

Agata Szydlik-Leszczyńska

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach

EDUKACJA WOBEC LOKALNEGO RYNKU PRACY W POWIECIE SKARŻYSKIM

Streszczenie: Przedmiotem opracowania jest prezentacja wybranych wyników zrealizowanych na obszarze powiatu skarżyskiego badań nad strukturą zatrudnienia i podaży pracy oraz oferty edukacyjnej w kontekście potrzeb pracodawców wraz z konkluzjami. Wnioskiem generalnym jest konieczność wypracowania mechanizmów współpracy między pracodawcami, szkołami i lokalnymi władzami. Kształtowanie oferty edukacyjnej powinno być pochodną wizji rozwoju powiatu i prowadzonej polityki ekonomicznej na tym obszarze.

1. Wstęp

Artykuł prezentuje wnioski z badań autorki przeprowadzonych od czerwca do sierpnia 2008 r., dotyczących systemu edukacji w powiecie skarżyskim. Badania te odbywały się w ramach projektu „Mapa lokalnego rynku pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z budżetu państwa w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z poddziałania 6.1.2 PO KL.

Założeniem tych badań było m.in.:

1. Określenie liczby, struktury i dynamiki uczniów i absolwentów w szkołach ponadgimnazjalnych w latach 1999-2007 (bez szkół artystycznych).

2. Identyfikacja wiedzy, cech, umiejętności i postaw niezbędnych w dzisiejszym świecie posiadanych przez osoby zatrudnione, jak również wymagań pracodawców stawianych w tym względzie osobom dopiero poszukującym pracy.

W związku z tym badaniem objęto:

1) szkoły ponadgimnazjalne w powiecie skarżyskim i ich ofertę edukacyjną w latach 1999-2007 (aspekt ilościowy i jakościowy),

2) przygotowanie zawodowe pracobiorców w opinii pracodawców.

Powiat skarżyski jest jednym z 13 powiatów województwa świętokrzyskiego, położonym w jego północnej części, na pograniczu z województwem mazowieckim. Ze względu na występujące tu bogactwa naturalne (rudy żelaza i metali kolorowych, złoża kwarcytu) historia tych terenów nierozdzielnie wiąże się z rozwojem przemysłu, zwłaszcza metalowego i zbrojeniowego. Negatywne skutki zmian

gospodarczych, które wystąpiły po 1989 r., odbiły się na gospodarce tego terenu. Wynikiem problemów gospodarczych największych zakładów pracy stał się bardzo wysoki i ciągle rosnący poziom bezrobocia [Internet 1]. W ciągu ostatnich dziesięciu lat stopa bezrobocia w powiecie najwyższy poziom osiągnęła w roku 2004 – 33,4%, przewyższając krajową stopę bezrobocia o ponad 14 pkt proc., plasując go jednocześnie na najwyższej pozycji wśród powiatów województwa świętokrzyskiego (tab. 1).

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiecie skarżyskim, województwie świętokrzyskim i w Polsce w latach 1999-2008

Wyszczególnienie	Lata									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Polska	13,1	15,1	17,5	20,0	20,0	19,0	17,6	14,8	11,2	9,5
Woj. świętokrzyskie	15,0	16,5	18,3	18,5	22,0	21,9	20,6	17,7	14,9	13,9
Powiat skarżyski	19,5	22,9	26,8	28,1	28,6	33,4	32,0	29,0	25,9	22,5

Źródło: Bank Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

W strukturze bezrobotnych od 2001 r. dominują osoby w wieku 25-34 lata oraz utrzymująca w badanym okresie tendencję wzrostową grupa osób w wieku 45-54 lata. Dalsza w kolejności grupa bezrobotnych do 24 roku życia i w wieku 35-44 lata wykazuje tendencję spadkową (tab. 2). Wśród bezrobotnych dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (w 1999 r. – prawie 40%, w 2008 r. – 31,6%) i średnim zawodowym (w 2008 r. – 27,8%). Najniższy udział z kolei, ale z tendencją wzrostową, mają osoby z wyższym wykształceniem (9,5%) (tab. 3).

Tabela 2. Struktura bezrobocia w powiecie skarżyskim ze względu na wiek w latach 1999-2008

Wiek	Lata									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
do 24 lat	25,9	24,6	25,6	23,4	20,9	21,1	18,8	17,2	17,3	16,4
25-34	26,7	26,2	26,1	27,3	27,8	28,8	29,4	28,2	27,6	27,7
35-44	28,1	27,3	25,1	24,6	24,3	22,2	21,8	21,9	20,8	20,6
45-54	17,5	19,7	20,7	21,9	23,6	23,8	25,3	26,6	27,0	27,1
55 i więcej	1,9	2,2	2,5	2,8	3,3	3,8	4,7	6,1	7,4	8,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Na prawie 80 tys. mieszkańców powiatu skarżyskiego ponad 15 tys. osób ma zatrudnienie (tab. 4). Największa liczba mieszkańców mających pracę zatrudniona jest w usługach – ponad 8 tys. osób, i w sektorze publicznym – również ponad 8 tys. osób. Nieznacznie mniej osób zatrudnionych jest w sektorze prywatnym – powyżej 6 tys., oraz w przemyśle – również powyżej 6 tys. osób.

Tabela 3. Struktura bezrobocia w powiecie skarżyskim ze względu na poziom wykształcenia w latach 1999-2008

Wykształcenie	Lata									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Wyższe	2,8	3,5	5,0	5,8	5,9	7,3	7,2	7,8	8,0	9,5
Średnie zawodowe	26,0	26,2	27,4	28,3	27,7	28,1	28,0	27,9	27,3	27,8
Średnie ogólnokształcące	7,9	8,1	8,2	7,6	7,9	8,8	9,7	9,9	11,3	10,3
Zasad. zawodowe	39,9	39,3	37,8	37,3	37,2	35,5	34,3	33,5	32,1	31,6
Gimnazjalne i niższe	23,5	22,8	21,5	20,9	21,3	20,3	20,8	20,8	21,3	20,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Tabela 4. Pracujący w powiecie skarżyskim i ich udział w poszczególnych sektorach ekonomicznych w latach 1999-2008

Sektory	Lata									
	1999	2000	2001	2002	2003*	2004	2005	2006	2007	2008
Ogółem	19 192	16 340	16 050	15 071	15 325	15 047	14 925	14 954	15 491	b. d.
Rolniczy	0,01	0,01	0,01	0,01	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	b. d.
Przemysłowy	0,44	0,42	0,41	0,39	0,38	0,38	0,38	0,38	0,40	b. d.
Usługowy	0,55	0,58	0,58	0,60	0,56	0,56	0,56	0,56	0,54	b. d.

* Od 2003 r. łącznie z rolnictwem indywidualnym.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Na terenie powiatu działalność gospodarczą prowadzi ponad 6,3 tys. mieszkańców. Największą liczbę stanowią handlowcy i osoby prowadzące działalność związaną z usługami naprawczymi (blisko 3 tys.). Zdecydowanie najmniej jest działalności związanych z hotelarstwem i gastronomią oraz pośrednictwem finansowym.

Sytuację demograficzną powiatu skarżyskiego prezentują tab. 5 i 6. Jak się okazuje, udział ludności w wieku poprodukcyjnym w ludności ogółem w całym badanym okresie z roku na rok wzrasta i zbliża się już do poziomu 19%. Można zatem stwierdzić, iż społeczeństwo powiatu skarżyskiego należy do społeczeństwa starzejącego się (ludność w wieku poprodukcyjnym do 7% uznaje się za społeczeństwo młode, między 7 a 12% to społeczeństwo w okresie przejściowym, gdy zaś osiąga poziom powyżej 12% mówi się o społeczeństwie starzejącym się). Jednocześnie obserwujemy stały spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym i wzrost ludności w wieku produkcyjnym. Na koniec 2007 r. 100 osób pracujących musiało utrzymać 56 niepracujących (porównywalnie z danymi wojewódzkimi) i jak na razie obserwuje się tendencję spadkową tego wskaźnika.

Można powiedzieć, iż w obecnej chwili w liczbie ludności powiatu dominują osoby w wieku 35-54 lata (tab. 6). Widać jednak wyraźnie spadającą liczbę osób w wieku 0-4 lat, 5-9\ czy też 10-14 lat, co odzwierciedla postawy prokreacyjne społeczeństwa.

Tabela 5. Udział ludności według ekonomicznych grup wieku w ludności ogółem w powiecie skarżyskim w latach 1999-2008 (w %)

W wieku	Lata									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Przedprodukcyjnym	23,7	22,9	21,8	20,9	19,9	19,2	18,5	17,9	17,5	b. d.
Produkcyjnym	59,1	59,7	60,6	61,5	62,2	62,8	63,4	63,7	63,9	b. d.
Poprodukcyjnym	17,3	17,5	17,6	17,7	17,9	18,0	18,1	18,4	18,7	b. d.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Zatem, mimo ogólnie korzystnej struktury wiekowej ludności w powiecie skarżyskim, będziemy mieć tu do czynienia (podobnie jak w całej Polsce) ze stałym przesuwaniem się liczby osób w stronę wieku produkcyjnego niemobilnego i poprodukcyjnego. Będzie to miało swoje konsekwencje zarówno dla rynku pracy, jak i systemu edukacji, polegające na spadku liczby uczniów oraz w dalszej kolejności spadku podaży pracy.

Tabela 6. Ludność według grup wiekowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2008

Wyszczególnienie	Lata									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ogółem	79 242	81 547	81 087	80 794	80 348	80 879	80 419	79 730	79 730	b. d.
0-4	3 690	3 677	3 427	3 255	3 134	3 109	3 052	3 009	3 057	b. d.
5-9	4 729	4 682	4 443	4 266	3 995	3 880	3 685	3 439	3 246	b. d.
10-14	5 999	5 876	5 627	5 405	5 179	4 994	4 756	4 519	4 344	b. d.
15-19	6 876	7 082	7 101	6 864	6 524	6 245	5 886	5 663	5 457	b. d.
20-24	5 421	5 860	5 905	6 102	6 299	6 569	6 644	6 690	6 529	b. d.
25-29	4 800	5 150	5 278	5 434	5 551	5 727	5 932	5 893	6 052	b. d.
30-34	4 483	4 597	4 627	4 636	4 685	4 867	4 934	5 011	5 131	b. d.
35-39	5 410	5 194	4 955	4 801	4 681	4 633	4 609	4 621	4 619	b. d.
40-44	7 235	7 092	6 708	6 285	5 882	5 559	5 195	4 896	4 774	b. d.
45-49	6 752	7 173	7 322	7 437	7 442	7 322	7 036	6 638	6 179	b. d.
50-54	5 267	5 905	6 085	6 218	6 425	6 744	7 028	7 181	7 285	b. d.
55-59	3 165	3 233	3 680	4 245	4 788	5 236	5 697	5 904	6 006	b. d.
60-64 m	1 734	1 775	1 653	1 561	1 446	1 406	1 413	1 592	1 813	b. d.
60-64 k	2 327	2 277	2 100	1 951	1 803	1 736	1 707	1 933	2 239	b. d.
65-69	4 216	4 249	4 108	3 961	3 935	3 912	3 768	3 503	3 249	b. d.
70 i więcej	7 138	7 725	8 068	8 373	8 615	8 940	9 077	9 238	9 312	b. d.

m – mężczyźni, k – kobiety.

Źródło: Bank Danych Regionalnych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

2. Wyniki badań

W trakcie badań własnych zebrano informacje dotyczące m.in. liczby uczniów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007. Ponieważ okres badawczy objął lata sprzed reformy edukacji wprowadzającej gimnazja, badaniem objęto również szkoły ponadpodstawowe. Jak się okazało, w ciągu tego okresu liczba uczniów z roku na rok spadała, jedynie w roku 2006 wskaźnik dynamiki osiągnął poziom jedności (w 1999 r. uczniów było 9359, w 2007 – 5689). Sytuacja wśród absolwentów kształtowała się nieco inaczej. W latach 1999-2007 ich wskaźnik dynamiki wahał się, raz był powyżej jedności, innym razem poniżej, jednak wśród absolwentów, podobnie jak w przypadku uczniów, można stwierdzić tendencję spadkową (w 1999 r. było 2221 absolwentów, w 2007 – 1629). Liczba absolwentów w 2007 r. była o 592 osoby niższa w porównaniu z rokiem 1999, co stanowi 73% liczby sprzed ośmiu lat.

Z danych wyraźnie wynika, iż większość uczniów to uczniowie techników, których liczba jednak z roku na rok spada, osiągając poziom 2000 osób w 2007 r. (w 2002 r. było to 3189 osób). Udział uczniów techników w sumie wszystkich uczniów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych również spada, w 2003 r. wynosił on 48%, natomiast w 2007 r. już tylko 35,2%. Duży odsetek stanowią również uczniowie liceów ogólnokształcących, średnio na poziomie 34,8%. Najwyższy udział osiągnęli oni w roku 2005 – 36,6%. W następnej kolejności znaleźli się uczniowie szkół zasadniczych zawodowych (wskaźnik struktury średnio na poziomie 10,3%), liceów profilowanych (wskaźnik struktury średnio wyniósł 6,2%), oraz policealnych i pomaturalnych (wskaźnik struktury średnio na poziomie blisko 6%). Najmniejszą liczbę stanowili uczniowie specjalnych szkół przysposabiających do pracy, średnio 0,57% wszystkich uczniów.

Wśród absolwentów również wyraźnie widać przewagę absolwentów techników, ale tylko do roku 2004 (wskaźnik struktury na poziomie 47%). Od roku 2004 przewagę stanowią absolwenci liceów ogólnokształcących, choć biorąc pod uwagę sytuację wśród uczniów, tendencja ta może się nie utrzymać. W 1999 r. sporą część wszystkich absolwentów stanowili absolwenci szkół zasadniczych zawodowych (wskaźnik struktury na poziomie 22,6%). Jednak w latach 2002 i 2003 widać wyraźny spadek liczby absolwentów tych szkół (wskaźnik struktury odpowiednio 16,9 i 19,5%), natomiast w roku 2004 można mówić o załamaniu, gdyż udział absolwentów szkół zasadniczych spadł do poziomu 2,3%. Liczba absolwentów szkół policealnych i pomaturalnych w badanych latach wahała się między 206 w 1999 r. a 103 w roku 2003, osiągając w 2007 r. poziom 161 osób, czyli 78% liczby sprzed ośmiu lat (udział w ogólnej liczbie absolwentów w 1999 r. wynosił 9,3%, a w 2007 roku 9,9%). Absolwenci liceów profilowanych pojawili się dopiero w 2005 r., a techników uzupełniających w roku 2007, osiągając udział na poziomie odpowiednio 9,8 i 1,9% w 2007 r. Najmniejszy udział stanowią absolwenci specjalnych szkół przysposabiających do pracy.

Szkoły ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne w powiecie skarżyskim zapewniają różnorodne kierunki kształcenia [Internet 1]. Mianowicie licea ogólnokształcące oferują m.in. klasy matematyczno-fizyczną, biologiczno-chemiczną, humanistyczną, turystyczną, lingwistyczną, ekonomiczną, informatyczną czy też sportową i sportowo-obronną. Kończąc technikum, można zostać technikiem ekonomistą, handlowcem, informatykiem czy też technikiem hotelarstwa. Poza tym technikiem mechanikiem (o różnych specjalizacjach), usług fryzjerskich, żywienia i gospodarstwa domowego, agrobiznesu, także technikiem logistykiem, geodetą, spedytorem, poligrafem czy też technikiem transportu kolejowego i technikiem elektroenergetykiem transportu szynowego. Dostępne są również zawody technika budownictwa, drogownictwa, architektury krajobrazu, urządzeń sanitarnych, ogrodnika i technika technologii drewna, poza tym technika ochrony środowiska i technika organizacji usług gastronomicznych. W ramach liceów profilowanych istnieją m.in. profil zarządzanie informacją czy socjalny. Technika uzupełniające oferują zawód technika dróg i mostów kolejowych, transportu kolejowego czy też technika technologii żywności i technika mechanika. Mnogość zawodów oferują zasadnicze szkoły zawodowe. Kończąc taką szkołę, można zostać mechanikiem (pojazdów samochodowych, maszyn i urządzeń drogowych), elektromechanikiem pojazdów samochodowych, blacharzem samochodowym, także kucharzem, piekarzem, cukiernikiem czy fryzjerem. Można uzyskać także zawód murarza, posadzkarza, cieśli, malarza/tapeciarza, hydraulika, monter sieci komunalnych, dekarza oraz stolarza i operatora obrabiarek skrawających. Poza tym można kształcić się w klasach wielozawodowych i uzyskać zawód m.in. lakiernika, ślusarza, sprzedawcy, kosmetyczki, złotnika – jubilera, kelnera, tapicera, krawca, a także zawód z grupy robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (według struktury klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego). Szkoły policealne z kolei kształcą w zawodzie technika poligrafa, technika transportu kolejowego, drogownictwa, technika dróg i mostów kolejowych oraz technika elektroenergetyka transportu szynowego. W szkołach tych można zdobyć również zawód technika BHP, prac biurowych, technika logistyka, mechanika, technika obsługi turystycznej i technika hotelarstwa, technika ochrony fizycznej (osób i mienia), technika usług fryzjerskich i kosmetycznych. Poza tym zawód technika elektronika, informatyka, technika administracji i archiwisty oraz technika ekonomisty i rachunkowości (księgowy), a także pielęgniarce, pracownika socjalnego, asystenta osoby niepełnosprawnej i opiekunki środowiskowej. Specjalne szkoły przysposabiające do pracy kształcą z kolei m.in. w zawodzie cukiernika, kucharza małej gastronomii, pracownika obsługi hotelowej czy też stolarza.

W celu zebrania opinii pracodawców na temat przygotowania zawodowego pracowników przeprowadzono badania ankietowe wśród pracodawców powiatu skarżyskiego. Zapytano ich o wiedzę, cechy, umiejętności i postawy pracowników, zarówno o ich wymagania w tym względzie wobec osób poszukujących u nich pracy, jak i o rzeczywistą wiedzę, cechy, umiejętności i postawy posiadane przez zatrudnione już u nich osoby.

W ramach pytań dotyczących wiedzy wyróżniono: teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej, wiedzę prawniczą, z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania, o prowadzeniu działalności gospodarczej, wiedzę praktyczną, techniczną, branżowe programy komputerowe, wiedzę o nowoczesnych materiałach, o nowych technologiach, także ogólną wiedzę z wielu dziedzin i relacji międzyludzkich. Przy każdym z punktów istniała możliwość uszczegółowienia, o jaką wiedzę chodzi, przez zadanie pytań dodatkowych, jak np.: „jakiej?“, „jakich?“, oraz podania rodzaju wiedzy niewyróżnionej w spisie przez zadanie pytania: „inne, jakie?”.

Wśród umiejętności i postaw niezbędnych w dzisiejszej rzeczywistości gospodarczej znalazły się: umiejętności innowacyjne, przedsiębiorcze, adaptacyjne, umiejętność bycia samodzielnym i samodzielnego uczenia się, także postawa otwartości na zmiany, świadomość konieczności uczenia się przez całe życie oraz gotowość do współpracy i pracy w zespole. Wyróżniono tu również elastyczność przestrzenną, zawodową i kwalifikacyjną (skłonność do zmiany miejsca zamieszkania, skłonność do zmiany zawodu i przekwalifikowania się) oraz umiejętność szybkiego podejmowania decyzji.

Z kolei wśród cech, umiejętności ocenianych przez pracodawców u osób poszukujących u nich pracy znalazły się: umiejętność dotarcia do ofert pracy, pisanie dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, obsługi komputera, negocjacji z pracodawcami, nawiązywania kontaktów, także doświadczenie i umiejętności zawodowe. Poza tym wyróżniono również: znajomość języków obcych, pewność siebie/wiarę we własne siły, wytrwałość w dążeniu do celu, kreatywność/pomysłowość, dobrą aparycję i kulturę osobistą.

Ankieta skierowana do 385 pracodawców, natomiast odpowiedzi uzyskano na poziomie średnio 20% na każde pytanie.

W wyniku przeprowadzonych badań okazało się, iż pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie na wiedzę praktyczną (75,3% odpowiedzi), także dotyczącą relacji międzyludzkich (68,6%) oraz teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej (52,9%).

W opinii pracodawców ich pracownicy w największym stopniu mają, co pokrywa się z ich oczekiwaniami, wiedzę praktyczną (73,9%), teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej (61,4%) i relacji międzyludzkich (58,8%). Przy czym pracownicy mają większe podstawy teoretyczne wiedzy zawodowej, niż tego oczekują pracodawcy (różnica na plus na poziomie 8,5%), natomiast mniejsze co do relacji międzyludzkich (różnica na minus na poziomie 10%).

W najmniejszym stopniu pracodawcy oczekują od swoich pracowników wiedzy prawniczej (83,7% odpowiedzi „nie jest potrzebna” lub „potrzebna w małym stopniu”), o prowadzeniu działalności gospodarczej oraz wiedzy z zakresu branżowych programów komputerowych.

Podobnie do oczekiwań pracodawców w najmniejszym stopniu pracownicy mają wiedzę prawniczą, ale również wiedzę o nowych technologiach, o nowoczes-

nych materiałach, a zaraz potem pracodawcy wymieniają wiedzę techniczną. Największy niedosyt pracodawcy wyrażają tutaj w stosunku do wiedzy o nowych technologiach (różnica między zapotrzebowaniem pracodawców a posiadaniem przez pracowników na poziomie 12,3%), następnie w stosunku do wiedzy technicznej (10,7%) oraz wiedzy o nowoczesnych materiałach (8%). Najtrudniej było ustosunkować się pracodawcom do ogólnej wiedzy z wielu dziedzin, i to jeżeli chodzi zarówno o wymagania dotyczące tej wiedzy wobec swoich pracowników, jak i ocenę jej posiadania przez nich, ponieważ w najwyższym stopniu udzielili tutaj odpowiedzi „trudno powiedzieć” (odpowiednio 9,8 i 18,6%).

Jeżeli chodzi o cechy, umiejętności pracowników, to okazało się, że pracodawcy poszukują osób przede wszystkim gotowych do współpracy i pracy w zespole (78,3%), samodzielnych (77,1%), a także potrafiących samodzielnie zdobywać wiedzę (70,0%) i otwartych na zmiany (68,8%). W opinii pracodawców zatrudnieni w firmach pracownicy w największym stopniu są samodzielni (74,3%) oraz gotowi do współpracy i pracy w zespole (71,6%), przy czym wyrażają to na nieco niższym poziomie, niż życzyliby sobie tego pracodawcy. Największy niedosyt odczuwają oni w przypadku postawy otwartości na zmiany, następnie umiejętności samodzielnego uczenia się, a najmniejszy w przypadku świadomości konieczności ciągłego uczenia się.

Pracodawcy w najmniejszym stopniu zainteresowani są u swoich pracowników przejawianiem elastyczności przestrzennej (80,2% odpowiedzi „nie jest potrzebna” lub „potrzebna w małym stopniu”), również zawodowej (75,6%) i kwalifikacyjnej (65,1%).

W opinii pracodawców również ich pracownicy w najmniejszym stopniu przejawiają skłonność do zmiany miejsca zamieszkania, do zmiany zawodu, umiejętności przedsiębiorcze i skłonność do przekwalifikowania się. Mimo tych opinii pracodawcom najtrudniej było ustosunkować się do posiadania przez ich pracowników elastyczności przestrzennej, zawodowej i kwalifikacyjnej (odpowiednio 17,8, 17,8 i 12,0% odpowiedzi „trudno powiedzieć”, w jakim stopniu pracownicy posiadają te cechy). Być może wynika to z faktu, iż nie mieli oni okazji zweryfikować posiadania tych cech u swoich pracowników, ponieważ zapotrzebowanie pracodawców na te cechy jest najmniejsze.

Pracodawcy natomiast przy ocenie cech, umiejętności osób poszukujących pracy w największym stopniu biorą pod uwagę kulturę osobistą (87,8%), umiejętność nawiązywania kontaktów (86,7%) oraz kreatywność, pomysłowość (85,5%). W nieco mniejszym, ale również dużym stopniu biorą oni pod uwagę pewność siebie, wiarę we własne siły i umiejętności zawodowe. W dalszej kolejności znalazły się dobra aparycja, wytrwałość w dążeniu do celu i doświadczenie zawodowe. W najmniejszym stopniu z kolei pracodawcy przy zatrudnianiu nowego pracownika patrzą na znajomość języków obcych (85,3% odpowiedzi „nie bierzemy pod uwagę” lub „bierzemy pod uwagę w małym stopniu”), umiejętność pisania dokumentów aplikacyjnych (68,5%) i umiejętność dotarcia do ofert pracy (65,8%).

3. Podsumowanie

Powiat skarżyski charakteryzuje się w miarę korzystną strukturą ludnościową przy jednoczesnej bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy (mierzonej stopą bezrobocia). Oferta edukacyjna szkół funkcjonujących na terenie powiatu jest zróżnicowana, zdominowana jednak przez potrzeby przedsiębiorstw przemysłowych, które w ostatnich latach znacznie ograniczyły swoją działalność.

Postulat silnego powiązania oferty edukacyjnej z potrzebami lokalnego rynku pracy jest jak najbardziej uzasadniony. Przy czym system edukacyjny pełni także funkcję kreowania podaży pracy pod kątem przyszłych potrzeb. Potrzeby te wynikać muszą wprost z wizji rozwoju powiatu i określenia jego funkcji gospodarczych. Powiat skarżyski ma znaczny potencjał turystyczny, który może być wykorzystany na potrzeby turystyki rodzinnej, także weekendowej, opierającej się na agroturystyce. Jednocześnie wymagałoby to znacznego poszerzenia bazy noclegowej, turystycznej, dzięki czemu istniałaby możliwość zagospodarowania istniejącego i przyszłego potencjału ludzkiego w tym obszarze. Podobnie Skarżysko pozostaje nadal niewykorzystanym potencjalnym węzłem logistycznym. Należy zauważyć, że w powiecie kształci się w tym zakresie, a zatem zasoby ludzkie występują, ale ich obecne wykorzystanie jest niewielkie. Występuje zatem konieczność zintensyfikowania działań i współpracy między władzami lokalnymi, systemem edukacji i pracodawcami w celu wypracowania przyszłościowej wizji rozwoju powiatu na podstawie występującego potencjału. Pracodawcy ze względu na specyfikę działalności gospodarczej przedstawiają konkretne wymagania wobec kandydatów do pracy, ale raczej z punktu widzenia aktualnych potrzeb. Zadaniem edukacji jest jednak szersze spojrzenie na karierę przyszłego absolwenta i kształtowanie umiejętności uniwersalnych. Swoisty konflikt interesów na linii pracodawca–edukacja jest możliwy do przezwyciężenia przy odpowiednim strategicznym podejściu do rynku pracy. Zadanie koordynowania działań, i jednocześnie funkcję strony odpowiedzialnej za kształtowanie wizji rozwoju i funkcji danej jednostki terytorialnej, wykonuje władza lokalna, na której spoczywa główna odpowiedzialność za kształtowanie oferty edukacyjnej oraz polityki rozwoju.

Literatura

Szydlik-Leszczyńska A., *System edukacji w powiecie skarżyskim*, [w:] *Funkcjonowanie lokalnego rynku pracy w powiecie skarżyskim. Wyniki z badań i analiz, raport z badań w ramach projektu „Mapa lokalnego rynku pracy” z poddziałania 6.1.2 PO KL*, Wyd. Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego, Kielce 2008.

Źródła internetowe

[1] www.skarzysko.powiat.pl.

[2] www.stat.gov.pl.

[3] www.szkolnictwo.pl.

EDUCATION AGAINST THE LOCAL LABOUR MARKET IN SKARZYSKO DISTRICT

Summary: The subject of this study is the presentation of chosen research results on the employment structure and work supply as well as the educational offer in the context of employees' needs, realized in the area of Skarzysko district together with conclusions. The general conclusion is the necessity of developing the co-operation mechanisms among employers, schools and local authorities. Creating educational offer should be a consequence of the vision of the district development and the economic policy run in this area.