

Raport z realizacji badania

Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego

Realizator badania: Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS
w Jachrance na zlecenie
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu

*Badanie finansowane ze środków Funduszu Pracy przeznaczonych
na Krajowy Fundusz Szkoleniowy*

Zespół realizujący:

Bożena Białasik
Małgorzata Cichocka
Aleksander Cichy
Aleksandra Danielewska
Anna Dublasiewicz
Violetta Dyrda
Klaudia Gietka-Cichańska
Paulina Gutowska
Anna Hungendorfer
Katarzyna Jaszczuk
Dariusz Klamecki
Katarzyna Klamrowska
Ewelina Kodan
Elżbieta Królikowska
Marek Leszczyński
Elżbieta Michałowska
Joanna Muszyńska
Danuta Pietrzak
Katarzyna Pojda
Agnieszka Ratajska

Urszula Sandecka
Małgorzata Saroska
Aleksandra Schreiber
Wiesława Skóra
Małgorzata Soból
Marzena Springer-Augustynowicz
Krystyna Strąk
Dorota Sumińska
Teresa Szarowska
Gabriela Szczepaniak
Dominik Śliwicki
Dorota Świtała
Dariusz Walczak
Agnieszka Wasila
Marcin Wieczorkowski
Joanna Wierzińska
Magdalena Wojtowicka
Anna Wójcik-Budner
Wioletta Zwara
Radosław Żmuda-Trzebiatowski

Spis treści

Wstęp	7
1. Stan i dynamika rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim	9
2. Metodologia badania	28
2.1. Opis próby badawczej	28
2.2. Sposób określenia wag uogólniających	31
2.3. Sposób zbierania danych – opis narzędzi	32
3. Wyniki badania	33
3.1. Stan zatrudnienia w podmiotach woj. kujawsko-pomorskiego	33
3.2. Dominujące w podmiotach zawody/specjalności	37
3.3. Kwalifikacje niezbędne dla kluczowych zawodów	43
3.4. Rekrutacja pracowników	55
3.4.1. Rodzaje problemów rekrutacyjnych	60
3.5. Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje	65
3.5.1. Kierunki zmian zatrudnienia w podmiotach woj. kujawsko-pomorskiego	65
3.5.2. Zawody brane pod uwagę w ramach zwiększenia zatrudnienia	71
3.5.3. Najważniejsze kwalifikacje w zawodach, w których planowane jest zwiększenie zatrudnienia	77
3.6. Diagnoza zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców	87
3.6.1. Bieżące potrzeby szkoleniowe	87
3.6.2. Średniookresowe potrzeby szkoleniowe	91
3.6.3. Trwałe potrzeby szkoleniowe	100
3.7. Identyfikacja Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez pracodawców jako źródła finansowania szkoleń	108
3.7.1. Korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w przeszłości	108
3.7.2. Zainteresowanie Krajowym Funduszem Szkoleniowym w przyszłości	108
Podsumowanie	122
Rekomendacje	129

Wstęp

Niniejszy raport prezentuje wyniki badania zapotrzebowania na zawody oraz diagnozę potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

Badanie przeprowadzone zostało przez Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu i sfinansowane ze środków Funduszu Pracy przeznaczonych na Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Realizacja badania przypadła na okres od czerwca do listopada 2016 r.

Badanie swoim zakresem obejmowało województwo kujawsko-pomorskie i poruszało szereg zagadnień, wśród których znajdowały się:

- ✓ stan zatrudnienia w ankietowanych podmiotach i kluczowe kwalifikacje,
- ✓ zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje,
- ✓ diagnoza zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców.

Pierwsza część niniejszego opracowania zawiera krótką diagnozę aktualnej sytuacji województwa kujawsko-pomorskiego w zakresie podstawowych wskaźników rynku pracy, związanych tematycznie z zakresem badania. Część ta opracowana została na podstawie danych zastanych i stanowi tło do prezentacji wyników badania ankietowego.

W części drugiej – zasadniczej – przedstawiono podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników badania i przeprowadzonych analiz.

W związku z wykorzystaniem w analizie wyników badania Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007), w raporcie zastosowano symbole, nazwy oraz skróty (oznaczone w tekście symbolem „Δ”) nazw sekcji PKD; zestawienie zastosowanych symboli, skrótów i pełnych nazw podaje się poniżej:

Symbol sekcji PKD	Nazwa pełna sekcji PKD	Nazwa skrócona sekcji PKD
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	-
B	Górnictwo i wydobywanie	-
C	Przetwórstwo przemysłowe	-
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę

E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja
F	Budownictwo	-
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	Handel; naprawa pojazdów samochodowych
H	Transport i gospodarka magazynowa	-
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi[edytuj]	Zakwaterowanie i gastronomia
J	Informacja i komunikacja	-
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	Obsługa rynku nieruchomości
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	-
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	Administrowanie i działalność wspierająca
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	-
P	Edukacja	-
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	-
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	-
S	Pozostała działalność usługowa	-

1. Stan i dynamika rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim

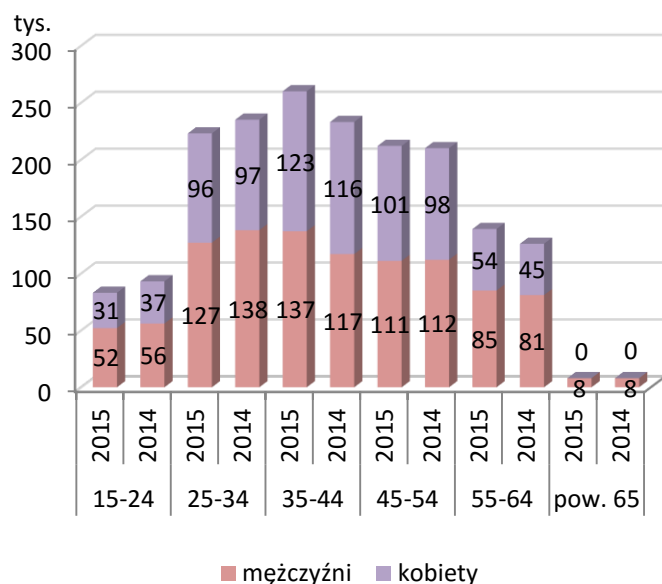
Województwo kujawsko-pomorskie nie należy do dużych województw. Pod względem wielkości – z 17972 km² powierzchni – plasuje się na dziesiątym miejscu w Polsce. Taką samą lokatę zapewnia mu liczba ludności – 2 086 210 osób na koniec 2015 roku, co stanowi 5,4% całkowitej liczby ludności w kraju (relacja ta nie zmienia się od wielu lat).

Według stanu w dniu 31 grudnia 2015 r. liczba ludności województwa kujawsko-pomorskiego zmniejszyła się w skali roku o 3782 osoby, czyli o niecałe 0,2% . Spadek liczby ludności odnotowano także w odniesieniu do stanu z 2010 r. (o 0,6%).

Aby zmierzyć realne zasoby pracy, należy przeanalizować grupę osób **aktywnych zawodowo**, do której zalicza się zarówno osoby posiadające pracę, jak i bezrobotne (aktywnie poszukujące pracy i gotowe ją podjąć w krótkim okresie).

W IV kwartale 2015 r. zbiorowość aktywnych zawodowo w województwie kujawsko-pomorskim liczyła 928 tys. osób. Liczba ta w IV kwartale 2015 r. zwiększyła się w stosunku do zanotowanej w analogicznym okresie 2014 r. o 2,3%, była również większa w stosunku do IV kwartału 2010 r. o 70 tys. osób.

Wykres 1. Aktywni zawodowo według grup wieku i płci w IV kwartale

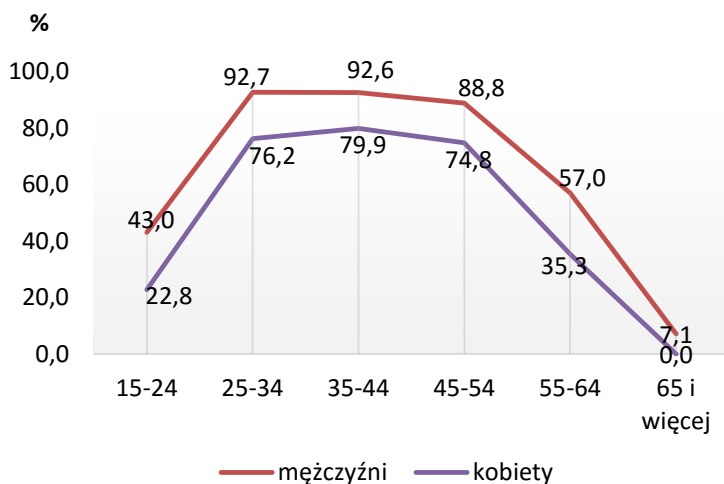


Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS.

Poziom aktywności zawodowej ludności mierzony jest współczynnikiem wyrażającym udział osób aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.

W IV kwartale 2015 r. w województwie kujawsko-pomorskim **współczynnik aktywności zawodowej** ukształtował się na poziomie 55,5% (jego wartość dla kraju wyniosła 56,5%). W ujęciu rocznym zaobserwowano spadek aktywności zawodowej w województwie o 0,5 p. proc., a w odniesieniu do analogicznego kwartału 2010 r. – wzrost o 1,8 p. proc., (w kraju nastąpił wzrost

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej według grup wieku i płci w IV kwartale 2015 r.



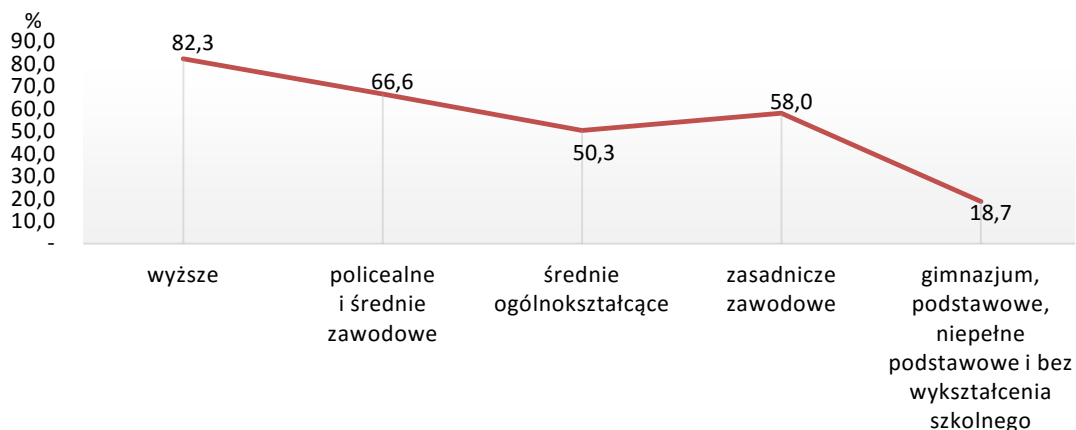
Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS.

aktywne były osoby w wieku 25-34 lata (współczynnik aktywności zawodowej – 84,8%) oraz w wieku 45-54 lata (współczynnik aktywności – 81,2%). Prawie połowa (46,2%) ludności w wieku 55-64 lata to osoby aktywne zawodowo, jednak wartość współczynnika aktywności drastycznie spadła po przekroczeniu 64 lat – do zaledwie 3,4%. Wśród osób najmłodszych – w wieku 15-24 lata, zaledwie co trzecia, to osoba aktywna zawodowo (współczynnik aktywności zawodowej – 32,8%).

odpowiednio o 0,2 p. proc. i o 1,1 p. proc.). W grupie mężczyzn wartość współczynnika w IV kwartale 2015 r. ukształtowała się na poziomie 65,7% – dużo wyżej niż w grupie kobiet, dla których współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 46,3%.

Najwyższa aktywność zawodowa charakteryzowała osoby w wieku 35-44 lata, dla których współczynnik wyniósł 86,1%. Niewiele mniej aktywne były osoby w wieku 25-34 lata (współczynnik aktywności zawodowej – 84,8%) oraz w wieku 45-54 lata (współczynnik aktywności – 81,2%).

Wykres 3. Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia w IV kwartale 2015 r.



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS.

Aktywność zawodową zdecydowanie różnicuje poziom wykształcenia. Grupę o najwyższym współczynniku aktywności zawodowej tworzyły osoby legitymujące się dyplomem wyższej uczelni, natomiast najniższy wskaźnik aktywności charakteryzował grupę osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego.

Liczba **pracujących**¹ w województwie kujawsko-pomorskim w 2015 r. ukształtowała się na poziomie 707068 osób, co oznacza, że była o 1,8% wyższa w stosunku do poprzedniego roku i o 4,0% wyższa niż w 2010 r. W kraju w 2015 r. odnotowano wzrost liczby pracujących w porównaniu z rokiem poprzednim o 1,9%.

Tabl. 1. Pracujący^{ab} w Polsce i w województwie kujawsko-pomorskim (Stan w dniu 31 XII)

Wyszczególnienie	2010	2014	2015		
	w osobach			2010=100	2014=100
Polska	13778253	14237452	14504269	105,3	101,9
Kujawsko-pomorskie	680154	694901	707068	104,0	101,8

a – według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności

b – bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego

Źródło: Badanie Pracujący w gospodarce narodowej, GUS.

¹ Zgodnie z metodologią badań prowadzonych poprzez podmioty gospodarki narodowej do pracujących zalicza się:
1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie lub wybór) lub stosunku służbowego, łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo oraz osoby zatrudnione za granicą na rzecz jednostek krajowych;

2) pracodawców i pracujących na własny rachunek:

a) właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin), tj. pracujących w gospodarstwach indywidualnych oraz indywidualnych właścicieli zwierząt gospodarskich nieposiadających użytków rolnych;

b) właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie;

c) inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody (np. architekt, lekarz, adwokat);

3) osoby wykonujące pracę nakładczą;

4) agentów (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);

5) członków spółdzielni produkcji rolniczej, tj. członków RSP oraz powstałych na ich bazie spółdzielni o innym profilu produkcyjnym, w odniesieniu do których funkcjonuje prawo spółdzielcze, a także członków spółdzielni kółek rolniczych.

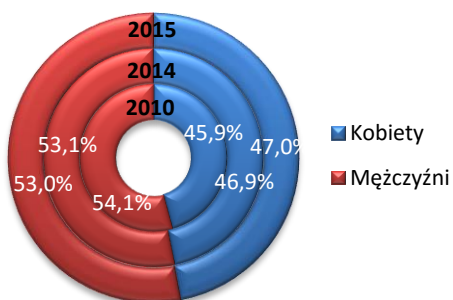
W badaniach prowadzonych poprzez podmioty gospodarki narodowej do pracujących nie zalicza się osób skreślonych czasowo z ewidencji, z którymi nie rozwiązano umowy o pracę, oraz innych, między innymi osób:

- korzystających z urlopów bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie),
- korzystających z urlopów wychowawczych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie),
- przebywających na świadczeniach rehabilitacyjnych,
- osób pracujących na umowę zlecenia lub umowę o dzieło,
- osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- pracowników udostępnianych (zatrudnionych) przez agencję pracy tymczasowej,
- pracowników zatrudnionych na kontraktach, których umowa nie ma charakteru umowy o pracę.

W 2015 r. w województwie pracowało 332381 kobiet i 374687 mężczyzn, przy czym struktura pracujących w 2015 roku była prawie taka sama, jak rok wcześniej. Różnica zauważalna była w porównaniu ze strukturą pracujących w 2010 r., kiedy to pracujących mężczyzn było o 1,1 p. proc. więcej niż w 2015 r.

Struktura pracujących według płci w Polsce kształtowała się trochę inaczej niż w województwie kujawsko-pomorskim – wprawdzie w Polsce również było mniej pracujących kobiet niż pracujących mężczyzn, jednak było ich nieco mniej niż w Polsce, gdzie udział kobiet w liczbie pracujących ogółem wyniósł 46,8% w 2010 r. oraz 47,8% w roku 2014 i 2015.

Wykres 4. Pracujący^{ab} według płci w województwie kujawsko-pomorskim (Stan w dniu 31 XII)



a - według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności

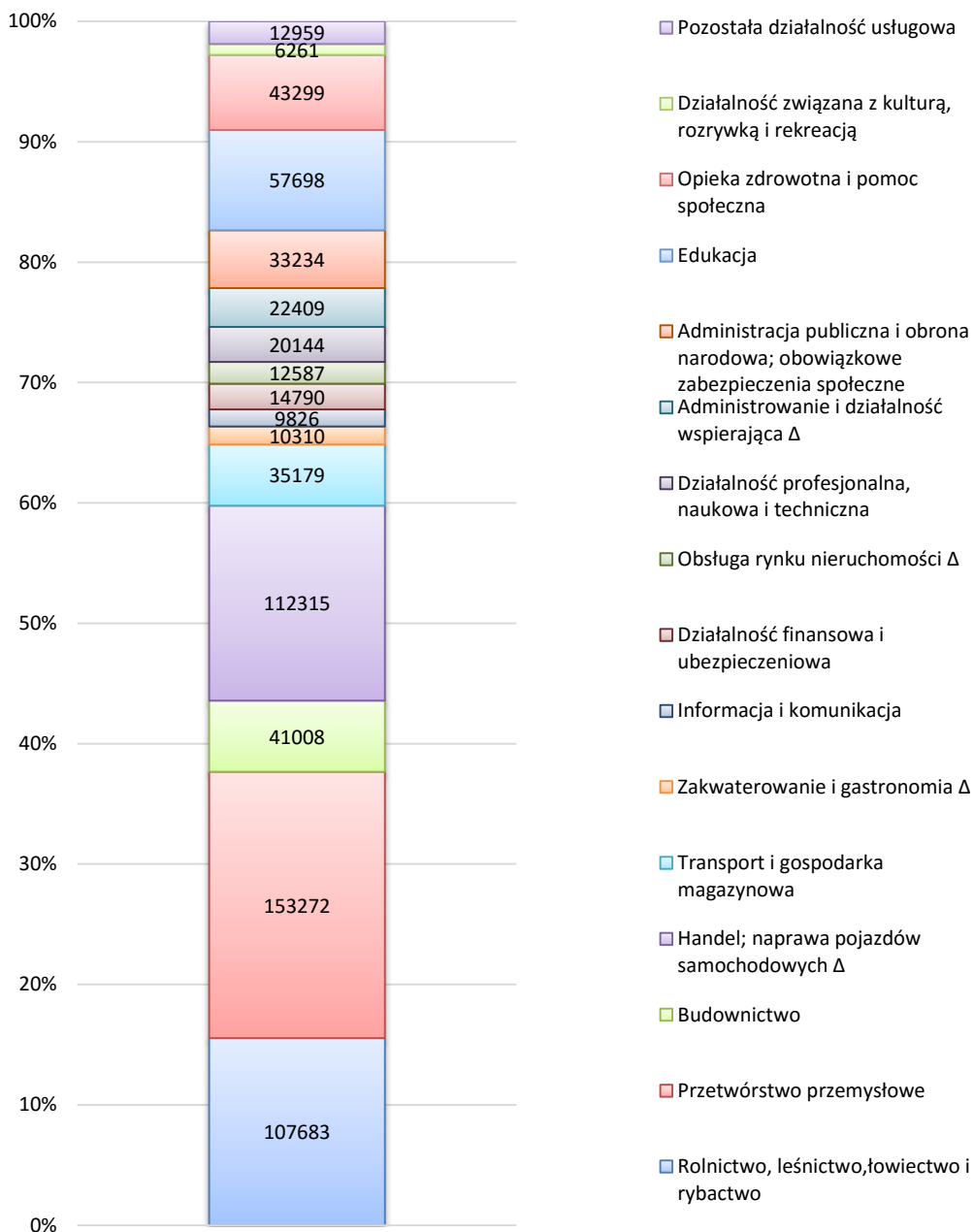
b - bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego

Źródło: Badanie Pracujący w gospodarce narodowej, GUS.

W odniesieniu do 2010 r. największą zmianę w strukturze pracujących zaobserwowano w *Handlu; naprawie pojazdów samochodowych*^A (gdzie udział pracujących w tej sekcji zmniejszył się o 0,7 p. proc.) oraz w sekcji *Informacja i komunikacja*, w której udział pracujących zdecydowanie się zwiększył. Wprawdzie był to wzrost tylko o 0,5 p. proc., jednak przy tak małym udziale tej sekcji w ogólnej liczbie pracujących (1,4%), jest to wzrost znaczący – udział pracujących w sekcji *Informacja i komunikacja* w 2015 roku wzrósł o 60,7% w stosunku do tego udziału w roku 2010. Natomiast w skali roku w prawie wszystkich sekcjach odnotowano wzrost liczby pracujących, a największy zaobserwowano w sekcji *Pozostała działalność usługowa* i wyniósł on 6,7%. Zmniejszenie liczby pracujących w stosunku do roku 2014 nastąpiło w sekcjach *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* oraz *Administrowanie i działalność wspierająca*^A (odpowiednio o 3,4% i 0,1%).

W 2015 r. najwięcej pracujących w województwie kujawsko-pomorskim zanotowano w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* – 153272 osób (21,7% ogółu pracujących) oraz w *Handlu; naprawie pojazdów samochodowych*^A i *Rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie* – odpowiednio 112315 osób (15,9% ogółu pracujących) i 107683 osoby (15,2%).

Wykres 5. Pracujący^{ab} według wybranych sekcji PKD w województwie kujawsko-pomorskim w 2015 r. (Stan w dniu 31 XII)



a - według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności

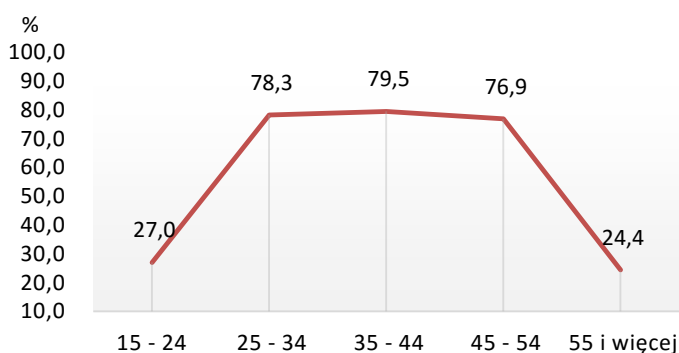
b - bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego

Źródło: Badanie Pracujący w gospodarce narodowej, GUS.

Udział osób pracujących² w liczbie ludności województwa kujawsko-pomorskiego (**wskaźnik zatrudnienia**) w IV kwartale 2015 r. wyniósł 51,3% i w odniesieniu do analogicznego kwartału 2014 r. wzrósł o 1,3 p. proc. Pomimo wzrostu, był on o 1,3 p. proc. niższy od średniego wskaźnika zatrudnienia w kraju (wzrost w ujęciu rocznym w skali kraju wyniósł 0,9 p. proc.).

Zauważyć można znaczną dysproporcję w wielkości wskaźnika zatrudnienia kobiet (42,7%) w stosunku do wskaźnika w grupie mężczyzn (60,9%). Dysproporcja ta była nieco mniejsza niż w IV kwartale 2014 r. (wskaźnik zatrudnienia kobiet – 40,6%, wskaźnik zatrudnienia mężczyzn – 60,3%), ale większa niż w IV kwartale 2010 r., kiedy to wskaźnik zatrudnienia kobiet wyniósł 39,8%, przy wskaźniku zatrudnienia mężczyzn na poziomie 57,4%.

Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku w IV kwartale 2015 r.



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia w IV kwartale 2015 r. w województwie kujawsko-pomorskim zaobserwowano wśród osób o najwyższej aktywności zawodowej, czyli w grupach wiekowych 25-34, 35-44 i 45-54 lata. Najniższy wskaźnik zatrudnienia dotyczy grupy osób, które przekroczyły wiek 54 lat.

W końcu grudnia 2015 r. liczba **bezrobotnych zarejestrowanych** w ewidencji powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego wyniosła 107,3 tys. osób

² Według definicji BAEL Do **pracujących** zaliczono wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

✓ wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,

✓ miały pracę, ale jej nie wykonywały:

- z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub wypoczynkowego,
- z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła:

- do 3 miesięcy,

- powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia

Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zaliczani są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie.

i była niższa od zanotowanej przed rokiem (o 19,9 tys. osób, tj. o 15,6%) oraz niższa niż w 2010 r. (o 32,1 tys. osób, tj. o 23,1%). W kraju w końcu 2015 r. liczba bezrobotnych była o 14,3% niższa niż rok wcześniej i o 20,0% niższa niż w 2010 r.

Spadek liczby bezrobotnych w stosunku do poprzedniego roku nastąpił we wszystkich powiatach województwa, przy czym największy, wynoszący 27,3% odnotowano w Bydgoszczy, natomiast najmniejszy wystąpił w powiecie radziejowskim (o 7,0%).

Aż 56,3% wszystkich zarejestrowanych na koniec 2015 r. bezrobotnych osób stanowiły kobiety. Przed rokiem udział ten kształtował się na poziomie 55,1%.

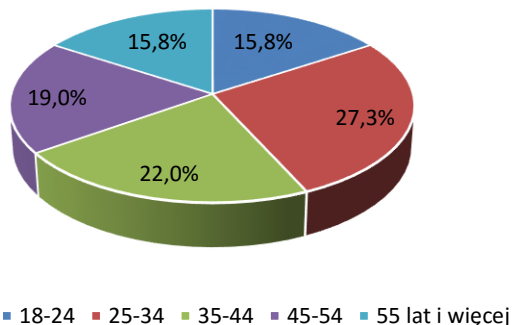
W końcu 2015 r. bezrobocie w województwie kujawsko-pomorskim dotyczyło przede wszystkim ludzi młodych – najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (29,3 tys.), a ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych w porównaniu z poprzednim rokiem zmniejszył się o 0,3 p. proc. (do 27,3%). Niewiele mniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 35-44 lata (22,0%). Obie te grupy łącznie stanowiły prawie połowę wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych.

W porównaniu z rokiem poprzednim liczba osób bezrobotnych spadła we wszystkich kategoriach wiekowych, a najmniejszy spadek wystąpił dla osób w wieku 55 lat i więcej – o 6,0% (z 18,1 tys. do 17,0 tys. osób). W badanym okresie stanowiły one 15,8% ogółu bezrobotnych w województwie (przed rokiem 14,2%).

Istotnym czynnikiem różniącym bezrobocie jest poziom wykształcenia osób bezrobotnych. Zdecydowana większość osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia – prawie jedną trzecią wszystkich zarejestrowanych w końcu roku 2015 bezrobotnych stanowiły osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe.

Niewiele mniejszy udział, bo 29,9% mieli bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Udział osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe zwiększył się w porównaniu z 2014 r. o 0,4 p. proc.; natomiast udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym zmniejszył się o 0,5 p. proc.

Wykres 7. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych według grup wieku w 2015 r. (Stan w dniu 31 XII)

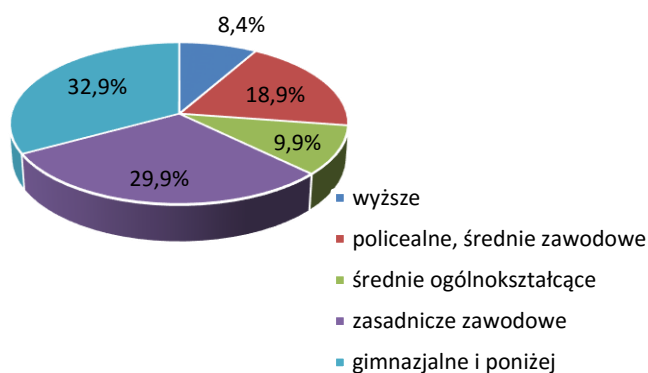


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Problemy na rynku pracy dotyczyły również osób z wyższym wykształceniem. Wprawdzie osoby te stanowiły najmniejszą grupę, jednak w stosunku do 2014 r. zanotowano zwiększenie ich udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych o 0,2% p. proc. (do 8,4%).

Prawie połowa wszystkich figurujących w końcu 2015 r.³ w ewidencji powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego bezrobotnych to *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* lub *Pracownicy usług i sprzedawcy* – udział obu tych grup zawodowych w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowi aż 45,3%.

Wykres 8. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych według poziomu wykształcenia w 2015 r. (Stan w dniu 31 XII)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

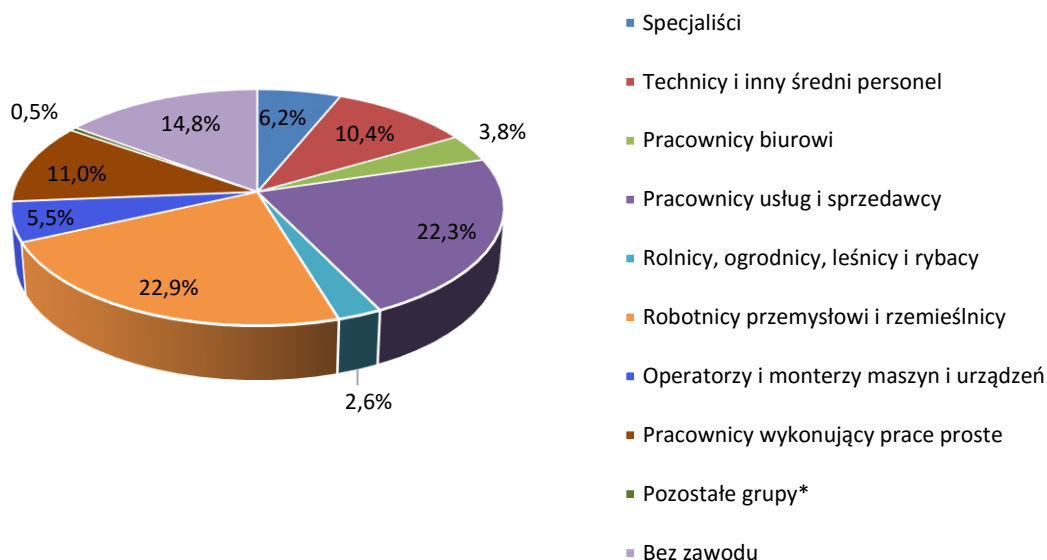
Dość dużą grupę (14,8%) stanowili bezrobotni bez zawodu, czyli osoby nieposiadające świadectwa (dyplomu) ukończenia kształcenia szkolnego lub kursowego i jednocześnie nieposiadające udokumentowanej ciągłości pracy w okresie minimum 6 miesięcy w tym samym zawodzie. Do grupy tej zalicza się również osoby, które ukończyły licea ogólnokształcące.⁴

Najmniejsze problemy ze znalezieniem zatrudnienia miały osoby należące do grupy *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* oraz do *Sił zbrojnych* – tylko 0,5% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych to reprezentanci tych grup zawodów.

³ Nie ma możliwości porównania struktury bezrobotnych według wielkich grup zawodów z danymi z lat wcześniejszych ze względu na wprowadzoną rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz. U. z 2014 r., poz. 1145) zmianę wykorzystywanej w badaniach statystycznych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

⁴ Wg objaśnień do załącznika nr 3 do sprawozdania MPiPS-01 „Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności”.

Wykres 9. Bezrobotni zarejestrowani według wielkich grup zawodów w 2015 r. (Stan w dniu 31 XII)



* Do pozostałych grup zaliczono Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz Siły zbrojne.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W województwie kujawsko-pomorskim w końcu 2015 r. **stopa bezrobocia rejestrowanego**⁵ ukształtowała się na poziomie 13,3% i była o 2,2 p. proc. niższa od zanotowanej w grudniu 2014 r. i o 3,7 p. proc. niższa niż w 2010 r. Natomiast wskaźnik ogólnokrajowy w tym samym czasie wyniósł 9,8% i był niższy o 1,6 p. proc. w odniesieniu do zanotowanego przed rokiem, oraz niższy o 2,6 p. proc. w porównaniu z grudniem 2010 r.

Spadek omawianego wskaźnika w skali roku odnotowano we wszystkich powiatach i wyniósł on od 1,2 p. proc. (w Toruniu) do 3,6 p. proc. (w powiecie lipnowskim). W województwie nadal obserwowano dość duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia rejestrowanego. Rozpiętość pomiędzy najniższą i najwyższą wartością wskaźnika w powiatach wyniosła 18,1 p. proc. i w skali roku pozostała na niezmiennym poziomie. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: włocławskim (23,5%), lipnowskim (21,9 %) oraz radziejowskim (21,6%), zaś najniższą w miastach na prawach powiatu: Bydgoszczy (5,4%) i Toruniu (6,9%)⁶.

⁵ Stopę bezrobocia rejestrowanego obliczono jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

⁶ „Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego w 2015 r.”, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, Bydgoszcz, maj 2016 r., s.38

Rynek pracy tworzą, oprócz pracowników i bezrobotnych, również pracodawcy, czyli osoby, przedsiębiorstwa, spółki oraz inne organizacje zatrudniające pracowników.

Na koniec 2015 roku w Krajowym Rejestrze Urzędowym Podmiotów Gospodarki Narodowej REGON zarejestrowanych było 193,5 tys. **podmiotów gospodarki narodowej** z województwa kujawsko-pomorskiego (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie gospodarstwo rolne). Jednostki z terenu województwa stanowiły 4,6% wszystkich podmiotów zarejestrowanych w kraju i było ich o 0,7% więcej niż przed rokiem, a o 4,0% więcej niż w roku 2010.

Na koniec grudnia 2015 r. tylko 5,8 tys. podmiotów prowadziło działalność w sektorze publicznym (ok. 3% wszystkich podmiotów w województwie⁷), a w sektorze prywatnym – 186,7 tys. W porównaniu z rokiem poprzednim, w sektorze publicznym liczba podmiotów zmniejszyła się o 65 jednostek (o 1,1 %), a w sektorze prywatnym odnotowano wzrost o 529 jednostek (o 0,3%).

Wśród podmiotów funkcjonujących w sektorze prywatnym dominowały osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – ich udział wyniósł aż 76,0% wszystkich podmiotów sektora prywatnego oraz 73,4% zawartości rejestru. Jednak zauważyć należy, że liczba osób fizycznych jest dużo mniejsza niż w 2010 r., natomiast systematycznie rośnie liczba spółek handlowych, których jest o 29,7% więcej niż w 2010 r.

⁷ Nie jest możliwe wyliczenie dokładnego udziału ze względu na wprowadzone od 1 grudnia 2014 r. zmiany przepisów prawnych regulujących sposób zasilania rejestru REGON informacjami o podmiotach podlegających wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego, zgodnie z którymi istnieje możliwość wystąpienia w rejestrze REGON niewypełnionych pozycji dotyczących przewidywanej liczby pracujących, adresu siedziby/zamieszkania, rodzaju przeważającej działalności oraz formy własności. Oznacza to, że dane liczbowe naliczane z uwzględnieniem ww. informacji mogą nie sumować się na dane naliczone dla pozycji „ogółem”.

Tabl. 2. Podmioty gospodarki narodowej według sektorów własności, wybranych form prawnych i sekcji PKD w 2015 r. (Stan w dniu 31 XII)

Wyszczególnienie <i>a - w liczbach bezwzględnych</i> <i>b - 2014 = 100</i> <i>c - 2010 = 100</i>		Ogółem	Sektor publiczny			Sektor prywatny				
			Razem	w tym		Razem	w tym			
				Przedsiębiorstwa państwowe	Spółki handlowe		Spółki handlowe	Spółki cywilne	Spółdzielnie	Osoby prowadzące działalność gospodarczą
OGÓŁEM	<i>a</i>	193470	5815	6	229	186702	14456	13400	970	141983
	<i>b</i>	100,7	98,9	100	100	100,3	102,8	100,4	99,9	99,8
	<i>c</i>	104	100,8	66,7	98,3	103,6	129,7	104,6	100,6	99,3
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	<i>a</i>	4303	31	-	6	4264	425	165	171	3036
	<i>b</i>	99,2	100	x	100	99	103,4	100	99,4	98,2
	<i>c</i>	85	91,2	x	85,7	84,8	122,8	95,9	96,6	78,5
Górnictwo i wydobywanie	<i>a</i>	215	1	-	1	212	44	25	-	143
	<i>b</i>	96,8	100	x	100	95,9	93,6	96,2	x	96,6
	<i>c</i>	130,3	100	x	100	129,3	146,7	108,7	x	128,8
Przetwórstwo przemysłowe	<i>a</i>	17652	36	4	32	17522	2832	1672	100	12884
	<i>b</i>	100,5	94,7	100	97	100	102,3	99,8	100	99,6
	<i>c</i>	103,7	78,3	66,7	80	103,2	117,8	104,3	95,2	100,4
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^Δ	<i>a</i>	497	17	-	15	471	245	46	5	174
	<i>b</i>	101,8	94,4	x	93,8	100,2	98	104,5	166,7	102,4
	<i>c</i>	161,9	77,3	x	75	165,3	188,5	143,8	250	146,2
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	<i>a</i>	770	97	-	47	661	148	55	6	435
	<i>b</i>	99,5	101	x	106,8	97,8	106,5	101,9	120	94,4
	<i>c</i>	113,1	101,4	x	117,5	113	139,6	112,2	200	106,1
Budownictwo	<i>a</i>	22753	36	-	15	22635	1775	1252	77	19510
	<i>b</i>	101,9	85,7	x	75	101,6	103,4	99,7	104,1	101,5
	<i>c</i>	104,8	85,7	x	78,9	104,5	123,4	103,3	102,7	103,1

Wyszczególnienie <i>a - w liczbach bezwzględnych</i> <i>b - 2014 = 100</i> <i>c - 2010 = 100</i>		Ogółem	Sektor publiczny			Sektor prywatny				
			Razem	w tym		Razem	w tym			
				Przedsiębiorstwa państwowe	Spółki handlowe		Spółki handlowe	Spółki cywilne	Spółdzielnie	Osoby prowadzące działalność gospodarczą
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	<i>a</i>	50036	21	1	20	49839	4270	5626	200	39714
	<i>b</i>	98,1	100	100	100	97,8	101	100,5	98,5	97,1
	<i>c</i>	92,4	105	100	105,3	92,1	118,2	102,6	99,5	88,7
Transport i gospodarka magazynowa	<i>a</i>	12635	13	-	10	12574	474	545	19	11533
	<i>b</i>	101,1	92,9	x	100	100,8	103,7	103,6	105,6	100,5
	<i>c</i>	93,2	72,2	x	83,3	92,9	137,8	107,1	105,6	91,1
Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ	<i>a</i>	4665	44	-	-	4592	299	749	13	3521
	<i>b</i>	101,1	97,8	x	x	100,5	105,3	100,1	100	100,1
	<i>c</i>	101	104,8	x	x	100,3	141	108,7	433,3	95,9
Informacja i komunikacja	<i>a</i>	4317	8	-	7	4265	622	360	3	3266
	<i>b</i>	104	100	x	100	103	105,8	100,3	100	102,8
	<i>c</i>	121,2	114,3	x	116,7	120	146	105,3	100	117,8
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	<i>a</i>	6352	9	-	8	6299	382	201	44	5560
	<i>b</i>	97,6	112,5	x	114,3	96,9	106,7	101,5	97,8	96,1
	<i>c</i>	92,3	112,5	x	114,3	91,6	182,8	111	95,7	87,8
Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	<i>a</i>	9108	1644	1	24	7415	542	227	267	1460
	<i>b</i>	103	101,2	100	114,3	102,8	103,2	100,9	98,9	102
	<i>c</i>	120,8	106,3	100	104,3	123,7	176,5	116,4	95	116
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	<i>a</i>	15114	100	-	9	14902	1203	1093	17	12552
	<i>b</i>	103	98	x	90	102,3	104,2	100,1	106,3	102,4
	<i>c</i>	115,3	78,1	x	128,6	114,8	148,2	103,2	141,7	113,5
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	<i>a</i>	5671	13	-	5	5605	496	328	25	4681
	<i>b</i>	102,1	108,3	x	125	101,2	109,7	99,7	100	100,5
	<i>c</i>	136	100	x	166,7	134,9	159	111,2	131,6	135,4

Wyszczególnienie <i>a - w liczbach bezwzględnych</i> <i>b - 2014 = 100</i> <i>c - 2010 = 100</i>		Ogółem	Sektor publiczny			Sektor prywatny				
			Razem	w tym		Razem	w tym			
				Przedsiębiorstwa państwowe	Spółki handlowe		Spółki handlowe	Spółki cywilne	Spółdzielnie	Osoby prowadzące działalność gospodarczą
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	<i>a</i>	1451	596	-	1	853	-	-	-	3
	<i>b</i>	99,4	97,2	x	100	100,7	x	x	x	100
	<i>c</i>	100,8	97,1	x	x	103,4	x	x	x	x
Edukacja	<i>a</i>	7011	2436	-	1	4566	127	235	2	2953
	<i>b</i>	100	97,6	x	100	101,2	105	102,6	100	100,3
	<i>c</i>	130,3	100,2	x	100	154,9	164,9	116,9	200	114,6
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	<i>a</i>	13658	384	-	14	13254	349	272	9	12605
	<i>b</i>	103,3	100	x	100	103,2	102,9	101,1	100	103,3
	<i>c</i>	119,8	102,7	x	77,8	120,2	151,7	105,8	150	119,8
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	<i>a</i>	3761	321	-	13	3436	123	225	1	1609
	<i>b</i>	101,5	100,3	x	100	101,5	105,1	100,4	100	101,5
	<i>c</i>	110,9	100,3	x	144,4	111,9	130,9	113,1	x	104,9
Pozostała działalność usługowa	<i>a</i>	13405	6	-	1	13323	99	324	11	6343
	<i>b</i>	101,9	120	x	100	101,3	92,5	100,6	91,7	101,9
	<i>c</i>	112,8	200	x	100	112,1	165	105,9	91,7	104,9
Organizacje i zespoły eksterytorialne	<i>a</i>	4	2	-	-	2	-	-	-	-
	<i>b</i>	100	100	x	x	100	x	x	x	x
	<i>c</i>	133,3	200	x	x	100	x	x	x	x

- - zjawisko nie wystąpiło

x - wypełnienie pozycji jest niemożliwe

Źródło: Krajowy Rejestr Urzędowy Podmiotów Gospodarki Narodowej REGON.

Najwięcej podmiotów w województwie prowadziło działalność w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A (50,0 tys.) oraz *Budownictwo* (22,8 tys.) – obie te sekcje stanowiły łącznie 37,6% wszystkich podmiotów znajdujących się w rejestrze REGON. Najmniej jednostek, bo tylko cztery, zarejestrowane były w sekcji *Organizacje i zespoły eksterytorialne*. Niewielką grupę stanowiły również podmioty prowadzące działalność dotyczącą *Górnictwa i wydobywania* (0,01%) oraz *Wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^A (0,03%).

Analizując kształtowanie się struktury zarejestrowanych podmiotów w poszczególnych sekcjach, można zauważyć, że struktura ta na koniec 2015 r. niewiele różniła się od struktury z końca 2014 r. W większości sekcji udział zarejestrowanych w nich podmiotów w całkowitej liczbie zarejestrowanych firm był taki sam. Niewielkie zmiany zaszły w sekcjach: *Obsługa rynku nieruchomości*^A, *Pozostała działalność usługowa* (udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych podmiotów zwiększył się w porównaniu z 2014 r. o 0,1 p. proc), *Budownictwo*, *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*, *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (zwiększenie udziału o 0,2 p. proc.), a także *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo*, *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* oraz *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne*, w których udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych podmiotów zmniejszył się w porównaniu z 2014 r. o 0,1 p. proc. Największa zmiana dotyczyła sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A, dla której udział w całkowitej liczbie zarejestrowanych podmiotów zmniejszył się o 0,6 p. proc. w stosunku do udziału z roku 2014 – w porównaniu z 2010 r., liczba zarejestrowanych w tej sekcji podmiotów spadła aż o 7,2%.

W porównaniu z sytuacją z końca roku 2010, stosunkowo najwięcej, bo aż o 61,9% zwiększyła się liczba podmiotów związanych z sekcją *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^A. Duży wzrost (o 36,0%) zanotowano również w przypadku sekcji *Administrowanie i działalność wspierająca*^A. Natomiast spadła liczba podmiotów z sekcji *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* – w stosunku do poprzedniego roku był to wprawdzie spadek tylko o 0,8%, ale w stosunku do roku 2010 zanotowano spadek aż o 15,0% i jest to największy zaobserwowany procentowy spadek dotyczący podmiotów z poszczególnych sekcji w porównaniu z wartościami z 2010 r.

Wśród wszystkich zarejestrowanych na koniec grudnia 2015 r. podmiotów zdecydowanie przeważały podmioty o liczbie pracujących do 9 osób (przewidywanej w momencie rejestracji) – w ilości 184,7 tys. stanowiły one aż 95,5% zawartości rejestru. Największych podmiotów gospodarczych, o liczbie pracujących przekraczającej 249 osób było zaledwie 0,2 tys., tj. 0,1%.

Pośród wszystkich zarejestrowanych jednostek małych, największą grupę (48,6 tys., tj. 26,3%) stanowiły podmioty działające w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A, najwięcej podmiotów o liczbie pracujących od 10 do 49 osób dotyczyło

sekcji *Edukacja* (20,2% wszystkich zarejestrowanych podmiotów o liczbie pracujących do 10 do 49 osób), a najwięcej podmiotów o liczbie pracujących od 50 do 249 osób zarejestrowanych było w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* (28,0%); sekcja ta dominowała również wśród wszystkich zarejestrowanych podmiotów o liczbie pracujących większej niż 249 osób (37,7%).

Tabl. 3. Podmioty gospodarki narodowej według przewidywanej liczby pracujących i sekcji PKD w 2015 r. (Stan w dniu 31 XII)

Wyszczególnienie <i>a - w tysiącach</i> <i>b - w %</i>		Ogółem	Liczba pracujących			
			0 - 9	10 - 49	50 - 249	pow.249
Ogółem	<i>a</i>	193470	184709	6988	1558	215
	<i>b</i>	100	95,5	3,6	0,8	0,1
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	<i>a</i>	4303	4080	188	33	2
	<i>b</i>	100,0	94,8	4,4	0,8	0,0
Górnictwo i wydobywanie	<i>a</i>	215	198	15	1	1
	<i>b</i>	100,0	92,1	7,0	0,5	0,5
Przetwórstwo przemysłowe	<i>a</i>	17652	15743	1391	437	81
	<i>b</i>	100,0	89,2	7,9	2,5	0,5
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^Δ	<i>a</i>	497	465	20	9	3
	<i>b</i>	100,0	93,6	4,0	1,8	0,6
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	<i>a</i>	770	627	113	26	4
	<i>b</i>	100,0	81,4	14,7	3,4	0,5
Budownictwo	<i>a</i>	22753	21918	736	94	5
	<i>b</i>	100,0	96,3	3,2	0,4	0,0
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	<i>a</i>	50036	48617	1251	150	18
	<i>b</i>	100,0	97,2	2,5	0,3	0,0
Transport i gospodarka magazynowa	<i>a</i>	12635	12415	193	18	9
	<i>b</i>	100,0	98,3	1,5	0,1	0,1
Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ	<i>a</i>	4665	4453	201	11	0
	<i>b</i>	100,0	95,5	4,3	0,2	0,0
Informacja i komunikacja	<i>a</i>	4317	4221	83	12	1
	<i>b</i>	100,0	97,8	1,9	0,3	0,0
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	<i>a</i>	6352	6270	54	24	4
	<i>b</i>	100,0	98,7	0,9	0,4	0,1
Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	<i>a</i>	9108	8954	127	22	5
	<i>b</i>	100,0	98,3	1,4	0,2	0,1
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	<i>a</i>	15114	14911	180	18	5
	<i>b</i>	100,0	98,7	1,2	0,1	0,0
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	<i>a</i>	5671	5493	135	35	8
	<i>b</i>	100,0	96,9	2,4	0,6	0,1

Wyszczególnienie <i>a - w tysiącach</i> <i>b - w %</i>		Ogółem	Liczba pracujących			
			0 - 9	10 - 49	50 - 249	pow.249
Administracja publiczna i obrona naro- dowa; obowiązkowe zabezpieczenia spo- łeczne	<i>a</i>	1451	1082	202	136	31
	<i>b</i>	100,0	74,6	13,9	9,4	2,1
Edukacja	<i>a</i>	7011	5200	1415	391	5
	<i>b</i>	100,0	74,2	20,2	5,6	0,1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	<i>a</i>	13658	13247	301	82	28
	<i>b</i>	100,0	97,0	2,2	0,6	0,2
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	<i>a</i>	3761	3583	150	27	1
	<i>b</i>	100,0	95,3	4,0	0,7	0,0
Pozostała działalność usługowa	<i>a</i>	13405	13137	233	31	4
	<i>b</i>	100,0	98,0	1,7	0,2	0,0
Organizacje i zespoły eksterytorialne	<i>a</i>	4	4,0	0,0	0,0	0
	<i>b</i>	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0

0 – zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,5

0,0 – zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,05

Źródło: Krajowy Rejestr Urzędowy Podmiotów Gospodarki Narodowej REGON.

Rozpatrując strukturę poszczególnych sekcji pod względem wielkości zarejestrowanych podmiotów, można zauważyć, że w każdej z sekcji zdecydowaną większość stanowią podmioty małe, o liczbie pracujących nie przekraczającej 10 osób, jednak najwięcej ich działa w sekcjach *Organizacje i zespoły eksterytorialne* (wszystkie figurujące w rejestrze podmioty z tej sekcji to jednostki małe), *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* i *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (w obu sekcjach udział podmiotów małych wyniósł 98,7% ogółu podmiotów z tych sekcji), natomiast najmniej w sekcjach *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne* i *Edukacja* (odpowiednio 74,6 % i 74,2%).

Analizując zróżnicowanie terytorialne podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON w końcu 2015 r., należy stwierdzić, że w czterech miastach na prawach powiatu (Bydgoszcz, Toruń, Włocławek i Grudziądz) skupiła się prawie połowa (45,8%) wszystkich zarejestrowanych w województwie kujawsko-pomorskim podmiotów gospodarki narodowej (przed rokiem – 46,0 %).

Według stanu w dniu 31 grudnia 2015 r. wśród miast na prawach powiatu najwięcej jednostek (spośród 88,6 tys.) skupionych było w Bydgoszczy (42,9 tys. – o 0,3% więcej niż przed rokiem); najmniejsza zaś liczba podmiotów była zarejestrowana w Grudziądzu (8,1 tys., tj. o 1,2% więcej niż w grudniu 2014 r.).

Aktywność szkoleniowa osób dorosłych

Dla dopełnienia analizy ogólnej sytuacji województwa kujawsko-pomorskiego niezwykle przydatna, szczególnie w kontekście przeprowadzonego badania, byłaby **analiza aktywności szkoleniowej osób dorosłych** w województwie. Niestety ostatnie dane opisujące to zagadnienie (dostarczone przez przeprowadzone w 2012 r. badanie „Kształcenie dorosłych”) dotyczą 2011 roku.

Analiza wyników badania wskazuje, iż w kraju 44,0% osób w wieku 18-69 lat w 2011 r. brało udział w jakiegokolwiek formie kształcenia (informacje na temat kształcenia dotyczyły ostatnich 12 miesięcy przed badaniem). W nauce w systemie szkolnym, czyli w kształceniu formalnym udział wzięło 13,6% wszystkich osób w wieku 18-69 lat, przy czym wskaźnik ten jest najwyższy dla najmłodszych grup wiekowych osób dorosłych. W kształceniu pozaformalnym (kursy, szkolenia) dokończyło się 20,9% osób, a najwięcej, bo aż 30,0% osób w wieku 18 – 69 lat uczestniczyło w kształceniu nieformalnym (samo-kształcenie).

W województwie sytuacja kształtowała się mniej korzystnie – aż 64,5% osób dorosłych w ogóle się nie dokończyło. W edukacji formalnej uczestniczyło 12,3% dorosłych mieszkańców województwa, w pozaformalnej – 15,6%, a nieformalnej – 22,0%. Zaangażowanie w dokończywanie uzależnione było od miejsca zamieszkania – mieszkańcy miast w roku 2011 podjęli/kontynuowali naukę chętniej niż mieszkańcy wsi (w każdej z form kształcenia).

Tabl. 4. Osoby w wieku 18-69 lat według uczestnictwa w kształceniu formalnym, pozaformalnym oraz nieformalnym według wieku, płci, miejsca zamieszkania i głównego statusu na rynku pracy w 2011 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	z tego osoby uczestniczące				Nie uczestni- czące w żad- nej formie kształcenia
		w jakiej- kolwiek formie kształce- nia	w kształ- ceniu for- malnym*	w kształ- ceniu po- zaformal- nym**	w kształ- ceniu nie- formal- nym***	
	dane uogólnione w tys.					
Polska ogółem	27483	12101	3725	5740	8247	15382
Miasto	17008	8342	2488	4223	5801	8665
Wieś	10475	3758	1237	1517	2446	6717
Kobiety	13886	6188	2060	2929	4313	7698
Mężczyźni	13597	5913	1664	2811	3934	7684
Pracujący z tego	15800	7913	1506	4614	5433	7887
kobiety	6991	3743	838	2280	2598	3248
mężczyźni	8809	4171	668	2334	2834	4639
18-24 lata	3713	2941	2529	1021	1542	772

Wyszczególnienie	Ogółem	z tego osoby uczestniczące				Nie uczestniczące w żadnej formie kształcenia
		w jakiegokolwiek formie kształcenia	w kształceniu formalnym*	w kształceniu pozaformalnym**	w kształceniu nieformalnym***	
25-34 lata	6368	3354	810	1789	2349	3014
35-69 lat	17402	5805	386	2930	4357	11597
Kujawsko-pomorskie ogółem	1504	533	185	235	331	970
Miasto	924	357	115	149	239	567
Wieś	580	176	70	85	92	404
Kobiety	761	264	105	114	165	496
Mężczyźni	743	269	79	121	166	474
Pracujący z tego	817	328	65	175	203	489
kobiety	340	140	33	76	92	200
mężczyźni	477	188	32	99	110	290
18-24 lata	207	142	125	39	71	64
25-34 lata	343	132	41	64	85	212
35-69 lat	953	260	19	131	174	694

* Edukacja w systemie formalnym obejmuje naukę w systemie szkolnym – na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, zasadniczych szkół zawodowych, szkół ponadgimnazjalnych (w tym szkół policealnych), jak również kształcenie na poziomie studiów wyższych, podyplomowych i doktoranckich. Związana jest z regularną formą nauki. Kształcenie prowadzone jest przez instytucje szkolne i edukacyjne, publiczne i niepubliczne, uprawnione do nauczania (działalność edukacyjna może być prowadzona przez osoby prawne i fizyczne, uczelnia musi mieć osobowość prawną).

** Kształcenie pozaformalne: udział w edukacji poza systemem formalnym – obejmuje wszelkie zorganizowane/ zinstytucjonalizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji kształcenia formalnego. Kształcenie takie prowadzone jest zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży (w miejscu pracy lub poza nim), seminariów, konferencji lub wykładów, na które respondent zgłosił się i w których uczestniczył. Do tego typu edukacji zaliczyć można również lekcje prywatne (np. języków obcych) a także kształcenie na „odległość”, które odbywa się za pośrednictwem korespondencji pocztowej lub mediów elektronicznych (np.: komputer, video, DVD).

*** Kształcenie nieformalne dotyczy samodzielnego uczenia się respondenta w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. W odróżnieniu od kształcenia formalnego i pozaformalnego powinno odbywać się bez udziału nauczyciela. Kształcenie tego rodzaju odbywa się poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej (nie uwzględniać się kursów, szkoleń oraz wykładów z instruktorem). Do tej kategorii wliczane są lekcje udzielane przez członków rodziny, gospodarstwa domowego, sąsiadów, przyjaciół, którzy nie otrzymują za to wynagrodzenia w formie pieniężnej.

Źródło: „Kształcenie dorosłych 2011”, GUS, Warszawa 2013, 2015.

Pewne informacje dotyczące zagadnienia aktywności szkoleniowej można pozyskać z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Według wyników tego badania w IV kwartale 2015 r. w ciągu ostatnich czterech tygodni poprzedzających tydzień badany (wliczając tydzień badany) uczestnictwo w jakiegokolwiek formie edukacji zgłosiło 2711 tys. osób w Polsce (10,4% ludności w wieku 18-69 lat) oraz 133 tys. osób (9,4%) w województwie kujawsko-pomorskim, przy czym zdecydowana większość (w Polsce – 78,9%, w województwie – 96,2% dorosłych (w wieku 18-69 lat) mieszkańców kształciła się w systemie formalnym.

Tabl. 5 . Osoby w wieku 18-69 lat według uczestnictwa w kształceniu formalnym i pozaformalnym, płci i statusu na rynku pracy w IV kwartale 2015 r.

Wyszczególnienie	Osoby kształcące się w systemie pozaformalnym			Osoby kształcące się w systemie formalnym		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	w tysiącach					
Polska						
Ogółem	573	265	308	2138	966	1172
Pracujący	491	232	259	464	209	255
Bezrobotni	19	13	5	71	30	40
Bierni zawodowo	63	20	43	1603	727	876
Kujawsko-pomorskie						
Ogółem	15	·	12	118	51	67
Pracujący	12	·	10	23	12	12
Bezrobotni	0	0	0	·	·	·
Bierni zawodowo	·	·	·	91	37	54

· - szacunek mniejszy niż 5 tysięcy, konkretna wartość niepodana ze względu na wysoki losowy błąd próby

0 - zjawisko istniało w wielkości mniejszej od 0,5

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności za IV kwartał 2015 r.

2. Metodologia badania

2.1. Opis próby badawczej

Badania statystyczne są realizowane jako badania pełne albo jako badania częściowe (reprezentacyjne). Badania częściowe realizowane są na wylosowanych z populacji próbach. Próba jest właściwie dobrana, gdy pozwala na wnioskowanie o parametrach populacji. Z reguły losowanie próby wymaga wyznaczenia warstw w operacie losowania.

Założono, że zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu badanie pracodawców dotyczące zapotrzebowania na zawody oraz diagnozy potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego dostarczy wyniki reprezentatywne na poziomie powiatów oraz województwa. Operatem losowania była kompletna i aktualna lista jednostek populacji generalnej, dla której przeprowadzono badanie statystyczne ze względu na pewne cechy (tutaj województwo i powiat). W związku z tym operat losowania podzielono na warstwy odpowiadające powiatom w województwie kujawsko-pomorskim (łącznie 23 warstwy). Operat obejmował podmioty gospodarcze mające siedzibę i prowadzące działalność na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (z wyłączeniem gospodarstw rolnych) i zatrudniające przynajmniej jedną osobę. Były to podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON i mające status „aktywne” na dzień 30.04.2016 r.

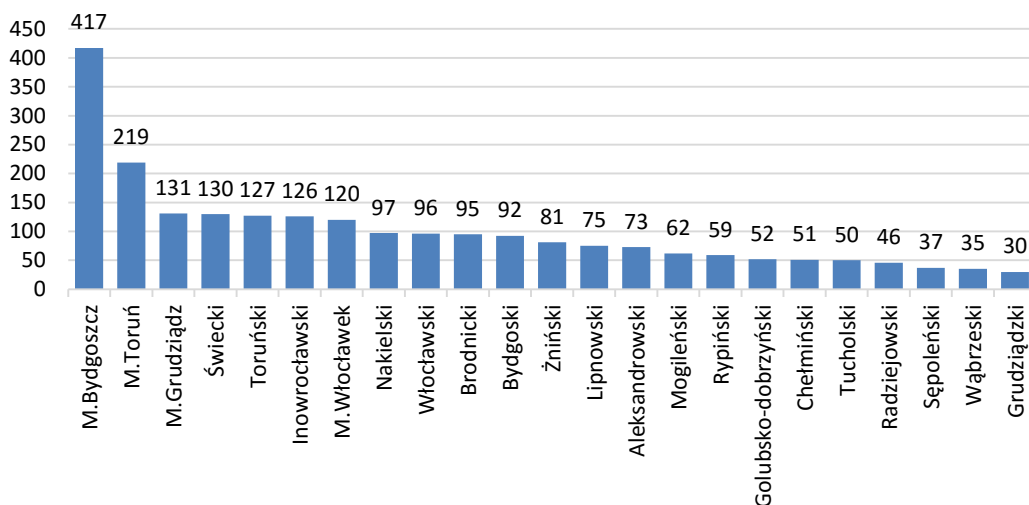
Zastosowano schemat losowania warstwowego, polegającego na wyodrębnieniu warstw a następnie wylosowaniu z każdej warstwy pewnej frakcji podmiotów. Mniejsze frakcje losowano z warstw bardzo licznych a większe – z warstw mniej licznych. Do każdego wylosowanego podmiotu w próbie dopisano wagi w celu uogólnienia wyników.

Na potrzeby realizacji badania próba dobierana była w taki sposób, że:

- wszystkie jednostki powyżej 250 pracujących weszły do próby jako dobrane celowo,
- jednostki do 250 pracujących podzielono na warstwy i z warstw, w których liczba podmiotów wynosiła co najwyżej 2000 losowana była próba stanowiąca **6%** wielkości operatu, a w warstwach powyżej 2000 podmiotów frakcja ta wynosiła **3%**.

Ostatecznie liczebność próby wyniosła **2301 jednostek**.

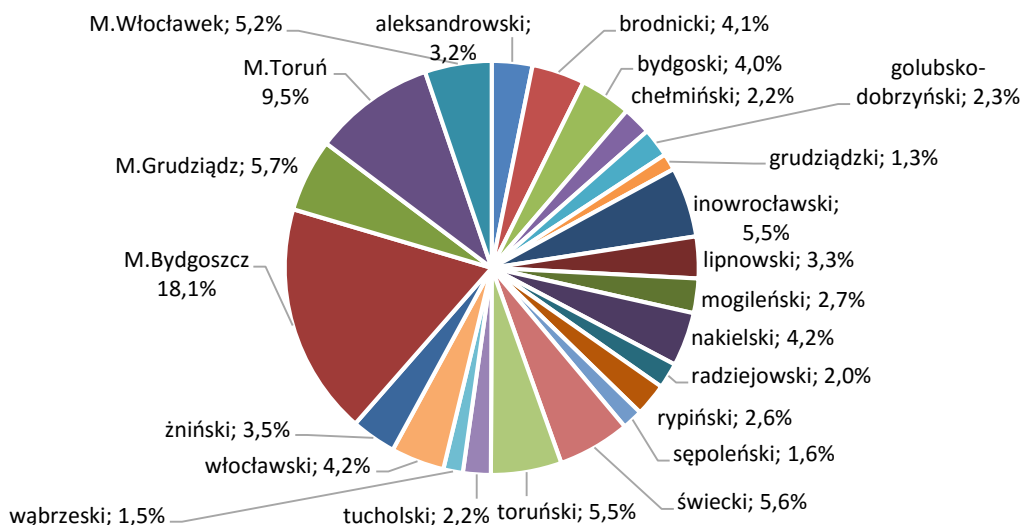
Wykres 10. Liczebność próby według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

Największy udział w liczebności próby stanowiły podmioty z m. Bydgoszcz (18,1%) oraz m. Toruń (9,5%), najmniejszy udział natomiast stanowiły podmioty z powiatu grudziądzkiego (1,3% liczebności próby) oraz wąbrzeskiego (1,5%) a także sępoleńskiego (1,6%).

Wykres 11. Struktura próby według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

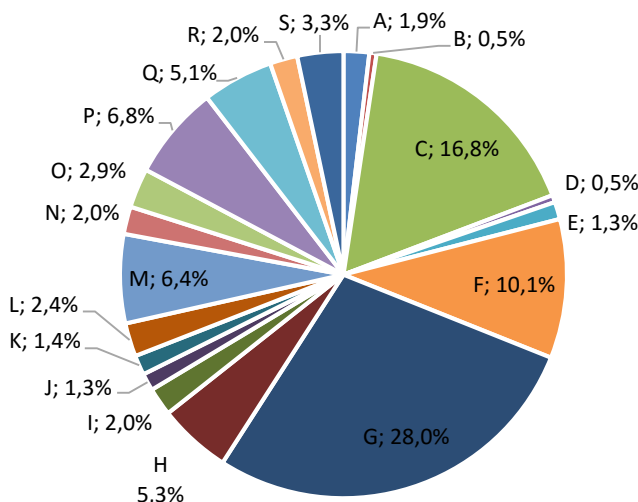
Najliczniej reprezentowana w próbie była sekcja G – *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ (27,9% liczebności próby), następnie sekcja C – *Przetwórstwo przemysłowe* (16,7%) oraz F – *Budownictwo* (10,2%). Najmniejszy udział w próbie stanowiły podmioty prowadzące działalność zaliczaną do sekcji D – *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^Δ (0,6%) oraz B – *Górnictwo i wydobywanie* (0,9%).

W trakcie realizacji badania okazało się, że w próbie znalazły się jednostki: w likwidacji, zlikwidowane, z zawieszoną działalnością, nie zatrudniające pracowników. W związku z tym jednostki te były zastępowane nowymi, podobnymi ze względu na lokalizację (powiat), rodzaj działalności (sekcję) oraz liczbę pracujących (w ramach grup: 1-9; 10-49; 50-249; 250-999; 1000 i więcej). W przypadku braku możliwości dobrania jednostki o identycznych cechach dobierano jednostki z sąsiedniej sekcji albo sąsiedniej klasy wielkości. Jednostki dobrane do próby celowo o liczbie zatrudnionych 250 i więcej osób zastępowane były jednostkami o liczbie zatrudnionych 50-249 osób. Na tych samych zasadach zastępowano jednostki, które odmówiły udziału w badaniu. Część jednostek, która początkowo odmówiła udziału w badaniu, w terminie późniejszym jednak udzieliła odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu, co spowodowało, że liczba jednostek, które wzięły udział w badaniu, zwiększyła się o 14, osiągając wartość **2315**. Zwiększona liczba zrealizowanych wywiadów dotyczyła powiatów: bydgoskiego (1), mogileńskiego (1), sępoleńskiego (1), świeckiego (3), toruńskiego (1), żnińskiego (1), m. Bydgoszcz (3) i m. Toruń (3).

W wyniku konieczności zastępowania jednostek, które z powodu likwidacji, zawieszenia działalności, braku zatrudnienia pracowników bądź odmów nieznacznie zmieniła się struktura zrealizowanej próby według sekcji PKD.

Największy spadek liczby jednostek wystąpił wśród podmiotów zaliczanych do sekcji B – *Górnictwo i wydobywanie* (9 jednostek) oraz sekcji S – *Pozostała działalność usługowa* (8 podmiotów). Największy wzrost liczby podmiotów wystąpił w grupie jednostek zaliczanych do sekcji G – *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ.

Wykres 12. Struktura próby zrealizowanej według sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne.

2.2. Sposób określenia wag uogólniających

Do każdej wylosowanej jednostki przypisywana była waga wyjściowa wynikająca z liczebności jednostek w danej warstwie. Wagi przyjmowały wartości całkowite: $w_i \geq 1$. Do jednostek, dla których zastosowano dobór celowy, tj. jednostek zatrudniających 250 i więcej osób, wagi wynosiły 1. Dla jednostek zaliczanych do sekcji B wagi wynikające z liczebności wynosiły 7.

Drugą konsekwencją dobrania w pierwszej wersji próby jednostek w likwidacji, zlikwidowanych, z zawieszoną działalnością, nie zatrudniających pracowników była konieczność korekty wag wyjściowych. Wagi były korygowane za pomocą formuły:

$$w_i^* = w_i * (1 - d_i),$$

gdzie: w_i^* jest wagą po korekcie,

w_i jest wagą przed korektą,

d_i jest odsetkiem podmiotów w likwidacji, zlikwidowanych, z zawieszoną działalnością, nie zatrudniających pracowników w warstwie.

Ponadto w celu uniknięcia przeszacowania wyników, wszystkim jednostkom, które wykazały liczbę zatrudnionych równą 100 lub większą przypisano wagę 1.

Wyjściowa liczba jednostek spełniających warunki badania na podstawie cech w rejestrze REGON wynosiła 46,7 tys. Po wprowadzeniu korekt wag, uogólniona na podstawie próby zrealizowanej, liczba jednostek wyniosła 37,2 tys.

2.3. Sposób zbierania danych – opis narzędzi

Podstawowym narzędziem pozyskiwania danych był kwestionariusz ankiety. Kwestionariusz zawierał zarówno pytania zamknięte, jak i półzamknięte oraz otwarte. Dzięki zastosowaniu pytań filtrujących, nie wszyscy respondenci odpowiadali na każde z pytań. Integralną częścią kwestionariusza była instrukcja dla ankietatorów opisująca zasady wypełniania ankiety, zawierająca również opracowany wcześniej „Katalog kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, którego zadaniem było ułatwienie zrozumienia zakresu badanych kompetencji i prawidłowego uzupełnienia kwestionariusza.

Badanie prowadzone było z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: telefonicznie, e-mailowo lub też z wykorzystaniem ankiety pocztowej.

Proces badawczy rozpoczął się rozesłaniem listu zapowiedniego do wszystkich respondentów z wylosowanej próby. Do dużych jednostek, zatrudniających powyżej 250 pracowników, wysłano również (dołączony do listu) kwestionariusz ankiety.

Ze względu na specyfikę badania główną techniką był wywiad telefoniczny. Po kilku dniach od wysłania listu zapowiedniego ankieteryzcy nawiązywali kontakt telefoniczny z wylosowanymi firmami starając się dotrzeć do osoby odpowiedzialnej za sprawy kadrowe w celu ustalenia dogodnego terminu przeprowadzenia wywiadu. Odpowiedzi na zadawane pytania rejestrowane były przez ankietatorów w specjalnie przygotowanym pliku programu MS Excel. Systematycznie kontrolowane były postępy badania oraz sprawdzana była praca ankietatorów. Taka metoda umożliwiła szybki dostęp do wyników badania tuż po jego zakończeniu.

W dużej ilości przypadków, na prośbę respondentów, na podany przez nich adres e-mailowy były wysyłane kwestionariusze ankiety w formie elektronicznej. Dane ze zwrotne odesłanych ankiety były na bieżąco rejestrowane przez ankietatorów.

W trakcie badania, oprócz „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji” wykorzystywano aktualną „Klasyfikację Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” w celu prawidłowego identyfikowania zawodów i właściwego nadania im kodów na podstawie nazw stanowisk, którymi posługiwali się respondenci.

3. Wyniki badania

3.1. Stan zatrudnienia w podmiotach woj. kujawsko-pomorskiego

Wyniki badania są reprezentatywne dla 37208 podmiotów o liczbie pracujących⁸ 1 i więcej, prowadzących działalność we wszystkich rodzajach działalności (sekcjach PKD) na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w dniu 30.04.2016 r. W objętych badaniem podmiotach zatrudnionych⁹ było 526,8 tys. osób.

⁸ Do pracujących zalicza się:

- 1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór lub stosunek służbowy);
- 2) pracodawców i pracujących na własny rachunek, a mianowicie:
 - a) właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin),
 - b) właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie,
 - c) inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody;
- 3) osoby wykonujące pracę nakładczą;
- 4) agentów (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);
- 5) członków spółdzielni produkcji rolniczej (rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni powstałych na ich bazie oraz spółdzielni kółek rolniczych);
- 6) duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.

⁹ Do zatrudnionych (pracowników) zalicza się:

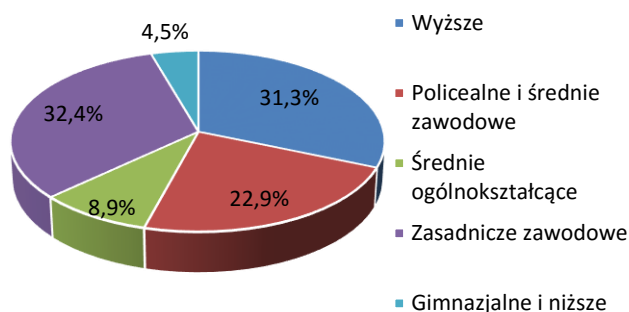
- 1) osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w tym również:
 - osoby zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych, finansowanych z Funduszu Pracy,
 - osoby młodociane pracujące na podstawie umowy o pracę,
 - osoby zatrudnione poza granicami kraju, pracujące na rzecz krajowych jednostek organizacyjnych,
 - osoby przebywające za granicą na podstawie delegacji służbowej.
- W zatrudnieniu uwzględnia się cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce zgodnie z przepisami zawartymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20.04.2004 r. (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zmianami).
- 2) osoby zatrudnione na podstawie powołania, wyboru lub mianowania.
 - 3) osoby pracujące w zakładach pracy w formie zorganizowanych grup roboczych (jednostki wojskowe, uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy z wyjątkiem odbywających naukę zawodu, junacy obrony cywilnej, junacy straży przemysłowej i pożarnej, osoby odbywające w zakładach pracy zastępczą służbę poborowych, skazani.)
- Do zatrudnionych (pracowników) nie zalicza się m.in.:
- 1) osób wykonujących pracę nakładczą,
 - 2) uczniów, którzy zawarli z zakładem pracy umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego,
 - 3) osób przebywających na urlopach wychowawczych w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (także tych, które pobierają jednocześnie zasiłki macierzyńskie z tytułu urodzenia kolejnego dziecka), mimo iż figurują one w stanie ewidencyjnym zakładu pracy,
 - 4) uczniów szkół dla niepracujących oraz słuchaczy szkół wyższych odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe,
 - 5) osób wykonujących pracę na umowę-zlecenie lub umowę o dzieło. W zależności od celu badania statystycznego mogą być stosowane odstępstwa od powyższych zasad (omawiane każdorazowo w objaśnieniach do poszczególnych sprawozdań statystycznych).
 - 6) agentów.

Tabl. 6. Zatrudnienie w województwie kujawsko-pomorskim według poziomu wykształcenia
Stan w dniu 30 IV 2016 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe
Kujawsko-pomorskie	526811	164629	120688	46941	170941	23612
Ogółem=100	100,0	31,3	22,9	8,9	32,4	4,5

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 13. Struktura zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim według poziomu wykształcenia
(Stan w dniu 30 IV 2016 r.)



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 13. Struktura zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim według poziomu wykształcenia (Stan w dniu 30 IV 2016 r.)

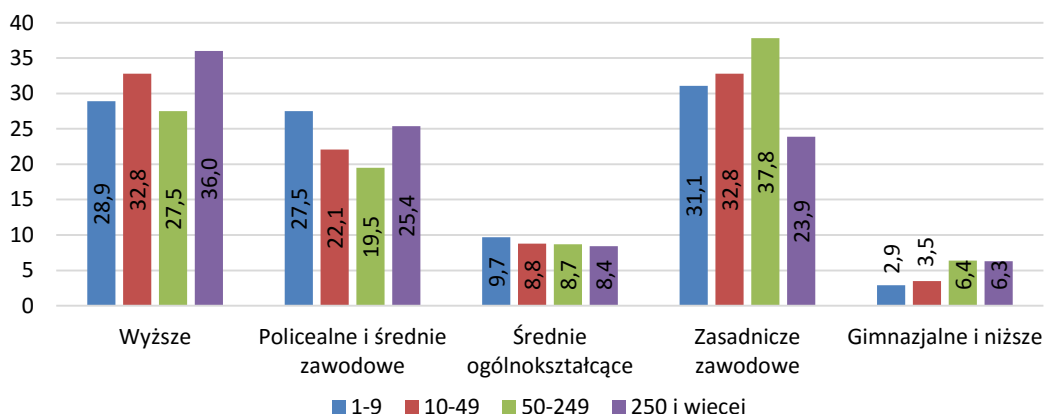
Wykres kołowy przedstawia podział zatrudnienia na sześć kategorii: Wyższe (31,3%), Policealne i średnie zawodowe (22,9%), Średnie ogólnokształcące (8,9%), Zasadnicze zawodowe (32,4%), Gimnazjalne i niższe (4,5%).

W podmiotach małych – o liczbie pracujących od 1 do 9 osób – najwięcej zatrudnionych posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe (31,1%). W grupie podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób najliczniejszą grupę stanowili pracownicy z wykształceniem wyższym i zasadniczym zawodowym (po 32,8%). W jednostkach zatrudniających od 50 do 249 osób również dominowali pracownicy posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe (37,8%), a w jednostkach zatrudniających powyżej 249 pracowników najwięcej osób legitymowało się wykształceniem wyższym (36,0%).

Zatrudnione osoby legitymowały się najczęściej wykształceniem zasadniczym zawodowym (32,4%) oraz wyższym (31,3%). Najniższe wykształcenie – gimnazjalne i niższe posiadało 4,5% zatrudnionych.

W większości powiatów dominującym wykształceniem pracowników było wykształcenie zasadnicze zawodowe, a tylko w trzech powiatach (aleksandrowskim, tucholskim, włocławskim) i w dwóch miastach na prawach powiatu (w Bydgoszczy i w Toruniu) przeważały osoby z wykształceniem wyższym. Najmniej pracujących legitymowało się wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Wykres 14. Struktura Zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim według poziomu wykształcenia i wielkości podmiotów (Stan w dniu 30 IV 2016 r.) (w %)



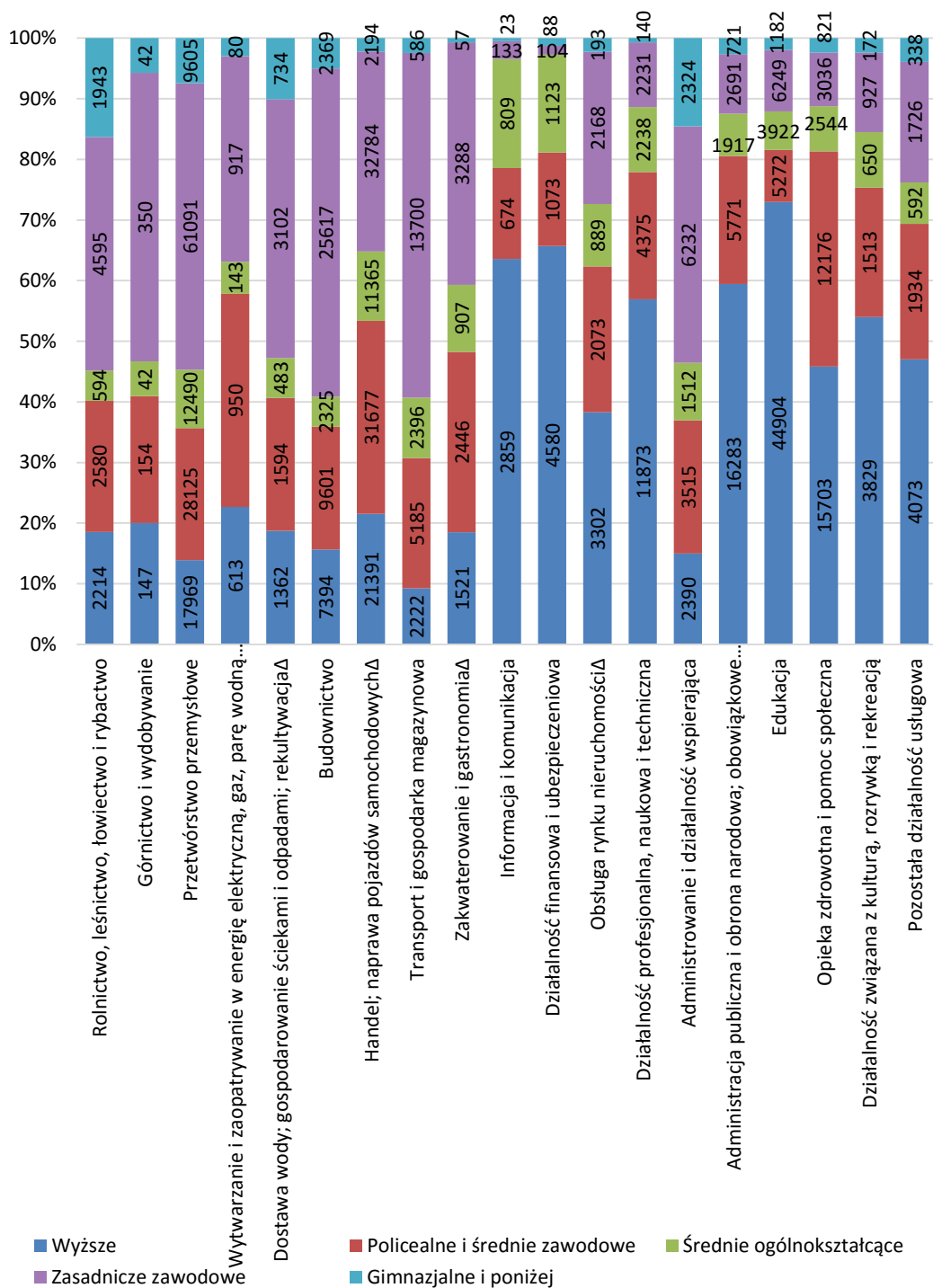
Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 7. Zatrudnienie w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego według poziomu wykształcenia (Stan w dniu 30 IV 2016 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe
Kujawsko-pomorskie	526811	164629	120688	46941	170941	23612
Aleksandrowski	10092	3719	2899	729	2396	349
Brodnicki	18240	4144	4077	977	7877	1165
Bydgoski	27888	9662	5655	1497	9731	1343
Chełmiński	9602	2422	2535	722	3543	380
Golubsko-dobrzyński	8102	1891	1963	990	3005	253
Grudziądzki	5589	1617	1076	326	1990	580
Inowrocławski	34595	10328	9947	1950	10741	1629
Lipnowski	11560	3438	2362	822	4415	523
Mogileński	9226	2238	2333	1249	2956	450
Nakielski	20925	6114	4146	1979	7779	907
Radziejowski	6427	1657	1689	795	2039	247
Rypiński	10295	2293	2804	945	3710	543
Sępoleński	7261	1371	1752	1173	2532	433
Świecki	25122	6928	5570	3025	8698	901
Toruński	20812	5421	4368	1948	7354	1721
Tucholski	7887	3137	1492	432	2390	436
Wąbrzeski	5757	1655	816	565	2486	235
Włocławski	15379	5193	3044	1784	4912	446
Żniński	13344	2758	4109	1112	5221	144
M. Bydgoszcz	130387	47038	27272	11661	38585	5831
M. Grudziądz	21690	5396	5248	2646	7181	1219
M. Toruń	76553	27587	17786	7074	21714	2392
M. Włocławek	30078	8622	7745	2540	9686	1485

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 15. Zatrudnienie według sekcji PKD i poziomu wykształcenia (Stan w dniu 30 IV 2016 r.)



Źródło: opracowanie własne.

Pracownicy posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe stanowili największą grupę w branżach sektora przedsiębiorstw, tj. w sekcjach: *Transport i gospodarka magazynowa* (56,9%), *Budownictwo* (54,2%), *Górnictwo i wydobywanie* (47,6%) i *Przetwórstwo przemysłowe* (47,3%). Najwięcej pracujących z wyższym wykształceniem zatrudnionych było w sekcjach: *Edukacja* (73,0%), *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (65,7%), *Informacja i komunikacja* (63,6%), *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne* (59,5%) i *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (56,9%). Najmniej osób z wykształceniem wyższym pracowało w *Transporcie i gospodarce magazynowej* (9,2%).

3.2. Dominujące w podmiotach zawody/specjalności

Wyniki badania wskazują, iż wiodącą grupą zawodów w jednostkach prowadzących działalność na terenie województwa kujawsko-pomorskiego była grupa *Robotników przemysłowych i rzemieślników* – zawody z tej grupy stanowiły aż 21,3% wszystkich zawodów dominujących w badanych podmiotach. Największą liczbę zawodów z tej grupy wykazali respondenci prowadzący działalność w zakresie *Przetwórstwa przemysłowego* (5529 zawodów) oraz *Budownictwa* (4635 zawodów).

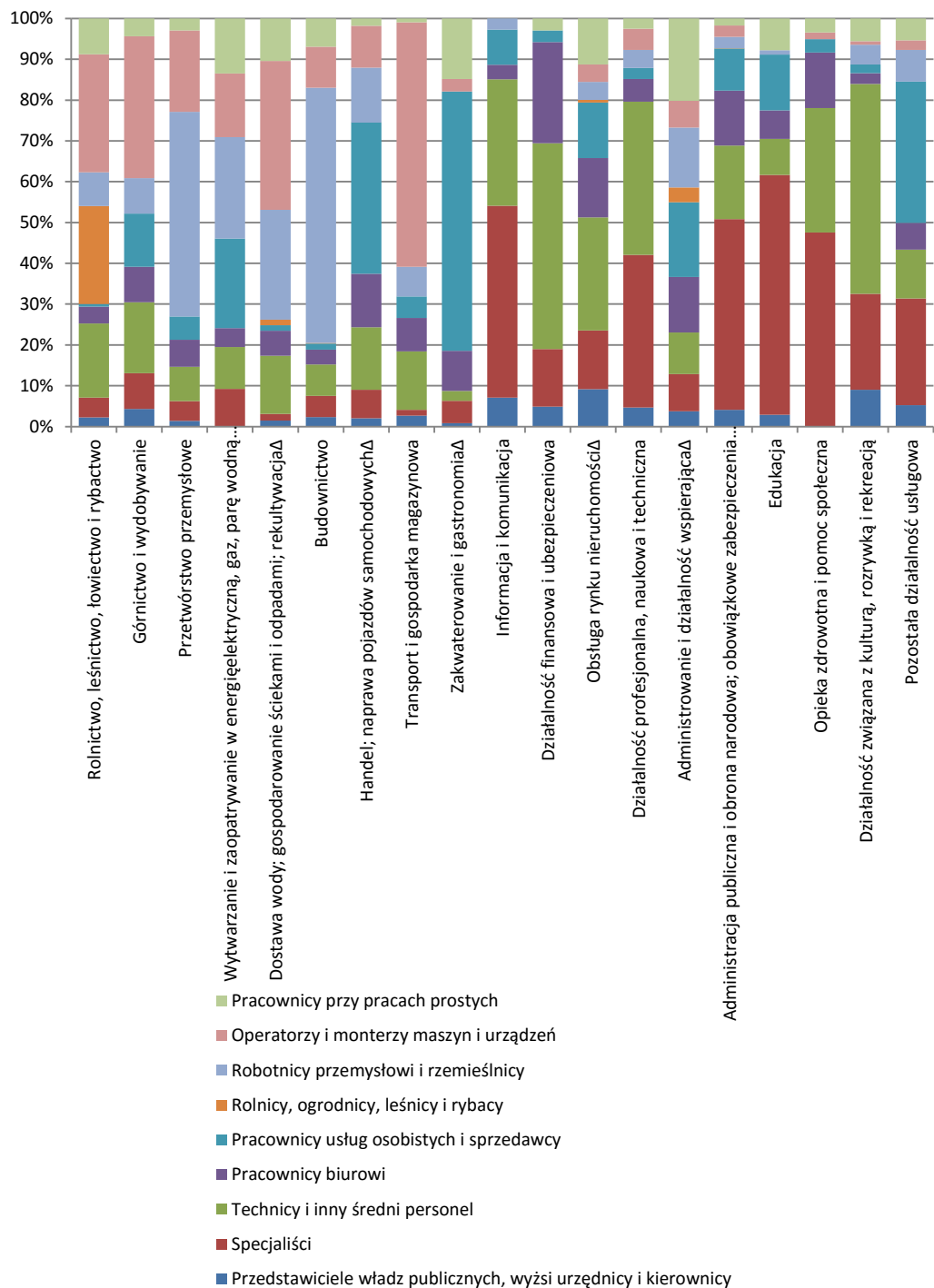
Dość licznie w województwie były również reprezentowane zawody z grupy *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* (przeważające w firmach z sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ), *Specjaliści* oraz *Technicy i inny średni personel*. Odsetek zawodów z tych grup we wszystkich wykazanych zawodach wyniósł odpowiednio: 16,8%, 16,7% i 16,4%.

Znaczący udział zawodów z grup *Specjaliści* oraz *Technicy i inny średni personel* to korzystne zjawisko w województwie – zawody te znajdują się na wysokim hierarchicznie poziomie w strukturze klasyfikacji zawodów i specjalności, co świadczy o wysokich kompetencjach pracowników. Najliczniej zawody te wykazywane były przez respondentów działających w sekcjach: *Edukacja*, *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* oraz *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ.

Najmniej wskazywanych przez respondentów zawodów należało do grupy *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy*; ankietowani podali tylko 0,6% takich zawodów i charakterystyczne były one oczywiście dla sekcji *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo*.

Mało liczną grupą zawodów w województwie była również grupa *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników*, stanowiąca zaledwie 2,8% wykazanych zawodów, a zawody z tej grupy dominowały w jednostkach prowadzących działalność w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ oraz *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*.

Wykres 16. Struktura wielkich grup zawodów dominujących w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego według sekcji PKD (Stan w dniu 30 IV 2016 r.)



Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 8. Liczba zawodów z wielkich grup zawodów dominujących w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego według sekcji PKD (Stan w dniu 30 IV 2016 r.)

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	27	59	222	50	8	292	101	352	107	1218
Górnictwo i wydobywanie	7	14	28	14	21	-	14	56	7	161
Przetwórstwo przemysłowe	155	531	929	731	632	-	5529	2202	323	11032
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^Δ	-	26	29	13	62	-	70	44	38	282
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	11	12	107	46	10	10	202	273	78	749
Budownictwo	171	384	574	269	107	13	4635	741	514	7408
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	362	1240	2715	2332	6587	1	2385	1828	316	17766
Transport i gospodarka magazynowa	78	41	411	237	151	-	209	1728	26	2881
Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ	13	91	39	162	1045	-	-	50	244	1644
Informacja i komunikacja	73	482	318	37	88	-	28	-	-	1026
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	40	115	411	202	23	-	-	-	24	815
Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	170	268	517	270	253	13	82	79	210	1862
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	216	1733	1739	256	127	-	203	241	116	4631
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	51	123	138	184	247	49	199	88	273	1352
Administracja publiczna i obrona narodowa; obywatelowe zabezpieczenia społeczne	47	539	208	155	119	1	32	32	20	1153
Edukacja	142	2883	434	340	671	-	53	-	381	4904
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	-	1523	976	437	105	-	1	51	110	3203
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	132	343	751	38	32	-	70	13	81	1460
Pozostała działalność usługowa	113	567	259	141	750	-	169	51	115	2165
OGÓŁEM	1808	10974	10805	5914	11038	379	13982	7829	2983	65712

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Największą liczbę zawodów (55,8%) wykazały jednostki małe – zatrudniające do 9 osób. Jest to sytuacja prawidłowa zważywszy na fakt, iż respondenci mogli wskazać tylko

trzy dominujące w firmie zawody, co znacznie ograniczyło możliwość wykazania większej ich liczby przez podmioty duże. W związku z powyższym oczywistym jest, że udział zawodów dominujących w jednostkach dużych – o liczbie pracujących wyższej niż 249 osób, stanowił zaledwie 0,5% całkowitej liczby wykazanych w badaniu zawodów.

Tabl. 9. Liczba zawodów z wielkich grup zawodów dominujących w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego według wielkości jednostek (Stan w dniu 30.IV.2016 r.).

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
1 - 9	1275	5384	6535	3125	7723	213	7300	3616	1487	36658
10 - 49	468	4701	3835	2448	2916	145	5611	3519	1183	24826
50 - 249	58	797	391	323	375	20	994	653	291	3902
250 i więcej	7	92	44	18	24	1	77	41	22	326

Źródło: opracowanie własne.

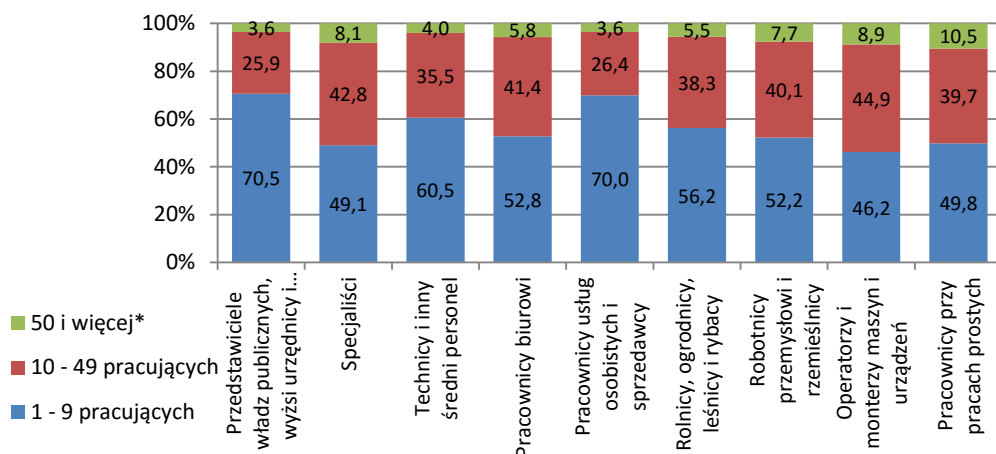
W jednostkach małych, o liczbie pracujących do 9 osób, najwięcej osób zatrudnionych było w zawodach należących do grup *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* oraz *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*, co wydaje się oczywiste ze względu na dominującą w rejestrze REGON liczbę podmiotów małych zarejestrowanych w sekcjach *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A i *Budownictwo*. Udział tych zawodów w liczbie zawodów wykazanych przez małe firmy wyniósł aż 41,0%.

W podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób przeważały zawody z grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – stanowiły one 22,6% wskazywanych przez średnie firmy zawodów. Drugą, co do wielkości grupą zawodów dominujących w podmiotach o liczbie pracujących między 10 a 49 osób była grupa *Specjalistów*, w której znalazło się 18,9% zawodów wskazanych jako dominujące w podmiotach średnich.

Zawody z grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* miały znaczący udział również w jednostkach zatrudniających od 50 do 249 osób – udział ten wyniósł 25,5% zawodów wskazanych przez „dużych pracodawców”. W jednostkach tych jako dominujące zawody często wskazywane były zawody z grupy *Specjaliści* – udział wskazań wyniósł 20,4%. Zawody z tej grupy najczęściej wymieniały firmy o liczbie pracujących przekraczającej 249 osób – stanowiły one aż 28,2% liczby dominujących w tych firmach zawodów.

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, zawody z grupy *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* były najrzadziej wskazywane jako dominujące w firmie.

Wykres 17. Struktura zawodów z wielkich grup zawodów dominujących w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego według wielkości jednostek (Stan w dniu 30 IV 2016 r.).



* połączono dwie grupy wielkości jednostek (49 – 249 pracujących i powyżej 249 pracujących) ze względu na bardzo małą liczebność największej grupy

Źródło: opracowanie własne.

Analizując zróżnicowanie terytorialne dominujących w badanych jednostkach zawodów, można zauważyć, że wiodąca w województwie grupa *Robotników przemysłowych i rzemieślników* dominuje w powiatach: brodnickim, bydgoskim, golubsko-dobrzyńskim, grudziądzkim, mogileńskim (na zawody z tej grupy w powiecie mogileńskim przypada aż 32,9% wszystkich wykazanych w całym województwie zawodów), świeckim, toruńskim, tucholskim, włocławskim, znińskim i w mieście Bydgoszcz.

Tabl. 10. Liczba zawodów z wielkich grup zawodów dominujących w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego według powiatów (Stan w dniu 30 IV 2016 r.)

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Kujawsko-pomorskie	1808	10974	10805	5914	11038	379	13982	7829	2983	65712
Aleksandrowski	52	368	346	116	325	13	223	169	91	1703
Brodnicki	48	293	247	109	382	10	438	359	48	1934
Bydgoski	33	505	637	284	621	-	1382	588	173	4223
Chełmiński	30	217	234	89	285	-	227	161	30	1273
Golubsko-dobrzyński	42	137	222	133	195	-	303	224	75	1331
Grudziądzki	-	88	88	55	174	30	221	76	45	777
Inowrocławski	117	511	1079	509	388	67	1020	645	168	4504

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Lipnowski	93	274	302	176	364	14	322	301	127	1973
Mogileński	39	162	189	29	163	-	391	163	52	1188
Nakielski	39	409	290	183	386	13	406	192	161	2079
Radziejowski	28	156	192	70	243	14	154	163	28	1048
Rypiński	65	197	153	52	365	13	301	180	25	1351
Sępoleński	-	127	245	31	234	32	208	128	48	1053
Świecki	78	535	341	199	433	13	754	371	155	2879
Toruński	118	322	382	255	488	-	622	498	125	2810
Tucholski	-	197	140	50	151	39	263	163	60	1063
Wąbrzeski	28	124	60	43	157	-	117	121	28	678
Włocławski	70	340	300	236	442	28	523	334	110	2383
Żniński	65	197	358	233	345	28	522	262	70	2080
M. Bydgoszcz	501	2778	2631	1854	2446	1	2987	1365	785	15348
M. Grudziądz	15	523	348	255	538	14	464	265	113	2535
M. Toruń	112	1871	1495	667	767	24	1325	733	209	7203
M. Włocławek	235	643	526	286	1146	26	809	368	257	4296

- – zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

W powiatach: chełmińskim, lipnowskim, radziejowskim, rypińskim, wąbrzeskim oraz w miastach Grudziądz i Włocławek „prym wiodą” zawody z grupy *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy*, a w powiatach: inowrocławskim i sępoleńskim – zawody z grupy *Technicy i inny średni personel*.

Z kolei powiaty: aleksandrowski, nakielski i miasto Toruń mogą pochwalić się przeważającą liczbą zawodów z grupy *Specjaliści*.

Najrzadziej w województwie wskazywane zawody z grupy *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy*, najczęściej występowały w powiecie grudziądzkim i tucholskim.

3.3. Kwalifikacje niezbędne dla kluczowych zawodów

Jednym z celów niniejszego badania było określenie kwalifikacji, jakie według respondentów są kluczowe dla głównych zawodów w firmie. Spośród wszystkich wymienianych kompetencji i kwalifikacji największe znaczenie dla pracodawców miały umiejętności pracowników – aż 57,1% wskazań dotyczyło właśnie umiejętności. Duże znaczenie przypisywano wykształceniu – 27,1%, natomiast uprawnienia stanowiły 14,8% wskazań. Tylko 0,9% wszystkich odpowiedzi respondentów określało brak jakichkolwiek wymagań dla kluczowych w ich firmach zawodów.

Spośród osób, które wykształcenie uważały za kluczową kwalifikację, większość (37,7%) wskazała wykształcenie wyższe. Dla dużej grupy osób (30,2%) bardzo ważne było wykształcenie zasadnicze zawodowe. Tylko 0,6% wskazań określających wykształcenie jako kluczową kompetencję, dotyczyło wykształcenia podstawowego.

Zaledwie 0,2 % wszystkich wskazań respondentów odnosiło się do całkowitego braku znaczenia dla poziomu wykształcenia pracowników.

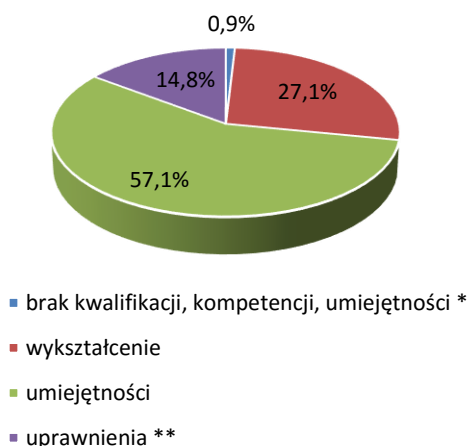
Wśród odpowiedzi określających kluczowe umiejętności dla zawodów w firmie, największe znaczenie przypisywano doświadczeniu zawodowemu – aż 19,9% odpowiedzi określających umiejętności dotyczyło właśnie tej kompetencji. Dla respondentów określających konieczne umiejętności ważnymi wymogami były również wiedza zawodowa i znajomość obsługi komputera – odpowiednio 11,3% i 10,2% wskazań dotyczących umiejętności. Najmniejszą wagę przywiązywano do takich umiejętności jak: umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy, inicjatywa czy elastyczność (po 0,2% wskazań).

Jeśli chodzi o uprawnienia, za najważniejsze uznano posiadanie prawa jazdy (34,8% wskazań dotyczących uprawnień), natomiast za najmniej ważne – uprawnienia geodezyjne (0,2% wskazań).

Analizując kompetencje i kwalifikacje uznane przez respondentów za kluczowe dla głównych zawodów w ich firmach, można zauważyć, iż jednym z najważniejszych wymogów dla prawie wszystkich grup zawodów było posiadanie przez pracowników określonego wykształcenia. Poziom wykształcenia różnił się w zależności od grupy zawodów, jednak wymóg ten wystąpił w każdej grupie oprócz grupy *Pracownicy przy pracach prostych*. Jest to również jedyna grupa, dla której jeden z największych udziałów wskazań ma „brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności”. Pracodawcy, którzy wymieniali kwalifikacje dla tej grupy zawodów wskazywali jako najistotniejsze inne umiejętności (przede wszystkim określane jako „chęć do pracy”), rzetelność i terminowość oraz doświadczenie zawodowe.

Dla zawodów z grupy *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* za najważniejsze kompetencje ankietowani uznali wykształcenie wyższe, znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej oraz umiejętność kierowania zespołem.

Wykres 18. Struktura odpowiedzi dotyczących kompetencji i umiejętności



* w kategorii „brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności” ujęto odpowiedzi dotyczące braku wymagań odnośnie wykształcenia

** w kategorii „uprawnienia” ujęto również odpowiedzi dotyczące konieczności posiadania przez pracowników dodatkowych certyfikatów/szkoleń/kursów

Źródło: opracowanie własne.

Pracownicy posiadający zawód mieszczący się w grupie *Specjalistów* musieli przede wszystkim posiadać wykształcenie wyższe, uprawnienia pedagogiczne oraz doświadczenie zawodowe.

W grupie *Techników i innego średniego personelu* duże znaczenie odgrywało wykształcenie (średnie, policealne i średnie zawodowe lub wyższe), doświadczenie zawodowe i znajomość obsługi komputera.

Znajomość obsługi komputera była również bardzo istotna dla zawodów z grupy *Pracownicy biurowi*. Dla tych zawodów za bardzo ważne uznano także wykształcenie średnie i znajomość obsługi urządzeń biurowych.

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy musieli, według pracodawców, przede wszystkim posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe, charakteryzować się komunikatywnością, mieć doświadczenie zawodowe a także biegle posługiwać się sprzętem wykorzystywanym w swojej dziedzinie zawodowej (umiejętność obsługi kasy fiskalnej).

Za najważniejsze dla grupy *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* ankietowani uznali wykształcenie zasadnicze zawodowe, wiedzę zawodową oraz inne uprawnienia (np. uprawnienia do obsługi piły spalinowej, dodatkowe kursy, szkolenia).

Pracodawcy określający kompetencje dla zawodów *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* uznali, że najistotniejsze dla tych zawodów jest wykształcenie zasadnicze zawodowe, doświadczenie i wiedza zawodowa.

Pracownicy mający zawód należący do grupy *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* powinni przede wszystkim posiadać prawo jazdy, doświadczenie zawodowe oraz wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Tabl. 11. Liczba wskazań niezbędnych kompetencji i kwalifikacji według wielkich grup zawodów.

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	-	-	-	36	115	52	178	65	368	814
Wykształcenie podstawowe	-	-	-	-	71	14	-	1	94	180
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	-	-	56	262	2120	104	5136	771	336	8785
Wykształcenie średnie	96	430	2341	1400	1053	-	112	118	29	5579
Wykształcenie wyższe	670	7884	1934	276	152	16	25	-	-	10957
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	27	91	1982	338	519	1	326	52	1	3337
Wykształcenie podyplomowe	-	219	27	-	-	-	-	-	-	246
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	-	-	13	-	25	10	100	-	23	171
Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	25	321	492	26	86	24	251	2	15	1242
Doświadczenie zawodowe	241	1493	1966	708	1746	40	4326	1292	346	12158
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	319	912	1628	348	1056	96	2199	243	145	6946
Umiejętności inne ^b	14	415	224	259	683	29	1042	278	523	3467
Znajomość języków obcych	64	473	367	318	128	-	25	1	-	1376
Znajomość obsługi komputera	85	1350	1830	2284	471	14	129	50	13	6226
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	-	121	213	1080	25	-	-	-	-	1439
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	39	126	175	120	1730	41	527	745	112	3615
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	427	638	1181	236	209	14	13	1	13	2732
Umiejętność pracy w zespole	52	104	228	290	279	33	360	71	76	1493
Komunikatywność	40	626	1005	507	1961	-	118	28	75	4360
Organizacja pracy	66	183	447	398	335	-	183	150	147	1909
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	-	23	1	23	48	-	38	7	-	140
Odporność na stres	13	251	210	38	278	-	-	53	1	844
Myślenie analityczne	15	115	44	19	-	-	26	-	-	219
Kreatywność	113	375	454	152	204	14	183	14	-	1509
Inicjatywa	25	50	4	38	26	-	-	-	-	143
Elastyczność	-	38	31	-	25	-	25	-	-	119
Podjęmowanie decyzji i odpowiedzialność	27	139	149	77	65	-	50	28	39	574
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	-	107	129	115	649	-	279	116	258	1653
Orientacja na klienta	-	235	516	313	1506	-	27	13	-	2610
Samodzielność	65	175	223	15	169	14	288	128	74	1151
Rzetelność i terminowość	58	107	334	254	383	-	676	236	400	2448
Kierowanie zespołem	415	21	78	1	26	-	-	-	-	541
Dyspozycyjność	-	135	233	104	276	19	366	562	60	1755
Umiejętności "miękkie" ^c	20	267	383	176	574	-	229	28	113	1790
Prawo jazdy	80	165	403	181	92	14	340	4196	48	5519

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Uprawnienia elektroenergetyczne	-	53	98	-	51	-	636	70	-	908
Uprawnienia gazowe	-	-	-	-	27	-	38	28	-	93
Uprawnienia budowlane	40	120	77	13	-	-	192	150	-	592
Uprawnienia geodezyjne	-	37	-	-	-	-	-	-	-	37
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	-	98	289	-	-	-	-	-	-	387
Uprawnienia wysokościowe	-	-	-	-	-	-	190	-	-	190
Uprawnienia transportowe (przewóz osób, materiałów niebezpiecznych)	-	-	-	25	-	-	-	358	-	383
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	-	-	14	808	27	-	16	269	15	1149
Uprawnienia spawalnicze	-	-	-	-	-	-	650	16	1	667
uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	-	1	13	-	-	-	-	259	14	287
Uprawnienia pedagogiczne	25	1621	72	-	54	-	-	-	-	1772
Uprawnienia medyczne	-	497	145	25	52	-	75	24	-	818
Inne uprawnienia	-	102	171	9	220	67	439	770	50	1828

^a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wycucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

-- zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Analizując rozkład odpowiedzi pracodawców dotyczących kluczowych kompetencji przypisywanych zawodom funkcjonującym w ich jednostkach, można zauważyć, iż kształtował się on bardzo podobnie we wszystkich powiatach. W każdym z powiatów województwa kujawsko-pomorskiego pracodawcy najczęściej wymieniali wykształcenie i doświadczenie zawodowe. W większości powiatów wskazywano prawo jazdy i wiedzę zawodową. W powiatach, w których wiedza zawodowa nie miała bardzo wysokiej liczby wskazań, najczęściej wskazywano znajomość obsługi komputera (oprócz powiatu grudziądzkiego, w którym pracodawcy bardziej cenili sobie biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w ich dziedzinie zawodowej oraz oprócz powiatów nakielskiego i radziejowskiego, gdzie częściej wskazywano inne umiejętności).

Na uwagę zasługuje sytuacja w mieście Włocławek, w którym respondenci jako jedną z najważniejszych umiejętności wymienili komunikatywność – miała ona dużo więcej wskazań niż prawo jazdy, które uznano za jedno z ważniejszych w zdecydowanej większości powiatów. Komunikatywność doceniali również pracodawcy z miast Bydgoszcz i Toruń, którzy też wskazywali tę umiejętność częściej niż prawo jazdy, jednak nie tak często jak znajomość obsługi komputera, która to umiejętność w mieście Włocławek nie jest ceniona wysoko.

Tabl. 12. Liczba wskazań niezbędnych kompetencji i kwalifikacji według powiatów

Wyszczególnienie	Aleksandrowski	Brodnicki	Bydgoski	Chełmiński	Golubsko-dobrzyński	Grudziądzki	Inowrocławski	Lipnowski	Mogileński	Nakielski	Radziejowski	Rypiński	Sępoleński	Świecki	Toruński	Tucholski	Wąbrzeski	Włocławski	Żniński	M. Bydgoszcz	M. Grudziądz	M. Toruń	M. Włocławek
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	39	48	25	-	14	-	96	42	-	38	-	26	32	19	13	1	-	25	28	226	14	50	78
Wykształcenie podstawowe	-	-	26	1	-	-	-	14	-	34	-	-	-	-	-	-	-	28	-	50	-	1	26
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	196	409	635	273	127	165	724	214	186	196	112	268	160	393	342	194	82	462	224	1622	410	743	648
Wykształcenie średnie	116	119	202	164	106	31	464	111	130	209	80	117	126	151	162	48	56	178	238	1452	235	743	341
Wykształcenie wyższe	468	318	691	221	165	88	617	477	116	322	172	143	111	617	360	212	138	427	211	2702	365	1449	567
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	106	107	208	90	52	74	244	79	92	52	111	60	127	102	36	21	23	113	154	655	200	417	214
Wykształcenie podyplomowe	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	52	-	-	-	-	14	121	-	46	-
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	-	56	-	-	-	-	-	13	-	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-	25	13	24	26
Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	78	26	26	15	-	16	165	56	27	40	14	39	16	-	13	97	-	28	1	182	85	292	26
Doświadczenie zawodowe	195	400	1071	285	252	119	886	357	164	456	182	261	128	556	572	174	84	280	545	2718	522	1284	667
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	118	158	495	135	178	44	587	225	168	118	69	142	75	182	476	66	74	219	232	1507	276	778	624
Umiejętności inne ^b	26	84	250	76	98	-	80	67	52	158	107	53	96	111	178	26	-	114	126	1012	89	410	254
Znajomość języków obcych	27	12	78	45	14	-	72	43	-	27	-	33	32	52	26	24	-	42	-	503	-	294	52
Znajomość obsługi komputera	114	111	285	175	93	10	518	134	69	156	56	52	133	248	254	114	29	226	177	1943	303	896	130
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	13	-	129	30	51	10	25	70	14	13	-	13	-	131	39	-	-	56	14	649	62	94	26
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	67	141	203	31	70	76	312	119	60	92	51	26	59	174	239	40	44	77	56	904	116	294	364

Wyszczególnienie	Aleksandrowski	Brodnicki	Bydgoski	Chełmiński	Golubsko-dobrzyński	Grudziądzki	Inowrocławski	Lipnowski	Mogileński	Nakielski	Radziejowski	Rypiński	Sępoleński	Świecki	Toruński	Tucholski	Wąbrzeski	Włocławski	Żniński	M. Bydgoszcz	M. Grudziądz	M. Toruń	M. Włocławek
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	77	84	260	89	77	-	159	70	64	13	37	13	32	157	78	13	-	56	149	663	78	328	235
Umiejętność pracy w zespole	39	25	130	30	42	40	176	46	26	60	-	72	32	65	73	13	-	17	84	270	37	190	26
Komunikatywność	104	109	336	88	84	25	282	71	65	143	79	46	54	111	234	90	56	80	98	1006	125	659	415
Organizacja pracy	103	84	156	75	28	15	92	70	13	72	28	78	-	27	130	-	14	14	84	350	93	253	130
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	-	7	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	26	-	-	-	-	50	1	46	-
Odporność na stres	26	12	-	15	14	-	43	40	27	40	3	52	-	27	52	26	-	70	56	101	26	137	77
Myślenie analityczne	-	13	52	15	-	-	19	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53	3	24	26
Kreatywność	26	12	78	45	28	15	108	14	-	52	16	39	32	77	127	64	14	56	46	315	57	262	26
Inicjatywa	-	12	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	13	-	-	14	-	75	3	-	25
Elastyczność	13	-	-	-	-	-	19	-	-	-	-	-	-	-	-	24	-	-	-	50	13	-	-
Podjęmowanie decyzji i odpowiedzialność	13	24	51	43	14	-	91	12	13	14	14	13	-	13	38	-	1	3	-	124	14	53	26
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	26	35	125	-	29	-	145	83	-	40	28	39	16	106	47	34	-	56	28	504	38	93	181
Orientacja na klienta	52	72	182	84	-	30	72	15	39	130	28	78	32	131	90	52	42	147	70	501	113	288	362
Samodzielność	65	24	78	-	14	25	118	28	13	39	28	-	16	65	90	-	-	14	56	252	21	49	156
Rzetelność i terminowość	88	48	227	15	56	30	215	82	13	143	28	65	48	193	143	-	14	42	56	438	133	163	208
Kierowanie zespołem	13	12	26	-	-	-	25	37	-	13	14	27	-	16	47	-	-	-	9	175	-	23	104
Dyspozycyjność	13	72	51	44	84	-	163	70	14	47	51	26	31	75	139	52	-	84	23	385	52	72	207
Umiejętności "miękkie"	75	72	78	105	28	-	154	55	-	117	42	33	48	96	53	36	28	56	14	352	82	138	128
Prawo jazdy	130	173	338	159	163	46	501	184	151	168	161	129	144	209	265	136	84	283	228	889	222	468	288
Uprawnienia elektroenergetyczne	65	7	78	15	14	31	25	-	-	39	28	13	-	26	26	13	-	28	-	232	65	99	104
Uprawnienia gazowe	-	-	-	-	42	-	-	-	-	-	-	13	-	13	-	-	-	-	-	25	-	-	-
Uprawnienia budowlane	-	36	-	-	12	-	96	-	-	39	-	39	-	26	-	-	14	-	28	98	15	111	78
Uprawnienia geodezyjne	-	-	-	-	-	-	24	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	13	12	-	-	-	15	24	-	-	14	-	-	-	26	-	13	-	-	14	75	13	116	52
Uprawnienia wysokościowe	13	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	26	33	-	-	28	-	50	26	1	-
Uprawnienia transportowe (przewóz osób, materiałów niebezpiecznych)	13	24	26	-	23	1	-	14	-	-	28	13	-	26	26	13	-	14	56	29	26	25	26
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	26	24	-	45	14	2	147	28	40	37	28	-	-	60	91	13	1	78	57	255	66	110	27
Uprawnienia spawalnicze	13	9	48	-	14	-	51	1	15	40	-	26	16	52	-	1	1	57	23	188	13	46	53

Wyszczególnienie	Aleksandrowski	Brodnicki	Bydgoski	Chełmiński	Golubsko-dobrzyński	Grudziądzki	Inowrocławski	Lipnowski	Mogileński	Nakielski	Radziejowski	Rypiński	Sępoleński	Świecki	Toruński	Tucholski	Wąbrzeski	Włocławski	Żniński	M. Bydgoszcz	M. Grudziądz	M. Toruń	M. Włocławek
Uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	-	7	-	15	7	-	32	61	-	13	-	-	32	11	34	13	-	14	1	20	27	-	-
Uprawnienia pedagogiczne	72	103	125	74	51	44	96	84	-	73	29	39	32	86	45	78	42	42	14	341	107	116	79
Uprawnienia medyczne	27	44	1	14	2	-	134	14	13	1	30	40	-	26	-	14	-	13	15	205	49	174	2
Inne uprawnienia	78	60	104	60	28	15	194	53	26	93	2	65	32	94	125	40	28	98	56	317	40	112	108

^a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

– – zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi ankietowanych pracodawców przeanalizowano również w rozbiciu na sekcje wg Polskiej Klasyfikacji Działalności. Analiza wykazała, iż większość preferencji pracodawców co do kompetencji pracowników była „uniwersalna” i występowała niezależnie od sekcji PKD, w której firma prowadziła działalność. Wystąpiło tylko kilka przypadków wskazania kompetencji typowych dla określonej branży.

Przedsiębiorcy prowadzący działalność w sekcji *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* za najważniejszą kompetencję uznali posiadanie przez pracowników prawa jazdy i doświadczenia zawodowego oraz innych uprawnień, które dotyczyły głównie możliwości obsługi piły spalinowej.

W branży związanej z *Górnictwem i wydobywaniem* najbardziej cenione było doświadczenie zawodowe oraz występujące z taką samą liczbą wskazań: komunikatywność, rzetelność i terminowość a także uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT).

W *Przetwórstwie przemysłowym* najważniejsze dla ankietowanych było wykształcenie zasadnicze zawodowe, doświadczenie oraz wiedza zawodowa. Często wskazywano również na konieczność biegłego posługiwania się sprzętem wykorzystywanym w branży.

Pracodawcy zajmujący się *Wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^Δ za najważniejsze uznali posiadanie przez pracowników innych uprawnień (np. uprawnienia do obsługi kotłów CO), doświadczenia zawodowego oraz uprawnień elektroenergetycznych.

Podmioty prowadzące działalność w sekcji *Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja*^Δ za najważniejsze kompetencje uznały posiadanie prawa jazdy, wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz wiedzy zawodowej.

Dla pracowników z sekcji *Budownictwo* ankietowani wymieniali przede wszystkim doświadczenie, wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz posiadanie wiedzy zawodowej. Spośród wszystkich pracodawców, pracodawcy z sekcji *Budownictwo* najczęściej wskazywali brak konieczności posiadania jakichkolwiek kompetencji i kwalifikacji przez pracowników tej branży.

Według pracodawców trudniących się *Handlem; naprawą pojazdów samochodowych*^Δ kluczowe kompetencje ich pracowników to doświadczenie i wiedza zawodowa oraz komunikatywność.

Najważniejszą kwalifikacją dla firm z sekcji *Transport i gospodarka magazynowa* było posiadanie przez pracowników prawa jazdy. Wysoko cenili sobie również ich doświadczenie zawodowe, wykształcenie zasadnicze zawodowe i dyspozycyjność.

W działalności związanej z *Zakwaterowaniem i gastronomią*^Δ najwięcej wskazań otrzymało doświadczenie zawodowe, wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz umiejętności „miękkie”.

W jednostkach zajmujących się *Informacją i komunikacją* najważniejsze było wykształcenie wyższe, znajomość obsługi komputera oraz wiedza zawodowa.

Pracodawcy prowadzący *Działalność finansową i ubezpieczeniową* za konieczne kompetencje swoich pracowników uznali doświadczenie, wiedzę zawodową oraz znajomość standardów i przepisów obowiązujących w swojej branży.

Podmioty funkcjonujące w branży związanej z *Obsługą rynku nieruchomości*^Δ jako kluczowe kompetencje pracowników wymienili wiedzę zawodową, wykształcenie wyższe lub średnie oraz znajomość obsługi komputera.

Respondenci prowadzący *Działalność profesjonalną, naukową i techniczną* za najważniejszą kompetencję uznali wykształcenie wyższe, ale doceniali również znajomość obsługi komputera i doświadczenie zawodowe.

W obszarze usług *Administrowania i działalności wspierającej*^Δ respondenci wymieniali najczęściej inne umiejętności, znajomość obsługi komputera oraz doświadczenie zawodowe. Stosunkowo dużo wystąpiło w tej sekcji odpowiedzi dotyczących braku konieczności posiadania przez pracowników jakichkolwiek kwalifikacji i umiejętności.

Ankietowani pracujący w podmiotach z sekcji *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne* kluczowymi kompetencjami pracowników określali wykształcenie wyższe, znajomość obsługi komputera oraz znajomość standardów i przepisów obowiązujących w tej dziedzinie zawodowej.

Najważniejszymi kompetencjami pracowników pracujących w jednostkach z sekcji *Edukacja* było wykształcenie wyższe, uprawnienia pedagogiczne oraz doświadczenie zawodowe. Podobne kompetencje wskazano za najistotniejsze dla pracowników z sekcji *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna*, z tym że zamiast uprawnień pedagogicznych wskazywano uprawnienia medyczne.

W *Działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją* pracownicy powinni posiadać wykształcenie wyższe lub średnie, doświadczenie zawodowe i znajomość obsługi komputera, natomiast w *Pozostałej działalności usługowej*, oprócz wykształcenia wyższego lub zasadniczego zawodowego oraz doświadczenia zawodowego, także wiedzę zawodową.

Tabl. 13. Liczba wskazań niezbędnych kompetencji i kwalifikacji według sekcji PKD

Wyszczególnienie	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Górnictwo i wydobywanie	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^a Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^a	Budownictwo	Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^a	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia ^a	Informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Obsługa rynku nieruchomości ^a	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Administrowanie i działalność wspierająca ^a	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	Pozostała działalność usługowa	
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	56	-	133	16	25	165	101	27	25	-	-	40	-	137	-	-	38	27	24
Wykształcenie podstawowe	14	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	26	-	8	92	-	-	-	
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	157	14	3058	22	80	1551	2040	251	374	-	-	68	127	161	54	203	65	55	505
Wykształcenie średnie	97	-	664	27	46	242	1876	170	53	88	138	296	578	124	170	293	377	274	66
Wykształcenie wyższe	76	7	387	27	23	474	1324	27	77	309	122	349	1844	98	584	2584	1565	498	582
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	22	7	324	2	59	118	1075	61	124	64	-	54	429	51	78	167	360	214	128
Wykształcenie podyplomowe	-	-	-	-	-	-	23	-	-	-	-	25	-	-	14	59	13	14	98
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	-	-	37	-	20	63	37	-	-	-	-	1	-	-	-	-	13	-	-
Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	24	7	167	-	-	162	126	1	40	-	72	-	141	-	30	104	207	64	97
Doświadczenie zawodowe	234	28	2842	45	45	1898	2663	421	528	126	190	241	881	176	55	504	479	272	530
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	161	-	1199	-	70	888	2228	188	108	146	175	418	354	75	55	231	148	177	325
Umiejętności inne ^b	55	14	684	-	35	475	833	38	161	25	29	51	91	244	48	382	122	91	89
Znajomość języków obcych	40	7	148	-	11	76	302	15	181	-	-	50	179	69	13	100	22	75	88
Znajomość obsługi komputera	76	7	695	1	22	288	1804	150	28	243	68	266	909	180	222	438	289	268	272
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	14	-	145	-	11	117	326	38	-	-	25	64	193	76	116	149	60	15	90
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	93	14	768	1	14	329	1778	193	89	-	27	53	88	13	9	63	70	13	-

Wyszczególnienie	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Górnictwo i wydobywanie	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^Δ	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	Budownictwo	Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ	Informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	Pozostała działalność usługowa
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	28	7	241	14	-	131	364	52	-	50	148	201	473	147	176	249	68	144	239
Umiejętność pracy w zespole	76	7	211	-	-	163	441	58	99	-	1	51	114	-	25	21	103	99	24
Komunikatywność	14	21	421	14	22	113	2048	126	176	64	122	157	221	49	49	279	285	43	136
Organizacja pracy	47	0	258	-	23	199	717	143	40	25	23	111	39	25	14	52	100	42	51
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	-	-	45	-	-	25	59	-	-	-	-	-	1	-	10	-	-	-	-
Odporność na stres	-	-	53	-	-	-	262	54	56	-	-	28	-	1	81	131	151	13	14
Myślenie analityczne	-	-	3	-	-	52	-	25	-	-	2	14	61	25	22	-	-	15	-
Kreatywność	14	-	209	-	22	115	363	46	56	50	38	26	121	73	19	181	60	77	39
Inicjatywa	-	-	3	-	-	37	28	-	-	25	-	-	-	25	-	-	25	-	-
Elastyczność	19	-	-	-	-	25	25	-	13	-	-	13	-	-	-	-	24	-	-
Podjęmowanie decyzji i odpowiedzialność	-	-	107	-	23	-	131	13	13	-	-	13	1	13	-	14	174	72	-
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	38	-	278	-	-	141	626	-	176	61	-	26	103	-	35	83	63	-	23
Orientacja na klienta	-	7	263	-	11	100	1700	40	79	64	41	28	23	48	41	14	112	-	39
Samodzielność	41	7	110	-	-	184	372	101	76	25	-	52	15	-	52	38	52	-	26
Rzetelność i terminowość	16	21	460	14	42	403	746	76	73	-	23	16	167	53	36	153	67	40	42
Kierowanie zespołem	22	-	52	-	-	100	143	13	-	25	-	39	37	-	23	64	-	23	-
Dyspozycyjność	68	-	291	-	-	200	487	209	15	-	14	-	114	75	18	14	136	72	42
Umiejętności "miękkie" ^c	39	14	187	-	11	139	635	25	218	25	30	-	53	13	40	77	243	27	14
Prawo jazdy	298	14	513	-	115	480	1875	1534	-	14	2	14	344	128	45	51	76	16	-
Uprawnienia elektroenergetyczne	-	-	161	39	-	492	78	-	-	46	-	28	-	25	26	13	-	-	-
Uprawnienia gazowe	-	-	25	28	-	13	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia budowlane	24	-	86	-	12	327	26	25	-	-	-	1	24	-	67	-	-	-	-
Uprawnienia geodezyjne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	-	-	25	-	-	24	14	-	-	-	13	-	193	-	-	54	-	13	51
Uprawnienia wysokościowe	-	7	40	-	-	116	13	-	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia transportowe (przewóz osób, materiałów niebezpiecznych)	-	-	51	-	1	27	105	185	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	13	7	272	-	68	40	709	26	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-
Uprawnienia spawalnicze	24	-	436	1	23	153	29	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	13	21	136	-	11	105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Uprawnienia pedagogiczne	-	-	-	-	-	23	13	-	27	-	-	-	28	-	-	1518	64	60	39
Uprawnienia medyczne	-	-	63	-	-	36	88	-	-	-	13	25	28	-	29	25	445	23	43
Inne uprawnienia	182	-	382	80	24	299	285	176	88	-	39	88	63	41	24	26	-	31	-

^a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

- – zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Rozkład preferencji pracodawców określających jakie kompetencje miałyby być niezbędne dla kluczowych zawodów różnił się w zależności od klasy wielkości podmiotów.

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa wszyscy pracodawcy byli zgodni co do tego, że jedną z najważniejszych kwalifikacji było wykształcenie – wyższe i zasadnicze zawodowe, przy czym dla firm małych (do 9 pracujących) i średnich (10 – 49 pracujących) oraz bardzo dużych (powyżej 249 pracujących) ważniejsze było wykształcenie wyższe. Firmy duże (50 – 249 pracujących) częściej wskazywały wykształcenie zasadnicze zawodowe. Przedsiębiorstwa małe wyżej niż wykształcenie ceniły sobie doświadczenie zawodowe, które pozostali respondenci wskazywali również często, jednak nie tak często jak ankietowani wywodzący się z małych firm.

Wszyscy pytani jako bardzo ważną kompetencję uznawali wiedzę zawodową, choć najbardziej doceniali ją przedsiębiorcy „mali” a najmniej najwięksi. Podobnie kształtowała się sytuacja w przypadku znajomości obsługi komputera – jednostki małe wskazywały ją częściej niż jednostki bardzo duże.

Firmy duże i bardzo duże, częściej niż firmy pozostałe, kluczową kompetencją określały biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej, a znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej była wskazywana przez wszystkich respondentów z mniej więcej taką samą częstotliwością.

Z analizy struktury wskazań pozostałych umiejętności (z pominięciem uprawnień) wynika, iż dla respondentów z firm małych i średnich bardzo duże znaczenie miały komunikatywność, orientacja na klienta oraz rzetelność i terminowość; respondenci z firm dużych również cenili sobie komunikatywność, choć nieco większe znaczenie miała dla nich umiejętność pracy w zespole, dość często wskazywali też kreatywność; przedsiębiorstwa bardzo duże zdecydowanie częściej niż pozostali ankietowani za kluczową umiejętność uznawali myślenie analityczne.

Tabl. 14. Liczba wskazań niezbędnych kompetencji i kwalifikacji według wielkości jednostek

Wyszczególnienie	Wielkość jednostki			
	1 - 9	10 - 49	50 - 249	250 i więcej
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	292	432	80	10
Wykształcenie podstawowe	79	91	9	1
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	4822	3243	668	52
Wykształcenie średnie	3047	2145	364	23
Wykształcenie wyższe	5700	4571	606	80
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	2211	1033	67	26
Wykształcenie podyplomowe	113	112	20	1
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	36	122	13	-
Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	697	489	45	11
Doświadczenie zawodowe	7177	4305	625	51
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	4039	2492	384	31
Umiejętności inne ^b	1838	1356	258	15
Znajomość języków obcych	726	626	19	5
Znajomość obsługi komputera	3672	2231	299	24
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	765	600	68	6
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	2152	1100	339	24
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	1719	871	127	15
Umiejętność pracy w zespole	481	788	218	6
Komunikatywność	2841	1310	202	7
Organizacja pracy	1050	825	27	7
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	50	72	18	-
Odporność na stres	332	471	37	4
Myślenie analityczne	112	80	19	8
Kreatywność	827	526	151	5
Inicjatywa	127	12	-	4
Elastyczność	62	38	19	-
Podejmowanie decyzji i odpowiedzialność	204	277	90	3
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	1063	543	41	6
Orientacja na klienta	1705	805	99	1
Samodzielność	605	494	43	9
Rzetelność i terminowość	1417	879	138	14
Kierowanie zespołem	354	156	26	5
Dyspozycyjność	1153	471	129	2
Umiejętności "miękkie" ^c	1258	462	66	4
Prawo jazdy	2965	2258	284	12
Uprawnienia elektroenergetyczne	419	466	13	10
Uprawnienia gazowe	38	55	-	-
Uprawnienia budowlane	183	365	42	2
Uprawnienia geodezyjne	37	-	-	-
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	321	64	-	2
Uprawnienia wysokościowe	163	26	-	1
Uprawnienia transportowe (przewóz osób, materiałów niebezpiecznych)	234	133	11	5
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	361	601	173	14

Wyszczególnienie	Wielkość jednostki			
	1 - 9	10 - 49	50 - 249	250 i więcej
Uprawnienia spawalnicze	260	291	108	8
Uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	110	127	49	1
Uprawnienia pedagogiczne	503	1140	129	-
Uprawnienia medyczne	444	291	68	15
Inne uprawnienia	877	781	162	8

^a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

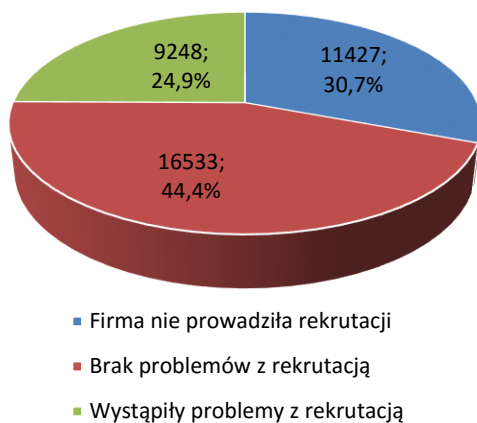
-- zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

3.4. Rekrutacja pracowników

Przeprowadzone badanie wykazało, że pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim nie uskarżają się na duże trudności w rekrutacji pracowników – prawie połowa z nich stwierdziła, że takich problemów nie dostrzega, a jedna trzecia nie prowadziła rekrutacji. Jedynie co czwarty respondent przyznał, że miał problemy z naborem osób chętnych do pracy.

Wykres 19. Problemy z rekrutacją pracowników w województwie kujawsko-pomorskim



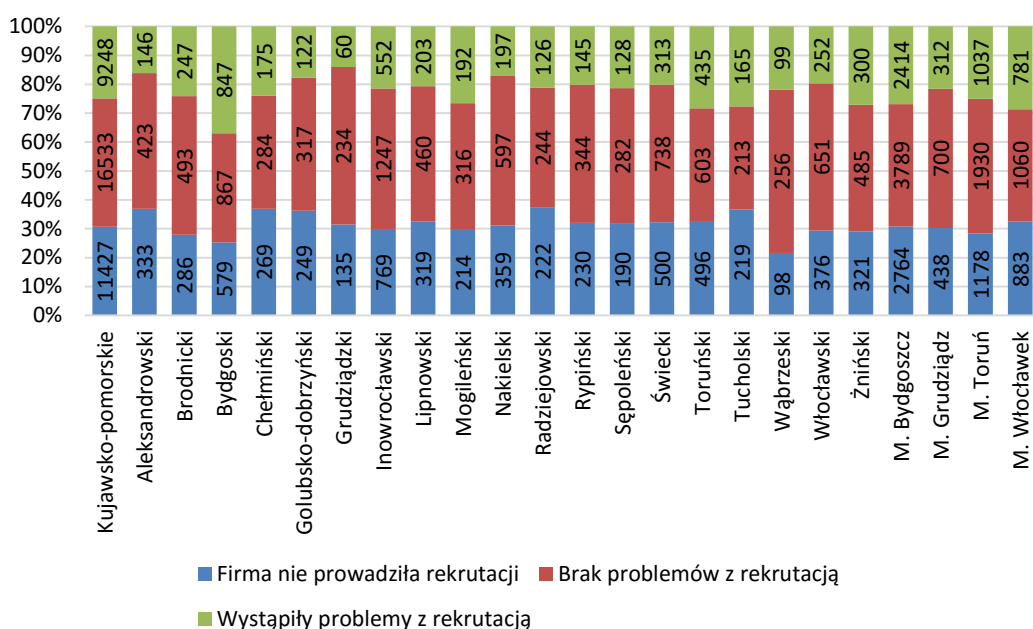
Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej problemy z rekrutacją zgłaszali właściciele firm z powiatu bydgoskiego (aż 36,9% z nich napotkało trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy) a najrzadziej – pracodawcy z powiatu grudziądzkiego (tylko 14% respondentów z tego powiatu). W powiecie grudziądzkim zanotowano jednocześnie bardzo dużo odpowiedzi negatywnych – aż 54,5% ankietowanych w tym

powiecie stwierdziło, że nie miało trudności w naborze pracowników. Jeszcze więcej odpowiedzi negatywnych udzielili pracodawcy z powiatu wąbrzeskiego – 56,5% z nich oświadczyło, że nie napotkało problemów rekrutacyjnych.

Z kolei najmniej aktywni w rekrutacji pracowników okazali się właściciele przedsiębiorstw z powiatów radziejowskiego i chełmińskiego – odpowiednio 37,5% i 37,0% ankietowanych z tych powiatów nie prowadziło w ostatnim czasie rekrutacji. Najmniej takich odpowiedzi udzielili respondenci z powiatu wąbrzeskiego; w powiecie tym jedynie 21,6% pracodawców nie prowadziło naboru.

Wykres 20. Problemy z rekrutacją pracowników w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

Najmniej na problemy z rekrutacją narzekały jednostki z sekcji *Edukacja*, w których aż 69,3% pracodawców stwierdziło, że takie problemy ich nie dotyczą. Dużych trudności z naborem pracowników nie miały też przedsiębiorstwa zajmujące się *Działalnością związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją*, podmioty z sekcji *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* – ponad połowie respondentów z tych sekcji (odpowiednio 56,4%, 53,2% i 52,3%) znalezienie odpowiednich kandydatów do pracy nie sprawiało kłopotu. Jednocześnie należy zauważyć, że wśród firm prowadzących *Działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją* tylko 5,0% stwierdziło, że ma problemy z naborem pracowników.

Poza przedstawicielami tej sekcji, najrzadziej narzekali respondenci prowadzący działalność w sekcjach *Edukacja* i *Obsługa rynku nieruchomości*^Δ – zaledwie ok. 10% z nich (odpowiednio 9,3% i 10,1%) przyznało, że ma problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników.

Najczęściej problemy z rekrutacją kandydatów do pracy dotyczyły pracodawców prowadzących działalność w zakresie *Zakwaterowania i gastronomii*^Δ, *Budownictwa* oraz *Administrowania i działalności wspierającej*^Δ – odpowiednio 40,8%, 40,6% i 40,1% przedstawicieli tych sekcji twierdziło, że ma problemy z rekrutacją pracowników. Warto wspomnieć, iż w sekcjach *Zakwaterowanie i gastronomia*^Δ oraz *Budownictwo* liczba podmiotów, która zgłosiła występowanie problemów z rekrutacją znacznie przewyższa liczbę jednostek, które twierdziły, że tych problemów nie odczuwają.

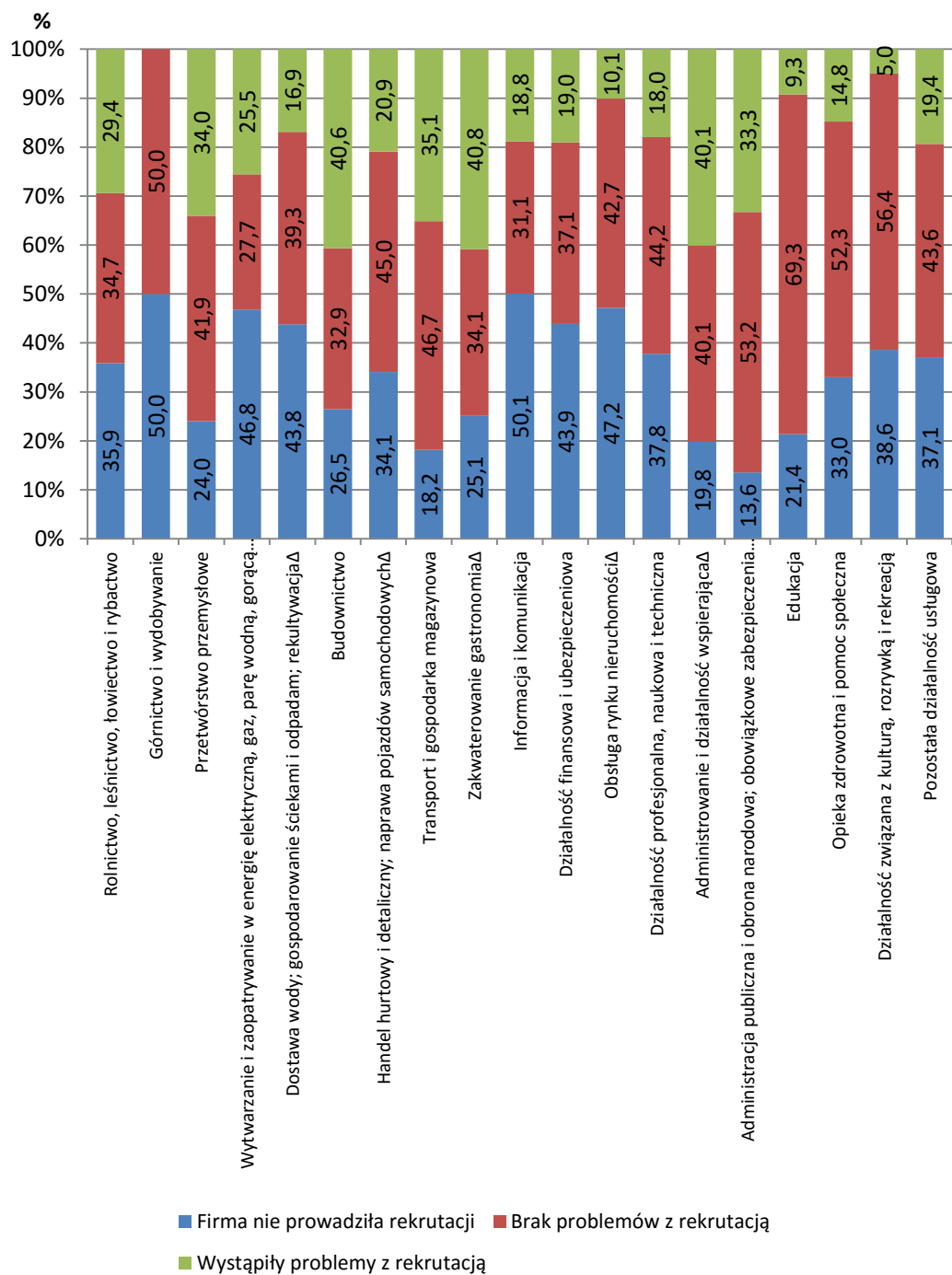
Najmniej aktywne w zakresie rekrutacji pracowników były firmy prowadzące działalność dotyczącą *Informacji i komunikacji* oraz *Górnictwa i wydobywania* – aż połowa z nich (odpowiednio 50,1% i 50,0%) nie prowadziła rekrutacji.

Tabl.15. Problemy z rekrutacją pracowników w województwie kujawsko-pomorskim według sekcji PKD

Wyszczególnienie	Firma nie prowadziła rekrutacji	Brak problemów z rekrutacją	Wystąpiły problemy z rekrutacją
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	221	214	181
Górnictwo i wydobywanie	42	42	-
Przetwórstwo przemysłowe	1330	2321	1885
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę ^Δ	66	39	36
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	148	133	57
Budownictwo	1065	1324	1635
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	3797	5013	2329
Transport i gospodarka magazynowa	355	913	687
Zakwaterowanie i gastronomia ^Δ	196	266	319
Informacja i komunikacja	322	200	121
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	265	224	115
Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	431	390	92
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1071	1252	509
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	165	334	334
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	64	251	157
Edukacja	536	1737	232
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	511	810	229
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	279	408	36
Pozostała działalność usługowa	563	662	294

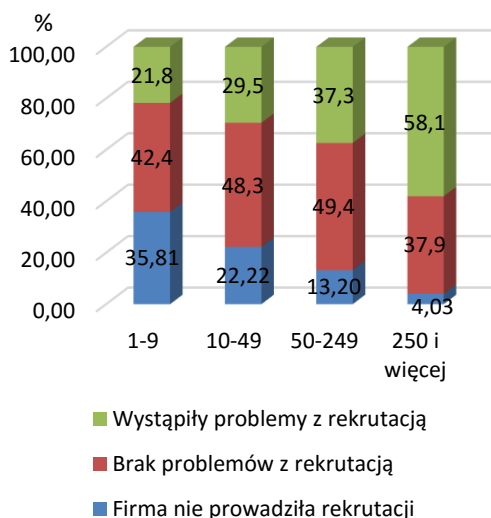
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 21. Problemy z rekrutacją pracowników według sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne.

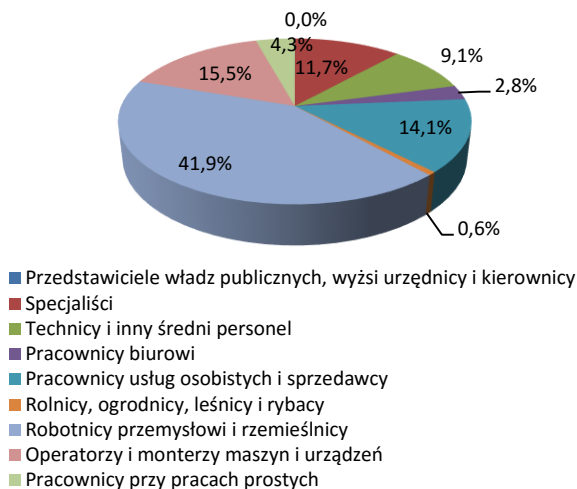
Wykres 22. Problemy z rekrutacją pracowników według klas wielkości



Źródło: opracowanie własne.

Największe problemy rekrutacyjne sprawiały zawody należące do wielkiej grupy zawodów *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* (5169 wskazań). Najmniej problemów mieli pracodawcy poszukujący osób z zawodami należącymi do grupy zawodów *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* (zawody z tej grupy uzyskały jedynie 3 wskazania), *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* (80 wskazań) oraz *Pracownicy biurowi*, z której to grupy zawody wskazywane były 350 razy.

Wykres 23. Wielkie grupy zawodów powodujące największe problemy rekrutacyjne



Źródło: opracowanie własne.

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących problemów z rekrutacją według klas wielkości wskazuje, że wraz ze wzrostem liczby pracowników w firmach, rośnie też udział odpowiedzi pozytywnych – stwierdzających wystąpienie problemów rekrutacyjnych w firmie. Aż 58,1% jednostek zatrudniających powyżej 249 pracowników przyznało, że miało problemy z naborem pracowników, jednocześnie problemy te dotknęły zaledwie 21,8% jednostek małych, o liczbie pracujących do 9 osób. Podmioty małe były jednocześnie najmniej aktywne w zakresie rekrutacji – aż 35,8% z nich nie prowadziło rekrutacji.

3.4.1. Rodzaje problemów rekrutacyjnych

Spośród 9248 podmiotów, które zgłosiły trudności związane z rekrutacją pracowników, zostały zdefiniowane następujące problemy: *brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach, brak kandydatów z odpowiednią wiedzą zawodową i odpowiednim doświadczeniem zawodowym, brak kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami, zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia, brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy, brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy oraz inne.*

Najczęściej wymienianym przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego problemem dotyczącym rekrutacji pracowników był *brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach* – 27,4% wskazań dotyczyło właśnie tego problemu. Najczęściej wskazywali go respondenci z powiatów: aleksandrowskiego i grudziądzkiego (po 36,4% wszystkich wskazań w tych powiatach), a najmniej odczuwali go respondenci z powiatów świeckiego i radziejowskiego, dla których udział wskazań dla tego problemu wyniósł odpowiednio 16,8% i 17,6%. Respondenci ci za to za najbardziej uciążliwy problem rekrutacyjny uznali *brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym* (odpowiednio 26,7% i 29,4%). Problem ten z kolei był najrzadziej wskazywany przez firmy z powiatu lipnowskiego (11,7% wszystkich wskazań w powiecie) oraz z miasta Grudziądz (12,0% wskazań).

Kolejnym problemem rekrutacyjnym wskazywanym przez ankietowanych z województwa był *brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy* (13,7% całkowitej liczby wskazań w województwie). Najbardziej problem ten odczuwali pracodawcy z powiatu grudziądzkiego (27,3% liczby wskazań dla tego problemu), zaś najmniej – z powiatu wąbrzeskiego (zaledwie 9,0% wskazań).

Następnym w kolejności częstości wystąpień był problem *zbyt wysokich oczekiwań kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia* (12,8% wskazań w województwie). Był on najdotkliwiej odczuwany przez pracodawców z powiatu sępoleńskiego (27,% wskazań w powiecie), a najrzadziej doświadczali go ankietowani z powiatu chełmińskiego (zaledwie 0,4% wskazań w powiecie).

Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy nie był często wskazywany przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego (udział wskazań dla tego rodzaju problemu w województwie wyniósł 9,1%), ale miał duże znaczenie dla respondentów z powiatu golubsko-dobrzyńskiego, którzy wśród wszystkich powiatów wskazujących ten problem, wskazali go najczęściej (22,0% wskazań w powiecie).

Poszukujący pracowników pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego najmniej narzekają na problem związany z *brakiem kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami*.

niami – tylko 8,2% wskazań w województwie. Brak takich kandydatów najbardziej odczuwają respondenci z powiatu żnińskiego (13,2% wskazań w powiecie), a nie stanowi to żadnego problemu dla respondentów z powiatu grudziądzkiego i wąbrzeskiego, którzy nie wskazali tego rodzaju problemu rekrutacyjnego ani razu.

Ankietowani pracodawcy wymieniali też *inne problemy* związane z rekrutacją pracowników (5,8% wskazań), wśród których najczęściej powtarzał się brak chęci do pracy, a najdotkliwiej odczuwany był przez pracodawców z powiatu wąbrzeskiego, dla których *inne problemy* uzyskały aż 17,9% wskazań dotyczących problemów rekrutacyjnych w powiecie.

Tabl. 16. Wskazania problemów dotyczących rekrutacji pracowników według powiatów

Wyszczególnienie a - w liczbach bezwzględnych b - w %		Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach	Brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym	Brak kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami	Zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia	Brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy	Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy	Inne
Kujawsko-pomorskie	a	4860	4093	1449	2265	2424	1614	1023
	b	27,4	23,1	8,2	12,8	13,7	9,1	5,8
Aleksandrowski	a	107	53	27	14	54	26	13
	b	36,4	18,0	9,2	4,8	18,4	8,8	4,4
Brodnicki	a	122	91	25	82	91	37	-
	b	27,2	20,3	5,6	18,3	20,3	8,3	x
Bydgoski	a	457	390	98	306	280	125	130
	b	25,6	21,8	5,5	17,1	15,7	7,0	7,3
Chełmiński	a	90	76	30	1	40	45	-
	b	31,9	27,0	10,6	0,4	14,2	16,0	x
Golubsko-dobrzyński	a	52	43	23	52	28	56	-
	b	20,5	16,9	9,1	20,5	11,0	22,0	x
Grudziądzki	a	60	30	-	15	45	-	15
	b	36,4	18,2	x	9,1	27,3	x	9,1
Inowrocławski	a	360	261	166	122	122	-	72
	b	32,6	23,7	15,0	11,1	11,1	x	6,5
Lipnowski	a	113	43	42	16	66	51	37
	b	30,7	11,7	11,4	4,3	17,9	13,9	10,1
Mogileński	a	113	92	53	73	52	39	-
	b	26,8	21,8	12,6	17,3	12,3	9,2	x
Nakielski	a	79	80	13	67	53	39	39
	b	21,4	21,6	3,5	18,1	14,3	10,5	10,5
Radziejowski	a	42	70	28	42	28	14	14
	b	17,6	29,4	11,8	17,6	11,8	5,9	5,9
Rypiński	a	91	80	39	41	53	39	-
	b	26,5	23,3	11,4	12,0	15,5	11,4	x
Sępoleński	a	64	48	16	80	32	32	16
	b	22,2	16,7	5,6	27,8	11,1	11,1	5,6
Świecki	a	106	169	29	75	95	130	28

Wyszczególnienie a - w liczbach bezwzględnych b - w %	Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach	Brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym	Brak kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami	Zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia	Brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy	Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy	Inne
	b 16,8	26,7	4,6	11,9	15,0	20,6	4,4
Toruński	a 199	171	91	54	206	78	52
	b 23,4	20,1	10,7	6,3	24,2	9,2	6,1
Tucholski	a 86	52	13	52	53	13	13
	b 30,5	18,4	4,6	18,4	18,8	4,6	4,6
Wąbrzeski	a 29	29	-	28	14	28	28
	b 18,6	18,6	x	17,9	9,0	17,9	17,9
Włocławski	a 97	98	27	56	98	14	43
	b 22,4	22,6	6,2	12,9	22,6	3,2	9,9
Żniński	a 202	151	88	57	85	42	42
	b 30,3	22,6	13,2	8,5	12,7	6,3	6,3
M. Bydgoszcz	a 1181	1163	383	535	472	554	199
	b 26,3	25,9	8,5	11,9	10,5	12,3	4,4
M. Grudziądz	a 197	71	40	76	82	62	64
	b 33,3	12,0	6,8	12,8	13,9	10,5	10,8
M. Toruń	a 600	500	138	209	191	139	113
	b 31,7	26,5	7,3	11,1	10,1	7,4	6,0
M. Włocławek	a 413	332	80	212	184	51	105
	b 30,0	24,1	5,8	15,4	13,4	3,7	7,6

- – zjawisko nie wystąpiło

x – wypełnienie pozycji jest niemożliwe

Źródło: opracowanie własne.

Problem rekrutacyjny dotyczący braku kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach był problemem doskwierającym najbardziej pracodawcom prowadzącym działalność w sekcjach: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (24,2% liczby wskazań w sekcji), Przetwórstwo przemysłowe (28,1% liczby wskazań w sekcji), Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę^Δ (43,8% liczby wskazań w sekcji), Budownictwo (30,2%), Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych^Δ (24,4%), Transport i gospodarka magazynowa (30,2%), Zakwaterowanie gastronomii^Δ (24,7%), Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (29,6%), Obsługa rynku nieruchomości^Δ (30,2%), Edukacja (37,5%) i Opieka zdrowotna (30,8% liczby wskazań w sekcji).

Brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym uznany został za dominujący problem w sekcjach: Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja^Δ (27,6% liczby wskazań w sekcji), Informacja i komunikacja (37,0%), Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (35,3%), Pozostała działalność usługowa (39,4% liczby wskazań w sekcji) oraz w sekcjach Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę^Δ i Obsługa rynku nieruchomości^Δ, w których udział

wskazań dla tego problemu był taki sam jak udział wskazań dla problemu związanego z *brakiem kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach* i wyniósł odpowiednio 43,8% i 30,2% liczby wskazań w sekcjach.

Problem rekrutacyjny określony jako *zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia* był problemem dominującym jedynie w sekcji *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne*, w której udział liczby wskazań tego problemu przez respondentów wyniósł 30,5%. Natomiast *brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy* największych problemów przysparzał pracodawcom prowadzącym *Działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją* – udział liczby wskazań dla tego problemu rekrutacyjnego w tej sekcji wyniósł aż 46,9%.

Tabl. 17. Liczba wskazań poszczególnych problemów dotyczących rekrutacji pracowników według sekcji PKD

Wyszczególnienie	Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach	Brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym	Brak kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami	Zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia	Brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy	Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy	Inne
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	77	72	69	-	58	14	28
Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Przetwórstwo przemysłowe	1122	876	306	453	637	443	158
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę ^Δ	28	28	-	8	-	-	-
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^Δ	25	35	23	10	12	22	-
Budownictwo	949	726	252	413	352	223	230
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych ^Δ	1054	939	268	658	665	414	325
Transport i gospodarka magazynowa	425	254	229	192	171	107	28
Zakwaterowanie gastronomia ^Δ	150	121	41	54	146	57	38
Informacja i komunikacja	48	71	-	23	-	25	25
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	64	49	-	-	37	53	13

Wyszczególnienie	Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach	Brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym	Brak kandydatów z odpowiednim i uprawnieniami	Zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia	Brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy	Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy	Inne
Obsługa rynku nieruchomości ^Δ	52	52	26	-	14	28	-
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	261	312	77	85	62	62	25
Administrowanie i działalność wspierająca ^Δ	117	89	15	102	104	127	52
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	50	45	17	71	35	1	14
Edukacja	147	105	-	100	40	-	-
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	142	107	65	47	52	-	48
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	13	-	-	-	13	23	-
Pozostała działalność usługowa	136	212	61	49	26	15	39

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 18. Liczba wskazań poszczególnych problemów dotyczących rekrutacji pracowników według klas wielkości

Wyszczególnienie	Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach	Brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym	Brak kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami	Zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia	Brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy	Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy	Inne
1-9	2639	2340	689	1114	1318	891	673
10-49	1856	1414	646	999	899	587	315
50-249	326	305	97	119	177	121	29
250 i więcej	39	34	17	33	30	15	6

Źródło: opracowanie własne.

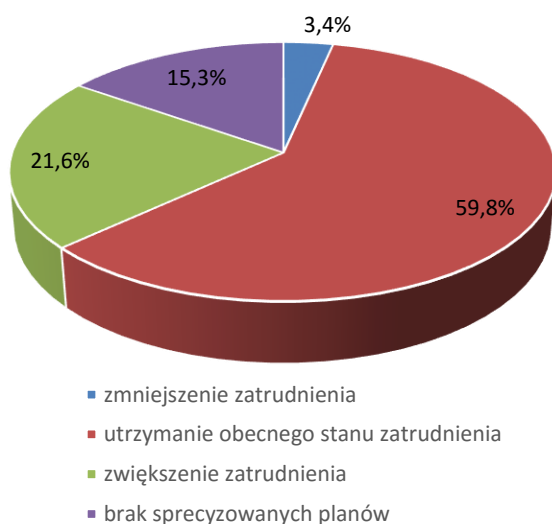
Najwięcej problemów związanych z rekrutacją pracowników odnotowano w podmiotach małych, zatrudniających do 9 osób (9664 problemów), a najmniej w podmiotach dużych, o liczbie pracujących 250 i więcej (174 problemy).

3.5. Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje

3.5.1. Kierunki zmian zatrudnienia w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego

Określając kierunki zmian zatrudnienia do końca 2018 roku, zdecydowana większość podmiotów zatrudniających przynajmniej jedną osobę województwa kujawsko-pomorskiego zadeklarowała utrzymanie stanu zatrudnienia na obecnym poziomie (59,8% podmiotów), 21,6% jednostek przewidywało zwiększenie zatrudnienia, a jedynie 3,4% skłaniało się ku zmniejszeniu liczby zatrudnionych osób. 15% badanych podmiotów nie potrafiło określić, czy w firmie nastąpią zmiany w liczbie pracujących.

Wykres 24. Kierunki zmian zatrudnienia do końca 2018 r.
w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego



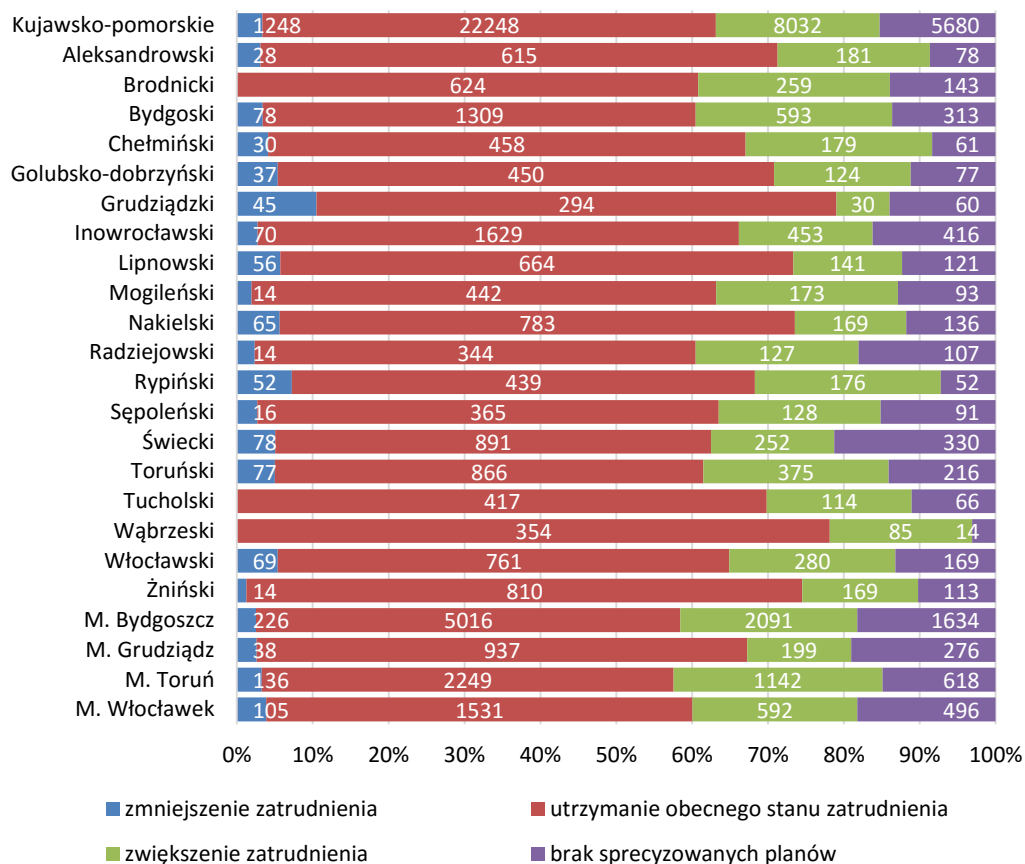
Źródło: opracowanie własne.

Analizując sytuację w poszczególnych powiatach dało się zauważyć, że największy odsetek jednostek mających zamiar zmniejszyć liczbę zatrudnionych wystąpił w powiatach: grudziądzkim, rypińskim i lipnowskim (odpowiednio 10,5%, 7,2%, 5,7%). W powiatach: brodnickim, tucholskim i wąbrzeskim żaden z badanych podmiotów nie planował zmniejszenia liczby pracujących. Powiaty: wąbrzeski (78,1%), żniński (73,2%) oraz tucholski (69,8%) charakteryzowały

się największym odsetkiem jednostek deklarujących utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia. Miasta na prawach powiatu charakteryzowały się najmniejszymi odsetkami podmiotów przewidujących zmiany w liczbie zatrudnionych – odpowiednio 54,3% w Toruniu, 55,9% w Bydgoszczy, 56,2% we Włocławku. Największy odsetek jednostek mających zamiar zwiększyć zatrudnienie w najbliższych latach wystąpił w powiatach: m. Toruń, bydgoskim i brodnickim – odpowiednio 27,6%, 25,9% oraz 25,2%. Najmniej natomiast w powiatach grudziądzkim (7,0%), m. Grudziądz (13,7%) oraz lipnowskim (14,4%). Najczęściej problemy ze sprecyzowaniem planów wystąpiły w podmiotach z powiatu świeckiego (21,3% jednostek) oraz miast: Grudziądz (19,0%), Bydgoszczy i Włocławka (po 18,2% jednostek).

Najbardziej problemy z określeniem przyszłości mieli pracodawcy z powiatu wąbrzeskiego (3,1%), rypińskiego (8,2%) i chełmińskiego (8,4%).

Wykres 25. Kierunki zmian zatrudnienia w podmiotach w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2018 r. według powiatów

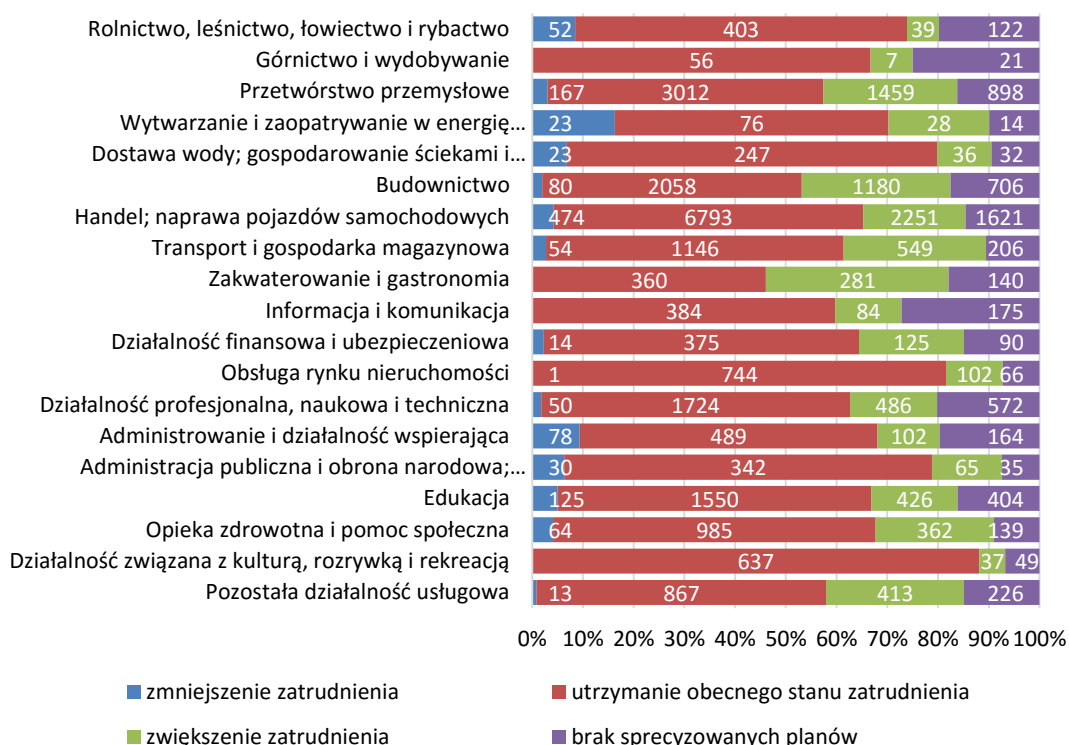


Źródło: opracowanie własne.

Rozpatrując kierunki zmian wielkości zatrudnienia według sekcji PKD można zauważyć, że największy odsetek podmiotów przewidujących zmniejszenie zatrudnienia wystąpił w sekcji *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^A (16,3%), sekcji *Administrowanie i działalność wspierająca*^A (9,4%) i sekcji *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* (8,4%). W sekcjach: *Górnictwo i wydobywanie*, *Zakwaterowanie i gastronomia*^A, *Informacja i komunikacja* oraz *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*, pracodawcy nie przewidują zmniejszenia zatrudnienia. Utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia najczęściej zgłaszali przedstawiciele sekcji *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (88,1%), *Obsługa rynku nieruchomości*^A (81,5%)

i *Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja*^Δ (73,1%). Najrzadziej na utrzymanie liczby zatrudnionych na dotychczasowym poziomie wskazywali przedstawiciele sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia*^Δ (46,1%), *Budownictwo* (51,1%) i *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^Δ (53,9%). Zwiększenie zatrudnienia najczęściej deklarowały podmioty z sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia*^Δ (36,0% podmiotów), *Budownictwo* (29,3%) i *Transport i gospodarka magazynowa* (28,1%). Z kolei najrzadziej zwiększenie liczby zatrudnionych deklarowali przedstawiciele sekcji *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (5,1%), *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* (6,3%) oraz *Górnictwo i wydobywanie* (8,3%). Podmioty należące do sekcji *Informacja i komunikacja*, *Górnictwo i wydobywanie* oraz *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* najczęściej miały kłopot ze sprecyzowaniem planów (odpowiednio 27,2%, 25,0%, 20,2% jednostek).

Wykres 26. Kierunki zmian zatrudnienia w podmiotach w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2018 r. według sekcji PKD

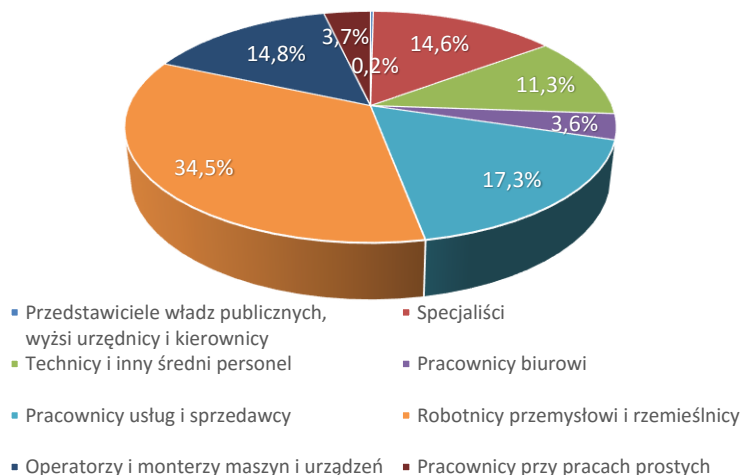


Źródło: opracowanie własne.

Największe problemy z określeniem planów dotyczących zatrudnienia mieli przedstawiciele podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób – co czwarty badany. W pozostałych jednostkach kłopoty ze sprecyzowaniem kierunku zmian miało około 15% podmiotów. Zmniejszenie zatrudnienia przewiduje około 3% jednostek (3,3% zatrudniających do 9 osób, 3,5% zatrudniających od 10 do 49 osób i 2,7% zatrudniających od 50 do 249 osób). Zmniejszenie liczby zatrudnionych przewiduje 6,5% podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób. Utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia planuje mniej niż połowa jednostek zatrudniających co najmniej 250 osób (46,6%) oraz około 60% podmiotów zatrudniających mniej niż 250 osób (58,9% do 9 zatrudnionych, 61,5% zatrudniających od 10 do 49 osób i 62,5% zatrudniających od 50 do 249 osób). Zwiększenie zatrudnienia planuje co piąty podmiot niezależnie od klasy wielkości.

W ramach zwiększenia zatrudnienia do końca 2018 roku pracodawcy głównie będą poszukiwali pracowników z grupy zawodów *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – 34,5% poszukiwanych zawodów należeć będzie do tej grupy. W drugiej kolejności (17,3%) zainteresowanie na rynku pracy wzbudzać będą *Pracownicy usług i sprzedawcy*, a dalej *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* (14,8%) oraz *Specjaliści* (14,6%). Mniejszym zainteresowaniem ze strony pracodawców cieszyć się będą *Pracownicy przy pracach prostych* (3,7% ogółu zawodów) i *Pracownicy biurowi* (3,6%). Jedynie 0,2% spośród branych pod uwagę zawodów w ramach zwiększenia zatrudnienia stanowią zawody grupy *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy*.

Wykres 27. Liczba podmiotów przewidujących zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według wielkich grup zawodów

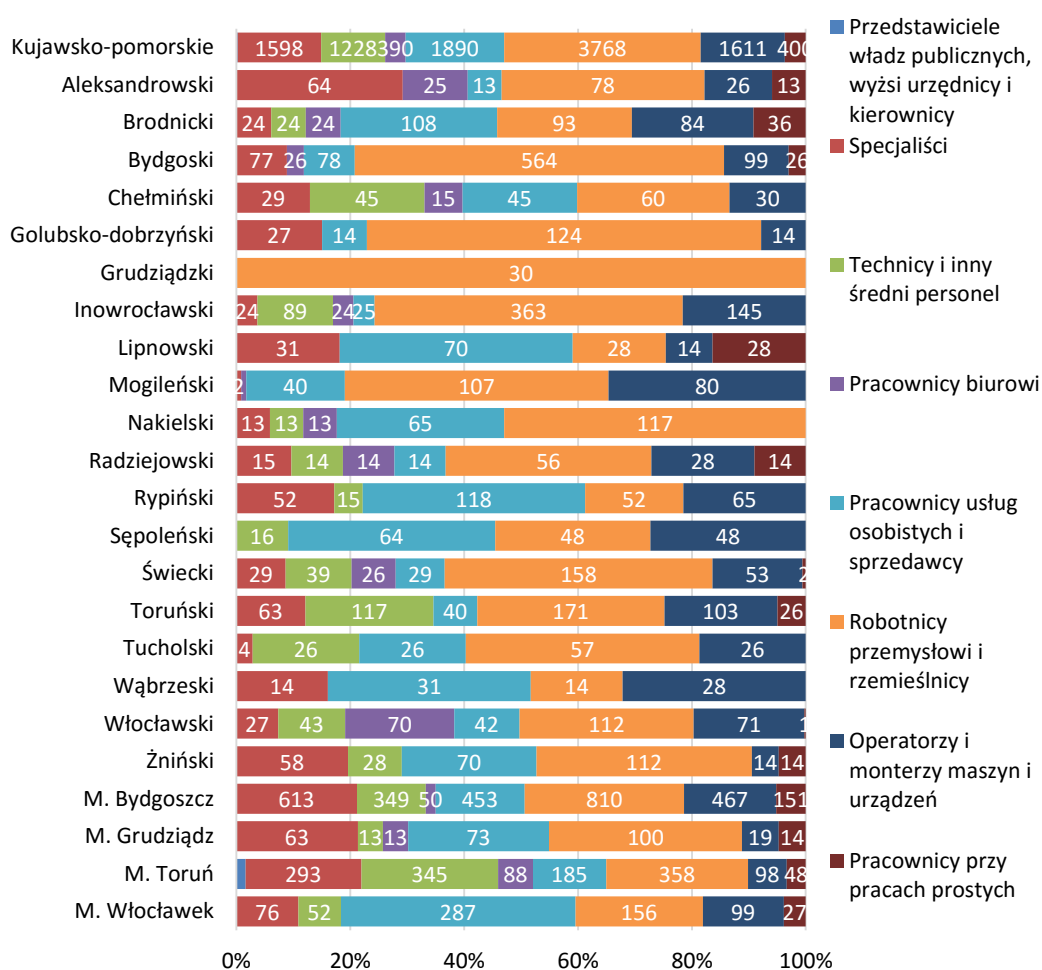


Źródło: opracowanie własne.

Sytuacja w poszczególnych powiatach jest odzwierciedleniem sytuacji w województwie kujawsko-pomorskim. W siedemnastu powiatach najczęściej brany pod uwagę zawodami w ramach zwiększenia zatrudnienia wskazywano zawody z grupy wielkiej: *Robotnicy przemy-*

słowi i rzemieślnicy. Wyjątkiem są powiaty brodnicki, lipnowski, rypiński, sępoleński, wąbrzeski i m. Włocławek, w których pracodawcy zwiększając zatrudnienie głównie będą wybierać pracowników spośród grupy wielkiej *Pracownicy usług i sprzedawcy*. W wielu powiatach zainteresowania nie wzbudzą przedstawiciele takich grup zawodów jak: *Pracownicy przy pracach prostych*, *Pracownicy biurowi* oraz *Technicy i inny średni personel*. Z kolei *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* na zainteresowanie ze strony pracodawców liczyć mogą jedynie w Toruniu i powiecie inowrocławskim. Uwagę zwraca powiat grudziądzki, w którym zainteresowanie wzbudzają jedynie zawody z grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*.

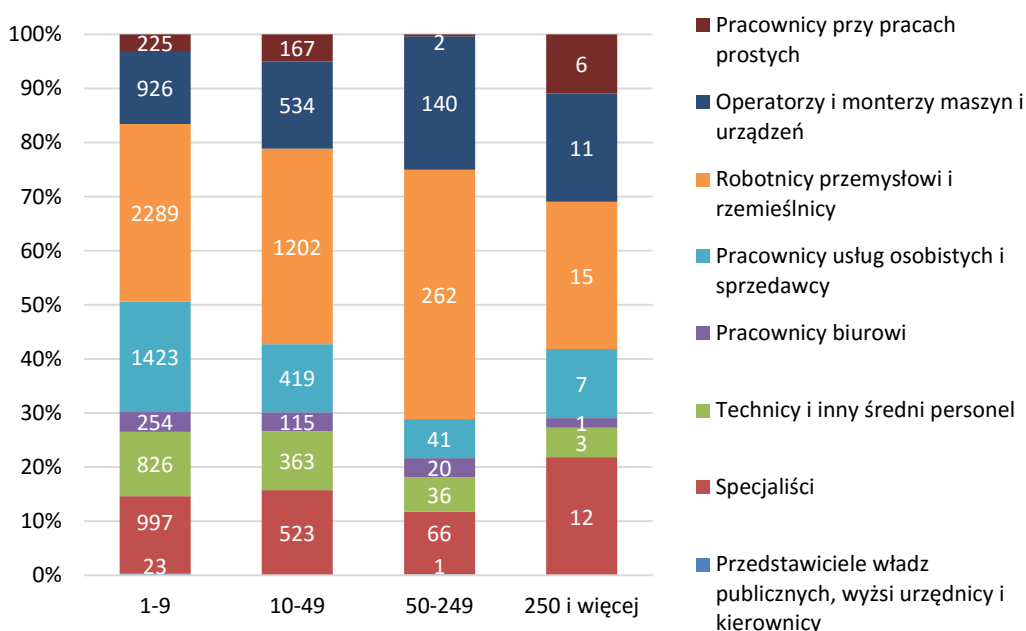
Wykres 28. Liczba podmiotów przewidujących zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów i wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Największym zainteresowaniem pracodawców cieszyć się będą *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* (powyżej 25% ogółu poszukiwanych zawodów). Jednostki zatrudniające powyżej 250 osób ponadto będą potrzebowały *Specjalistów* oraz *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* (odpowiednio 21,8% i 20,0% ogółu poszukiwanych zawodów). Podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób będą potrzebowały *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* i w mniejszym stopniu *Specjalistów* (24,6%, 11,6%). Jednostki zatrudniające do 9 osób oraz od 10 do 49 na podobnym poziomie wyrażają zainteresowanie *Operatorami i monterami maszyn i urządzeń* oraz *Specjalistami* (między 13% a 16%) i w nieco mniejszym stopniu *Technikami i innym średnim personelem* (w granicach 11-12%).

Wykres 29. Liczba podmiotów przewidujących zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według wielkości podmiotów i wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

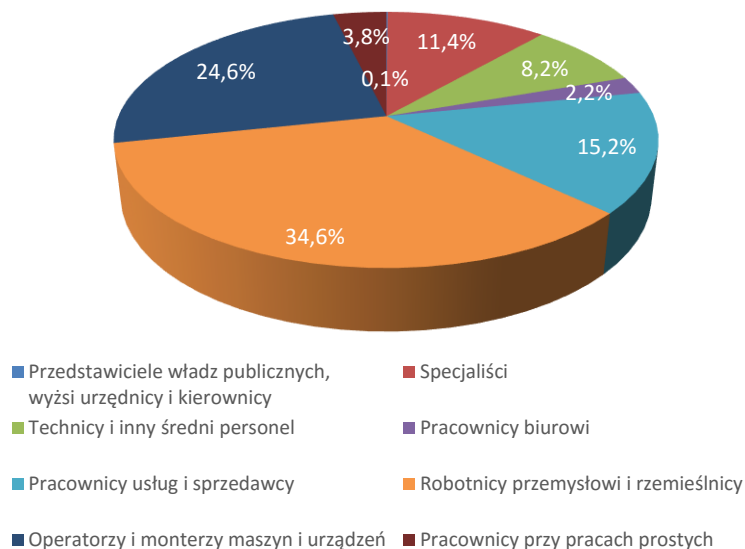
W podmiotach zaliczanych do sekcji *Przetwórstwo przemysłowe, Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^Δ i *Budownictwo* będą poszukiwani pracownicy z grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. Jednostki zaliczane do takich sekcji jak: *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja*^Δ oraz *Transport i gospodarka magazynowa* planują zwiększenie zatrudnienia o pracowników z grupy *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*. Przedstawiciele sekcji *Obsługa rynku nieruchomości*^Δ, *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Administrowanie i działalność wspierająca*^Δ, *Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne, Edukacja, Opieka*

zdrowotna i pomoc społeczna głównie będą zainteresowani zatrudnieniem *Specjalistów*, a uwaga pracodawców z sekcji *Górnictwo i wydobywanie, Handel; naprawa pojazdów samochodowych^Δ, Zakwaterowanie i gastronomia^Δ, Informacja i komunikacja, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, Pozostała działalność usługowa* skupi się głównie na rekrutacji *Pracowników usług i sprzedawców*. Podmioty z sekcji *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* zainteresowane będą pozyskaniem *Techników i innego średniego personelu*.

3.5.2. Zawody brane pod uwagę w ramach zwiększenia zatrudnienia

Podmioty z województwa kujawsko-pomorskiego do końca 2018 roku planują zatrudnić około 30 tys. osób. Z tej liczby największą część stanowić będą *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* (ponad 10 tys.). W dalszej kolejności pracodawcy chętni są do zatrudnienia *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* (ponad 7 tys.) i *Pracowników usług i sprzedawców* (4,5 tys.). Na niewielkie zainteresowanie ze strony pracodawców mogą liczyć *Pracownicy przy pracach prostych* oraz *Pracownicy biurowi* (odpowiednio 1,1 tys. oraz 0,7 tys.). Najmniejsze szanse na zatrudnienie będą mieli *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy*.

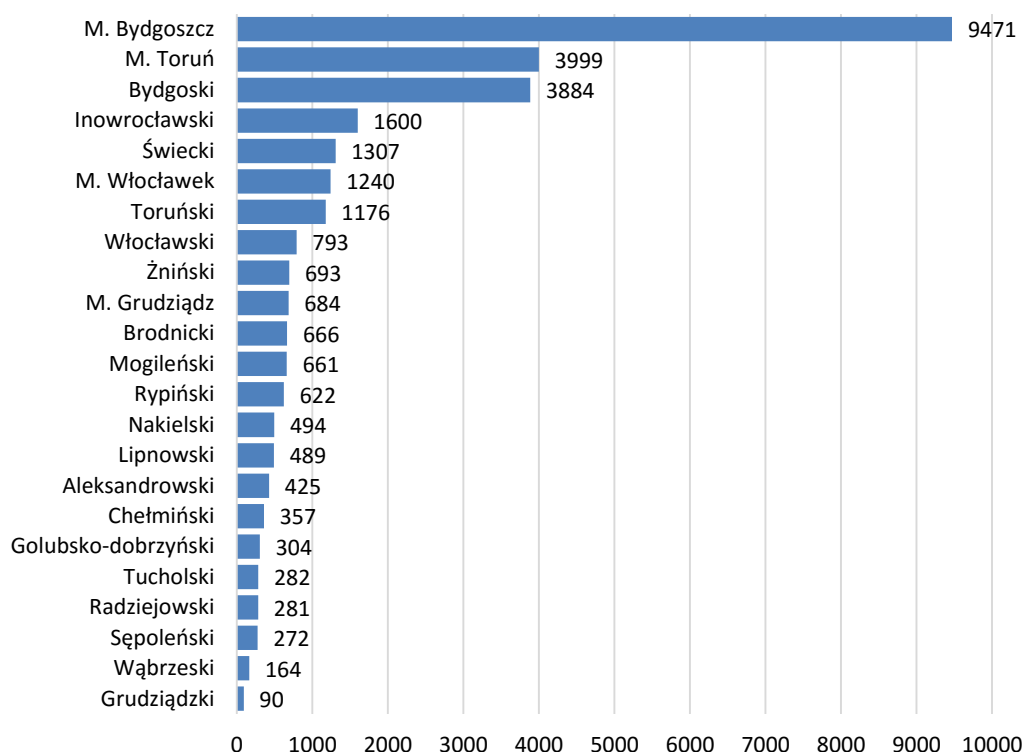
Wykres 30. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2018 r. według wielkich grup zawodów



Największego wzrostu zatrudnienia można spodziewać się w Bydgoszczy (prawie 9,5 tys.), Toruniu oraz powiecie bydgoskim (około 4 tys. osób). Niewielki wzrost zatrudnienia planowany jest w podmiotach z powiatów: grudziądzkiego, wąbrzeskiego, sępoleńskiego, radziejowskiego i tucholskiego (mniej niż 300 osób).

Źródło: opracowanie własne.

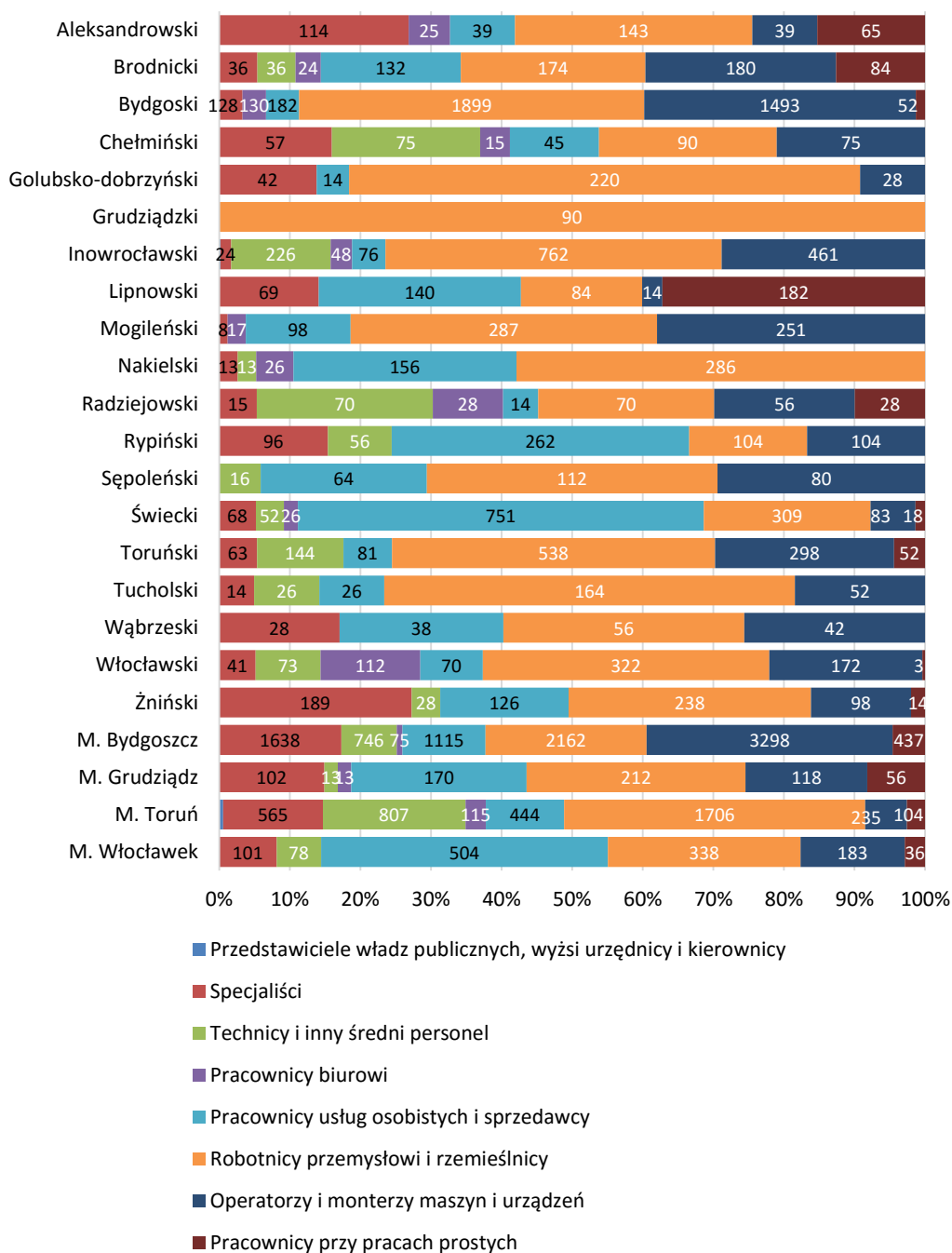
Wykres 31. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

W większości powiatów (73,9%) najczęściej poszukiwani będą *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. W powiecie brodnickim i w Bydgoszczy pracodawcy rekrutować zamierzają głównie *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń*. W powiatach: rypińskim, świeckim i we Włocławku największe szanse zatrudnienia będą mieli *Pracownicy usług i sprzedawcy*, a w powiecie lipnowskim *Pracownicy przy pracach prostych*. W wielu powiatach problem ze znalezieniem zatrudnienia mogą mieć *Technicy i inny średni personel*, *Pracownicy biurowi* oraz *Pracownicy przy pracach prostych*.

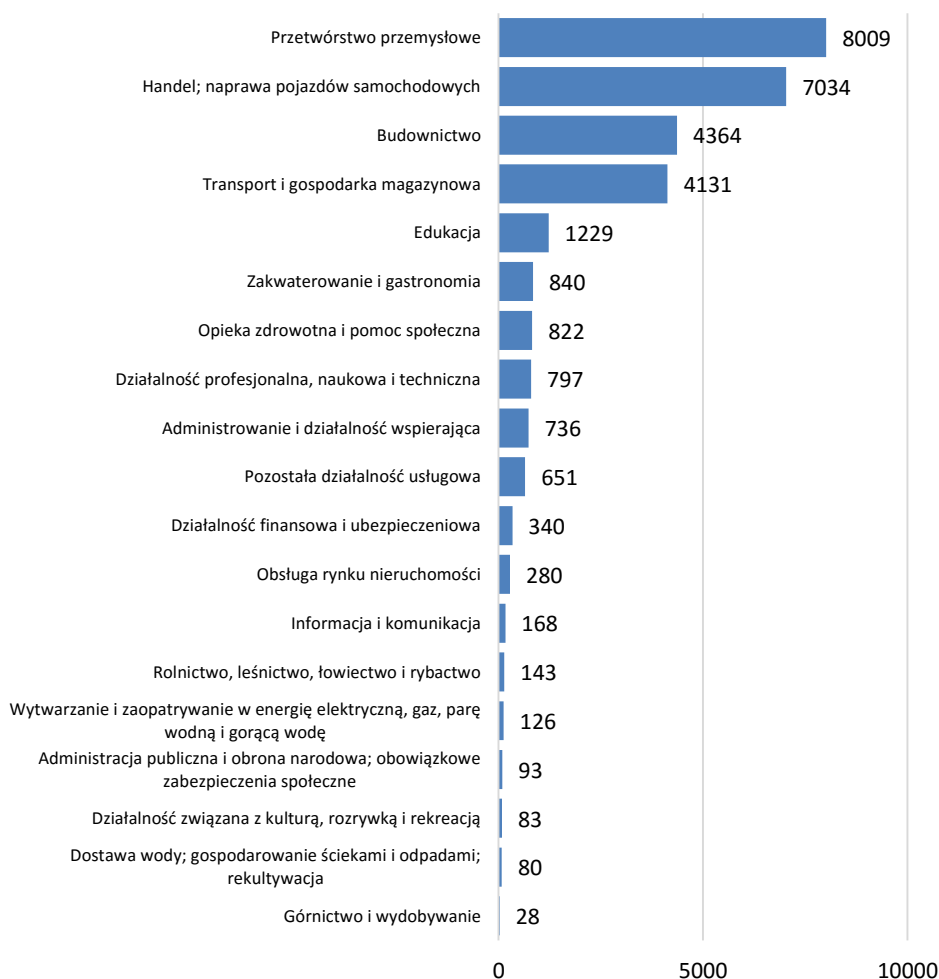
Wykres 32. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów i wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Największy wzrost zatrudnienia do końca 2018 roku przewidują podmioty z sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* (o ponad 8 tys. osób), *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ (o ponad 7 tys. osób), *Budownictwo* oraz *Transport i gospodarka magazynowa* (ponad 4 tys. osób).

Wykres 33. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim według sekcji PKD

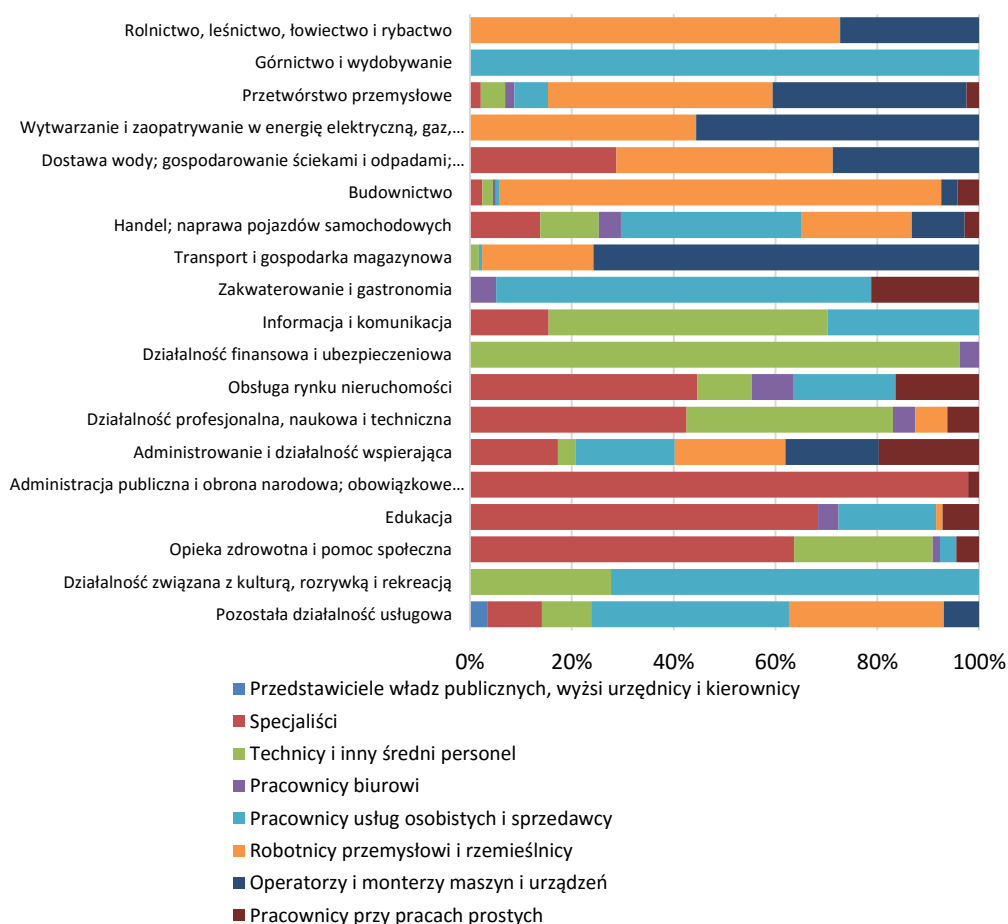


Źródło: opracowanie własne.

Podmioty należące do sekcji *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo*, *Przetwórstwo przemysłowe*, *Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja*^Δ, *Budownictwo* oraz *Administrowanie i działalność wspierająca*^Δ zatrudniać będą głównie *Robotników przemysłowych i rzemieślników*. Jednostki prowadzące działalność należącą

do sekcji *Górnictwo i wydobywanie, Handel; naprawa pojazdów samochodowych^Δ, Zakwaterowanie i gastronomia^Δ, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz Pozostała działalność usługowa* zainteresowane będą pozyskaniem głównie *Pracowników usług i sprzedawców*. Pracodawcy reprezentujący sekcje: *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę^Δ* oraz *Transport i gospodarka magazynowa* rekrutować będą przede wszystkim *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń*, a sekcji *Informacja i komunikacja* oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa – Techników i inny średni personel*. Wśród podmiotów sekcji: *Obsługa rynku nieruchomości^Δ, Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne, Edukacja* oraz *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* największe szanse na zatrudnienie będą mieli *Specjaliści*.

Wykres 34. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2018 r. według sekcji PKD i wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 19. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2018 r. według sekcji PKD i wielkich grup zawodów

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	RAZEM
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	-	-	-	-	-	104	39	-	143
Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	28	-	-	-	28
Przetwórstwo przemysłowe	-	172	381	148	525	3534	3050	199	8009
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	-	-	-	-	-	56	70	-	126
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	-	23	-	-	-	34	23	-	80
Budownictwo	3	103	90	26	28	3788	140	186	4364
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	-	973	807	304	2499	1521	730	200	7034
Transport i gospodarka magazynowa	-	-	73	-	25	905	3128	-	4131
Zakwaterowanie i gastronomia	-	-	-	43	619	-	-	178	840
Informacja i komunikacja	-	26	92	-	50	-	-	-	168
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-	-	327	13	-	-	-	-	340
Obsługa rynku nieruchomości	-	125	30	23	56	-	-	46	280
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	-	339	323	35	-	50	-	50	797
Administrowanie i działalność wspierająca	-	127	26	-	143	160	135	145	736
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	-	91	-	-	-	-	-	2	93
Edukacja	-	840	-	50	235	16	-	88	1229
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	-	523	224	12	26	-	-	37	822
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	-	-	23	-	60	-	-	-	83
Pozostała działalność usługowa	23	69	63	-	253	198	45	-	651

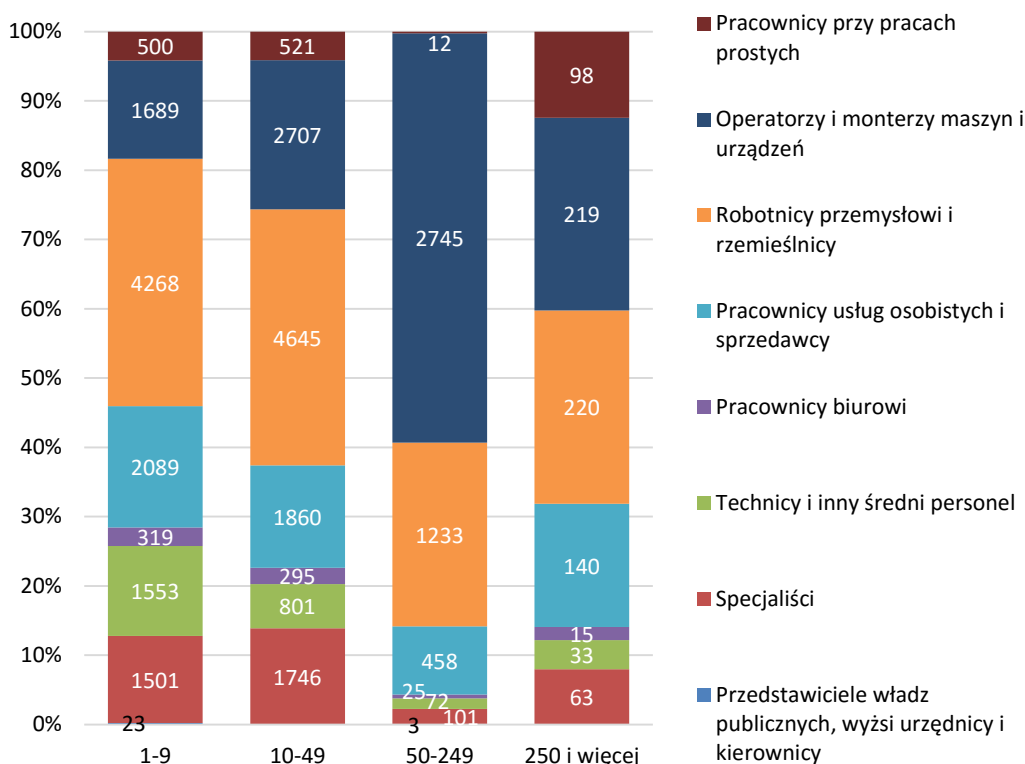
-- zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Podmioty zatrudniające do 9 osób oraz od 10 do 49 osób planują zatrudnienie głównie *Robotników przemysłowych i rzemieślników* (ponad 35% planowanych przyjęć). Jednostki o liczbie zatrudnionych od 50 do 249 osób będą szukać głównie *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* (59% planowanych przyjęć), a podmioty zatrudniające

co najmniej 250 osób zainteresowane będą *Robotnikami przemysłowymi i rzemieślnikami* oraz *Operatorami i monterami maszyn i urządzeń* (po 28,0%).

Wykres 35. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim według klas wielkości i wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

3.5.3. Najważniejsze kwalifikacje w zawodach, w których planowane jest zwiększenie zatrudnienia

Planując zwiększenie zatrudnienia, większość pracodawców miała określone oczekiwania co do kompetencji przyszłych pracowników. Na ogół uzależnione one były od zawodu. Największy nacisk pracodawcy kładli na doświadczenie i wiedzę zawodową – odpowiednio 14,3% i 10,9%. Wiele przedsiębiorców będzie również poszukiwało pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Przy rekrutacji osób na stanowiska wywodzące się z grupy zawodów *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy*, pracodawcy zdecydowali, że najważniejszymi kompetencjami będą – cenione przez nich na równi – wykształcenie wyższe i doświadczenie zawodowe.

Od osób z zawodami z grupy *Specjalistów* będzie wymagało się przede wszystkim wykształcenia wyższego – kryterium to stanowi aż 37,2 % wszystkich wskazań dotyczących kompetencji oczekiwanych od tej grupy zawodowej. Za bardzo ważne uznano również znajomość obsługi komputera, doświadczenie zawodowe, wiedzę zawodową i uprawnienia pedagogiczne. Cennymi dla pracodawców poszukujących pracowników z tej grupy okazały się też: komunikatywność, znajomość języków obcych i kreatywność.

Za najważniejsze kompetencje pracowników z grupy *Technicy i inny średni personel* pracodawcy uznali wiedzę zawodową i wykształcenie średnie, choć cenili sobie również doświadczenie zawodowe, komunikatywność i znajomość obsługi komputera.

Najważniejszą cechą pracowników poszukiwanych na stanowiska z grupy *Pracownicy biurowi* jest posiadanie przez nich uprawnień magazynowych (20,3% wskazań dla tej grupy zawodów). Ważne będą również: znajomość obsługi komputera, wykształcenie średnie, doświadczenie i wiedza zawodowa.

Poszukujący pracowników w zawodach zaliczanych do grupy *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* zwracać będą uwagę przede wszystkim na posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego, doświadczenie i umiejętność biegłego posługiwania się sprzętem wykorzystywanym na stanowisku. Wysoko oceniane będą również umiejętności inne, komunikatywność i orientacja na klienta.

Doświadczenie i wiedza zawodowa – odpowiednio 24,2% i 19,8% wskazań to najwyżej cenione kwalifikacje kandydatów na stanowiska związane z grupą *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. Zostały one uznane przez pracodawców za ważniejsze niż wykształcenie zasadnicze zawodowe (15,3%) oraz rzetelność i terminowość (6,3%).

Kandydat na stanowisko z grupy *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* powinien przede wszystkim posiadać prawo jazdy – uprawnienie to uzyskało aż 30,6% wskazań pracodawców, którzy planują zatrudnić pracowników z tej grupy. Na drugim miejscu znalazło się doświadczenie zawodowe (14,4% wskazań), a następnie umiejętność biegłego posługiwania się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej (8,5%).

Grupa *Pracownicy przy pracach prostych*, to grupa zawodów, dla której pracodawcy najczęściej spośród wszystkich grup wskazywali na brak wymagań odnośnie kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy. Ci pracodawcy, którzy mieli jednak określone oczekiwania, najwyżej oceniali umiejętności inne (za które najczęściej uważali „chęć do pracy”), dążenie do rozwoju (w kompetencji tej ujęta została pracowitość), rzetelność i terminowość oraz doświadczenie zawodowe.

Tabl. 20. Wymagane kompetencje i kwalifikacje według wielkich grup zawodów

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	-	-	-	-	39	26	26	79	170
Wykształcenie podstawowe	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	-	-	-	-	502	939	113	38	1592
Wykształcenie średnie	-	47	4-2	61	200	15	25	14	764
Wykształcenie wyższe	23	1137	74	1	25	-	-	1	1261
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	-	25	150	14	50	198	15	13	465
Wykształcenie podyplomowe	-	40	-	-	-	-	-	-	40
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	-	-	-	-	-	26	-	-	26
Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	-	48	86	13	40	78	-	-	265
Doświadczenie zawodowe	23	243	220	53	404	1483	353	50	2829
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	-	138	422	48	202	1215	103	25	2153
Umiejętności inne ^b	-	89	60	46	378	338	134	140	1185
Znajomość języków obcych	-	90	147	15	47	-	25	-	324
Znajomość obsługi komputera	-	253	209	72	79	76	25	-	714
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	-	-	48	12	1	-	13	-	74
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	-	23	61	-	381	207	208	-	880
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	1	84	52	-	-	-	-	-	137
Umiejętność pracy w zespole	-	23	62	14	22	106	-	12	239
Komunikatywność	-	100	220	45	364	-	29	25	783
Organizacja pracy	-	37	76	26	25	14	26	25	229
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	-	-	-	-	-	13	-	-	13
Odporność na stres	-	25	-	-	26	-	14	-	65
Myslenie analityczne	-	-	-	-	-	14	-	-	14
Kreatywność	-	89	123	-	44	51	14	-	321
Inicjatywa	-	-	-	-	14	-	-	-	14
Elastyczność	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Podejmowanie decyzji i odpowiedzialność	-	13	37	-	-	13	1	-	64
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	-	64	15	13	234	210	13	77	626
Orientacja na klienta	-	25	150	13	261	14	-	-	463
Samodzielność	-	14	-	-	16	67	23	25	145
Rzetelność i terminowość	-	41	38	28	113	385	93	52	750

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
Kierowanie zespołem	-	13	13	-	-	-	-	-	26
Dyspozycyjność	-	39	12	13	16	18	41	25	164
Umiejętności "miękkie" ^c	-	51	122	27	207	14	26	25	472
Prawo jazdy	-	-	97	37	-	64	748	-	946
Uprawnienia elektroenergetyczne	-	13	36	-	-	229	1	-	279
Uprawnienia budowlane	-	56	-	-	-	-	-	-	56
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	-	-	12	-	-	-	-	-	12
Uprawnienia wysokościowe	-	-	-	-	-	68	-	-	68
Uprawnienia transportowe (przewóz osób, materiałów niebezpiecznych)	-	-	-	-	-	-	105	-	105
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	-	-	-	140	-	-	30	1	171
Uprawnienia spawalnicze	-	-	-	-	-	126	16	-	142
Uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	-	23	-	-	-	-	39	-	62
Uprawnienia pedagogiczne	-	115	-	-	-	-	-	-	115
Uprawnienia medyczne	-	77	-	-	-	-	-	-	77
Inne uprawnienia	-	25	39	-	81	126	188	-	459

^a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 21. Wskazania wymaganych kompetencji i kwalifikacji według powiatów

Wyszczególnienie	Kujawsko-pomorskie	Aleksandrowski	Brodnicki	Bydgoski	Chełmiński	Golubsko-dobrzyński	Grudziądzki	Inowrocławski	Lipnowski	Mogileński	Nakielski	Radziejowski	Rypiński	Sępoleński	Świecki	Toruński	Tucholski	Wąbrzeski	Włocławski	Żniński	M. Bydgoszcz	M. Grudziądz	M. Toruń	M. Włocławek
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	170	-	12	52	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	26	-	-	14	-	50	14	-	-
Wykształcenie podstawowe	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	1592	26	79	156	30	14	15	122	28	27	39	28	105	16	53	27	13	43	84	28	375	40	140	104
Wykształcenie średnie	764	-	48	26	-	-	-	90	-	-	13	28	13	-	-	27	-	-	15	56	175	38	209	26
Wykształcenie wyższe	1261	51	24	77	29	27	-	-	17	3	13	-	26	-	29	64	3	14	27	44	464	25	248	76

Wyszczególnienie	Kujawsko-pomorskie	Aleksandrowski	Brodnicki	Bydgoski	Chełmiński	Golubsko-dobrzyński	Grudziądzki	Inowrocławski	Lipnowski	Mogileński	Nakielski	Radziejowski	Rypiński	Sępoleński	Świecki	Toruński	Tucholski	Wąbrzeski	Włocławski	Zniński	M. Bydgoszcz	M. Grudziądz	M. Toruń	M. Włocławek
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	465	-	62	26	30	-	-	1	-	-	-	14	27	-	15	27	-	-	28	-	101	38	70	26
Wykształcenie podyplomowe	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	-	-	-
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	265	13	12	27	15	-	-	-	15	40	-	-	13	-	26	-	-	-	-	-	24	12	68	-
Doświadczenie zawodowe	2829	39	96	324	60	42	15	193	14	14	91	28	27	80	65	184	13	31	71	70	729	112	353	178
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	2153	13	91	260	30	82	-	121	56	69	52	28	65	16	27	168	82	14	70	70	405	90	266	78
Umiejętności inne ^b	1185	39	24	104	15	14	-	48	14	53	13	28	72	48	42	15	26	14	30	42	180	14	221	129
Znajomość języków obcych	324	13	-	52	15	-	-	72	-	-	-	1	7	-	-	-	-	-	14	-	100	-	24	26
Znajomość obsługi komputera	714	13	36	26	45	-	-	24	-	3	-	-	-	-	13	13	40	-	-	14	350	26	111	-
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	74	-	12	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	25	-	23	-
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	880	-	60	78	15	14	15	48	-	14	26	-	13	16	2	53	1	-	-	14	327	36	70	78
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	137	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	13	-	-	13	-	-	14	-	50	-	46	-
Umiejętność pracy w zespole	239	-	12	-	15	-	-	-	14	-	-	-	7	-	26	39	-	-	14	28	-	-	84	-
Komunikatywność	783	25	48	-	45	-	-	-	28	13	26	14	7	32	-	40	-	-	28	28	201	13	157	78
Organizacja pracy	229	12	24	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	13	-	14	14	14	75	-	23	26
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	13	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Odporność na stres	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	25	-	-	26
Myślenie analityczne	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-
Kreatywność	321	-	-	26	15	-	15	-	-	-	-	14	-	16	26	26	13	-	28	14	-	-	128	-
Inicjatywa	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-
Elastyczność	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Podejmowanie decyzji i odpowiedzialność	64	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	26	1	-	-	-	-	24	-	-	-
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	626	-	12	52	45	-	-	72	14	-	26	14	13	16	26	26	13	-	14	-	153	26	1	103
Orientacja na klienta	463	-	12	-	15	14	-	24	-	-	39	14	-	16	-	14	26	-	14	14	125	13	46	77
Samodzielność	145	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-	42	50	-	23	-
Rzetelność i terminowość	750	26	36	156	15	42	-	1	14	26	13	28	-	-	65	53	-	14	70	-	154	14	23	-
Kierowanie zespołem	26	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dyspozycyjność	164	-	12	-	15	-	-	-	-	14	13	28	-	-	-	-	-	-	28	-	27	-	2	25
Umiejętności "miękkie" ^c	472	12	12	52	30	-	-	24	14	1	13	-	-	-	1	13	-	-	-	14	150	37	47	52
Prawo jazdy	946	26	24	26	15	28	-	120	14	28	-	28	13	32	27	65	26	14	70	-	243	1	94	52
Uprawnienia elektroenergetyczne	279	13	7	52	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	26	13	13	-	14	-	101	13	26	-
Uprawnienia budowlane	56	-	-	-	-	-	-	24	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	18	-
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	12	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia wysokościowe	68	-	-	-	-	-	-	-	-	13	13	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	26	2	-
Uprawnienia transportowe (przewóz osób, materiałów niebezpiecznych)	105	-	-	26	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	13	13	-	-	-	50	-	1	-
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	171	13	12	26	-	-	-	25	-	14	13	-	-	-	13	1	-	-	29	-	-	-	25	-
Uprawnienia spawalnicze	142	13	7	-	-	14	-	-	-	2	13	-	-	16	13	13	1	-	-	-	1	-	23	26
Uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	62	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	26	-	-	-	-	-	-	-	23	-	-	-
Uprawnienia pedagogiczne	115	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	14	25	-	23	26
Uprawnienia medyczne	77	-	-	25	14	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	12	22	-

Wyszczególnienie	Kujawsko-pomorskie	Aleksandrowski	Brodnicki	Bydgoski	Chelmiński	Golubsko-dobrzyński	Grudziądzki	Inowrocławski	Lipnowski	Mogileński	Nakielski	Radziejowski	Rypiński	Sępoleński	Świecki	Toruński	Tucholski	Wąbrzeski	Włocławski	Żniński	M. Bydgoszcz	M. Grudziądz	M. Toruń	M. Włocławek
Inne uprawnienia	459	26	24	-	30	-	-	96	14	-	-	-	52	-	-	60	1	-	14	14	100	1	-	27

^a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

-- zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 22. Niezbędne kompetencje i kwalifikacje według sekcji PKD

Wyszczególnienie	Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	Górnictwo i wydobywanie	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^a	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^a	Budownictwo	Handel ;naprawa pojazdów samochodowych ^a	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia ^a	Informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Obsługa rynku nieruchomości ^a	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Administrowanie i działalność wspierająca ^a	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	Pozostała działalność usługowa
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	-	-	69	-	-	38	25	-	13	-	-	-	-	-	-	25	-	-	-
Wykształcenie podstawowe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	-	14	553	14	1	218	435	-	96	50	-	-	25	26	-	26	1	23	110
Wykształcenie średnie	-	-	70	-	-	-	373	-	14	-	72	-	96	1	24	62	52	-	-
Wykształcenie wyższe	-	-	52	-	-	45	105	-	-	13	-	65	206	14	28	383	281	23	46
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	-	-	151	-	-	39	65	13	28	23	-	-	36	26	-	12	34	-	38
Wykształcenie podyplomowe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	-	-	-
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	-	-	-	-	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	-	-	52	-	-	39	14	-	13	23	36	15	-	13	-	-	60	-	-
Doświadczenie zawodowe	13	-	595	42	-	718	521	223	212	50	26	65	171	27	-	25	47	-	94
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	-	-	499	28	12	392	550	73	29	23	40	51	48	25	-	87	83	14	199
Umiejętności inne ^b	-	7	255	-	1	205	364	25	94	-	23	48	-	38	-	100	25	-	-
Znajomość języków obcych	-	7	26	-	-	-	125	74	29	-	-	25	-	-	-	38	-	-	-
Znajomość obsługi komputera	-	-	70	-	-	39	269	13	15	-	-	-	156	36	-	38	-	-	78
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	-	-	23	-	-	-	14	-	-	-	-	-	37	-	-	-	-	-	-
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	-	-	251	-	23	87	391	63	-	-	-	-	25	-	-	-	-	-	40
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	-	-	-	-	-	26	14	-	-	-	-	-	38	23	13	-	-	-	23

Wyszczególnienie	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Górnictwo i wydobywanie	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^a	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^a	Budownictwo	Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^a	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia ^a	Informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Obsługa rynku nieruchomości ^a	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Administrowanie i działalność wspierająca ^a	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	Pozostała działalność usługowa
Umiejętność pracy w zespole	-	7	64	-	-	68	26	-	15	-	-	-	36	-	-	-	-	-	23
Komunikatywność	-	7	105	-	-	-	287	-	57	-	-	53	71	26	-	51	12	-	114
Organizacja pracy	-	-	26	-	-	14	91	-	-	-	-	-	25	25	-	13	12	-	23
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Odporność na stres	-	-	-	-	-	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	25	-	-	-
Myślenie analityczne	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kreatywność	-	-	86	-	-	26	109	-	15	-	-	-	49	-	-	13	-	-	23
Inicjatywa	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Elastyczność	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Podjęmowanie decyzji i odpowiedzialność	-	-	14	-	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	-	-
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	-	-	93	-	-	92	156	-	100	25	15	-	26	-	13	14	25	-	67
Orientacja na klienta	-	-	41	-	-	14	284	-	25	-	13	-	23	-	-	-	25	-	38
Samodzielność	-	-	14	-	-	67	16	23	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rzetelność i terminowość	-	-	215	-	-	211	221	13	13	-	13	-	25	-	-	26	-	-	13
Kierowanie zespołem	-	-	1	-	-	13	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dyspozycyjność	-	-	5	-	-	-	94	-	15	-	-	-	25	-	-	-	25	-	-
Umiejętności "miękkie" ^c	-	-	27	-	-	14	135	25	105	-	15	-	51	1	-	13	60	-	26
Prawo jazdy	-	-	114	-	23	66	340	338	-	-	-	-	25	25	-	-	-	-	15
Uprawnienia elektroenergetyczne	-	-	62	-	-	142	26	-	-	23	-	-	-	25	-	1	-	-	-
Uprawnienia budowlane	-	-	-	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	37	1	-	-	-
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia wysokościowe	-	-	41	-	-	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia transportowe (przewóz osób,	-	-	13	-	-	-	2	90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Wyszczególnienie	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Górnictwo i wydobywanie	Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę ^a	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja ^a	Budownictwo	Handel; naprawa pojazdów samochodowych ^a	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia ^a	Informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Obsługa rynku nieruchomości ^a	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Administrowanie i działalność wspierająca ^a	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	Pozostała działalność usługowa
materiałów niebezpiecznych)																			
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	-	-	30	-	-	13	128	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia spawalnicze	-	-	66	-	-	52	1	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	13	-	-	-	23	-	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uprawnienia pedagogiczne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	115	-	-	-
Uprawnienia medyczne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	77	-	-
Inne uprawnienia	13	-	150	-	-	62	65	102	28	-	-	25	-	14	-	-	-	-	-

^a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

^c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

-- zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 23. Wskazania wymaganych kompetencji i kwalifikacji według wielkości jednostek

Wyszczególnienie	Wielkość jednostki			
	1-9	10 - 49	50 - 249	250 i więcej
Brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności	77	78	12	3
Wykształcenie podstawowe	-	-	-	1
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	1097	406	83	6
Wykształcenie średnie	517	224	20	3
Wykształcenie wyższe	799	385	66	11
Wykształcenie policealne i średnie zawodowe	286	132	40	7
Wykształcenie podyplomowe	-	-	40	-
Brak wymagań dotyczących wykształcenia	-	26	-	-

Certyfikaty/szkolenia/kursy ^a	165	97	1	2
Doświadczenie zawodowe	1866	751	201	11
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	1416	639	91	7
Umiejętności inne ^b	755	379	40	11
Znajomość języków obcych	148	174	1	1
Znajomość obsługi komputera	580	111	19	4
Znajomość obsługi urządzeń biurowych	60	13	-	1
Biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie zawodowej	667	193	12	8
Znajomość standardów i przepisów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	61	75	1	-
Umiejętność pracy w zespole	98	103	36	2
Komunikatywność	572	190	20	1
Organizacja pracy	155	74	-	-
Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy	13	-	-	-
Odporność na stres	39	26	-	-
Myślenie analityczne	-	14	-	-
Kreatywność	180	105	36	-
Inicjatywa	14	-	-	-
Elastyczność	-	-	-	-
Podejmowanie decyzji i odpowiedzialność	37	26	1	-
Dążenie do rozwoju (doskonalenie zawodowe)	433	189	0	4
Orientacja na klienta	285	162	16	-
Samodzielność	53	92	-	-
Rzetelność i terminowość	561	182	5	2
Kierowanie zespołem	12	13	-	1
Dyspozycyjność	146	13	1	4
Umiejętności "miękkie" ^c	382	86	1	3
Prawo jazdy	604	316	22	4
Uprawnienia elektroenergetyczne	179	88	7	5
Uprawnienia budowlane	37	-	18	1
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych	12	-	-	-
Uprawnienia wysokościowe	66	-	-	2
Uprawnienia transportowe (przewóz osób, materiałów niebezpiecznych)	64	38	1	2
Uprawnienia magazynowe (kurs operatorów wózków widłowych)	89	76	2	4
Uprawnienia spawalnicze	69	62	10	1
Uprawnienia do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych (UDT)	62	-	-	-
Uprawnienia pedagogiczne	87	28	-	-
Uprawnienia medyczne	12	61	3	1
Inne uprawnienia	168	280	9	2

a dodatkowe wymagania pracodawców dotyczące uzupełniających kursów, szkoleń, certyfikatów, które nie były ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

b dodatkowe umiejętności wymieniane przez respondentów jako „inne” – nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”,

c dodatkowe umiejętności określone jako „miękkie”, nie ujęte w „Katalogu kwalifikacji i umiejętności/kompetencji”, które nie są typowymi umiejętnościami (m.in. uprzejmość, otwartość, wyczucie smaku, kultura osobista, aparycja), jednak ze względu na duży nacisk respondentów na tego typu cechy zdecydowano o przedstawieniu ich w raporcie.

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

3.6. Diagnoza zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców

Jednym z głównych celów badania było dostarczenie informacji na temat zapotrzebowania pracowników i pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego na kształcenie ustawiczne. Badanie dotyczyło trzech grup potrzeb szkoleniowych: potrzeb bieżących (potrzeb rozpoznanych, aktualnych, wymagających szybkiego zaspokojenia), potrzeb średniookresowych (przewidywanych w perspektywie 2 lat) i potrzeb niezmiennych, trwałych, które występują zawsze, niezależnie od zmian zachodzących w podmiocie.

3.6.1. Bieżące potrzeby szkoleniowe

Największe bieżące zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców zgłoszono w Bydgoszczy (21852 uczestników), w Toruniu (11308 uczestników) i na terenie powiatu inowrocławskiego (9973 uczestników). Najmniej uczestników zgłoszono na terenie powiatu golubsko-dobrzyńskiego (539 uczestników) i na terenie powiatu wąbrzeskiego (732 uczestników).

Tabl. 24. Zapotrzebowanie na bieżące kształcenie ustawiczne w powiatach

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Liczba uczestników
Kujawsko-pomorskie	18726	86431
Aleksandrowski	451	1535
Brodnicki	413	1776
Bydgoski	1383	3427
Chełmiński	282	2060
Golubsko-dobrzyński	186	539
Grudziądzki	105	810
Inowrocławski	1889	9973
Lipnowski	347	1375
Mogileński	263	1209
Nakielski	528	2931
Radziejowski	418	1158
Rypiński	400	1257
Sępoleński	509	1804
Świecki	848	4796
Toruński	663	2186
Tucholski	272	892
Wąbrzeski	191	732
Włocławski	610	3079
Żniński	430	1667
M. Bydgoszcz	4250	21852
M. Grudziądz	524	3645

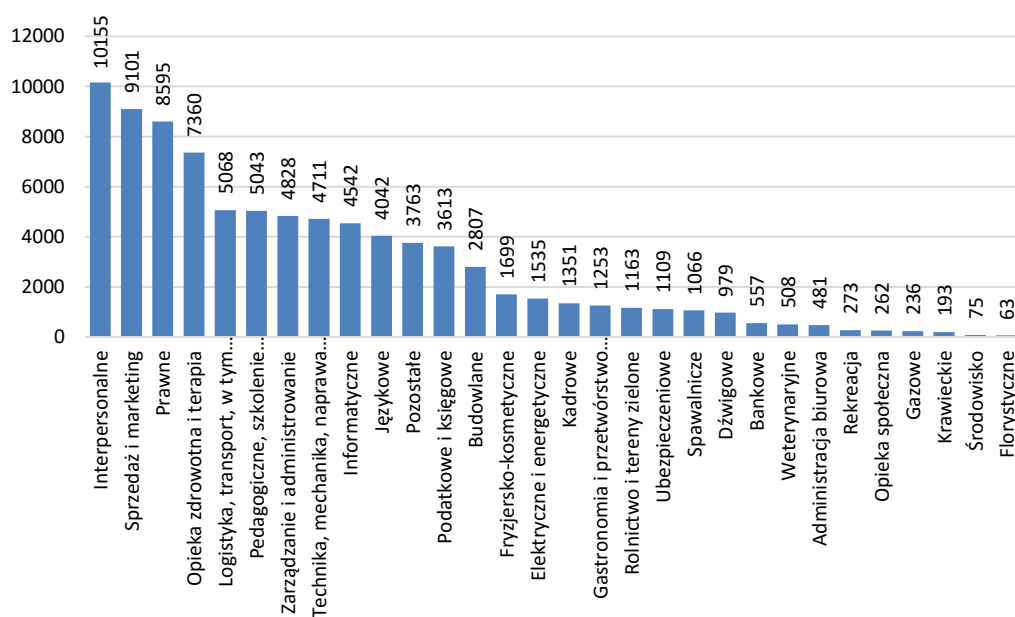
Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Liczba uczestników
M. Toruń	2579	11308
M. Włocławek	1185	6420

Źródło: opracowanie własne.

Największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia interpersonalne (10155 chętnych), sprzedażowo-marketingowe (9101 chętnych), prawne (8595 chętnych) oraz z zakresu opieki zdrowotnej i terapii (7360 chętnych), logistyki i transportu (5068 chętnych). Najmniej chętnych zgłoszono na szkolenia florystyczne (63 chętnych), środowiskowe (75 chętnych) i krawieckie (193 chętnych).

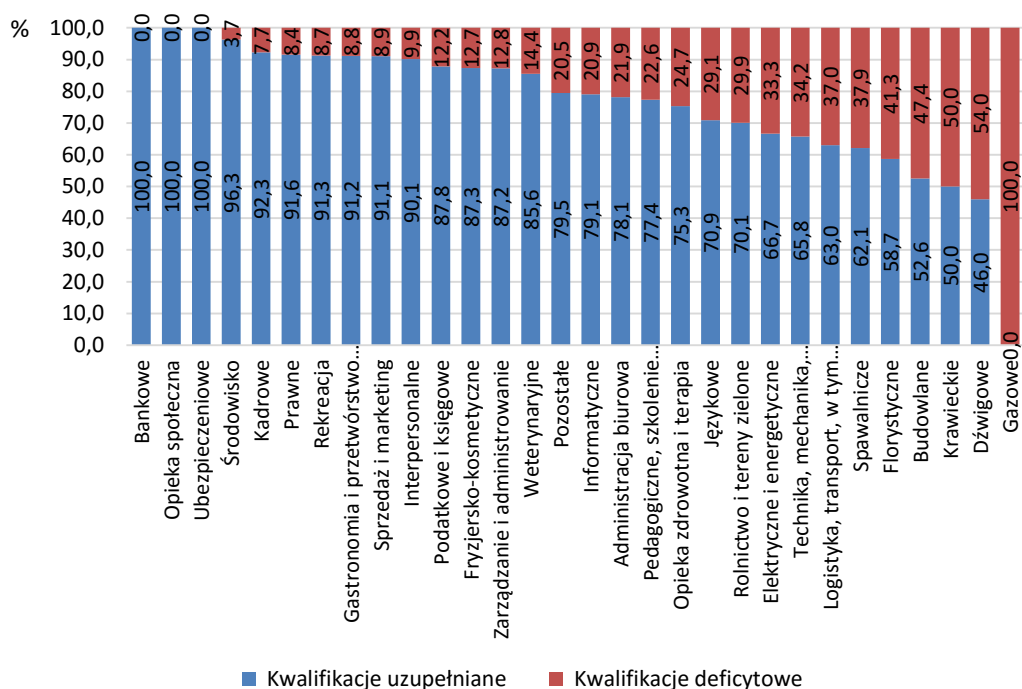
Zapotrzebowanie na różnego rodzaju szkolenia wynikało z chęci uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności pracujących osób, ale również w celu pozyskania brakujących uprawnień. Większość podmiotów zgłaszających takie zapotrzebowania pragnęło jedynie uzupełnić umiejętności swoich pracowników – 81,7% osób planowanych do przeszkolenia.

Wykres 36. Liczba osób planowanych do szkolenia według typów szkoleń



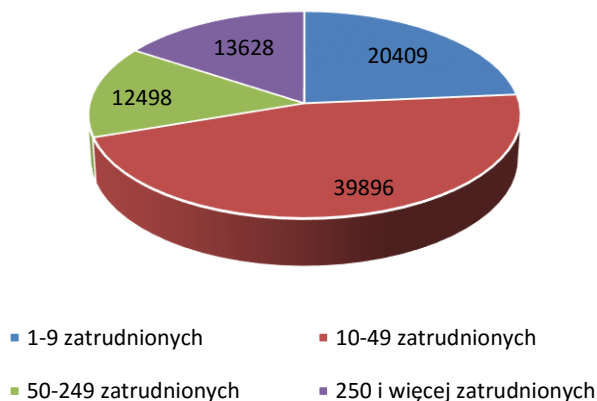
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 37. Liczba osób planowanych do szkoleń bieżących według typu i powodu szkolenia



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 38. Liczba osób planowanych do szkoleń bieżących według klas wielkości



Źródło: opracowanie własne.

W jednostkach o klasie wielkości od 10 do 49 pracujących, największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia związane ze sprzedażą i marketingiem (4358), pedagogiczne (3832), prawne (3644) i interpersonalne (2649).

Zapotrzebowanie na szkolenia bieżące zgłaszane było w większości w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (39896 chętnych), tj. 46,2% wszystkich zgłoszonych osób. Najmniej zgłoszeń było od podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 14,5%.

W jednostkach o klasie wielkości od 10 do 49 pracujących, największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia związane ze sprzedażą i marketingiem (4358), pedagogiczne (3832), prawne (3644) i interpersonalne (2649).

Najmniej chętnych w tym przedziale zatrudnionych zgłoszono na szkolenia gazowe (52) i w zakresie opieki społecznej (112).

Bieżące potrzeby szkoleniowe przybierają różne formy, a niektóre podmioty zgłaszały chęć udziału w kilku z nich jednocześnie.

Tabl. 25. Liczba szkoleń i liczba uczestników szkoleń według form kształcenia

Forma kształcenia	Liczba szkoleń	Liczba uczestników
Kursy	13595	61513
Kury i studia podyplomowe	216	687
Kursy, studia podyplomowe i egzaminy	2	2
Kursy, studia podyplomowe i inne	28	420
Kursy i egzaminy	166	763
Kursy i inne	437	5161
Studia podyplomowe	996	2407
Studia podyplomowe i inne	13	78
Egzaminy	809	3103
Egzaminy i inne	2	82
Inne	2462	12215

Źródło: opracowanie własne.

Mimo, że w województwie było duże zapotrzebowanie na bieżące szkolenia, to jednak zdarzały się podmioty, które nie odczuwały braków kwalifikacji i umiejętności swoich pracowników lub nie posiadały wiedzy na temat potrzeb. Najwięcej jednostek, które nie widziały potrzeby szkoleniowej, skupiało się na terenie: m. Bydgoszcz – 6648 podmiotów, m. Toruń – 2706, m. Włocławek – 1993. Najwięcej jednostek, które nie orientowały się na temat bieżących potrzeb mieściły się również w Bydgoszczy – 366, Toruniu – 117 i we Włocławku – 106.

Tabl. 26. Liczba podmiotów, które nie zgłosiły zapotrzebowania na szkolenia bieżące według powiatów

Wyszczególnienie	Brak potrzeb	Brak wiedzy na temat bieżących potrzeb
Kujawsko-pomorskie	26381	1395
Aleksandrowski	668	13
Brodnicki	779	55
Bydgoski	1653	52
Chełmiński	537	15
Golubsko-dobrzyński	521	50
Grudziądzki	330	29
Inowrocławski	1651	73
Lipnowski	780	14
Mogileński	495	34
Nakielski	821	52
Radziejowski	379	9
Rypiński	407	38
Sępoleński	330	16

Świecki	992	100
Toruński	1079	81
Tucholski	460	14
Wąbrzeski	317	29
Włocławski	960	52
Żniński	816	27
M. Bydgoszcz	6648	366
M. Grudziądz	1059	53
M. Toruń	2706	117
M. Włocławek	1993	106

Źródło: opracowanie własne.

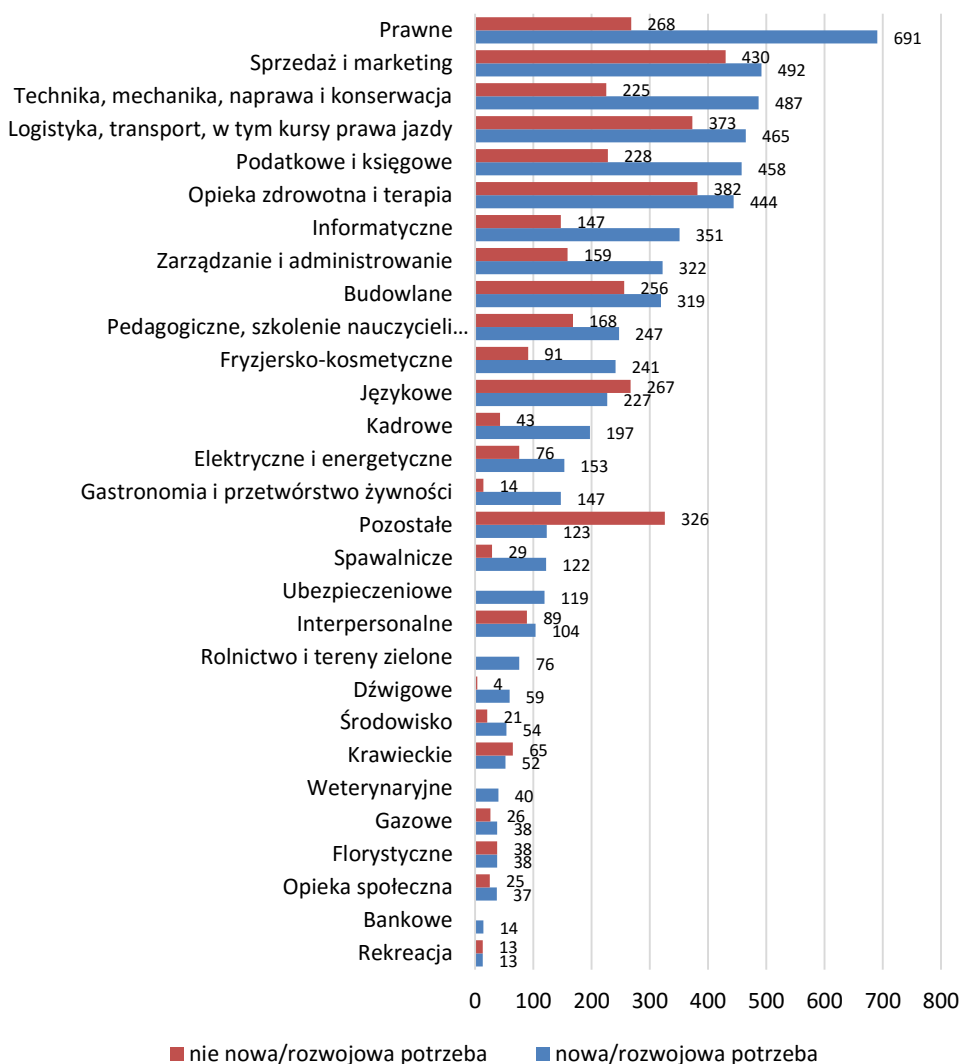
W 70,8% podmiotów do 9 zatrudnionych wystąpił brak zapotrzebowania na bieżące potrzeby szkoleniowe, brak wiedzy na temat bieżących potrzeb szkoleniowych wystąpił w 60,0% jednostek z tej klasy wielkości. Odsetek podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób, które nie zgłosiły potrzeb szkoleniowych wyniósł 26,1%, a nie posiadających wiedzy na temat potrzeb szkoleniowych – 31,1%. W grupie podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób odsetek jednostek z brakiem zapotrzebowania na szkolenia wyniósł 3,0% a nie posiadających wiedzy o potrzebach szkoleniowych – 8,2%. W pozostałych jednostkach odsetek podmiotów z brakiem zapotrzebowania wyniósł 0,1% a z brakiem wiedzy o potrzebach szkoleniowych – 0,6%.

3.6.2. Średniookresowe potrzeby szkoleniowe

Określając średniookresowe potrzeby szkoleniowe respondenci wyodrębniali potrzeby nowe, rozwojowe, na które nie było dotąd zapotrzebowania.

W przypadku nowych/rozwojowych potrzeb szkoleniowych, najczęściej podmioty wskazywały na następujące typy szkoleń: prawne (691 wskazań), sprzedaż i marketing (492 wskazań), technika, mechanika, naprawa i konserwacja (487). Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia typu: rekreacja (13), bankowe (14) oraz florystyczne i gazowe (po 38 wskazań).

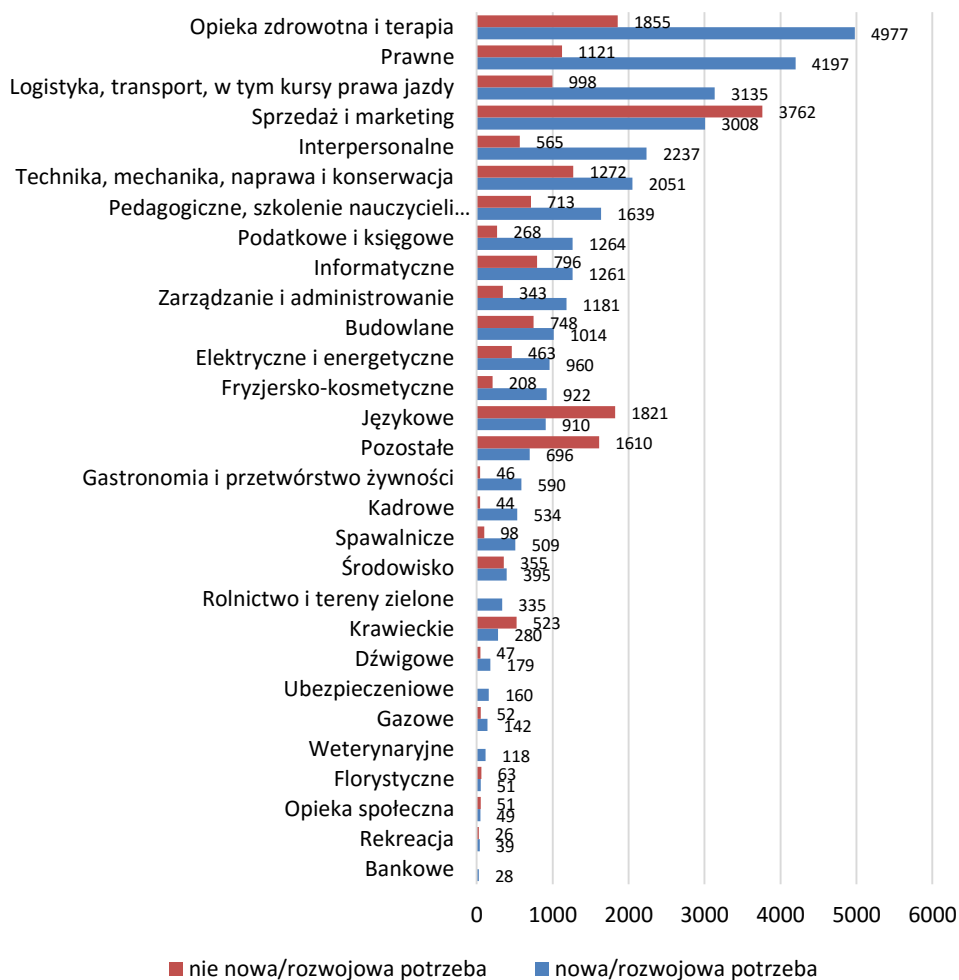
Wykres 39. Liczba podmiotów zgłaszających zapotrzebowanie na szkolenia „średniookresowe”



Źródło: opracowanie własne.

W ramach szkoleń nowych/rozwojowych największą grupę pracowników podmioty planują przeszkolić z zakresu: opieki zdrowotnej i terapii (4977 osób), prawa (4197) oraz logistyki, transportu, w tym kursów prawa jazdy (3135). W zakresie potrzeb szkoleniowych już istniejących (nie nowych) podmioty planują zrealizować 430 szkoleń ze sprzedaży i marketingu, 382 szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej i terapii, 373 z logistyki, transportu, w tym kursy prawa jazdy. Realizacja potrzeb szkoleniowych już istniejących (nie nowych) wiąże się z przeszkoleniem 3762 osób z zakresu sprzedaży i marketingu, 1855 osób z opieki zdrowotnej i terapii oraz 1821 osób w ramach szkoleń językowych.

Wykres 40. Liczba osób planowana do przeszkolenia w celu zaspokojenia średniookresowych potrzeb szkoleniowych według typów szkoleń



Źródło: opracowanie własne.

Tabl. 27. Liczba podmiotów ze średniookresowymi potrzebami szkoleniowymi według klas wielkości

Wyszczególnienie	Klasa wielkości podmiotów			
	1-9	10-49	50-250	250 i więcej
Bankowe	-	14	-	-
Budowlane	322	242	9	2
Dźwigowe	27	24	8	4
Elektryczne i energetyczne	100	114	9	6
Florystyczne	76	-	-	-
Fryzjersko-kosmetyczne	307	25	-	-
Gastronomia i przetwórstwo żywności	77	80	4	-

Wyszczególnienie	Klasa wielkości podmiotów			
	1-9	10-49	50-250	250 i więcej
Gazowe	64	-	-	-
Informatyczne	375	67	44	12
Interpersonalne	111	63	10	9
Językowe	293	192	-	9
Kadrowe	92	118	26	4
Krawieckie	88	27	-	2
Logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	374	396	53	15
Opieka społeczna	37	25	-	-
Opieka zdrowotna i terapia	394	360	34	38
Pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	166	249	-	-
Podatkowe i księgowe	275	328	75	8
Pozostałe	191	201	47	10
Prawne	450	441	51	17
Rekreacja	26	-	-	-
Rolnictwo i tereny zielone	-	71	1	4
Spawalnicze	52	74	19	6
Sprzedaż i marketing	413	454	47	8
Środowisko	20	52	3	-
Technika, mechanika, naprawa i konserwacja	503	148	53	8
Ubezpieczeniowe	72	46	1	-
Weterynaryjne	-	40	-	-
Zarządzanie i administrowanie	138	321	8	14

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Podmioty zatrudniające do 9 osób w ramach średniookresowych potrzeb szkoleniowych najczęściej zgłaszały zapotrzebowanie na szkolenia związane z techniką, mechaniką, naprawą i konserwacją (503 podmioty). Z kolei jednostki zatrudniające od 10 do 49 osób najczęściej zgłaszały zapotrzebowanie na szkolenia dotyczące sprzedaży i marketingu (454 podmioty). Podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób najczęściej nie wskazywały zapotrzebowania na szkolenia średniookresowe.

Tabl. 28. Planowana liczba osób do przeszkolenia w ramach potrzeb średniookresowych według klas wielkości podmiotów

Wyszczególnienie	Klasa wielkości podmiotów			
	1-9	10-49	50-250	250 i więcej
Bankowe	-	28	-	-
Budowlane	932	765	54	11
Dźwigowe	79	48	77	22
Elektryczne i energetyczne	376	692	170	185
Florystyczne	114	-	-	-
Fryzjersko-kosmetyczne	1080	50	-	-
Gastronomia i przetwórstwo żywności	105	451	80	-

Wyszczególnienie	Klasa wielkości podmiotów			
	1-9	10-49	50-250	250 i więcej
Gazowe	194	-	-	-
Informatyczne	1051	404	388	214
Interpersonalne	521	740	654	887
Językowe	1006	1074	-	651
Kadrowe	209	297	51	21
Krawieckie	213	410	-	180
Logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	639	2753	210	531
Opieka społeczna	75	25	-	-
Opieka zdrowotna i terapia	1089	1496	844	3403
Pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	474	1878	-	-
Podatkowe i księgowe	628	636	161	107
Pozostałe	470	1207	284	345
Prawne	1082	1861	305	2070
Rekreacja	65	-	-	-
Rolnictwo i tereny zielone	-	84	10	241
Spawalnicze	78	288	133	108
Sprzedaż i marketing	865	3813	1028	1064
Środowisko	41	702	7	-
Technika, mechanika, naprawa i konserwacja	1425	955	637	306
Ubezpieczeniowe	96	62	2	-
Weterynaryjne	-	118	-	-
Zarządzanie i administrowanie	241	916	46	321

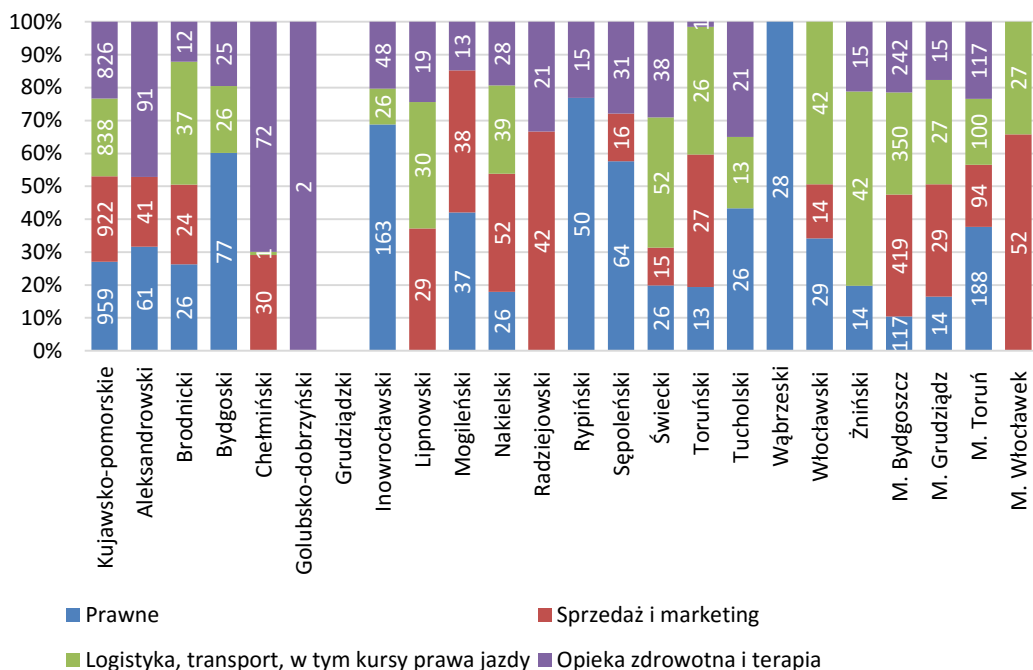
-- zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

W ramach realizacji średniookresowych potrzeb szkoleniowych podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób zamierzają przeszkolić 3813 osób z zakresu sprzedaży i marketingu, a jednostki zatrudniające co najmniej 250 zamierzają przeszkolić 3403 osoby z opieki zdrowotnej i terapii.

We wszystkich powiatach, w ramach średniookresowych potrzeb szkoleniowych, podmioty najczęściej wskazywały szkolenia należące do grup: opieka zdrowotna i terapia, logistyka, transport w tym kursy prawa jazdy, sprzedaż i marketing oraz prawne.

Wykres 41. Potrzeby szkoleniowe według najczęściej wskazywanych typów szkoleń i powiatów

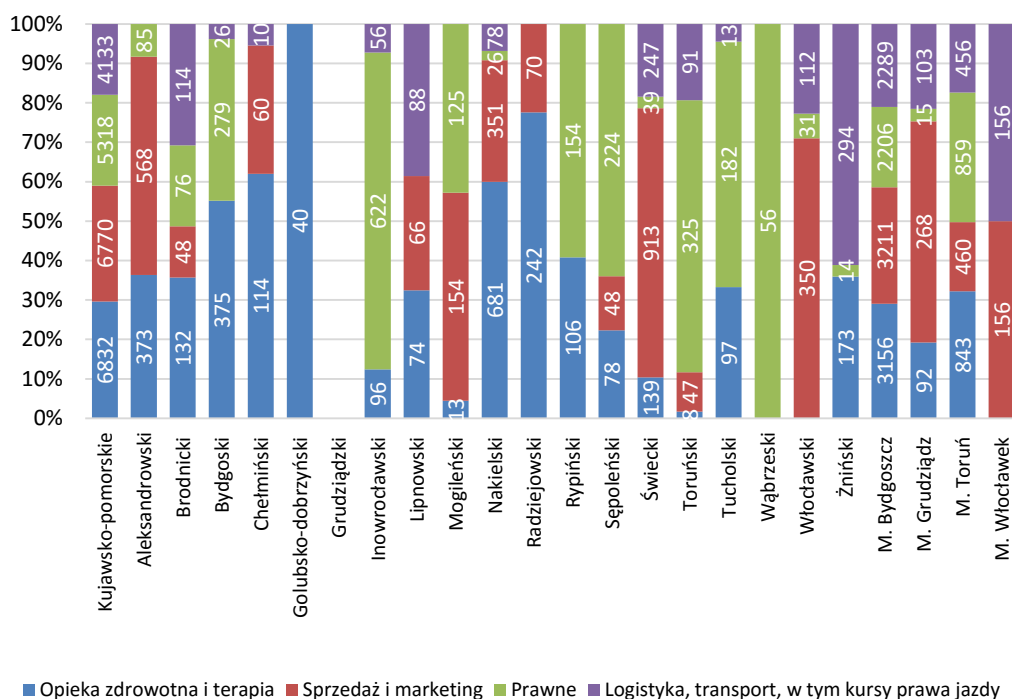


Źródło: opracowanie własne.

Największe zapotrzebowanie na szkolenia wystąpiło w m. Bydgoszcz (2580), z tego najwięcej wskazań przypadło na: sprzedaż i marketing (419) i logistyka, transport w tym kursy prawa jazdy (350). Najmniej natomiast wskazań podmiotów zaobserwowano w powiecie grudziądzkim (15) z tego całość przypadła dla szkoleń pedagogicznych, szkolenia nauczycieli i nauki o kształceniu.

Najwięcej osób pracodawcy planują przeszkolić w powiecie m. Bydgoszcz (17697) z tego najwięcej w szkoleniach typu: sprzedaż i marketing (3211) oraz opieka zdrowotna i terapia (3156). Najmniej natomiast osób jest planowanych do przeszkolenia w powiecie wąbrzeskim (336 osób), przy czym najwięcej osób ma być przeszkolonych z zakresu techniki, mechaniki, naprawy i konserwacji (140) oraz spawalniczych (112 osób).

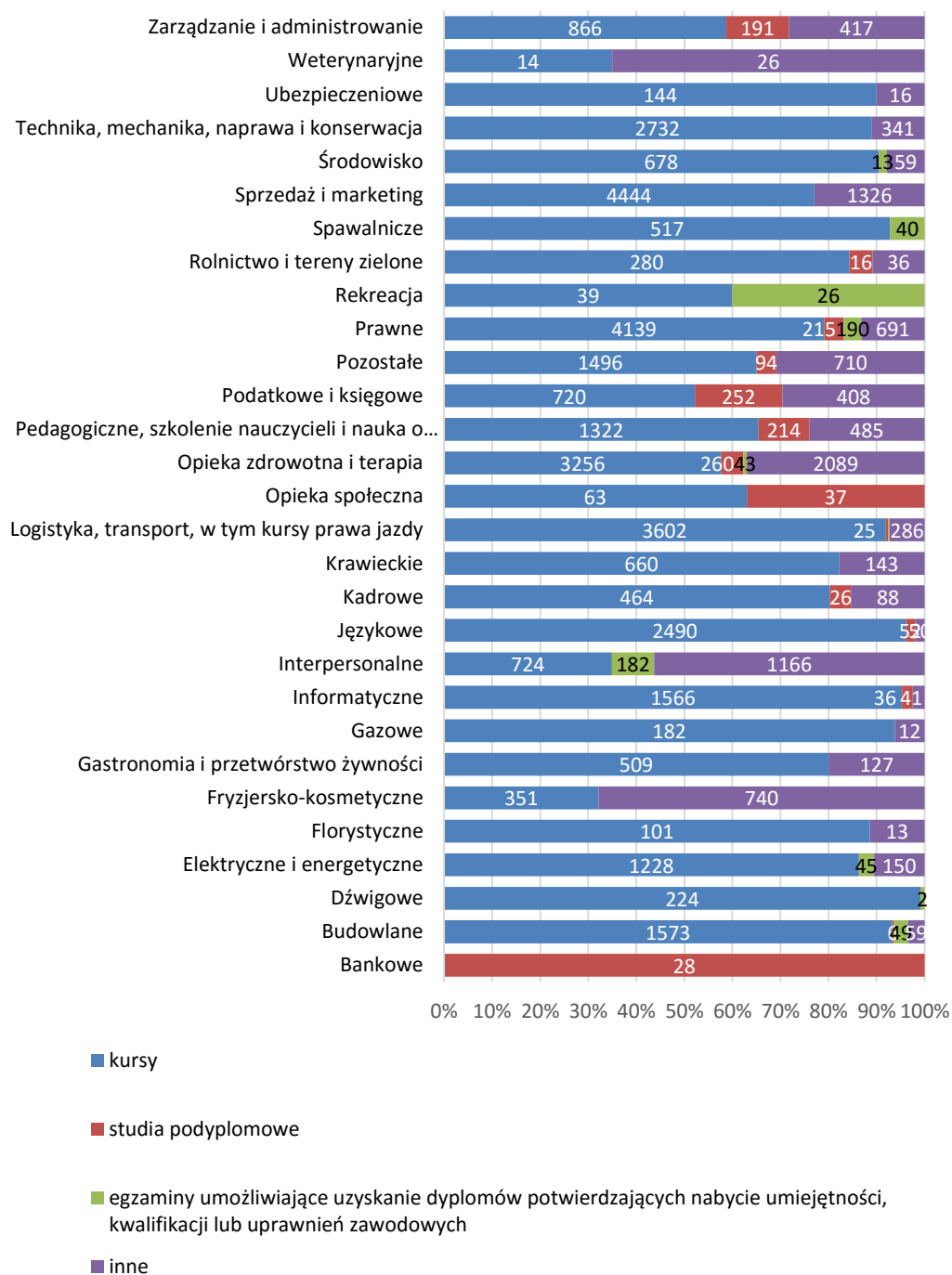
Wykres 42. Liczba osób planowana do przeszkolenia według najczęściej wskazywanych typów szkoleń i powiatów



Źródło: opracowanie własne.

Podmioty najczęściej wskazują na potrzebę szkoleń prawnych (959) z tego w formie kursów – 582, studiów podyplomowych – 73, egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych – 19, inny form kształcenia – 281. Najmniej wskazań podmiotów odnotowano dla szkoleń: bankowe (14) z tego tylko w formie kształcenia jako studia podyplomowe (14) oraz rekreacja (26) z tego w formie kursów (13) i egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych (13). Najwięcej osób pracodawcy planują przeszkolić z zakresu opieki zdrowotnej (6832 osób) z tego w formie kursów (3256), studiów podyplomowych (260), egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych (43) i innych (2089). Na jednoczesny udział w kursach i studiach podyplomowych przypadło – 75 osób, w kursach, studiach podyplomowych i innych – 52 oraz w kursach i innych – 1057.

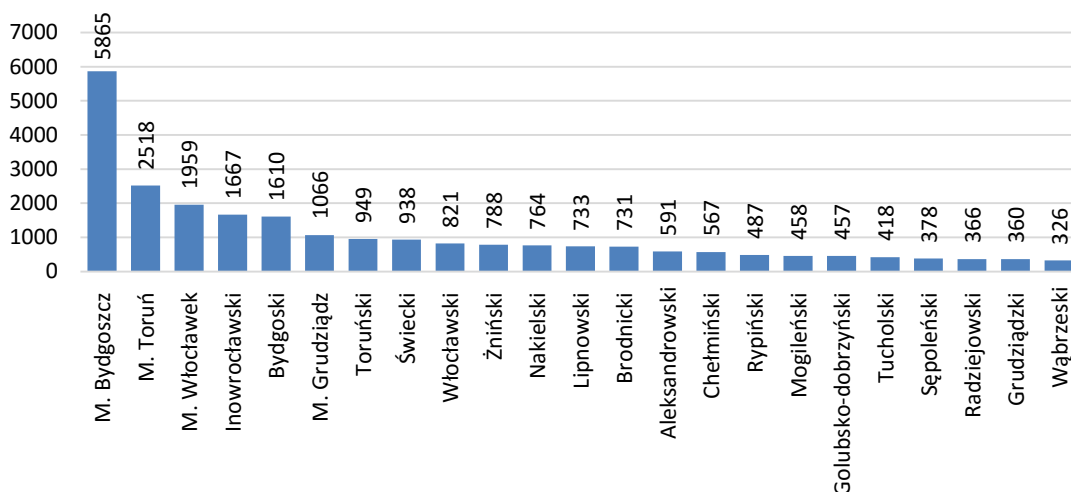
Wykres 43. Liczba osób planowana do przeszkolenia według typów szkoleń oraz form kształcenia



Źródło: opracowanie własne.

Brak potrzeb średniookresowych oraz brak wiedzy o potrzebach średniookresowych wyraźnie dominowały w powiecie m. Bydgoszcz: odpowiednio 5865 wskazań i 1674 wskazania.

Wykres 44. Liczba podmiotów z brakiem potrzeb średniookresowych według powiatów



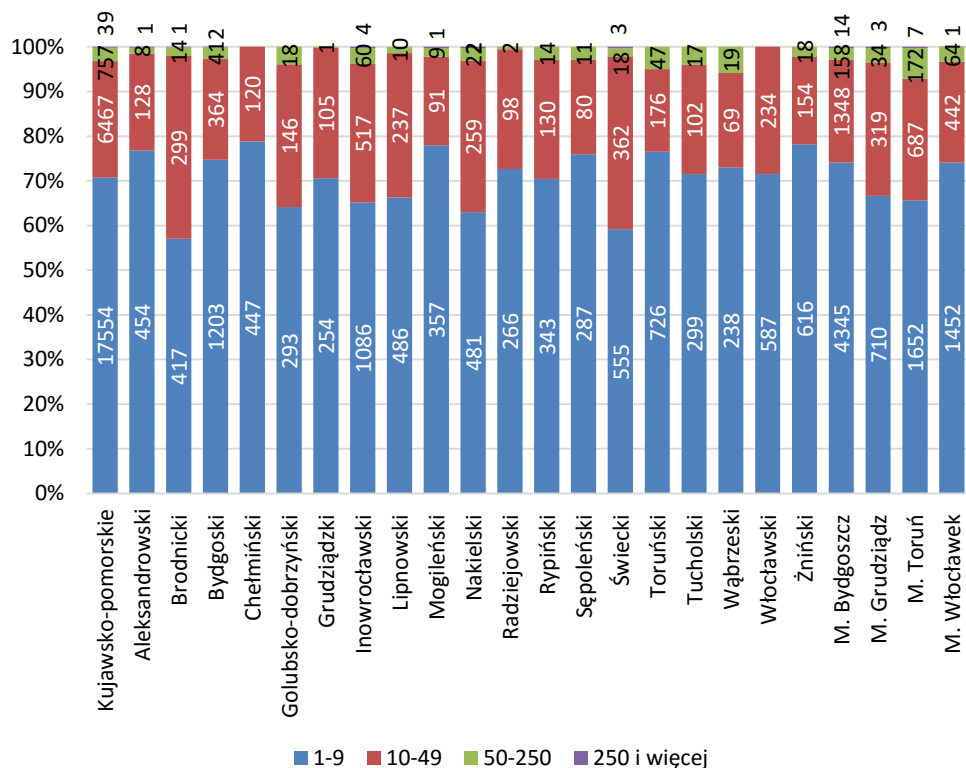
Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej na brak potrzeb średniookresowych wskazywały podmioty działające w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* (8321) z czego najwięcej przypadło w powiecie m. Bydgoszcz (1750).

Wskazania braku wiedzy o potrzebach średniookresowych dominowały w podmiotach z sekcji *Handel hurtowy i detaliczny* (1773) z tego najwięcej było w m. Bydgoszcz (475), a najmniej w powiecie wąbrzeskim (14). Najmniej wskazań odnotowano w podmiotach z sekcji *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę*^Δ (15) z tego całość w powiecie włocławskim (14) i inowrocławskim (1).

Wskazania braku potrzeb średniookresowych dominują w podmiotach do 9 zatrudnionych. Najczęściej z m. Bydgoszcz (4345), z m. Toruń (1652), z m. Włocławek (1452), z powiatu bydgoskiego (1203) oraz z powiatu inowrocławskiego (1086).

Wykres 45. Liczba podmiotów z brakiem potrzeb średniookresowych według klasy wielkości

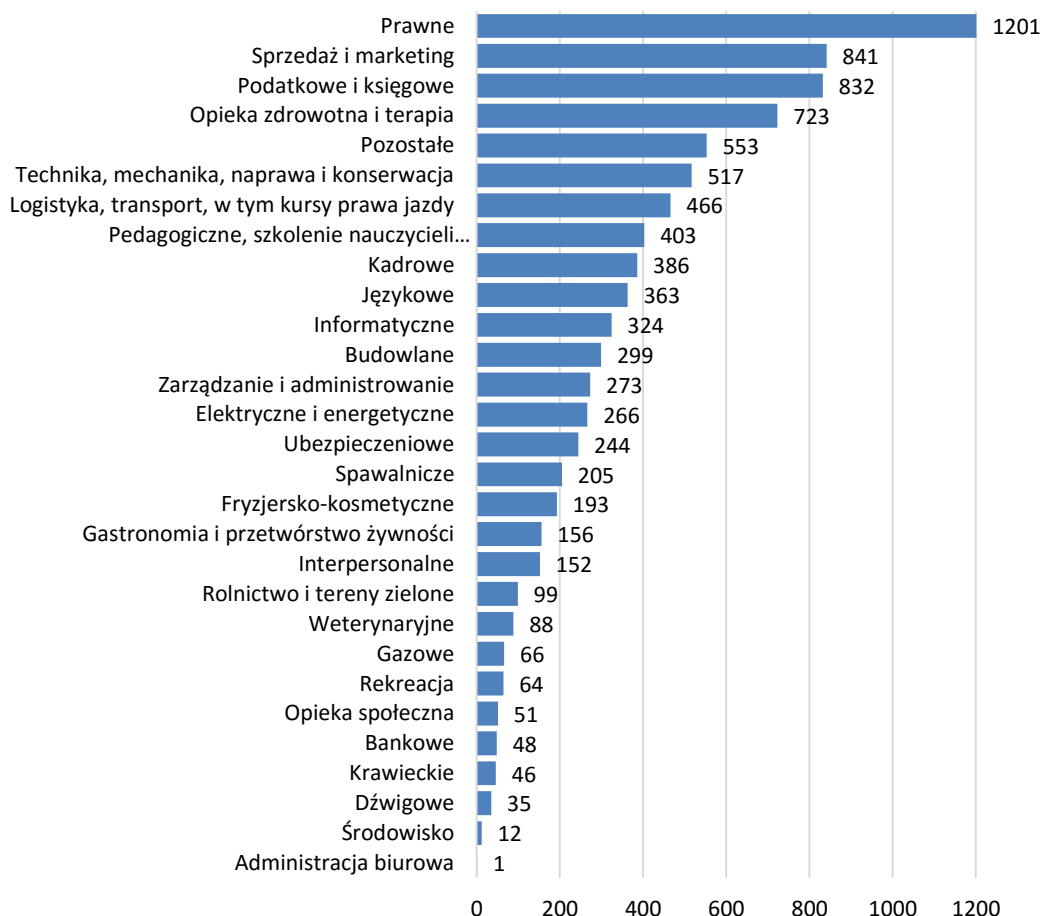


Źródło: opracowanie własne.

3.6.3. Trwałe potrzeby szkoleniowe

Z przeprowadzonego badania wynika, że w województwie kujawsko-pomorskim blisko 9000 podmiotów ma trwałe potrzeby szkoleniowe. Najczęściej wskazywane były potrzeby szkoleń prawnych (13,5% podmiotów, w których wykazano trwałe potrzeby szkoleniowe), szkolenia z zakresu sprzedaży i marketingu (9,4%), szkolenia podatkowe i księgowe (9,3%) oraz szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej i terapii (8,1%).

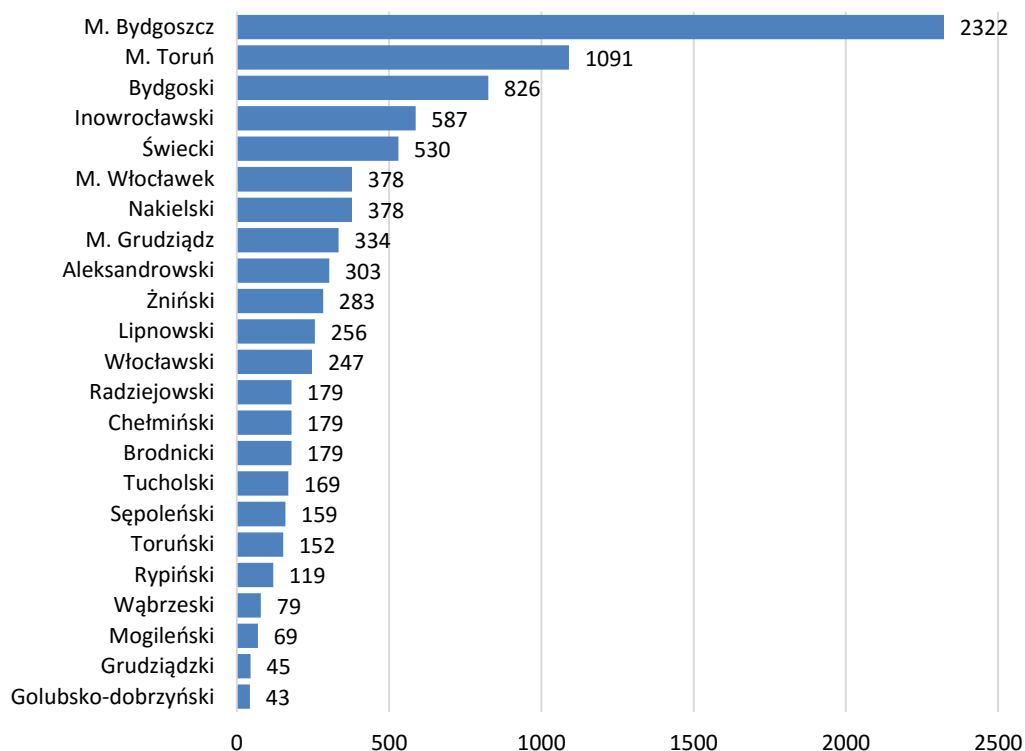
Wykres 46. Liczba podmiotów z trwałymi potrzebami szkoleniowymi według typów szkoleń



Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej podmiotów mających trwałe potrzeby szkoleniowe wystąpiło w Bydgoszczy (ponad 2300 – 26,1% wszystkich jednostek wykazujących trwałe potrzeby szkoleniowe), Toruniu (ponad 1000 – 12,2%), powiecie bydgoskim (9,3%), inowrocławskim (6,6%) i świeckim (6,0%). Z kolei najmniej jednostek wykazujących niezmiennie potrzeby szkoleniowe występuje w powiatach golubsko-dobrzyńskim, grudziądzkim, mogileńskim i wąbrzeskim (poniżej 1,0% ogółu podmiotów wykazujących niezmiennie potrzeby szkoleniowe).

Wykres 47. Liczba podmiotów z trwałymi potrzebami szkoleniowymi według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

W dziesięciu powiatach największa liczba podmiotów jako dominujące trwałe potrzeby szkoleniowe określiła szkolenia prawne (w powiatach: aleksandrowskim, brodnickim, bydgoskim, chełmińskim, inowrocławskim, lipnowskim, rypińskim, włocławskim oraz – na równi z innym rodzajem szkoleń – w sępoleńskim i tucholskim). Szkolenia podatkowe i księgowe największą liczbą podmiotów wskazała w powiatach sępoleńskim, świeckim, m. Bydgoszcz i m. Toruń. W pozostałych powiatach dominowały inne rodzaje szkoleń.

Tabl. 29. Liczba podmiotów z trwałymi potrzebami szkoleniowymi według typów szkoleń i powiatów

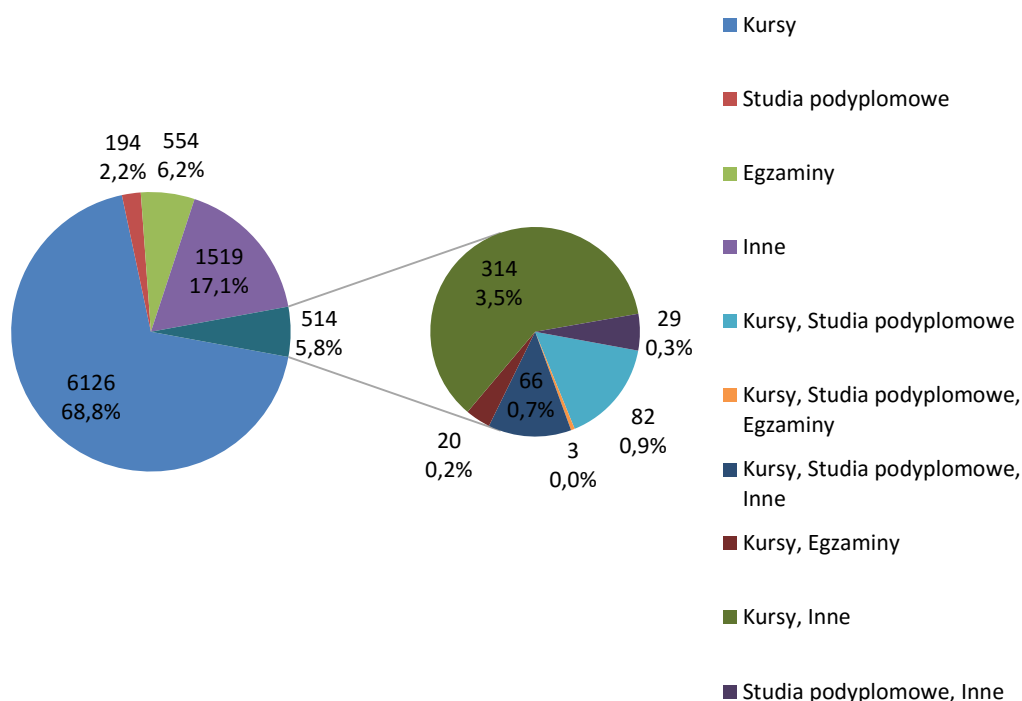
Wyszczególnienie	Kujawsko-pomorskie	Aleksandrowski	Brodnicki	Bydgoski	Chelmieński	Golubsko-dobrzyński	Grudziądzki	Inowrocławski	Lipnowski	Mogileński	Nakielski	Radziejowski	Rypiński	Sępoleński	Świecki	Toruński	Tucholski	Wąbrzeski	Włocławski	Żniński	M. Bydgoszcz	M. Grudziądz	M. Toruń	M. Włocławek
Administracja biurowa	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Bankowe	48	-	-	-	-	-	-	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Budowlane	299	-	1	-	-	-	-	7	9	26	14	-	-	-	65	13	-	-	-	-	127	14	23	-
Dźwigowe	35	-	-	1	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	13	14	-	-	-	-	3	1	-	-
Elektryczne i energetyczne	266	13	-	26	-	-	-	26	-	-	-	-	-	-	13	2	-	-	15	-	75	-	49	47
Fryzjersko-kosmetyczne	193	13	-	-	30	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	46	78
Gastronomia i przetwórstwo żywności	156	13	-	-	-	-	-	-	28	-	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-	101	-	-	-
Gazowe	66	-	-	52	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Informatyczne	324	12	12	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	9	1	14	78	-	131	28
Interpersonalne	152	12	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	1	-	51	-	22	27
Językowe	363	1	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	16	13	-	-	-	1	-	202	-	115	1
Kadrowe	386	-	1	1	-	-	-	24	14	13	26	12	-	16	27	26	13	-	28	-	119	13	25	28
Krawieckie	46	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	26	-	-	-	-	-	-	18	-
Logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	466	-	13	26	15	-	-	-	15	3	27	-	-	-	14	-	13	28	-	37	229	1	44	1
Opieka społeczna	51	24	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-
Opieka zdrowotna i terapia	723	50	12	100	15	1	-	24	-	-	13	4	13	15	50	-	2	-	-	14	160	142	83	25
Pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	403	13	24	125	15	-	30	-	-	-	42	14	-	-	52	-	13	-	-	-	75	-	-	-
Podatkowe i księgowe	832	13	37	-	-	-	-	45	29	13	35	27	13	32	99	-	25	-	29	9	232	26	140	28
Pozostałe	553	13	1	26	15	-	-	48	44	-	27	14	26	16	26	13	26	-	-	14	129	14	47	54
Prawne	1201	61	38	260	44	-	-	139	44	12	28	10	39	32	76	13	26	14	43	23	198	48	50	3
Rekreacja	64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	28	-	-	23	-
Rolnictwo i tereny zielone	99	-	-	-	15	14	-	-	-	-	2	42	-	-	-	-	-	-	-	-	26	-	-	-
Spawalnictwo	205	-	-	27	-	14	-	24	1	2	1	-	-	-	26	2	-	14	14	9	48	-	23	-
Sprzedaż i marketing	841	39	12	26	15	-	15	72	28	-	85	28	1	16	17	1	26	-	30	56	204	52	92	26
Środowisko	12	-	1	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Technika, mechanika, naprawa i konserwacja	517	26	2	52	-	14	-	93	14	-	13	-	-	-	13	13	13	14	15	56	104	10	64	1
Ubezpieczeniowe	244	-	12	26	-	-	-	-	14	-	13	-	-	-	-	13	-	-	14	-	101	-	24	27
Weterynaryjne	88	-	-	-	-	-	-	19	-	-	-	14	13	-	-	-	-	-	42	-	-	-	-	-
Zarządzanie i administrowanie	273	-	12	26	-	-	-	18	-	-	16	-	13	16	-	2	-	-	14	23	58	-	71	4
Ogółem	3907	303	179	826	179	43	45	587	256	69	378	179	119	159	530	152	169	79	247	283	2322	334	1091	378

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej wskazywaną formą zaspokajania trwałych potrzeb szkoleniowych były kursy – 6126 podmiotów określiło kursy jako oczekiwaną formę szkolenia. Poza kursami pracodawcy chętnie skorzystaliby z takich form jak warsztaty, szkolenia, seminaria, wykłady. „Inny” rodzaj szkolenia wskazywany był przez 1519 jednostek. 554 pracodawców jako główną formę zaspokojenia potrzeb szkoleniowych wskazało egzamin umożliwiający uzyskanie dokumentu potwierdzającego nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień. Z kolei 194 podmioty wyraziły zainteresowanie uczestnictwem swoich pracowników w studiach podyplomowych. W pozostałych przypadkach (514) pracodawcy chcieliby łączyć różne formy szkolenia.

Wykres 48. Struktura liczby podmiotów z trwałymi potrzebami szkoleniowymi według form szkoleń



Źródło: opracowanie własne.

14,9% podmiotów do 9 zatrudnionych, które wykazały trwałe potrzeby szkoleniowe, wskazało jako dominujące – potrzeby szkoleń prawnych. Podobnie w pozostałych klasach wielkości podmiotów, najczęściej wymienianymi potrzebami były szkolenia prawne (12,2% jednostek o wielkości od 10 do 49 zatrudnionych, 13,6% od 50 do 249 zatrudnionych i 13,4% podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób). Wiele jednostek zatrudniających

cych do 9 osób często wskazywało szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej i terapii oraz sprzedaży i marketingu jako niezmiennie potrzeby szkoleniowe (odpowiednio 13,9% i 11,4%). Podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób jako trwałe potrzeby szkoleniowe określiły szkolenia podatkowe i księgowe (9,6% podmiotów zatrudniających do 9 osób, które wykazały trwałe potrzeby szkoleniowe) i szkolenia z zakresu sprzedaży i marketingu (8,9%). Około 9,5% podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób jako niezmiennie potrzeby szkoleniowe wskazało szkolenia z logistyki i transportu oraz zarządzania i administrowania. 12,8% podmiotów dużych wskazało szkolenia z opieki zdrowotnej i terapii, a 8,5% szkolenia podatkowe i księgowe.

Tabl. 30. Podmioty o trwałych potrzebach szkoleniowych według klasy wielkości

Wyszczególnienie <i>a - w tysiącach</i> <i>b - w %</i>	Wielkość podmiotu				
	Ogółem	1-9	10-49	50-249	250 i więcej
Administracja biurowa	<i>a</i>	1	-	-	-
	<i>b</i>	100,0	x	x	x
Bankowe	<i>a</i>	48	-	48	-
	<i>b</i>	100,0	x	100,0	x
Budowlane	<i>a</i>	299	171	114	12
	<i>b</i>	100,0	57,2	38,1	4,0
Dźwigowe	<i>a</i>	35	-	26	6
	<i>b</i>	100,0	x	74,3	17,1
Elektryczne i energetyczne	<i>a</i>	266	100	112	45
	<i>b</i>	100,0	37,6	42,1	16,9
Fryzjersko-kosmetyczne	<i>a</i>	193	193	-	-
	<i>b</i>	100,0	100,0	x	x
Gastronomia i przetwórstwo żywności	<i>a</i>	156	75	80	1
	<i>b</i>	100,0	48,1	51,3	0,6
Gazowe	<i>a</i>	66	52	13	1
	<i>b</i>	100,0	78,8	19,7	1,5
Informatyczne	<i>a</i>	324	171	99	46
	<i>b</i>	100,0	52,8	30,6	14,2
Interpersonalne	<i>a</i>	152	25	99	22
	<i>b</i>	100,0	16,4	65,1	14,5
Językowe	<i>a</i>	363	71	286	1
	<i>b</i>	100,0	19,6	78,8	0,3
Kadrowe	<i>a</i>	386	78	256	42
	<i>b</i>	100,0	20,2	66,3	10,9
Krawieckie	<i>a</i>	46	-	26	19
	<i>b</i>	100,0	x	56,5	41,3
Logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	<i>a</i>	466	99	284	70
	<i>b</i>	100,0	21,2	60,9	15,0
Opieka społeczna	<i>a</i>	51	36	15	-
	<i>b</i>	100,0	70,6	29,4	x
Opieka zdrowotna i terapia	<i>a</i>	723	533	130	39
	<i>b</i>	100,0	73,7	18,0	5,4
Pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	<i>a</i>	403	115	251	37
	<i>b</i>	100,0	28,5	62,3	9,2
Podatkowe i księgowe	<i>a</i>	832	373	403	42
	<i>b</i>	100,0	44,8	48,4	5,0
Pozostałe	<i>a</i>	553	162	354	29
	<i>b</i>	100,0	29,3	64,0	5,2

Wyszczególnienie <i>a - w tysiącach</i> <i>b - w %</i>	Wielkość podmiotu					
		Ogółem	1-9	10-49	50-249	250 i więcej
Prawne	<i>a</i>	1201	570	509	100	22
	<i>b</i>	100,0	47,5	42,4	8,3	1,8
Rekreacja	<i>a</i>	64	37	27	-	-
	<i>b</i>	100,0	57,8	42,2	x	x
Rolnictwo i tereny zielone	<i>a</i>	99	-	81	16	2
	<i>b</i>	100,0	x	81,8	16,2	2,0
Spawalnictwo	<i>a</i>	205	65	101	33	6
	<i>b</i>	100,0	31,7	49,3	16,1	2,9
Sprzedaż i marketing	<i>a</i>	841	437	372	23	9
	<i>b</i>	100,0	52,0	44,2	2,7	1,1
Środowisko	<i>a</i>	12	-	-	10	2
	<i>b</i>	100,0	x	x	83,3	16,7
Technika, mechanika, naprawa i konserwacja	<i>a</i>	517	251	209	50	7
	<i>b</i>	100,0	48,5	40,4	9,7	1,4
Ubezpieczeniowe	<i>a</i>	244	113	128	1	2
	<i>b</i>	100,0	46,3	52,5	0,4	0,8
Weterynaryjne	<i>a</i>	88	42	27	19	0
	<i>b</i>	100,0	47,7	30,7	21,6	0,0
Zarządzanie i administrowanie	<i>a</i>	273	52	139	69	13
	<i>b</i>	100,0	19,0	50,9	25,3	4,8
RAZEM	<i>a</i>	8907	3821	4189	733	164
	<i>b</i>	100,0	42,9	47,0	8,2	1,8

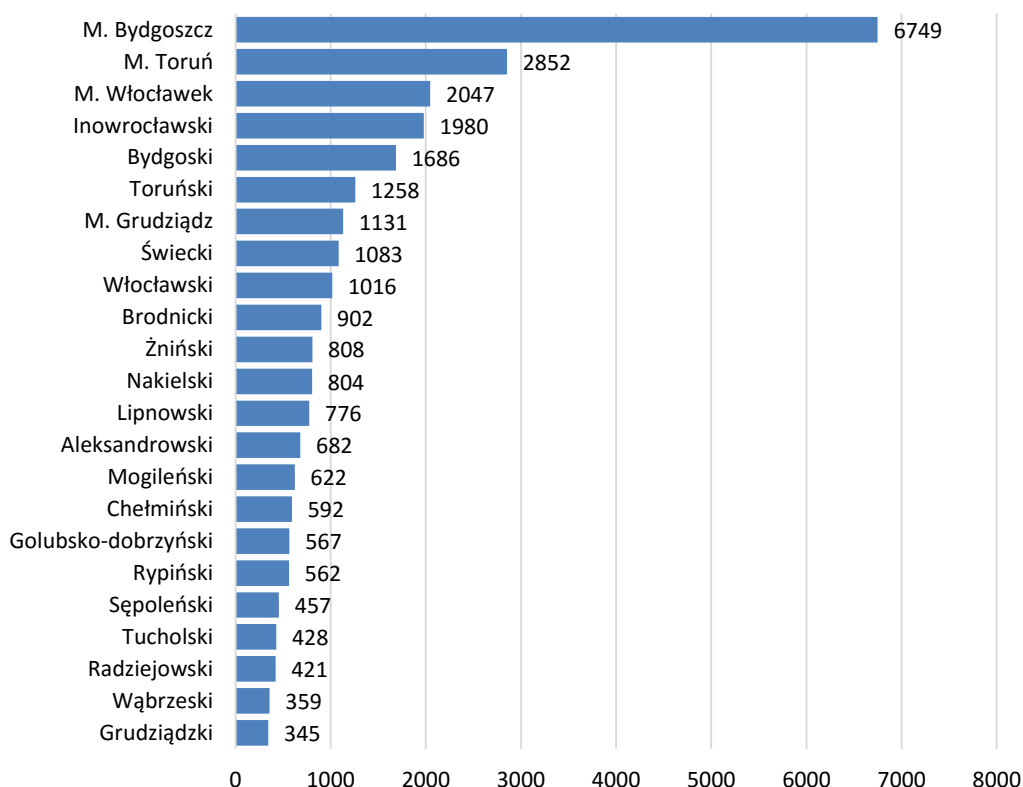
- – zjawisko nie wystąpiło

x – wypełnienie pozycji jest niemożliwe

Źródło: opracowanie własne.

Brak trwałych potrzeb szkoleniowych wykazało 28127 podmiotów, a brak wiedzy o trwałych potrzebach szkoleniowych wskazało 3725 podmiotów. Najwięcej wskazań w obu przypadkach wystąpiło w miastach na prawach powiatu tj. Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku.

Wykres 49. Liczba podmiotów z brakiem trwałych potrzeb szkoleniowych według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej brak trwałych potrzeb szkoleniowych wykazywali przedstawiciele sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A (8957 podmiotów), *Przetwórstwo przemysłowe* (4403 podmioty) oraz *Budownictwo* (3296 podmiotów).

Podobnie sytuacja przedstawiała się w poszczególnych powiatach województwa kujawsko-pomorskiego. W większości powiatów najczęściej to przedstawiciele sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A, *Przetwórstwo przemysłowe* oraz *Budownictwo* stwierdzali brak trwałych potrzeb szkoleniowych w jednostce.

3.7. Identyfikacja Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez pracodawców jako źródła finansowania szkoleń

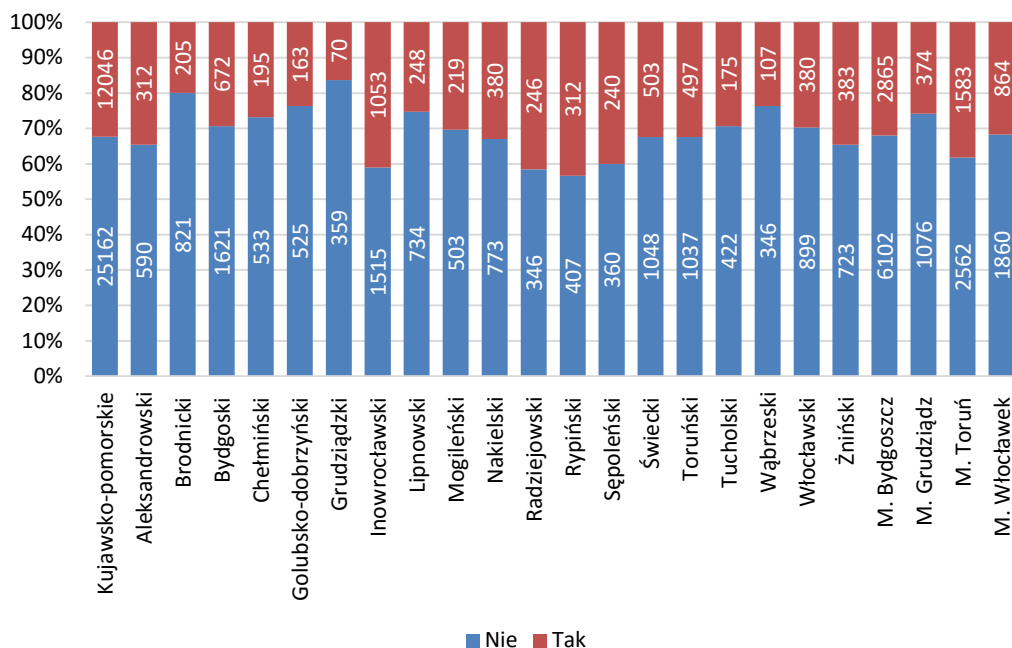
3.7.1. Korzystanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w przeszłości

Ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego do dnia niniejszego badania korzystało tylko 4% spośród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego, a pozyskane środki przeznaczali głównie na dofinansowanie kursów (69,2% wszystkich wskazań). Z tych 1361 podmiotów korzystających dotychczas z Krajowego Funduszu Szkoleniowego najwięcej odnotowano w m. Bydgoszcz (381) oraz w m. Toruń (205). Podmioty korzystające z KFS dominowały z sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ (267) oraz *Edukacja* (238). Najmniej korzystających odnotowano w sekcji *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę*^Δ (8) oraz *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* (13). Z dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego korzystało najwięcej podmiotów małych – do 9 zatrudnionych (610), natomiast najrzadziej z dofinansowania z KFS korzystały podmioty duże, o liczbie pracujących 250 i więcej (34) oraz o klasie wielkości 50-249 (124).

3.7.2. Zainteresowanie Krajowym Funduszem Szkoleniowym do końca 2018 r.

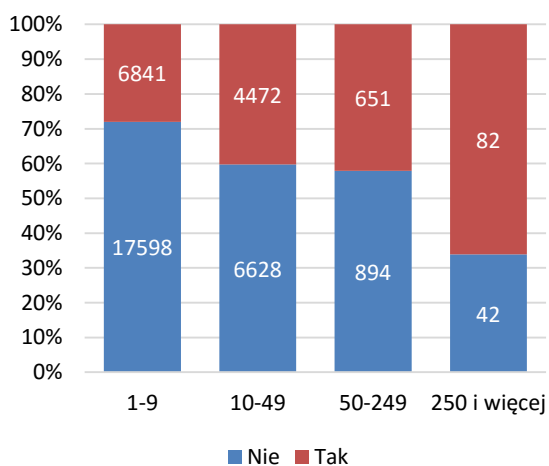
W trakcie badania zainteresowanie możliwością dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego do końca 2018 roku zgłosiło 32,4% pracodawców (12046 podmiotów). Najwięcej zgłoszeń odnotowano w m. Bydgoszcz (2865), w m. Toruń (1583) oraz w powiecie inowrocławskim (1053). Najmniej zainteresowanych podmiotów było w powiecie grudziądzkim (70). Największe zainteresowanie KFS zaobserwowano w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ (2756 podmiotów) oraz *Przetwórstwo przemysłowe* (1600), natomiast najmniejsze – w sekcji *Górnictwo i wydobywanie* (21) oraz *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę*^Δ (38).

Wykres 50. Liczba podmiotów zainteresowanych dofinansowaniem z KFS w dniu badania według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 51. Liczba podmiotów zainteresowanych dofinansowaniem z KFS w dniu badania według klas wielkości



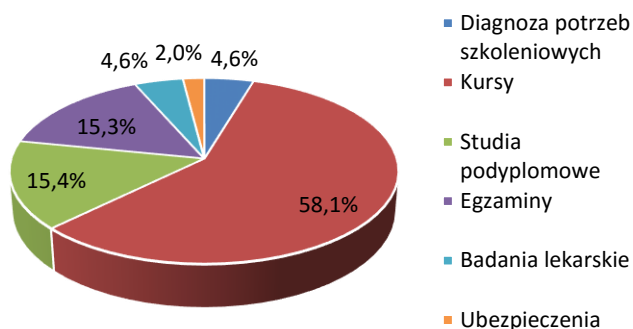
Źródło: opracowanie własne.

Najbardziej zainteresowane dofinansowaniem kształcenia ze środków KFS były podmioty do 9 zatrudnionych (6841 zgłoszeń), a najmniej podmioty o liczbie zatrudnionych 250 i więcej osób (82).

Ze środków KFS finansowane byłyby następujące formy działań na rzecz kształcenia ustawicznego: określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS, kursy, studia po-

dypłomowe, egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu) oraz ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Wykres 52. Zainteresowanie KFS w województwie kujawsko-pomorskim według form działań na rzecz kształcenia ustawicznego



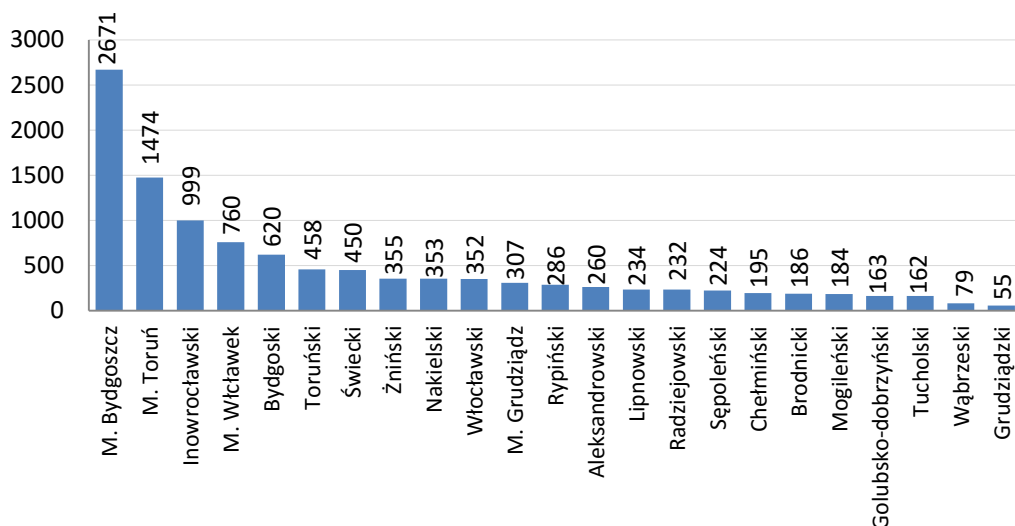
Źródło: opracowanie własne.

dotkowych kwalifikacji zawodowych w formie kursów (58,1% wszystkich zgłoszeń). Pozostałe potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego kształtowały się na podobnym poziomie i wynosiły: dofinansowanie studiów podyplomowych 15,4% wszystkich wskazań, egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych 15,3%, określenie potrzeb pracodawcy, czyli wszelkie działania podejmowane przez pracodawcę, które pomogą mu w możliwie najefektywniejszy sposób zdiagnozować potrzeby szkoleniowe oraz dofinansowanie badań lekarskich i psychologicznych po 4,6%. Najmniejszym zainteresowaniem wśród pracodawców cieszyło się dofinansowanie ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjęciem kształcenia i wynosiło 2,0%.

Na poziomie powiatów największą liczbę wskazań w związku z ubieganiem się o sfinansowanie ze środków KFS poszczególnych form działania na rzecz kształcenia ustawicznego, należy wymienić kształcenie w formie kursów w Bydgoszczy (2671 wskazań), w Toruniu (1474 wskazań) i w powiecie inowrocławskim (999 wskazań). Najmniej zgłoszeń na tę formę było w powiecie grudziądzkim (55 wskazań) i wąbrzeskim (79 wskazań).

Zapotrzebowanie na przyszłe dofinansowanie z KFS na rzecz kształcenia ustawicznego w województwie kujawsko-pomorskim zgłosiły podmioty działające na terenie wszystkich powiatów. Największa liczba wskazań dotyczyła dofinansowania na uzyskanie i uzupełnienie wiedzy ogólnej oraz zdobycie umiejętności i do-

Wykres 53. Zapotrzebowanie na dofinansowanie kursów z KFS według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

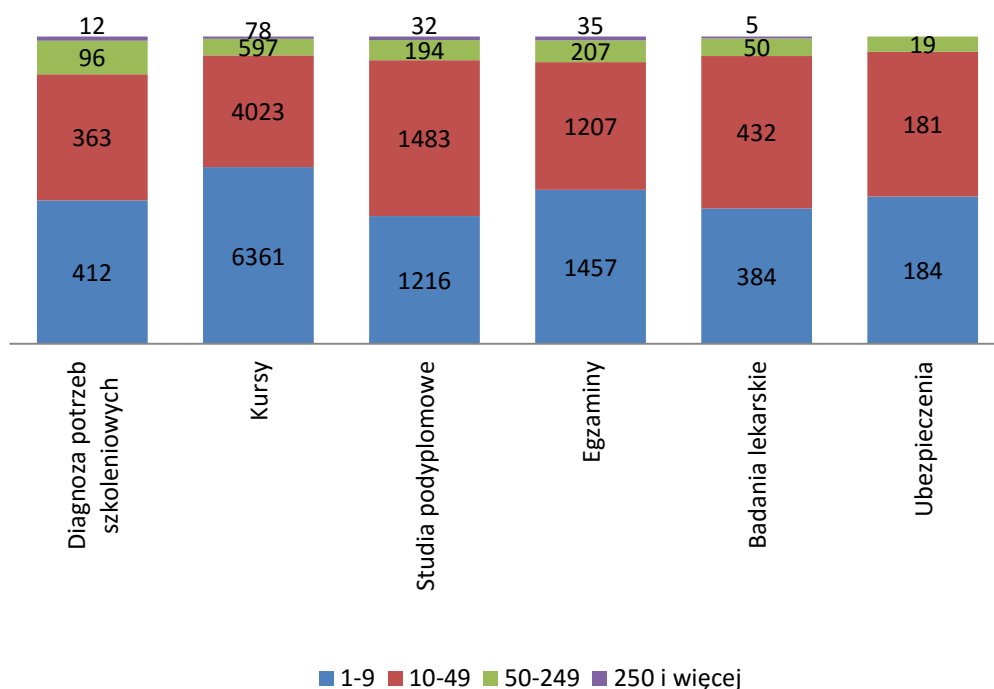
Najwięcej zgłoszeń na dofinansowanie studiów podyplomowych było w Bydgoszczy (681 wskazań) i w Toruniu (498 wskazań), najmniej w powiecie grudziądzkim (15 wskazań), mogileńskim (21 wskazań) i golubsko-dobrzyńskim (28 wskazań).

We wszystkich powiatach zgłoszono również zapotrzebowanie na dofinansowanie egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomu i tu również najwięcej wskazań było w Bydgoszczy, w Toruniu i w powiecie inowrocławskim, odpowiednio po: 856, 336 i 273 zgłoszeń.

W pozostałych formach działań nie wszystkie powiaty zgłosiły chęć ubiegania się o dofinansowanie z KFS, i tak: zapotrzebowania na dofinansowanie badań lekarskich nie zgłosiły podmioty działające na terenie powiatu grudziądzkiego; na dofinansowanie ubezpieczeń od następstw wypadków w związku z podjęciem kształcenia nie zgłosiły podmioty działające na terenie powiatów: aleksandrowskim, brodnickim, golubsko-dobrzyńskim, mogileńskim, sępoleńskim, świeckim, wąbrzeskim i włocławskim; na określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia nie wskazały cztery powiaty, tj. grudziądzki, sępoleński, wąbrzeski i żniński.

Najwięcej podmiotów zgłaszających chęć ubiegania się o dofinansowanie z KFS uczestnictwa we wszelkiego rodzaju kursach wywodzi się z grupy jednostek zatrudniających do 9 osób (6361 zgłoszeń). Taki rodzaj szkolenia zgłaszały również jednostki zatrudniające od 10-49 osób (4023 zgłoszeń). Najmniejsze zapotrzebowanie na jakiegokolwiek kształcenie ustawiczne wystąpiły w jednostkach zatrudniających co najmniej 250 osób.

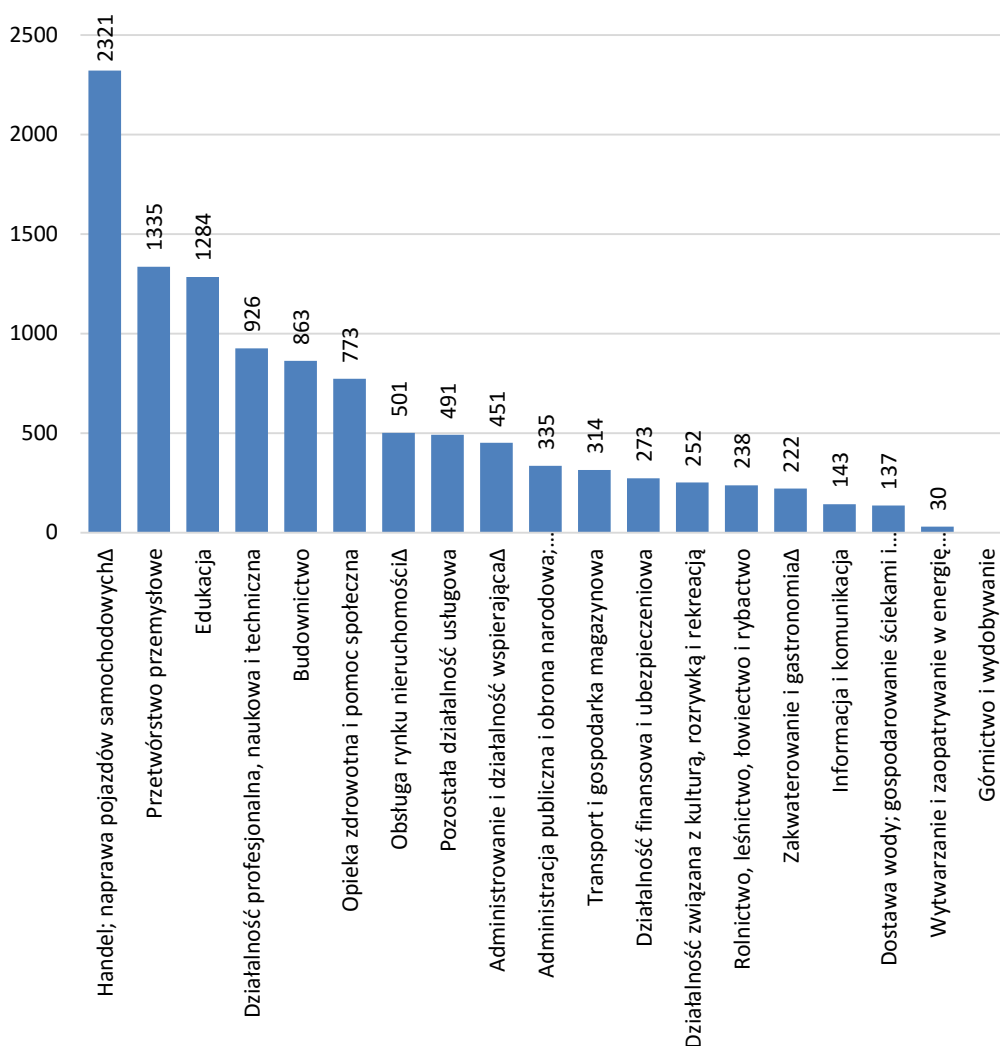
Wykres 54. Zapotrzebowanie na dofinansowanie poszczególnych form kształcenia ustawicznego według wielkości podmiotów



Źródło: opracowanie własne.

Bieżące potrzeby szkoleniowe zgłaszane przez podmioty, które miałyby być dofinansowane ze środków KFS, podnoszące kwalifikacje i dające różnorakie uprawnienia związane z prowadzoną działalnością przeważają głównie w sekcjach: *Handel; naprawa pojazdów samochodowych* – 21,3%, tj. 2321 wskazań, *Przetwórstwo przemysłowe* – 12,3%, tj. 1335 wskazań, *Edukacja* – 11,8%, tj. 1284 wskazań, *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* – 8,5%, tj. 926 wskazań, *Budownictwo* – 7,9%, tj. 863 wskazań, *Opieka zdrowotna pomoc społeczna* – 7,1%, tj. 773 wskazań.

Wykres 55. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie bieżących potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według sekcji PKD

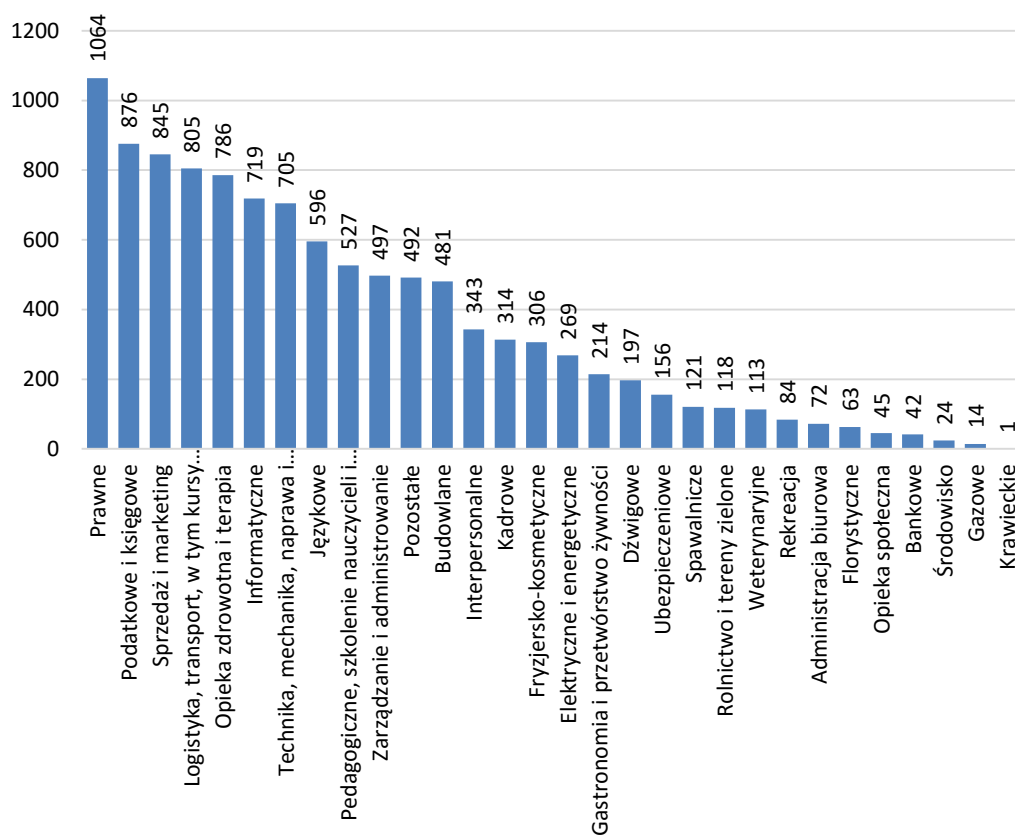


Źródło: opracowanie własne.

W działalności związanej z *Handlem; naprawą pojazdów samochodowych*^A, w zakresie zaspokojenia potrzeb bieżących, najczęściej zgłaszano zapotrzebowanie na dofinansowanie szkoleń: ze sprzedaży i marketingu (436 zgłoszeń), związane z logistyką, transportem, w tym kursy prawa jazdy (269 zgłoszeń), językowymi (216 zgłoszeń), informatycznymi (207 zgłoszeń), podatkowymi (179 zgłoszeń) i prawnymi (137 zgłoszeń). Bieżące potrzeby szkoleniowe w *Przetwórstwie przemysłowym*, zgodnie ze zgłoszeniami respondentów, mogłyby być dofinansowane z KFS w zakresie szkoleń z zakresu techniki, mechaniki,

naprawy i konserwacji (244 wskazań), logistyki, transportu, w tym kursy prawa jazdy (187 wskazań), informatyki (119 wskazań), sprzedaży i marketingu (113 wskazań) i podatkowych (111 wskazań). W podmiotach prowadzących działalność budowlaną zgłaszano chęć dofinansowania z KFS udziału w szkoleniach budowlanych (249 zgłoszeń), z zakresu logistyki, transportu, w tym kursy prawa jazdy (133 zgłoszeń), techniki, mechaniki, naprawy i konserwacji (94 zgłoszenia), dźwigowych (80 zgłoszeń), ale także w szkoleniach o tematyce podatkowej (63) i kadrowej (43).

Wykres 56. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie bieżących potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według typów szkoleń

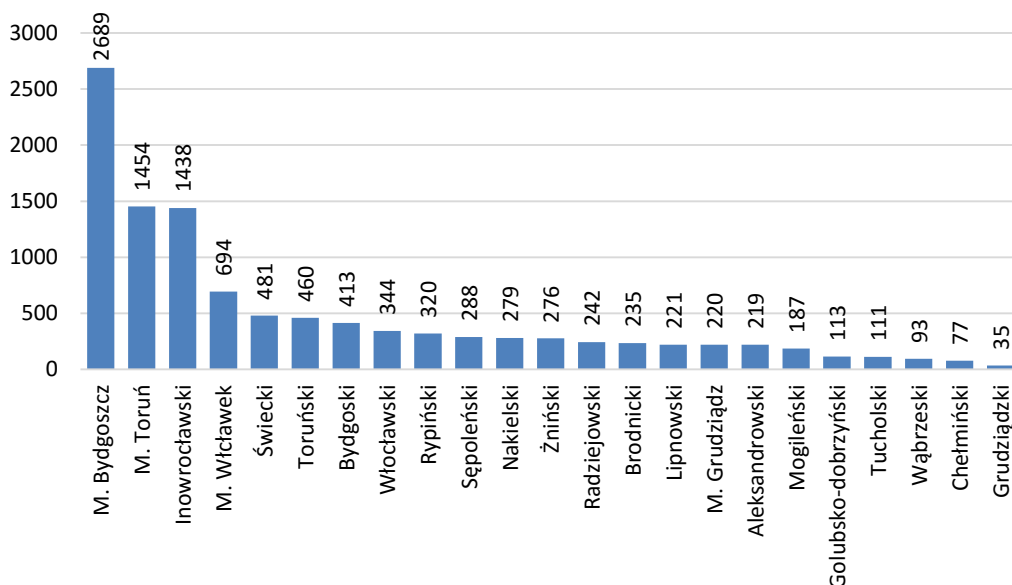


Źródło: opracowanie własne.

Z przeprowadzonego badania wynika, że największa liczba wniosków o dofinansowanie z KFS szkoleń mających zaspokoić potrzeby bieżące pracodawców złożonych będzie w Bydgoszczy, w Toruniu i na terenie powiatu inowrocławskiego. Będą to wnioski o dofinansowanie następujących szkoleń: podatkowych (468 potencjalnych wniosków z m. Bydgoszcz, m. Toruń i powiatu inowrocławskiego), z zakresu sprzedaży i marketingu

(411 wniosków), informatycznych (348), logistycznych i transportowych (347), z zakresu opieki społecznej i terapii (230), językowych (224), budowlanych (129), fryzjersko-kosmetycznych (96).

Wykres 57. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie bieżących potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według powiatów

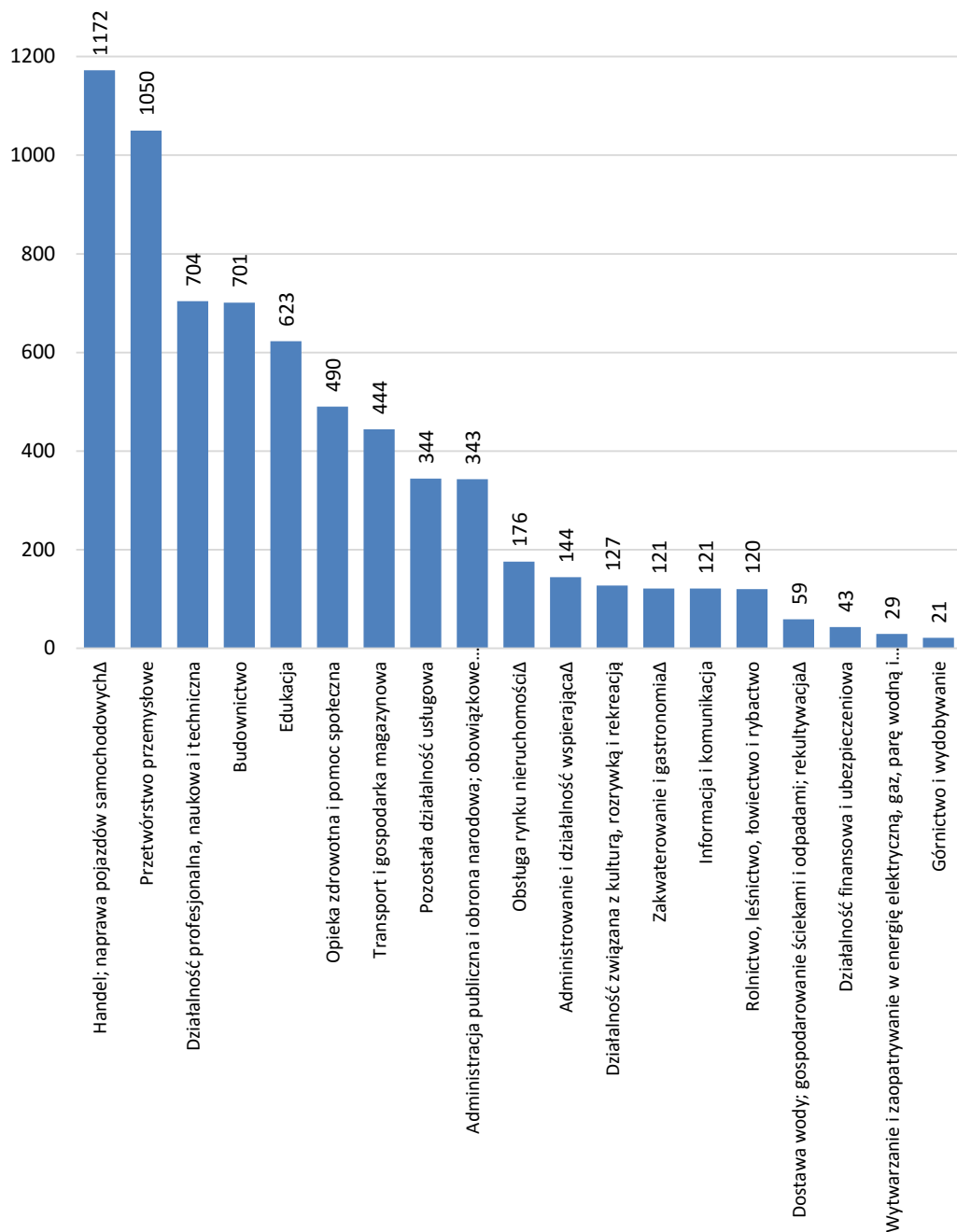


Źródło: opracowanie własne.

Potrzeba dofinansowania z KFS udziału w bieżących szkoleniach najbardziej widoczna była w jednostkach, w których zatrudnionych było do 9 osób (5098 szkoleń) oraz w jednostkach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (4846 szkoleń). W podmiotach, w których pracowało więcej niż 49 osób zapotrzebowanie na szkolenia było znacznie niższe, tj. w jednostkach o klasie wielkości od 50 do 249 złożenie wniosku zadeklarowało tylko 811 podmiotów. Z jednostek, w których pracowało co najmniej 250 osób, przewiduje się wnioski dla tylko 134 szkoleń.

Zapotrzebowanie na dofinansowanie ze środków KFS kształcenia mającego zaspokoić **średniookresowe potrzeby szkoleniowe** wskazywane było głównie w sekcjach: *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A (17,2%), *Przetwórstwo przemysłowe* (15,4%) i *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (10,3%).

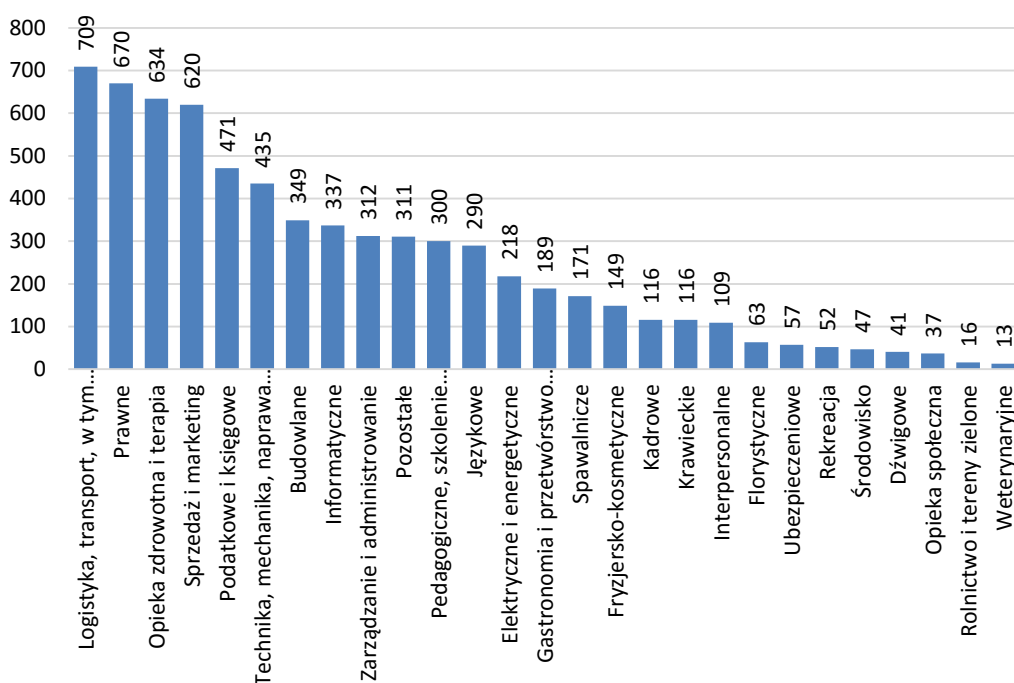
Wykres 58. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie średniookresowych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne.

W celu zaspokojenia średniookresowych potrzeb szkoleniowych, jednostki działające w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A najczęściej zainteresowane będą dofinansowaniem szkoleń z zakresu sprzedaży i marketingu (377 wystąpień), logistyki, transportu, w tym kursy prawa jazdy (169 wystąpień). W *Przetwórstwie przemysłowym* wnioski o dofinansowanie ze środków KFS dotyczyć będą głównie szkoleń z logistyki, transportu, w tym kursy prawa jazdy (178 zgłoszeń) oraz techniki, mechaniki, naprawy i konserwacji (114 zgłoszeń).

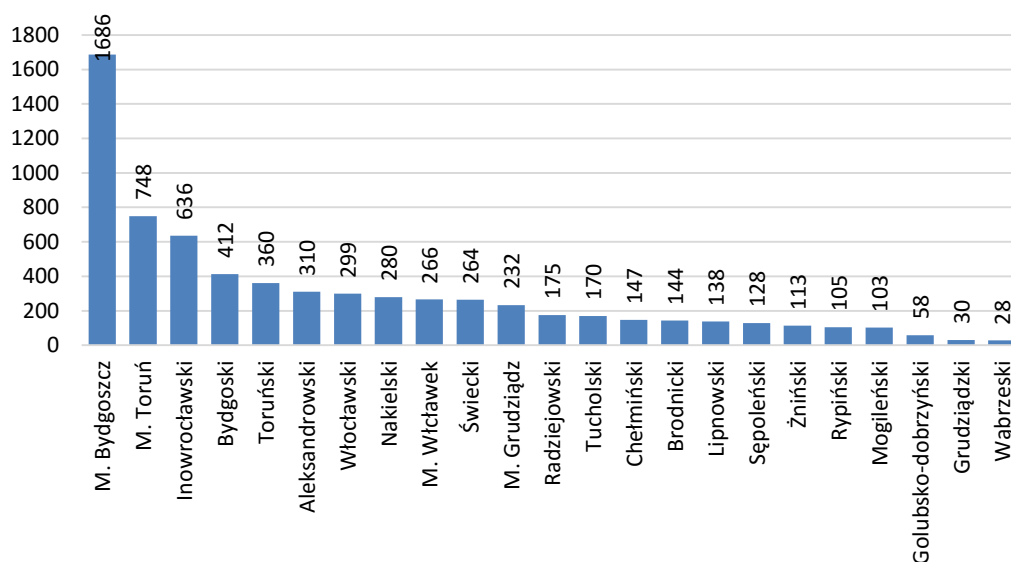
Wykres 59. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie średniookresowych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według typów szkoleń



Źródło: opracowanie własne.

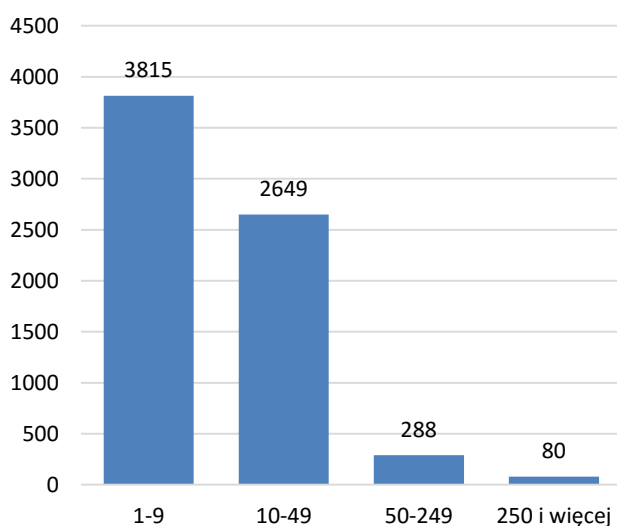
Przewiduje się, że największą liczbę wniosków o dofinansowanie szkoleń z KFS złożonych będzie w Bydgoszczy – 1686, w Toruniu – 748 i na obszarze powiatu inowrocławskiego – 636. Przybliżona liczba zgłoszeń na wymienionym obszarze dotyczy szkoleń z zakresu m.in.: logistyki i transportu (396 wskazań łącznie), sprzedaży i marketingu (323 wskazań łącznie), prawnych (318 wskazań łącznie), techniki i mechaniki (240 wskazań łącznie), opieki zdrowotnej i terapii (225 wskazań łącznie), podatkowych (210 wskazań łącznie) i elektrycznych i energetycznych (105 wskazań łącznie).

Wykres 60. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie średniookresowych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 61. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie średniookresowych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według klas wielkości podmiotów

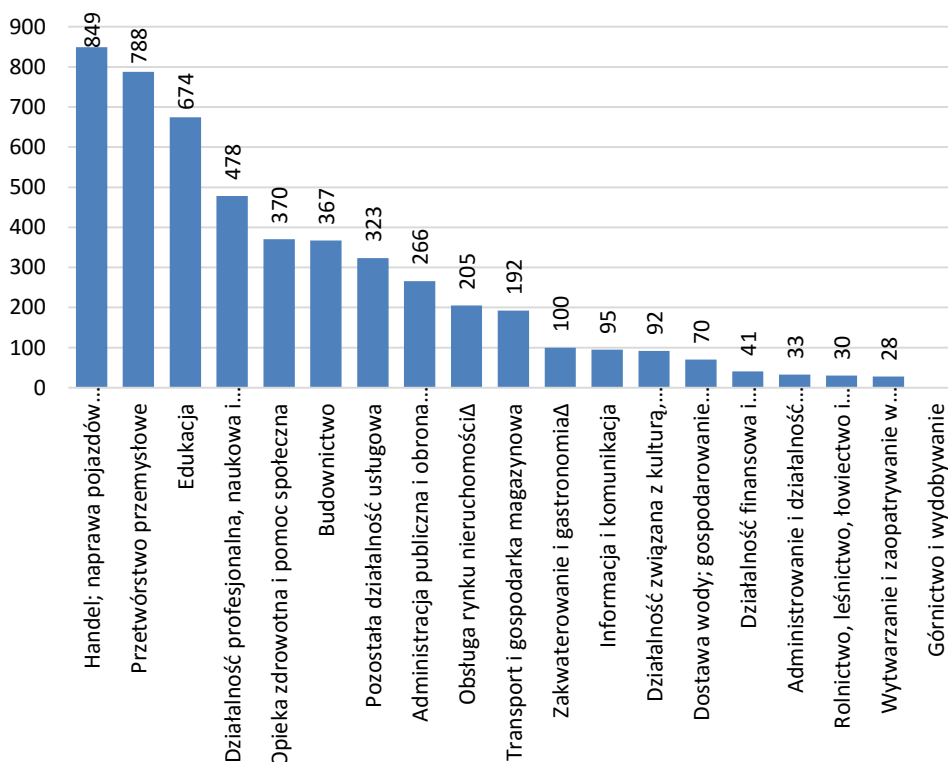


Źródło: opracowanie własne.

Potrzeba dofinansowania z KFS udziału w szkoleniach zaplanowanych przez respondentów w perspektywie dwóch najbliższych lat najbardziej widoczna była w jednostkach, w których zatrudniano do 9 pracowników – 3815 zgłoszeń oraz w jednostkach zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 2649 zgłoszeń. W podmiotach od 50 do 249 zatrudnionych oraz zatrudniających co najmniej 250 osób zgłoszeń tych było stosunkowo mniej i ich liczba wynosiła odpowiednio – 288 i 80 zgłoszeń.

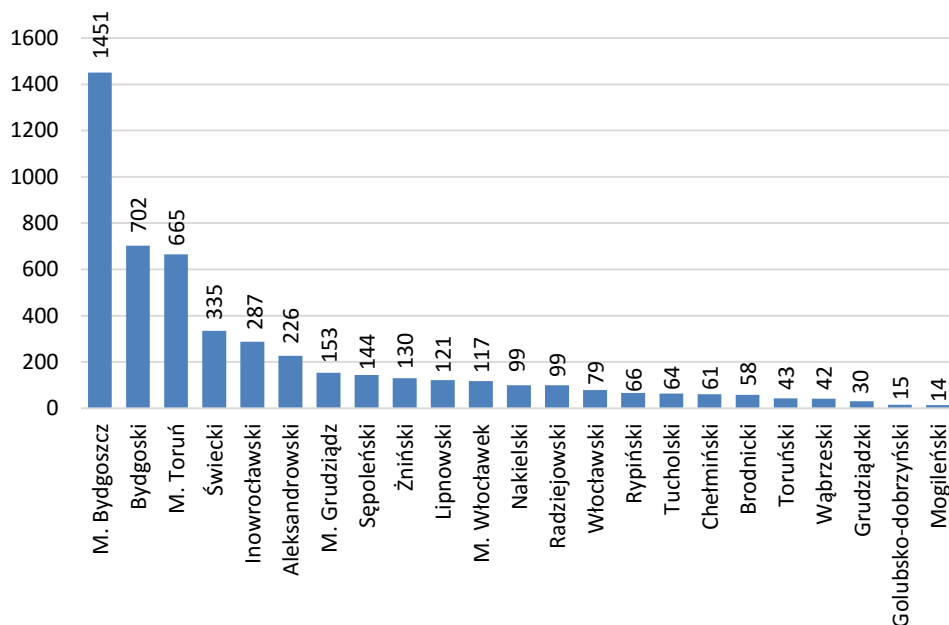
Na podstawie wywiadów z respondentami można wywnioskować, iż o dofinansowanie ze środków KFS wystąpią również pracodawcy posiadający **niezmiennie/trwałe potrzeby szkoleniowe**. Zainteresowanie zgłaszane było głównie przez jednostki prowadzące działalność w sekcjach: *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ (17,0%), *Przetwórstwo przemysłowe* (15,8%) i *Edukacja* (13,5%). Ankietowani prowadzący działalność w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^Δ najbardziej zainteresowani będą dofinansowaniem szkoleń dotyczących sprzedaży i marketingu (259 wskazań), językowych (98 wskazań). W sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* dofinansowane ze środków KFS miałyby być szkolenia z zakresu techniki, mechaniki, naprawy i konserwacji (130 wskazań), spawalnicze (101 wskazań), a w *Edukacji* – szkolenia pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu (263 wskazań), szkolenia dotyczące opieki zdrowotnej i terapii (126 wskazań).

Wykres 62. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie niezmiennych/trwałych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według sekcji PKD



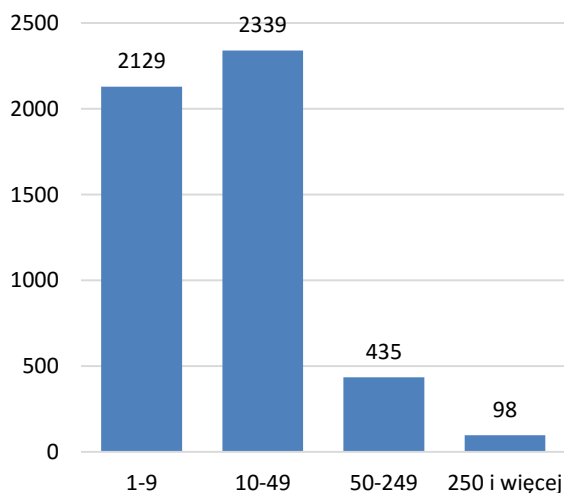
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 63. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie niezmiennych/trwałych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według powiatów



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 64. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie niezmiennych/trwałych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według klas wielkości



Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej wniosków o dofinansowanie szkoleń, które zaspokoiłyby trwałe potrzeby szkoleniowe przewiduje się od podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób (46,8% szkoleń) oraz od podmiotów zatrudniających do 9 osób (42,6% szkoleń). W podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób chęć udziału w szkoleniach zgłosiło 435 jednostek. W podmiotach zatrudniających 250 i więcej osób takich zgłoszeń było 98.

Najwięcej wniosków o dofinansowanie z KFS szkoleń zaspokajających trwałe potrzeby szkoleniowe pracodawców najprawdopodobniej będzie złożonych w Bydgoszczy – 1451, na terenie powiatu bydgoskiego – 702

Wykres 65. Liczba szkoleń (mających na celu zaspokojenie niezmiennych/trwałych potrzeb szkoleniowych), które miałyby być dofinansowane ze środków KFS według województwa

i w Toruniu – 665. W Bydgoszczy podmioty zgłosiły zapotrzebowanie na dofinansowanie udziału w szkoleniach z zakresu sprzedaży i marketingu (176 zgłoszeń), opieki zdrowotnej i terapii (131 zgłoszeń), językowych (127 zgłoszeń) i prawnych (112 zgłoszeń); w Toruniu – udział w szkoleniach z zakresu informacji i komunikacji (154 zgłoszeń) i językowych (115 zgłoszeń). Natomiast w powiecie bydgoskim największe zapotrzebowanie zgłoszono na dofinansowanie udziału w szkoleniach prawnych (260 zgłoszeń) i pedagogicznych (104 zgłoszenia).

Tabl. 31. Liczba szkoleń planowanych do sfinansowania ze środków KFS według typów szkoleń i rodzaju zapotrzebowania

Typ szkolenia	Bieżące	Średniookresowe	Trwałe
Ogółem	10889	6832	5001
Administracja biurowa	72	-	1
Bankowe	42	-	-
Budowlane	481	349	157
Dźwigowe	197	41	18
Elektryczne i energetyczne	269	218	138
Florystyczne	63	63	
Fryzjersko-kosmetyczne	306	149	69
Gastronomia i przetwórstwo żywności	214	189	143
Gazowe	14	-	52
Informatyczne	719	337	251
Interpersonalne	343	109	110
Językowe	596	290	315
Kadrowe	314	116	206
Krawieckie	1	116	33
Logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy	805	709	289
Opieka społeczna	45	37	24
Opieka zdrowotna i terapia	786	634	351
Pedagogiczne, szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	527	300	304
Podatkowe i księgowość	876	471	327
Pozostałe	492	311	309
Prawne	1064	670	777
Rekreacja	84	52	14
Rolnictwo i tereny zielone	118	16	16
Spawalnictwo	121	171	162
Sprzedaż i marketing	845	620	418
Środowisko	24	47	2
Technika, mechanika, naprawa i konserwacja	705	435	246
Ubezpieczeniowe	156	57	-
Weterynaryjne	113	13	39
Zarządzanie i administrowanie	497	312	230

- - zjawisko nie wystąpiło

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy badanie dostarczyło informacji o zapotrzebowaniu na zawody oraz potrzebach w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

Stan zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim

1. Uzyskane, na podstawie próby liczącej 2,3 tys. jednostek, wyniki pozwalają wnioskować, że na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w 37,2 tys. podmiotach zatrudniających przynajmniej jedną osobę zatrudnionych było 526,8 tys. osób.
2. Zatrudnione osoby legitymowały się najczęściej wykształceniem zasadniczym zawodowym (32,4% zatrudnionych) oraz wyższym (31,3% zatrudnionych).
3. W większości powiatów dominującym wykształceniem pracowników było wykształcenie zasadnicze zawodowe, a tylko w trzech powiatach (aleksandrowskim, tucholskim, włocławskim) i w dwóch miastach na prawach powiatu (w Bydgoszczy i w Toruniu) przeważały osoby z wykształceniem wyższym.
4. Pracownicy posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe stanowili największą grupę w branżach sektora przedsiębiorstw, tj. w sekcjach: *Transport i gospodarka magazynowa* (56,9%), *Budownictwo* (54,2%), *Górnictwo i wydobywanie* (47,6%) i *Przetwórstwo przemysłowe* (47,3%).
5. Najwięcej pracujących z wyższym wykształceniem zatrudnionych było w sekcjach: *Edukacja* (73,0%), *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (65,7%), *Informacja i komunikacja* (63,6%), *Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne* (59,5%) i *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (56,9%).
6. Wiodącą grupą zawodów w jednostkach prowadzących działalność na terenie województwa kujawsko-pomorskiego była grupa *Robotników przemysłowych i rzemieślników* – zawody z tej grupy stanowiły aż 21,3% wszystkich zawodów dominujących w badanych podmiotach. Dość licznie w województwie reprezentowane były zawody z grupy *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* (przeważające w firmach z sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A) (16,8%), *Specjaliści* (16,7%) oraz *Technicy i inny średni personel* (16,4%).
7. W jednostkach małych tj. zatrudniających do 9 pracowników najwięcej osób zatrudnionych było w zawodach należących do grup *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* oraz *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – udział tych zawodów w liczbie zawodów wykazanych przez małe podmioty wyniósł 41,0%.

8. W podmiotach średnich (10 – 49 pracujących) przeważały zawody z grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – stanowiły one 22,6% wskazywanych przez te jednostki zawodów.
9. Zawody z grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* miały znaczący udział również w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób – ich udział wyniósł 25,5%.
10. W podmiotach o liczbie pracujących przekraczającej 249 osób najczęściej występowały zawody z grupy *Specjalistów* – stanowiły one 28,2% liczby dominujących w tych jednostkach zawodów.
11. Niezależnie od wielkości podmiotu, zawody z grupy *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* były najrzadziej wskazywane jako dominujące w firmie.

Przewidywane kierunki zmian w zatrudnieniu

1. Pracodawcy najczęściej deklarowali utrzymanie istniejącego stanu zatrudnienia w podmiotach (prawie 60% podmiotów) oraz zwiększenie zatrudnienia (ponad 20%). Pozostały odsetek jednostek albo nie potrafił określić kierunków zmian zatrudnienia (ok. 15%) albo przewidywał zmniejszenie zatrudnienia (ok. 3,4%).
2. Powiaty: wąbrzeski (78,1%), żniński (73,2%) oraz tucholski (69,8%) charakteryzowały się największym odsetkiem jednostek deklarujących utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia.
3. Największy odsetek jednostek mających zamiar zmniejszyć liczbę zatrudnionych występuje w powiatach grudziądzkim, rypińskim i lipnowskim (odpowiednio 10,5%, 7,2%, 5,7%). Miasta na prawach powiatu charakteryzowały się najmniejszymi odsetkami podmiotów przewidujących zmiany w liczbie zatrudnionych – odpowiednio 54,3% w Toruniu, 55,9% w Bydgoszczy, 56,2% we Włocławku.
4. Największy odsetek jednostek mających zamiar zwiększyć zatrudnienie w najbliższych latach wystąpił w powiatach: m. Toruń, bydgoskim i brodnickim – odpowiednio 27,6%, 25,9% oraz 25,2%. Najmniejszy odsetek podmiotów przewidujących zwiększenie zatrudnienia wystąpił w powiatach grudziądzkim (7,0%), m. Grudziądz (13,7%) oraz lipnowskim (14,4%).
5. Najczęściej problemy ze sprecyzowaniem planów wystąpiły w podmiotach z powiatu świeckiego (21,3% jednostek) oraz miast: Grudziądz (19,0%), Bydgoszczy i Włocławka (po 18,2% jednostek).
6. Najrzadziej problemy z określeniem przyszłości mieli pracodawcy z powiatu wąbrzeskiego (3,1%), rypińskiego (8,2%) i chełmińskiego (8,4%). Największe problemy

z określeniem planów dotyczących zatrudnienia mieli przedstawiciele podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób – co czwarty badany.

7. W ramach zwiększenia zatrudnienia do końca 2018 roku pracodawcy głównie będą poszukiwali pracowników z grupy zawodów *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – 34,5% poszukiwanych zawodów należeć będzie do tej grupy. W drugiej kolejności (17,3%) zainteresowanie na rynku pracy cieszyć się będą *Pracownicy usług i sprzedawcy*, a dalej *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* (14,8%) oraz *Specjaliści* (14,6%).
8. Podmioty z województwa kujawsko-pomorskiego do końca 2018 roku planują zatrudnić około 30 tys. osób. Z tej liczby największą część stanowić będą *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* (ponad 10 tys.) następnie *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* (ponad 7 tys.) i *Pracownicy usług i sprzedawców* (4,5 tys.).
9. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia dotyczy w szczególności takich jednostek, które prowadzą działalność w zakresie:
 - a. *Przetwórstwa przemysłowego*,
 - b. *Handlu; naprawy pojazdów samochodowych*^Δ,
 - c. *Budownictwa*,
 - d. *Transportu i gospodarki magazynowej*.
10. Oczekiwania pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia odnośnie kompetencji przyszłych pracowników na ogół uzależnione były od zawodu. Największy nacisk pracodawcy kładli na doświadczenie i wiedzę zawodową. Oczekiwania pracodawców kształtować się będą następująco:
 - a. od *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* pracodawcy oczekiwać będą wykształcenia wyższego oraz doświadczenia zawodowego;
 - b. od *Specjalistów* – wykształcenia wyższego, znajomości obsługi komputera, doświadczenia zawodowego, wiedzy zawodowej oraz komunikatywności, znajomości języków obcych i kreatywności,
 - c. od *Techników i innego średniego personelu* – wiedzy zawodowej i wykształcenia średniego, a także doświadczenia zawodowego, komunikatywności i znajomości obsługi komputera,
 - d. od *Pracowników biurowych* – znajomości obsługi komputera, wykształcenia średniego, doświadczenia i wiedzy zawodowej,

- e. od *Pracowników usług osobistych i sprzedawców* – wykształcenia zasadniczego zawodowego, doświadczenia i umiejętności biegłego posługiwania się sprzętem wykorzystywanym na stanowisku pracy,
- f. od *Robotników przemysłowych i rzemieślników* – wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz rzetelności i terminowości,
- g. od *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* – posiadania prawa jazdy, doświadczenia zawodowego oraz biegłego posługiwania się sprzętem wykorzystywanym w ramach wykonywanego zawodu,
- h. w stosunku do *Pracowników przy pracach prostych* pracodawcy na ogół nie mieli sprecyzowanych wymagań odnośnie kwalifikacji i umiejętności przyszłych pracowników.

Problemy rekrutacyjne

1. Pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim nie uskarżają się na duże trudności w rekrutacji pracowników – prawie połowa z nich stwierdziła, że takich problemów nie dostrzega, a jedna trzecia nie prowadziła rekrutacji. Problemy z rekrutacją miało ok. 25% podmiotów w województwie kujawsko-pomorskim.
2. Najczęściej problemy z rekrutacją zgłaszali pracodawcy z powiatu bydgoskiego (aż 36,9% z nich napotkało trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy) a najrzadziej – z powiatu grudziądzkiego (14%).
3. Najczęściej wymienianym przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego problemem dotyczącym rekrutacji pracowników był *brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach* – 27,4% wskazań dotyczyło właśnie tego problemu.
4. Najczęściej na brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach wskazywali pracodawcy z powiatów: aleksandrowskiego i grudziądzkiego (po 36,4% wszystkich wskazań w tych powiatach), a najmniej odczuwalny problem ten był w powiatach świeckim i radziejowskim, dla których udział wskazań na ten problem wyniósł odpowiednio 16,8% i 17,6%.
5. Najbardziej uciążliwym problemem rekrutacyjnym w powiatach świeckim i radziejowskim był *brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym* (odpowiednio 26,7% i 29,4%).
6. *Brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy* (13,7% całkowitej liczby wskazań w województwie) najbardziej odczuwalny był dla pracodawców z powiatu grudziądzkiego (27,3% liczby wskazań dla tego problemu), zaś najmniej – z powiatu wąbrzeskiego (zaledwie 9,0% wskazań).

7. *Zbyt wysokie oczekiwania kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia* (12,8% wskazań w województwie) były najdotkliwiej odczuwane przez pracodawców z powiatu sępoleńskiego (27,8% podmiotów).
8. *Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy* nie był często wskazywany przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego (udział wskazań dla tego rodzaju problemu w województwie wyniósł 9,1%), ale miał duże znaczenie dla jednostek z powiatu golubsko-dobrzyńskiego (22,0% wskazań w powiecie) oraz świeckiego (20,6% wskazań w powiecie).
9. Poszukujący pracowników pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego najmniej narzekają na problem związany z *brakiem kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami* – tylko 8,2% wskazań w województwie.

Potrzeby szkoleniowe

1. Pracodawcy wskazali, że w ramach realizacji bieżących potrzeb szkoleniowych zainteresowani będą uzupełnianiem umiejętności pracowników poprzez szkolenia interpersonalne (11,7% osób planowanych do przeszkolenia), sprzedażowo-marketingowe (10,5% osób), prawne (9,9% osób) oraz z zakresu opieki zdrowotnej i terapii (8,5% osób) oraz logistyki i transportu, w tym kursy prawa jazdy (5,9%).
2. Zapotrzebowanie na szkolenia bieżące zgłaszane było w większości w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (39896 chętnych), tj. 46,2% wszystkich zgłoszonych osób. Najmniej zgłoszeń było od podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 14,5%.
3. Realizacja średniookresowych potrzeb nowych/rozwojowych będzie wymagała od pracowników uczestnictwa w szkoleniach prawnych, sprzedaży i marketingu, techniki, mechaniki, naprawy i konserwacji. W przekroju powiatowym, w ramach średniookresowych potrzeb szkoleniowych, podmioty najczęściej wskazywały szkolenia należące do grup: opieka zdrowotna i terapia (13,5% osób planowanych do przeszkolenia), sprzedaż i marketing (13,4% osób), prawne (10,5% osób) oraz logistyka, transport w tym kursy prawa jazdy (8,2% osób).
4. Realizacja potrzeb średniookresowych już istniejących zaangażuje pracowników w szkolenia dotyczące opieki zdrowotnej i terapii (4977 osób), prawa (4197) oraz logistyki, transportu, w tym kursów prawa jazdy (3135).
5. Podmioty zatrudniające do 9 osób w ramach średniookresowych potrzeb szkoleniowych najczęściej zgłaszały zapotrzebowanie na szkolenia związane z techniką, mechaniką, naprawą i konserwacją (503 podmioty). Jednostki zatrudniające od 10 do 49 osób

najczęściej zgłaszały zapotrzebowanie na szkolenia dotyczące sprzedaży i marketingu (454 podmioty). Podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób najczęściej nie wskazywały zapotrzebowania na szkolenia średniookresowe.

6. Z przeprowadzonego badania wynika, że w województwie kujawsko-pomorskim blisko 9000 podmiotów ma trwałe potrzeby szkoleniowe – najczęściej wskazywane były potrzeby szkoleń prawnych (13,5% podmiotów, w których wykazano trwałe potrzeby szkoleniowe), szkolenia z zakresu sprzedaży i marketingu (9,4%), szkolenia podatkowe i księgowe (9,3%) oraz szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej i terapii (8,1%).
7. Najczęściej wskazywaną formą zaspokajania trwałych potrzeb szkoleniowych były kursy – 6126 podmiotów określiło kursy jako oczekiwaną formę szkolenia.
8. Brak trwałych potrzeb szkoleniowych wykazało 28127 podmiotów, a brak wiedzy o trwałych potrzebach szkoleniowych wskazało 3725 podmiotów. Najwięcej wskazań w obu przypadkach wystąpiło w miastach na prawach powiatu tj. Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jako źródło finansowania rozwoju

1. Ze wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego do dnia realizacji badania korzystało tylko 4% spośród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego, a pozyskane środki przeznaczali głównie na dofinansowanie kursów.
2. Podmioty dotychczas korzystające z KFS dominowały z sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych*^A (267) oraz *Edukacja* (238).
3. W trakcie badania zainteresowanie możliwością dofinansowania kształcenia ustawicznego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego do końca 2018 roku zgłosiło 32% pracodawców (12046 podmiotów).
4. Największe zainteresowanie KFS odnotowano w podmiotach do 9 zatrudnionych (6841 jednostek, czyli 56,8% wszystkich zainteresowanych jednostek), a najmniejsze w podmiotach o liczbie zatrudnionych 250 i więcej osób (82 jednostki, 0,7%).
5. Z form działań na rzecz kształcenia ustawicznego najbardziej potrzebne okazały się kursy (w całym województwie – 11059 wskazań, czyli 58,1% wszystkich zgłoszeń).
6. Zapotrzebowanie na: określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS (412), kursy (6361) oraz egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych (1457) dominowało w podmiotach do 9 zatrudnionych.

7. Studia podyplomowe (1483) oraz badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu (432) okazały się najczęstszą formą zapotrzebowania dla podmiotów o klasie wielkości 10-49 pracujących.
8. Z wyników badania można wywnioskować, że największa liczba wniosków o dofinansowanie różnych form kształcenia ustawicznego ze środków KFS złożonych będzie w Bydgoszczy, w Toruniu i na terenie powiatu inowrocławskiego.
9. Największa liczba wniosków o dofinansowanie z KFS szkoleń mających zaspokoić potrzeby bieżące pracodawców dotyczyć będzie dofinansowania następujących szkoleń: prawnych (1064, czyli 9,8% wszystkich zgłoszonych szkoleń bieżących), podatkowych i księgowych (876, czyli 8,0%) oraz szkoleń z zakresu sprzedaży i marketingu (845, 7,8%). Potrzeba dofinansowania z KFS udziału w bieżących szkoleniach najbardziej widoczna była w jednostkach, w których zatrudnionych było do 9 osób (5098 szkoleń; 46,8% wszystkich zgłoszonych szkoleń bieżących) oraz w jednostkach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (4846 szkoleń; 44,5%).
10. W celu zaspokojenia średniookresowych potrzeb szkoleniowych pracodawcy najczęściej zainteresowani będą dofinansowaniem szkoleń z zakresu logistyki, transportu, w tym kursów prawa jazdy (709 szkoleń; 10,4% wszystkich zgłoszonych szkoleń „średniookresowych”), prawnych (670; 9,8%) oraz szkoleń dotyczących opieki zdrowotnej i terapii (634; 9,3%). Najwięcej wniosków o dofinansowanie szkoleń zaplanowanych przez respondentów w perspektywie dwóch najbliższych lat najbardziej widoczna była w jednostkach, w których zatrudniano do 9 pracowników – 3815 zgłoszeń (55,8% szkoleń) oraz w jednostkach zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 2649 zgłoszeń (38,8%).
11. Najwięcej wniosków o dofinansowanie z KFS szkoleń zaspokajających niezmiennie/trwałe potrzeby szkoleniowe pracodawców będzie dotyczyło szkoleń prawnych (777 szkoleń; 15,5% wszystkich szkoleń „trwałych”), szkoleń z zakresu sprzedaży i marketingu (418 szkoleń; 8,4%) oraz szkoleń z zakresu opieki zdrowotnej i terapii (351; 7,0%). Wnioski o dofinansowanie tych szkoleń będą składane przede wszystkim przez podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób (46,8% szkoleń) oraz podmioty zatrudniające do 9 osób (42,6% szkoleń).

Rekomendacje

1. W związku z deklarowanym przez podmioty gospodarki narodowej zapotrzebowaniem na szkolenia średniookresowe z zakresu sprzedaży i marketingu, techniki, mechaniki, naprawy i konserwacji, logistyki i transportu oraz opieki zdrowotnej i terapii Publiczne Służby Zatrudnienia powinny zintensyfikować działania zmierzające do organizacji szkoleń związanych z tą tematyką. Szczęólnego znaczenia nabiera tematyka opieki zdrowotnej i terapii w kontekście postępującego starzenia się ludności.
2. Przewidywane przez podmioty gospodarki narodowej zwiększone zapotrzebowanie na zawody z grupy *Robotników przemysłowych i rzemieślników oraz Pracowników usług osobistych i sprzedawców* powinno spowodować intensyfikację działań Publicznych Służb Zatrudnienia w zakresie aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy skierowanej do tej grupy zawodów.
3. W powiatach o niskim stopniu zainteresowania korzystaniem z dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego należy prowadzić działania promocyjne związane z korzyściami wynikającymi z pozyskiwania środków z KFS oraz obsługi administracyjno-księgowej w podmiocie biorącym dofinansowanie.
4. Należy zacieśnić współpracę z organizacjami pracodawców, w celu lepszego dostosowania formalnej i pozaformalnej oferty edukacyjnej do oczekiwań i wymagań pracodawców, w zakresie kwalifikacji, kompetencji i umiejętności.
5. Wobec niechęci pracodawców do uczestnictwa w badaniach należy prowadzić akcję promocyjną badań rynku pracy prowadzonych poprzez podmioty gospodarki narodowej z uwzględnieniem przyszłych korzyści wynikających z badań realizowanych obecnie.