastry dostęp dn. 17.12.2018 r.

pracanowa.blox.pl/2014/01/Niedawno-8222Rzeczpospolita8221-podala-ze-zadna.html

Sporządziła: Ewa Eljasz

Kielce, dn. 18.12.2019 r.