

**„Analiza zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody i wykształcenie w określonych branżach z uwzględnieniem sektorów szybkiego wzrostu i inteligentnych specjalizacji województwa oraz z wyodrębnieniem danych dotyczących OSI – obszary funkcjonalne miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze oraz w ramach obszaru funkcjonalnego Kielce”**

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

*Kielce, styczeń 2018*

Obserwatorium  
Rozwoju Regionalnego  
Departament Polityki  
Regionalnej  
Urząd Marszałkowski  
Województwa  
Świętokrzyskiego

## Spis treści

WSTĘP.....	3
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 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. Odpowiednie zainwestowanie europejskich środków strukturalnych wymaga dobrej strategii, stąd przygotowanie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020 było trudnym i wielomiesięcznym procesem prac nad jego zapisami. Ze względu na swoją wagę, dokument ten był przedmiotem szerokich konsultacji społecznych, spotkań grup roboczych oraz eksperckich, a w finalnym etapie, najważniejszych negocjacji z Komisją Europejską. 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 wzmocnienie przewagi konkurencyjnej Województwa Świętokrzyskiego poprzez pobudzanie jego potencjału rozwojowego i wzrostu gospodarczego oraz podnoszenie poziomu życia mieszkańców regionu. Dwufundusowość Programu sprzyja tym założeniom i pozwoli 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 nowej perspektywie finansowej województwo stawia na innowacje, przedsiębiorczość, energetykę a także na projekty z zakresu społeczeństwa informacyjnego. Na ten typ projektów zostanie przeznaczona niemal połowa dostępnej w ramach Programu alokacji. Istotnym elementem przewidzianym do finansowania w nowej 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 samorzady 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 umożliwiającym 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;
- obszar uzdrowiskowy;
- obszar Gór Świętokrzyskich.

W latach 2014-2020 ważnym elementem wsparcia będzie wzmocnienie obszarów miejskich. Nowym Instrumentem ukierunkowanym na te obszary jest działanie Zintegrowane Inwestycje Terytorialne. Formuła ZIT realizowana będzie 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 oraz wsparcie infrastruktury zdrowotnej, usług społecznych oraz edukacyjnej.

## 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 priorytety:<sup>1</sup>

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

---

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

Ważne sfery dotyczące rynku pracy zostały zawarte również w Umowie Partnerstwa. W umowie zawartych jest 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 wobec obecnej sytuacji na rynku pracy, o czym świadczy rosnące bezrobocie wśród ludzi młodych, pomimo jednej z najwyższych w Europie stóp skolaryzacji. Pomijając kwestię wpływu spowolnienia gospodarczego na potencjał zatrudnieniowy przedsiębiorstw, wyniki badań pracodawców świadczą o niespełnieniu przez absolwentów wymagań zarówno co do umiejętności, jak i postaw.<sup>2</sup>

**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 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 wyposażać absolwentów w umiejętność dalszego, samodzielnego uczenia się (zarówno formalnego jak

---

<sup>2</sup> [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/\\_Umowa\\_\\_Partnerstwa\\_zmieniona\\_012016.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/_Umowa__Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf)



i nieformalnego). Sprzyjają temu działania zmierzające do wzmocnienia roli 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.<sup>3</sup>

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. Działaniami uzupełniającymi będzie 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 będzie 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.<sup>4</sup>

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 osiągnięcia głównych celów

<sup>3</sup> [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/\\_Umowa\\_\\_Partnerstwa\\_zmieniona\\_012016.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/_Umowa__Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf)

<sup>4</sup> [https://www.mr.gov.pl/media/3269/KT\\_Swietokrzyskie\\_14112014.pdf](https://www.mr.gov.pl/media/3269/KT_Swietokrzyskie_14112014.pdf)



*Strategii*, a co za tym idzie adekwatne różnicowanie środków, instrumentów i metod ich osiągnięcia. 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 SRWS: Koncentracja na kluczowych gałęziach i branżach dla rozwoju gospodarczego regionu:<sup>5</sup>

- 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:<sup>6</sup>

- 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:<sup>7</sup>

- w Podcelu 4.2 Ośrodki miejskie jako subregionalne i lokalne bieguny wzrostu założono rozwój wyższego szkolnictwa zawodowego, wsparcie szkolnictwa średniego o profilu technicznym oraz rozwoju 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 RPOWS 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 RPOWS zauważono, że problemem regionu w sektorze edukacji jest niedopasowanie oferty edukacyjnej

---

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

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

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

do potrzeb rynku pracy, nierówność w dostępie do usług edukacyjnych, niedostateczna wysoka jakość edukacji jak też niska świadomość mieszkańców w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji.<sup>8</sup>

**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.**

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

By 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 2016 roku województwo świętokrzyskie zamieszkiwało 1 252 900 osób. W odniesieniu do roku 2015 mniej o 4 279 osób. Najmniejsza liczba ludności zamieszkiwała powiat kazimierski (34 273 osoby) i pińczowski (39 838). Wzrost liczby ludności dało się zaobserwować jedynie w powiecie kieleckim, który w 2015 roku zamieszkiwany był przez 208 526 osób, a w 2016 o ponad 400 osób więcej (208 977 osób).

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

Nazwa	Liczba ludności ogółem	
	2015	2016
	[osoba]	[osoba]
POLSKA	38 437 239	38 432 992
ŚWIĘTOKRZYSKIE	1 257 179	1 252 900
Powiat buski	73 068	72 779
Powiat jędrzejowski	87 141	86 886
Powiat kazimierski	34 449	34 273
Powiat kielecki	208 526	208 977

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

Powiat konecki	82 336	81 902
Powiat opatowski	53 821	53 361
Powiat ostrowiecki	112 417	111 984
Powiat pińczowski	40 081	39 838
Powiat sandomierski	79 266	78 858
Powiat skarżyski	77 039	76 384
Powiat starachowicki	92 032	91 449
Powiat staszowski	73 036	72 797
Powiat włoszczowski	45 921	45 708
Powiat m.Kielce	198 046	197 704

Źródło: GUS – BDL.

Kolejnym ważnym czynnikiem, na który należy zwrócić uwagę jest liczba bezrobotnych zarejestrowanych na terenie województwa świętokrzyskiego. W 2016 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 2015-2016.**

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

Źródło: GUS – BDL.

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

**Tabela 3. Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w województwie świętokrzyskim ogółem w 2015 i 2016 roku.**

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

Źródło: GUS – BDL.

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

**Tabela 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2016.**

Nazwa	wyższe		policealne, średnie zawodowe	
	2015	2016	2015	2016

	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	200 245	177 559	340 799	289 313
ŚWIĘTOKRZYSKIE	10 449	9 299	16 643	14 075
Powiat buski	375	301	678	517
Powiat jędrzejowski	698	594	1 149	957
Powiat kazimierski	163	153	566	514
Powiat kielecki	1 663	1 653	2 862	2 498
Powiat konecki	683	560	1 315	1 084
Powiat opatowski	444	339	917	728
Powiat ostrowiecki	933	821	1 667	1 251
Powiat pińczowski	243	201	442	366
Powiat sandomierski	586	529	823	790
Powiat skarżyski	807	724	1 590	1 337
Powiat starachowicki	653	550	1 139	942
Powiat staszowski	512	468	722	676
Powiat włoszczowski	357	267	469	443
Powiat m.Kielce	2 332	2 139	2 304	1 972

Źródło: GUS – BDL.

Najwięcej bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym było zarejestrowanych w powiecie kieleckim (991 osób) i m. Kielce (950), a najmniej w powiecie pińczowskim (161 osób) i kazimierskim (175 osób). Natomiast najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym zamieszkiwało powiat kielecki (92 652 osoby), a najmniej w powiecie pińczowskim (360 osób).

**Tabela 5. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2016.**

Nazwa	średnie ogólnokształcące		zasadnicze zawodowe	
	2015	2016	2015	2016
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
POLSKA	164 558	140 870	424 924	355 501
ŚWIĘTOKRZYSKIE	7 084	6 135	18 221	15 663
Powiat buski	260	198	776	588
Powiat jędrzejowski	426	313	1 095	884
Powiat kazimierski	207	175	423	372
Powiat kielecki	1 088	991	3 106	2 652
Powiat konecki	505	423	1 514	1 248
Powiat opatowski	619	507	1 626	1 387
Powiat ostrowiecki	749	644	1 900	1 479
Powiat pińczowski	186	161	380	360
Powiat sandomierski	332	317	856	868
Powiat skarżyski	598	500	1 682	1 472
Powiat starachowicki	523	428	1 474	1 243

Powiat staszowski	353	337	944	880
Powiat włoszczowski	216	191	438	454
Powiat m.Kielce	1 022	950	2 007	1 776

Źródło: GUS – BDL.

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 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2016.**

Nazwa	gimnazjalne i poniżej	
	2015	2016
	[osoba]	[osoba]
POLSKA	432 813	371 912
ŚWIĘTOKRZYSKIE	13 734	11 954
Powiat buski	492	424
Powiat jędrzejowski	870	733
Powiat kazimierski	387	372
Powiat kielecki	2 458	2 131
Powiat konecki	1 227	901
Powiat opatowski	1 075	896
Powiat ostrowiecki	1 587	1 330
Powiat pińczowski	257	239
Powiat sandomierski	632	636
Powiat skarżyski	1 131	931
Powiat starachowicki	1 026	943
Powiat staszowski	520	529
Powiat włoszczowski	359	400
Powiat m.Kielce	1 713	1 489

Źródło: GUS – BDL.

W 2016 roku wśród osób bezrobotnych w regionie świętokrzyskim najniższy odsetek stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Wskaźnik ten wyniósł 16,3% i był wyższy w porównaniu do roku 2015 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 24,6% i w przeciwieństwie do osób z wykształceniem wyższym odsetek tych bezrobotnych zmniejszył się w porównaniu do roku 2015 o 0,8 p.p. Podobna sytuacja miała miejsce wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne, posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Odsetek tych bezrobotnych także uległ spadkowi jeśli chodzi o 2016 rok. W 2015 roku osoby te stanowiły 27,6% zarejestrowanych bezrobotnych, a w 2016 r. 27,4%. 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 powiat m. Kielce – 25,7%. Najmniej takich bezrobotnych było mieszkańcami powiatu opatowskiego – 8,8%. Jeżeli chodzi o udział osób z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym w liczbie bezrobotnych, to największy odsetek stanowili mieszkańcy powiatu kazimierskiego – 32,4%, a najmniejszy powiatu opatowskiego – 18,9%. Natomiast największy odsetek osób bezrobotnych posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe zamieszkiwał powiat opatowski – 36,0%, a najmniejszy powiat m. Kielce – 21,3%.

**Tabela 7. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych według wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2016.**

Nazwa	wyższe			policealne, średnie zawodowe			zasadnicze zawodowe		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
ŚWIĘTOKRZYSKIE	15,2	15,8	16,3	25,4	25,2	24,6	28,2	27,6	27,4
Powiat kielecki	14,4	14,9	16,7	25,4	25,6	25,2	28,4	27,8	26,7
Powiat konecki	12,3	13,0	13,3	25,4	25,1	25,7	30,7	28,9	29,6
Powiat ostrowiecki	13,5	13,6	14,9	24,1	24,4	22,6	28,7	27,8	26,8
Powiat skarżyski	13,0	13,9	14,6	27,9	27,4	26,9	29,8	29,0	29,7
Powiat starachowicki	13,0	13,6	13,4	24,0	23,7	22,9	32,0	30,6	30,3
Powiat m.Kielce	24,3	24,9	25,7	24,3	24,6	23,7	22,5	21,4	21,3
Powiat buski	14,4	14,5	14,8	27,9	26,3	25,5	27,8	30,1	29,0
Powiat jędrzejowski	16,1	16,5	17,1	28,9	27,1	27,5	25,0	25,8	25,4
Powiat kazimierski	9,4	9,3	9,6	34,5	32,4	32,4	24,4	24,2	23,5
Powiat opatowski	8,9	9,5	8,8	19,2	19,6	18,9	35,6	34,7	36,0
Powiat pińczowski	16,0	16,1	15,1	29,1	29,3	27,6	26,4	25,2	27,1
Powiat sandomierski	17,3	18,1	16,8	26,2	25,5	25,2	26,3	26,5	27,6
Powiat staszowski	16,7	16,8	16,2	23,5	23,7	23,4	30,5	30,9	30,4
Powiat włoszczowski	13,2	19,4	15,2	24,9	25,5	25,2	28,0	23,8	25,9

Źródło: GUS – BDL.

Na koniec 2016 roku stopa bezrobocia w regionie świętokrzyskim wyniosła 10,8% procent i była niższa niż w 2015 roku o 1,7%. Najniższą stopą bezrobocia w województwie świętokrzyskim charakteryzował się powiat buski. Wskaźnik ten na jego terenie wyniósł 5,6%. Natomiast najwyższa stopa bezrobocia została zanotowana w powiatach skarżyskim – 19,6% oraz opatowskim, gdzie wskaźnik osiągnął poziom 16,6%.

**Tabela 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2016.**

Nazwa	Stopa bezrobocia rejestrowanego ogółem		
	2014	2015	2016
	[%]	[%]	[%]
POLSKA	11,4	9,7	8,3



ŚWIĘTOKRZYSKIE	14,1	12,5	10,8
Powiat buski	8,0	7,1	5,6
Powiat jędrzejowski	13,3	11,9	9,9
Powiat kazimierski	12,4	10,5	9,5
Powiat kielecki	16,6	15,3	13,7
Powiat konecki	20,2	17,2	14,2
Powiat opatowski	20,9	19,5	16,6
Powiat ostrowiecki	19,1	17,6	14,5
Powiat pińczowski	9,5	8,7	7,7
Powiat sandomierski	11,3	8,9	8,6
Powiat skarżyski	24,8	22,5	19,6
Powiat starachowicki	14,8	12,7	10,9
Powiat staszowski	11,3	9,6	9,1
Powiat włoszczowski	12,7	9,0	8,6
Powiat m.Kielce	9,8	8,8	7,7

Źródło: GUS – BDL.

Na koniec 2016 roku w świętokrzyskich urzędach pracy było zarejestrowanych 15 331 osób bez kwalifikacji zawodowych, co stanowiło 26,8% ogółu. To mniej o 2 230 osób niż w roku 2015. Również mniejsza niż w 2015 roku była liczba bezrobotnych, którzy nie posiadali żadnego doświadczenia zawodowego. W 2016 roku było ich 14 453 osoby, podczas gdy w 2015 roku 18 076 osób. Według danych świętokrzyskich urzędów pracy dla bezrobocia w regionie charakterystyczny pozostaje niski poziom wykształcenia bezrobotnych.<sup>9</sup> Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadały 15 663 osoby, co stanowiło 27,4% ogółu bezrobotnych. Natomiast wykształcenie gimnazjalne i niższe posiadały 11 954 osoby, co stanowiło 20,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Obie te grupy łącznie stanowiły 48,3% ogółu osób zarejestrowanych jako bezrobotne. Podobny rozkład wystąpił w 2015 roku. Te grupy zawodowe stanowiły dokładnie 48,3% ogółu bezrobotnych widniejących na listach świętokrzyskich urzędów pracy. Jeśli chodzi o bezrobotnych posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe to na koniec 2016 roku było 14 075 osób, co stanowiło 24,6% ogółu bezrobotnych. Liczba bezrobotnych posiadających tego rodzaju wykształcenie była zdecydowanie mniejsza niż w 2015 r., kiedy to wynosiła 16 643 osoby, co wtedy stanowiło 25,2% ogółu. Biorąc pod uwagę bezrobotnych posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące to w 2016 roku liczba ich wyniosła 6 135 osób, co stanowiło 10,8% ogółu zarejestrowanych, natomiast liczba osób bezrobotnych legitymujących się dyplomami uczelni wyższych wyniosła 9 299 osób, co stanowiło 16,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Podsumowując, w 2016 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

<sup>9</sup> Wojewódzki Urząd Pracy: „Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2016 roku”, Kielce, 2017 r.

zawodowym (29,2%), gimnazjalnym i poniżej (24,7%) oraz policealnym i średnim zawodowym (22,9%).

W 2016 roku pracodawcy zgłosili do świętokrzyskich urzędów pracy 41 934 wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej. W porównaniu do roku 2015 to o 5 485 miejsc więcej. Największa ilość wolnych miejsc pracy w 2016 roku została zgłoszona przez pracodawców w powiatach: kieleckim - 7 014 ofert, m. Kielce – 5 039 ofert, starachowickim – 4 327 ofert, ostrowieckim – 4 078 ofert, koneckim – 3 870 ofert. Natomiast najmniejszą liczbę ofert pracodawcy skierowali do bezrobotnych zamieszkujących powiat kazimierski – 646 ofert, pińczowski – 1 016 ofert i włoszczowski – 1 219 ofert.

Największą ilość wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej proponowano:<sup>10</sup>

- A) pracownikom usług i sprzedawcom. Aż 25,8% ofert było skierowanych do tej grupy zawodowej. Łącznie było to 10 809 ofert z czego 3 568 ofert skierowanych było do pracowników sprzedaży w sklepach, 3 255 dla gospodarzy obiektów, dla innych pracowników sprzedaży i pokrewnych – 767, kucharze mogli skorzystać z 689 miejsc pracy, fryzjerzy, kosmetyczki i zawody pokrewne z 631 miejsc pracy, a kelnerzy i barmani z 609;
- B) robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom – dla tych zawodów pracodawcy przygotowali 8 460 ofert, co stanowiło 20,2% wszystkich ofert, z czego: 3 374 ofert skierowano do robotników budowlanych robót stanu surowego, robotników budowlanych robót wykończeniowych i malarzy; 1 062 oferty dla robotników w przetwórstwie spożywczym i pokrewnych; 906 ofert dla kowali, ślusarzy i pokrewnych; 790 ofert skierowano do formierzy odlewniczych, spawaczy, blacharzy, monterów konstrukcji metalowych i pokrewnych; na mechaników maszyn i urządzeń czekało 738 ofert; na elektryków budowlanych oraz elektromechaników i elektromonterów – 566;
- C) pracownikom biurowym – 5 332 oferty, co stanowiło 12,7% ogółu, z czego: pracownicy obsługi biurowej mogli skorzystać z 2 730 ofert; pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu – 1 198 ofert; pracownicy do spraw finansowo-statystycznych – 446 ofert; pracownicy do spraw informowania klientów – 341 ofert, sekretarki – 276 ofert, pozostali pracownicy obsługi biura – 214 ofert;
- D) operatorom i monterom maszyn i urządzeń – 4 893 oferty, co stanowiło 11,7% ogółu, w tym: 1 482 oferty skierowane były do kierowców ciężarówek i autobusów; 895 ofert skierowano do grupy operatorów maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewnych; kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli dostali 483 oferty; operatorom pojazdów wolnobieżnych i pokrewnych pracodawcy przygotowali 433 miejsca pracy; na operatorów maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych czekało 297 miejsc pracy, a 284 oferty skierowane były do operatorów maszyn do produkcji wyrobów gumowych z tworzyw sztucznych i papierniczych;
- E) pracownikom wykonującym prace proste pracodawcy przygotowali 4 822 oferty pracy, co stanowiło 11,5% ogółu, w tym: robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie

<sup>10</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach: „Informacja o poziomie bezrobocia w województwie świętokrzyskim w 2016 r.”, Kielce, 2017 r.

i budownictwie mieli do wyboru spośród 1 349 ofert; robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 1 297 ofert; pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe – 658 ofert; pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki – 500 ofert; inni pracownicy przy pracach prostych – 438 ofert;

- F) technikom i średniemu personelowi przygotowano 4 291 ofert, tj. 10,2% ogółu wszystkich ofert, z czego: agenci i pośrednicy handlowi mogli skorzystać z 1 030 ofert; pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani mieli do wykorzystania 738 ofert pracy; technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych – 375 ofert; inny średni personel do spraw zdrowia – 359 ofert; średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii – 353 oferty; średni personel do spraw finansowych – 247 ofert; średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej – 228 ofert; 206 ofert skierowano do techników medycznych i farmaceutycznych, a do kontrolerów procesów przemysłowych 203 oferty;
- G) specjalistom pracodawcy przygotowali 2 766 ofert pracy, a to stanowiło 6,6% ogółu, z czego: specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations dostali do dyspozycji 420 ofert; inżynierzy (z wyłączeniem elektrotechnologii) – 349 ofert; specjaliści do spraw administracji i zarządzania – 249 ofert; inni specjaliści nauczania i wychowania – 240 ofert; inni specjaliści ochrony zdrowia – 201 ofert; nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka – 199 ofert; architekci, specjaliści do spraw finansowych – 165 ofert; geodeci i pokrewni – 147 ofert;
- H) rolnikom, ogrodnikom, leśnikom i rybakom pracodawcy złożyli 375 ofert (0,9% ogółu), w tym: dla rolników produkcji roślinnej – 225 ofert; dla robotników leśnych i pokrewnych – 82 oferty;
- I) przedstawicielom władz publicznych, wyższym urzędnikom i kierownikom pracodawcy przedstawili 186 ofert, co stanowiło 0,4% ogółu, w tym: kierownikom w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji – 63 oferty; kierownikom do spraw obsługi biznesu i zarządzania – 36 ofert; kierownikom do spraw handlu detalicznego i hurtowego – 29 ofert.

Ogólnie wolnych miejsc pracy przeznaczonych dla pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników biurowych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń stanowiły 70,4% wszystkich ofert.

**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 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 2017” realizowanego na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w województwie świętokrzyskim wystąpi deficyt takich zawodów, jak: betoniarze i zbrojarze, blacharze i lakiernicy samochodowi, fryzjerzy, kelnerzy**

**i barmani, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, krawców i pracowników produkcji odzieży, lekarzy, masarzy i przetwórców ryb, mechaników pojazdów samochodowych, piekarzy, pielęgniarek i położnych, przedstawiciele handlowych, samodzielnych księgowych, spawaczy**

**i ślusarzy. Nadwyżka natomiast będzie dotyczyła takich zawodów, jak: ekonomiści, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, inżynierowie inżynierii środowiska, nauczyciele nauczania początkowego, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, obuwnicy, pedagodzy, pracownicy administracyjni i biurowi, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej, pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP, pracownicy socjalni, rolnicy i hodowcy, socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych, specjaliści administracji publicznej, specjaliści rolnictwa i leśnictwa, specjaliści technologii żywności i żywienia, technicy budownictwa, technicy informatycy, technicy mechanicy.<sup>11</sup>**

Analizując sektor szybkiego rozwoju i inteligentnych specjalizacji należy powiedzieć, że definicja OECD zakłada, że przy identyfikacji firm HGE (przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu - skrót z j. ang. high growth enterprises) 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 mikroprzedsiębiorstwami. 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 liczby firm HGE.

Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu w każdej gospodarce stanowią niewielki odsetek wszystkich działających przedsiębiorstw. Z analiz obejmujących sektor przedsiębiorstw w rozwiniętych krajach europejskich, USA i Kanadzie wynika, że są to przeważnie firmy małe, rzadziej średnie oraz względnie młode. Firmy te nie występują tylko w niektórych branżach (w związku z ich specyfiką), a w szczególności, że są skupione 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

---

<sup>11</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie: „Barometr Zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w Polsce”, Kraków, 2016 r.

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 biznesowego 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. Wyniki badań 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 pozytywnych efektów zewnętrznych dzięki bliskości geograficznej, zwłaszcza w kontekście innowacyjności i wymiany wiedzy.

W strukturze branżowej klastrów regionu świętokrzyskiego występują specjalności: budownictwo i architektura (Klaster budowlany INNOWATOR, Klaster Integrator, Integrator Świętokrzysko-Mazowiecki klaster budowlany), energetyka, ciepłownictwo, OZE (Konsorcjum „Biomasa Świętokrzyska”, Świętokrzysko-Podkarpacki Klaster Energetyczny), medycyna, biomedycyna, turystyka medyczna (Klaster Nauka Medycyna i Nowoczesne Technologie, Innowacyjny Klaster Zdrowie i Turystyka „Uzdrowiska - Perły Polski Wschodniej – PO RPW 2011, Klaster Turystyki i Rozwoju Regionalnego „Słońce Regionu”) i usługi biznesowe, edukacja (Świętokrzyski Klaster Edukacji Zawodowej). 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.

Określenie inteligentnej specjalizacji zależy od zastosowanego podejścia w danym regionie – niektóre inteligentne specjalizacje rozwijają istniejące działy gospodarki, inne są międzysektorowe/multisektorowe, a jeszcze inne zostały wyznaczone w oparciu o technologie. **Zestawiając branże klastrów występujących w regionach z inteligentnymi specjalizacjami można zauważyć, że największa zbieżność występuje w województwach śląskim i pomorskim, a także w kujawsko-pomorskim, lubelskim, łódzkim, opolskim i świętokrzyskim.** Natomiast klastry w województwach warmińsko-mazurskim i lubuskim w najmniejszym stopniu wpisują się w specjalizacje regionalne. 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), stanowią 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), 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 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 warunkom zatrudniania 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 miasta. Na potencjał Kielc w obszarze nowoczesnych usług outsourcingowych istotny wpływ ma także zakończony w 2013 roku projekt: „e-Świętokrzyskie – budowa sieci światłowodowych wraz z urządzeniami na terenie Miasta Kielce”, dzięki któremu wybudowano infrastrukturę teleinformatyczną o łącznej długości 79 km, z której korzystają kieleckie szkoły, instytucje i firmy. Wprowadzana Platforma Smart City to kolejny projekt, który przyczyni się do rozwoju systemu inteligentnego zarządzania miastem. W Kielcach znajdują się 24 firmy oferujące nowoczesne usługi dla biznesu.<sup>12</sup>

**Tabela 9. Firmy i oferowane usługi outsourcingowe.**

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

<sup>12</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego: Analiza zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody i wykształcenie zlokalizowane w ramach obszaru funkcjonalnego Kielce – realizacja dla ZIT w określonych branżach z uwzględnieniem sektorów szybkiego wzrostu i inteligentnych specjalizacji”, Kielce, 2017 r.



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

## 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 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 2 letnia praktyka. Podobnie jest z inżynierami budownictwa, fryzjerami, inżynierami mechanikami, czy kucharzami.

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w świętokrzyskich urzędach pracy w 2016 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 szkoły, w tym techniczne i wyższe, w których kształcą się w zawodach najbardziej poszukiwanych na świętokrzyskim rynku pracy, jak również szkoły, które posiadają niewystarczające zaplecze techniczne niezbędne do praktycznej nauki zawodu, a także szkoły których ukończenie umożliwia uzyskanie odpowiednich kwalifikacji i uprawnień bez dodatkowych egzaminów po ich ukończeniu.

Wsparciem mogliby też zostać objęci beneficjenci, którzy prowadzą lub chcieliby prowadzić instytucje szkoleniowe, które miałyby możliwość nadawania uprawnień zawodowych określonych jako deficytowe lub zrównoważone na świętokrzyskim rynku pracy.

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 przywrócenia ich stanu pierwotnego.

Na generowanie nowych miejsc pracy, wymagających odpowiednich kwalifikacji w tym także w „zielonej gospodarce” będą miały również programy UE, z których część alokacji będzie skierowane na tworzenie miejsc pracy związanych z sektorem „zielonej gospodarki” oraz ochroną środowiska.

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, pielęgniarzy, rehabilitantów, kosmetyczki, masażyści, dietetyków, a także na zawody z sektorów pośrednio związanych z uzdrowiskowym: handel, turystyka, rozrywka, edukacja.

W celu zapewnienia długookresowego rozwoju gospodarczego zarówno w gminach KOF jak i na terenach OSI oraz 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. W ostatnich latach, 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 obrazuje, 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.

## SPIS TABEL

Tabela 1. Liczba ludności ogółem w województwie świętokrzyskim w 2015 i 2016 r. ....	10
Tabela 2. Liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w województwie świętokrzyskim ogółem w latach 2015-2016.....	11
Tabela 3. Udział zarejestrowanych bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w województwie świętokrzyskim ogółem w 2015 i 2016 roku.....	12
Tabela 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2016.....	12
Tabela 5. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2016.....	13
Tabela 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według posiadanego wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2015-2016.....	14
Tabela 7. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych według wykształcenia w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2016. ....	15
Tabela 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 2014-2016. .	15
Tabela 9. Firmy i oferowane usługi outsourcingowe. ....	22