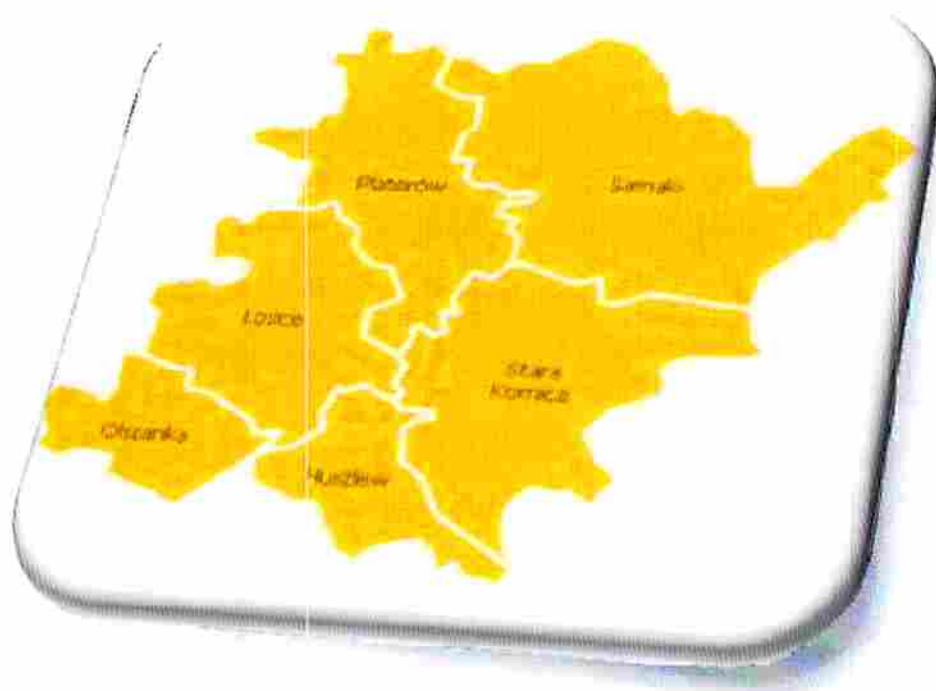


**LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI  
z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności,  
na które istnieje zapotrzebowanie  
na rynku pracy w powiecie łosickim  
w 2018 roku**



## Spis treści

WSTĘP .....	3
1. Analizy i prognozy rynku pracy .....	5
2. Strategia rozwoju województwa mazowieckiego .....	7
3. Analiza ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców .....	12
3.1. Wolne miejsca pracy według najczęściej zgłaszanych zawodów .....	13
4. Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie łosickim .....	15
4.1. Ranking zawodów deficytowych w powiecie łosickim w I półroczu 2017 r. ....	16
4.2. Ranking zawodów nadwyżkowych w powiecie łosickim w I półroczu 2017 r. ....	18
4.3. Barometr zawodów 2018 dla powiatu łosickiego i województwa mazowieckiego .....	20
5. Analiza efektywności i skuteczności szkoleń .....	24
5.1. Szkolenia .....	25
5.2. Wskaźnik skuteczności i efektywności szkoleń .....	26
5.3. Skierowani na szkolenia według płci .....	27
5.4. Skierowani na szkolenia według wieku .....	27
5.5. Skierowani na szkolenia według poziomu wykształcenia .....	28
5.6. Skierowani na szkolenia według miejsca zamieszkania .....	29
5.7. Skierowani na szkolenia według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy .....	30
5.8. Efektywność zatrudnieniowa .....	31
5.9. Koszty ponownego zatrudnienia osób które ukończyły szkolenia .....	32
6. Potrzeby szkoleniowe osób bezrobotnych .....	33
6.1. Badani według wieku .....	34
6.2. Badani według czasu pozostawania bez pracy .....	35
6.3. Czynniki decydujące o chęci uczestnictwa w szkoleniu grupowym .....	36
6.4. Zakresy szkoleń wybrane przez ankietowanych .....	38
6.5. Najpopularniejsze kierunki szkoleń wśród ankietowanych .....	39
6.6. Formy wsparcia, które mogą pomóc w znalezieniu zatrudnienia .....	40
7. Analiza wyników ankiety badającej potrzeby szkoleniowe wśród pracodawców .....	41
7.1. Umiejętności i uprawnienia jakich oczekują od przyszłych pracowników pracodawcy według obszarów .....	42

Wnioski .....	44
Spis tabel .....	49
Spis wykresów .....	50



## WSTĘP

Zmieniająca się gospodarka i potrzeby lokalnego rynku pracy generują konieczność ciągłej adaptacji rodzaju zawodów i specjalności do wymogów rynku pracy, sprawiają że niektóre z zawodów i specjalności są bardziej pożądane ze względu na duże zapotrzebowanie na nie w określonym czasie, podczas gdy inne w danej chwili nie cieszą się zainteresowaniem.

Postęp technologiczny firm i przedsiębiorstw dodatkowo wpływa na zapotrzebowanie na nowe zawody i specjalności lub modyfikację już istniejących pod kątem ich użyteczności. Dzięki stworzeniu listy zawodów i specjalności bezrobotni będą mieli możliwość kształtowania własnej ścieżki kariery zawodowej oraz dostosowanie się do stawianych wymogów lokalnego rynku pracy, które ułatwią znalezienie miejsca pracy. Istotne jest, by osoba bezrobotna chcąc podjąć pracę posiadała elastyczne kompetencje, była otwarta na nowe doświadczenia, rozwój zawodowy a ponadto mobilna, gdyż taka postawa zwiększa szansę na stałe zatrudnienie. Zmieniające się potrzeby rynku pracy powodują, iż pracodawcy poszukują najczęściej pracowników wykwalifikowanych, by mogli podjąć pracę bez konieczności przeszkolenia, a to oznacza, że osoby bezrobotne muszą stale podnosić kwalifikacje zawodowe bądź przebranżawiać się.

W obecnych czasach duże znaczenie odgrywa mobilność zawodowa i przestrzenna, a więc gotowość do zmiany lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych, korzystanie ze szkoleń i programów doskonalenia zawodowego oraz zmiany miejsca pobytu. Ważne jest również stałe monitorowanie dysproporcji między podażą, a popytem na pracę, w celu zwiększenia efektywności działań prowadzonych na rynku pracy przez instytucje zajmujące się aktywną polityką rynku pracy, w zakresie koordynowania i doskonalenia oraz kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Wiedza dotycząca zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na określone zawody i specjalności pozwala realnie ocenić swoje dotychczas zdobyte kwalifikacje, doświadczenie oraz dokonać zmian w życiu zawodowym, aby utrzymać pracę, znaleźć nową lub przygotować się na zmiany na rynku pracy.

Niniejsze opracowanie stanowi źródło wiedzy na temat zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy. Może być pomocne w opracowaniu



kierunków szkoleń, które ułatwią bezrobotnym przyuczenie do zawodu, podniesienie swoich kwalifikacji, a w razie potrzeby także przekwalifikowanie oraz w wyborze dalszego kierunku kształcenia.



## 1. Analizy i prognozy rynku pracy

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 i art. 9 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy opracowanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy. Lista zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na łosickim rynku pracy została sporządzona z wykorzystaniem:

- 1) strategii rozwoju województwa mazowieckiego;
- 2) wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych;
- 3) wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
- 4) analizy potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łosicach i pracodawców;
- 5) wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

Do sporządzenia listy zawodów i specjalności wykorzystywany jest Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Jest on procesem obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym. Ma on na celu określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo - kwalifikacyjnej na powiatowym rynku pracy. Pomaga w zapewnieniu spójności kierunków szkoleń z potrzebami rynku pracy. Usprawnia poradnictwo zawodowe poprzez wskazanie zawodów oraz kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony jest w oparciu o dane statystyczne o osobach zarejestrowanych oraz zgłaszanych ofertach pracy w 2017 roku.

Podstawowym źródłem informacji są dane zawarte w sprawozdaniu MRPiPS „Bezrobotni według rodzaju działalności, ostatniego miejsca pracy oraz ofert pracy” oraz „Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności”.

## 2. Strategia rozwoju województwa mazowieckiego

Bezrobocie jest jednym z kluczowych problemów, który ma znaczący wpływ na sytuację społeczną i gospodarczą kraju. Niezbędne jest zatem podejmowanie efektywnych działań w kierunku aktywizacji zawodowej oraz przeciwdziałania bezrobociu. Działania powinny uwzględniać problemy i specyfikę lokalnego rynku pracy oraz koncentrować się na najważniejszych obszarach.

Aby sprostać ww. wyzwaniom opracowana została „Strategia rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 r.” określająca wyzwania, którym musi sprostać województwo mazowieckie, aby podnieść jakość życia, ograniczyć wykluczenie społeczne i bezrobocie, realizować politykę spójności terytorialnej oraz politykę zrównoważonego rozwoju. W strategii wyodrębniono sześć obszarów tematycznych:

- 1) gospodarka, ze szczególnym uwzględnieniem przemysłu i produkcji,
- 2) przestrzeń i transport,
- 3) społeczeństwo,
- 4) środowisko i energetyka,
- 5) kultura i dziedzictwo,
- 6) rolnictwo i obszary wiejskie.

W obszarze "Społeczeństwo" celem rozwojowym jest poprawa jakości życia oraz wykorzystanie kapitału ludzkiego i społecznego do tworzenia nowoczesnej gospodarki.

Kierunki działań w ww. obszarze:

- 1) aktywizacja rezerw rynku pracy oraz działania na rzecz poprawy sytuacji demograficznej, w tym aktywizacja zawodowa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób wychowujących dzieci, niepełnosprawnych, oraz absolwentów i osób w wieku powyżej 50 roku życia;
- 2) wzrost wykorzystania zasobów ludzkich poprzez zwiększenie mobilności zawodowej i przestrzennej, w tym wspieranie postaw przedsiębiorczych oraz samo zatrudnienia;
- 3) przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, integracja społeczna, w tym przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie skutków bezrobocia;
- 4) podnoszenie standardów funkcjonowania infrastruktury społecznej oraz działania na rzecz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa publicznego.





Mając na uwadze Strategię rozwoju województwa mazowieckiego należałoby także wspomnieć o Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa mazowieckiego na rok 2017. Jest to roczny dokument planistyczny, określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia na regionalnym rynku pracy. Przedstawia on założenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie na dany rok budżetowy odnośnie sposobów realizacji zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy.

Działania i zadania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia:

1) Priorytet: Zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy.

a) Działanie: Aktywizacja osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo

Zadania:

- a)' wdrażanie projektów realizowanych w ramach EFS,
- b)' świadczenie poradnictwa zawodowego,
- c)' opracowywanie, gromadzenie, aktualizacja i upowszechnianie informacji zawodowej na terenie województwa.

b) Działanie: Koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy.

Zadania:

- a)' koordynowanie realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy,
- b)' realizacja działań sieci EURES - międzynarodowe pośrednictwo pracy,
- c)' koordynowanie poradnictwa zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa,
- d)' prowadzenie badań rynku pracy i edukacji.

c) Działanie: Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy.

Zadania:

- a)' zlecenie działań aktywizacyjnych,
- b)' obsługa Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- c)' realizacja programów regionalnych.

2) Priorytet: Zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy.

a) Działanie: Obsługa instytucji rynku pracy.

Zadania:

- a)' prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia,

- b)' prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych,
- c)' monitoring rynku pracy,
- d)' organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkiego urzędu pracy i powiatowych urzędów pracy.

b) Działanie: Ochrona roszczeń pracowników oraz świadczeń dla bezrobotnych.

Zadania:

- a)' wypłata świadczeń pracowniczych i windykacja należności,
- b)' koordynacja systemu zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń dla bezrobotnych.

Duże znaczenie w realizacji strategii rozwoju województwa mazowieckiego odgrywa rozwój poszczególnych powiatów i gmin, dlatego też stworzono „Strategię rozwiązywania problemów społecznych w powiecie łosickim na lata 2015-2020”. Określa ona działania prowadzone na terenie powiatu, podejmowane dla poprawy warunków zaspokojenia potrzeb przez wybrane kategorie osób i rodzin. Jest dokumentem, który odnosi się do zadań i możliwości realizacyjnych samorządu powiatowego, biorąc pod uwagę przesłanki wynikające z działań jednostek organizacyjnych pomocy społecznej szczebla gminnego. Sygnalizuje występujące w poszczególnych gminach problemy społeczne, wyznacza rozwiązania systemowe pozostające poza zasięgiem możliwości kompetencyjnych samorządu gminnego.

W strategii wyznaczono sześć obszarów rozwiązywania problemów społecznych w powiecie łosickim:

- 1) kryzys wartości i funkcji rodziny,
- 2) skutki długotrwałego bezrobocia,
- 3) marginalizacja grup społecznych,
- 4) narastające zjawisko uzależnień,
- 5) brak integracji działań na rzecz osób niepełnosprawnych,
- 6) brak spójnego działania sektora publicznego z organizacjami pozarządowymi.

Dla obszaru " Skutki długotrwałego bezrobocia" wyznaczony został cel strategiczny - ograniczenie skutków bezrobocia oraz cele operacyjne wraz z działaniami:

- 1) Przeciwdziałanie zjawisku dziedzicznego bezrobocia w rodzinach.

Działania:

- a) rozpoznanie środowisk zagrożonych dziedziczeniem bezrobocia,



- b) integracja podmiotów podejmujących działania na rzecz osób bezrobotnych,
  - c) kompleksowe wsparcie rodzin zagrożonych dziedziczeniem bezrobocia,
  - d) opracowanie i wdrażanie programów i działań.
- 2) Wysoka skuteczność programów aktywizujących.
- Działania:
- a) właściwa diagnoza potrzeb beneficjentów,
  - b) opracowanie i wdrożenie programów adresowanych do osób długotrwale bezrobotnych, młodzieży do 25 roku życia oraz bezrobotnych powyżej 50 roku życia.
- 3) Tworzenie systemu wsparcia dla osób bezrobotnych i członków ich rodzin.
- Działania:
- a) współdziałanie wszystkich podmiotów świadczących pomoc na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych,
  - b) towarzyszenie osobom bezrobotnym w wychodzeniu z systemu pomocy społecznej.
- 4) Zapobieganie degradacji społeczno-zawodowej.
- Działania:
- a) opracowanie i realizacja programów specjalnych na rzecz aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych,
  - b) rozwój infrastruktury na rzecz osób bezrobotnych zagrożonych degradacją społeczno-zawodową,
  - c) świadczenie zainteresowanym specjalistycznych usług,
  - d) promowanie zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych.

Ponadto w październiku 2016 r. został opracowany „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Łosickiego Rynku Pracy na lata 2016-2020. Program zawiera wykaz działań, jakie należy podjąć, aby sprostać aktualnym wyzwaniom rynku pracy, głównie w zakresie promocji zatrudnienia, zwiększenia równości szans, rozwoju przedsiębiorczości, poprawy zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw. Do zrealizowania określonych w Programie celów operacyjnych niezbędne jest działanie w partnerstwie głównie z samorządem powiatowym, samorządami gminnymi, instytucjami rynku pracy, ośrodkami pomocy społecznej, pracodawcami, szkołami oraz organizacjami pozarządowymi.

Tworząc Program uwzględnione zostały również założenia :

1. Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) 2014-2020 - program, którego głównym celem jest wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej oraz poprawa funkcjonowania administracji publicznej, służący realizacji Strategii "Europa 2020". Uwzględnia długofalowe wyzwania związane z globalizacją, rozwojem ekonomicznym, jakością polityk publicznych, zjawiskami demograficznymi oraz inwestycjami w kapitał ludzki. Interwencja podejmowana z poziomu krajowego koncentruje się głównie na rozwiązaniach systemowych, projektach pilotażowych oraz działaniach o zasięgu ogólnokrajowym. PO WER podejmuje interwencję w zakresie czterech głównych celów:
  - 1) wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników,
  - 2) wspierania włączenia społecznego i walki z ubóstwem,
  - 3) inwestowania w edukację, umiejętności i uczenia się przez całe życie,
  - 4) wzmacniania potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej.
2. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego (RPO WM) 2014-2020 - program, którego głównym celem jest inteligentny, zrównoważony rozwój zwiększający spójność społeczną i terytorialną przy wykorzystaniu potencjału mazowieckiego rynku pracy. Dokument uwzględnia cele tematyczne zdefiniowane przez Komisję Europejską oraz odpowiada na zidentyfikowane wyzwania regionu w zakresie stymulowania rozwoju społecznego i gospodarczego, w powiązaniu z celami określonymi przez Strategię "Europa 2020".



### 3. Analiza ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców

#### 3.1. Wolne miejsca pracy według najczęściej zgłaszanych zawodów

Analizując sytuację lokalnego rynku pracy należy uwzględnić analizę ofert pracy będących w dyspozycji Urzędu. W 2017 roku do Urzędu zgłoszono 1093 wolne miejsca pracy, z czego 549 to miejsca pracy subsydiowanej, które stanowiły – 50,22%. Dokonując analizy lokalnego rynku pracy na podstawie ofert pracy, wpływających do Urzędu na przestrzeni 2010 – 2017 roku, należy zauważyć, iż zapotrzebowanie na określone zawody nadal nie ulega większym zmianom. Pracodawcy, podobnie jak w ubiegłych latach, zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników w następujących zawodach: sprzedawca, magazynier, kucharz, kierowca samochodu ciężarowego/kierowca ciągnika siodłowego, mechanik samochodów ciężarowych, pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, tj. zbieracz pieczarek.

Najwięcej ofert pracy niesubsydiowanych zgłoszonych zostało w zawodach: pakowacz ręczny, sprzedawca, kierowca ciągnika siodłowego/samochodu ciężarowego, pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani. W ramach subsydiowanych ofert pracy zgłaszano najczęściej wolne miejsca pracy w zawodach takich jak: robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, kucharz, magazynier, mechanik samochodów osobowych (najczęściej były to oferty staży, pracy w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych oraz oferty zgłaszane w ramach doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy). Dane te świadczą o tym, że lokalni pracodawcy chętniej zatrudniają pracowników w przypadku gdy mogą skorzystać ze wsparcia jakie proponuje Urząd.

Najczęściej oferty pracy zgłaszane były w następujących zawodach i skierowane były do osób z wykształceniem:

- **wyższym**, w zawodach: księgowy/główny księgowy, asystent ds. księgowości, asystent nauczyciela w szkole, nauczyciel nauczania początkowego, inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, asystent nauczyciela przedszkola, farmaceuta, fizjoterapeuta, inżynier geodeta, laborant chemiczny, nauczyciel przedszkola, pracownik informacji

turystycznej, nauczyciel informatyki, nauczyciel języka obcego, nauczyciel matematyki, oligofrenopedagog, specjalista ds. rachunkowości, terapeuta zajęciowy, technik prac biurowych;

- **średnim**, w zawodach: fakturzystka, recepcjonista, asystent ds. księgowości, asystent nauczyciela przedszkola, barman, kucharz, magazynier, rejestratorka medyczna, sekretarka, sprzedawca, technik prac biurowych, doradca klienta, kelner, mechanik pojazdów samochodowych, przedstawiciel handlowy;
- **zasadniczym zawodowym**, w zawodach: elektryk, fryzjer, kucharz, magazynier, mechanik pojazdów samochodowych, mechanik samochodów ciężarowych, piekarz, robotnik gospodarczy, sprzedawca;
- **podstawowym**, w zawodach: brukarz, meliorant, murarz, pomocniczy robotnik drogowy, robotnik gospodarczy, sprzątaczką biurowa, tynkarz, pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani, zbieracze owoców, ziół i innych roślin.

**Tabela 1 Wolne miejsca pracy w powiecie łosickim w 2017 roku według najczęściej zgłaszanych zawodów**

Lp.	Nazwa zawodu	Miejsca pracy subsydiowane	Miejsca pracy niesubsydiowane
1.	Asystent ds. księgowości	10	2
2.	Asystent nauczyciela przedszkola	14	1
3.	Fryzjer	6	4
4.	Kierowca samochodu ciężarowego/ciągnika siodłowego	7	21
5.	Kucharz	24	7
6.	Magazynier	25	9
7.	Mechanik samochodów osobowych/pojazdów samochodowych	21	4
8.	Murarz	8	0
9.	Ogrodnik – uprawa grzybów jadalnych	8	2
10.	Pomocniczy robotnik budowlany	10	0
11.	Rejestratorka medyczna	6	0

12.	Robotnik gospodarczy	52	5
13.	Sprzedawca	73	22
14.	Technik prac biurowych	54	5
15.	Główny księgowy/księgowy	2	11
16.	Mechanik samochodów ciężarowych	6	10
17.	Pakowacz ręczny	0	21
18.	Robotnik gospodarczy pozostali pracownicy wykonujący prace proste	0	197
19.	Meliorant	16	0

Jak wynika z powyższej tabeli najczęściej zgłaszane do Urzędu wolne miejsca pracy subsydiowanej według zawodów to: sprzedawca, technik prac biurowych, robotnik gospodarczy, magazynier, kucharz. Natomiast niesubsydiowane to: pozostali pracownicy wykonujący prace proste, sprzedawca oraz kierowca samochodu ciężarowego/ciągnika siodłowego.

## 4. Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie łosickim

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych konstruowany jest dla elementarnych grup zawodów w oparciu o następujące dane:

- o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych i ofertach pracy (wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej) z systemu Syriusz,
- o liczbie ofert pracy w Internecie gromadzone przez WUP;
- o liczbie ofert pracy podmiotów publicznych (BIP) gromadzone przez WUP.

Identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych następuje poprzez nałożenie dodatkowych warunków na wcześniej wyliczone mierniki, co prezentuje tabela 2.

Tabela 2 Identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Zawody deficytowe	Wskaźnik dostępności oferty pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych
deficytowe	$B/O_i^k < 0,9$	$WDB_i^k \leq Me$ lub brak wartości	$WPB_i^k \geq 1$ lub brak wartości
zrównoważone	$0,9 \leq B/O_i^k \leq 1,1$	$WDB_i^k \leq Me$ lub brak wartości	$WPB_i^k \geq 1$ lub brak wartości
nadwyżkowe	$B/O_i^k > 1,1$ lub brak wartości	$WDB_i^k > Me$	$WPB_i^k < 1$

### 4.1. Ranking zawodów deficytowych w powiecie łosickim w I półroczu 2017 r.

Zawody deficytowe to takie, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.



Zawody maksymalnie deficytowe wyróżniają się brakiem bezrobotnych, tj. wskaźnik dostępności ofert pracy wynosi zero.

Do zawodów maksymalnie deficytowych zaliczono następujące grupy zawodów: Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani, Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości, Kierownicy do spraw finansowych, Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej, Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, Mechanicy precyzyjni. Natomiast do zawodów deficytowych zaliczono grupę zawodów: Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno - komunikacyjnych), Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków, Tynkarze i pokrewni.

W poniższej tabeli zaprezentowano listę zawodów deficytowych wraz ze wskaźnikiem dostępności ofert pracy ( $B/O_t^k$ ). Wartość wskaźnika mniejsza od 1 oznacza, że przeciętnie każdy bezrobotny z danej elementarnej grupy zawodów ma szansę znaleźć pracę, bowiem liczba dostępnych ofert pracy przewyższa liczbę bezrobotnych.

Tabela 3 Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w I półroczu 2017 roku

MAKSYMALNY DEFICYT*				
Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba dostępnych ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	3		0,00
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	16	93,75	87,50
1211	Kierownicy do spraw finansowych	1	0,00	0,00
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	1		0,00
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2	100,00	0,00
7311	Mechanicy precyzyjni	2	0,00	0,00

DEFICYT								
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno - komunikacyjnych)	0,33	1,17	0,29		2,00	0,00	0,00
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	3,33	3,83	0,87	50,00	1,00	9,09	9,09
7123	Tynkarze i pokrewni	1,33	1,50	0,89	0,00	1,00	88,89	66,67

\* W przypadku maksymalnego deficytu liczba bezrobotnych równa jest zero. W rezultacie wskaźnik dostępności ofert pracy równa się zero, a pozostałe mierniki nie osiągają wartości. Z tego względu zaleca się prezentację tej grupy według malejącej liczby dostępnych ofert pracy.

#### 4.1. Ranking zawodów nadwyżkowych w powiecie łosickim w I półroczu 2017 r.

**Zawody nadwyżkowe**, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

**Zawody maksymalnie nadwyżkowe** to takie, dla których nie ma żadnych ofert pracy tj. wskaźnik dostępności oferty pracy nie przyjmuje żadnych wartości (dzielenie przez zero).

Do zawodów maksymalnie nadwyżkowych, czyli takich, dla których nie zgłoszono żadnej oferty pracy w 2017 roku, zaliczono grupy zawodów: Kasjerzy i sprzedawcy biletów. Natomiast zawody nadwyżkowe w powiecie łosickim to: Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy, Sekretarki (ogólne), Kucharze, Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych, Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych, Lakiernicy, Spawacze i pokrewni.

W tabeli poniżej zaprezentowano listę zawodów nadwyżkowych wraz ze wskaźnikiem dostępności ofert pracy ( $B/O_t^k$ ). Im wyższa wartość wskaźnika, tym mniejsza szansa na znalezienie zatrudnienia w danej elementarnej grupie zawodów.

Tabela 4 Ranking elementarnych grup zawodów nadwyżkowych w I półroczu 2017 roku

MAKSYMALNA NADWYŻKA*								
Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba bezrobotnych						
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	3						
NADWYŻKA								
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	2,33	0,17	14,00	66,67	0,00	100,00	0,00
4120	Sekretarki	2,33	0,17	14,00	66,67	0,00	100,00	100,00
5120	Kucharze	15,33	2,00	7,66	77,78	0,71	75,00	66,67
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	2,50	0,33	7,50	100,00	0,50	0,00	0,00
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	1,00	0,17	6,00	100,00	0,00	0,00	0,00
7132	Lakiernicy	2,33	0,50	4,67	66,67	0,00	66,67	66,67
7212	Spawacze i pokrewni	4,50	1,33	3,38	80,00	0,00	0,00	0,00

\* W przypadku maksymalnej nadwyżki liczba ofert pracy równa jest zero. W rezultacie wskaźnik dostępności ofert pracy nie przyjmuje wartości. Z tego względu zaleca się prezentację tej grupy według malejącej przeciętnej miesięcznej liczby bezrobotnych.

Należy pamiętać, że na łosickim rynku pracy znajdują się również zawody wykazujące równowagę tzw. **zawody zrównoważone** to takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).

Do zawodów zrównoważonych zaliczono grupy zawodów: Ręczni pakowacze i znakowacze, Kierowcy samochodów ciężarowych, Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni.

Tabela 5 Ranking elementarnych grup zawodów zrównoważonych w I półroczu 2017 roku

RÓWNOWAGA						
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
9321	Ręczni pakowacze i znakowacze	2,33	2,50	0,93	0,00	0,00
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	6,83	7,00	0,97	41,67	0,00
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	0,17	0,17	1,00	0,00	0,00

#### 4.3 Barometr zawodów 2018 dla powiatu łosickiego i województwa mazowieckiego

Barometr zawodów to badanie jakościowe, w którym prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku. Jednoročna prognoza zapotrzebowania na zawody opiera się głównie na opinii ekspertów, w tym pracowników powiatowych urzędów pracy, m.in. doradców zawodowych, pośredników pracy, osób odpowiedzialnych za współpracę z przedsiębiorcami i za organizację szkoleń dla bezrobotnych. Dzięki temu możliwa jest wymiana doświadczenia i zdobytej wiedzy oraz uwzględnienie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców.

Najwięcej zawodów w Barometrze zawodów powiatu łosickiego na 2018 rok znalazło się w kategorii zawodów zrównoważonych. Z kolei wśród 19 zawodów deficytowych czyli takich, w których liczba ofert pracy będzie przewyższać liczbę poszukujących zatrudnienia, co spowoduje, że osoby szukające pracy nie powinny mieć trudności z jej znalezieniem, są:

agenci ubezpieczeniowi, diagności samochodowi, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, fryzjerzy, kamieniarze, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, mechanicy pojazdów samochodowych, monterzy instalacji budowlanych, ogrodnicy i sadownicy, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, psychologdy i psychoterapeuci, robotnicy budowlani, rolnicy i hodowcy, samodzielni księgowi, spawacze, spedytorzy i logistycy. Natomiast wśród 5 zawodów nadwyżkowych czyli takich, w których liczba poszukujących zatrudnienia przewyższa liczbę ofert pracy tj. takich, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów, znaleźli się: ekonomiści, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, pedagogdy, specjaliści administracji publicznej, specjaliści technologii żywności i żywienia. Poniższa tabela przedstawia wyniki prognozy zapotrzebowania na pracowników w 2018 r.

**Tabela 6 Barometr zawodów 2018 w powiecie łosickim**

DEFICYT	
agenci ubezpieczeniowi diagności samochodowi elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy fryzjerzy kamieniarze kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych krawcy i pracownicy produkcji odzieży mechanicy pojazdów samochodowych monterzy instalacji budowlanych ogrodnicy i sadownicy	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie psychologdy i psychoterapeuci robotnicy budowlani rolnicy i hodowcy samodzielni księgowi spawacze spedytorzy i logistycy
RÓWNOWAGA	
administratorzy stron internetowych analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych animatorzy kultury i organizatorzy imprez architekci i urbaniści architekci krajobrazu archiwiści i muzealnicy asystenci w edukacji betoniarze i zbrojarze bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy blacharze i lakiernicy samochodowi brukarze ceramicy przemysłowi cieśle i stolarze budowlani cukiernicy	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych operatorzy obrabiarek skrawających operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych opiekunki dziecięce opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej optycy i pracownicy wytwarzający protezy piekarze pielęgniarki i położne plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków pomoce kuchenne pomoce w gospodarstwie domowym pozostali specjaliści edukacji



dekarze i blacharze budowlani dentyści dziennikarze i redaktorzy farmaceuci filolodzy i tłumacze fizjoterapeuci i masażyści floryści fotografowie geodeci i kartografowie gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych graficy komputerowi inspektorzy nadzoru budowlanego instruktorzy nauki jazdy instruktorzy rekreacji i sportu inżynierowie budownictwa inżynierowie chemicy i chemicy inżynierowie elektrycy i energetycy inżynierowie inżynierii środowiska inżynierowie mechanicy kelnerzy i barmani kierowcy autobusów kierowcy samochodów osobowych kierownicy budowy kierownicy ds. logistyki kierownicy ds. produkcji kierownicy ds. usług kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu kierownicy sprzedaży kierownicy w instytucjach społecznych i kultury kosmetyczki kucharze lakiernicy lekarze listonosze i kurierzy logopedzi i audiofonolodzy magazynierzy masarze i przetwórcy ryb mechanicy maszyn i urządzeń monterzy elektronicy monterzy konstrukcji metalowych monterzy maszyn i urządzeń monterzy okien i szklarze murarze i tynkarze nauczyciele języków obcych i lektorzy nauczyciele nauczania początkowego nauczyciele praktycznej nauki zawodu nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nauczyciele przedmiotów zawodowych nauczyciele przedszkoli nauczyciele szkół specjalnych obuwnicy operatorzy aparatury medycznej operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru	pracownicy administracyjni i biurowi pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej pracownicy ds. budownictwa drogowego pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych pracownicy ds. jakości pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp pracownicy ds. techniki dentystycznej pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych pracownicy myjni, pralni i prasowni pracownicy obsługi ruchu szynowego pracownicy ochrony fizycznej pracownicy poczty pracownicy poligraficzni pracownicy przetwórstwa metali pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy służb mundurowych pracownicy socjalni pracownicy sprzedaży internetowej pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy pracownicy usług pogrzebowych pracownicy zajmujący się zwierzętami prawnicy projektanci i administratorzy baz danych, programiści przedstawiciele handlowi ratownicy medyczni recepjoniści i rejestratorzy robotnicy leśni robotnicy obróbki drewna i stolarze rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych sekretarki i asystenci socjologodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych specjaliści ds. finansowych specjaliści ds. organizacji produkcji specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży specjaliści ds. rynku nieruchomości specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki specjaliści rolnictwa i leśnictwa specjaliści telekomunikacji sprzątaczk i pokojowe sprzedawcy i kasjerzy szefowie kuchni ślusarze tapicerzy technicy budownictwa technicy informatycy technicy mechanicy weterynarze windykatorzy wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych zaopatrzeniowcy i dostawcy
<b>NADWYŻKA</b>	
ekonomiści	specjaliści administracji publicznej



filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy pedagodzy	specjaliści technologii żywności i żywienia
--	---

Po zebraniu informacji z 39 powiatów utworzony został Barometr zawodów dla Mazowsza na 2018 rok. Zestawienie powstało poprzez agregacje informacji z powiatów tak, aby oddawało sytuację w całym regionie. Analiza zapotrzebowania na zawody na bardziej ogólnym poziomie służyć ma przede wszystkim instytucjom regionalnym, odpowiedzialnym za kreowanie polityki rynku pracy, w tym Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Warszawie.

**Tabela 7 Barometr zawodów 2018 w województwie mazowieckim**

DEFICYT	
betoniarze i zbrojarze cieśle i stolarze budowlani elektrycy, elektromechanicy i elektrycy fryzjerzy kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych krawcy i pracownicy produkcji odzieży kucharze	mechanicy pojazdów samochodowych murarze i tynkarze piekarze pielęgniarki i położne spawacze ślusarze
RÓWNOWAGA	
administratorzy stron internetowych agenci ubezpieczeniowi akustycy i realizatorzy dźwięku analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych animatory kultury i organizatorzy imprez architekci i urbaniści architekci krajobrazu archiwiści i muzealnicy asystenci w edukacji bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy blacharze i lakiernicy samochodowi brukarze cukiernicy dekarze i blacharze budowlani dentyści diagności samochodowi dziennikarze i redaktorzy farmaceuci filolodzy i tłumacze filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy fizjoterapeuci i masażyści floryści fotografowie geodeci i kartografowie gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy graficy komputerowi inspektorzy nadzoru budowlanego instruktorzy nauki jazdy	operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych operatorzy maszyn włókienniczych operatorzy obrabiarek skrawających operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych opiekunki dziecięce opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej optycy i pracownicy wytwarzający protezy pedagodzy plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków pomoce kuchenne pomoce w gospodarstwie domowym pozostali specjaliści edukacji pracownicy administracyjni i biurowi pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej pracownicy ds. budownictwa drogowego pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych pracownicy ds. jakości pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy ds. techniki dentystycznej pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych pracownicy myjni, pralni i prasowni pracownicy obsługi ruchu szynowego pracownicy ochrony fizycznej pracownicy poczty pracownicy poligraficzni pracownicy przetwórstwa metali pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie pracownicy służb mundurowych

<p>instruktorzy rekreacji i sportu  inżynierowie budownictwa  inżynierowie chemicy i chemicy  inżynierowie elektrycy i energetycy  inżynierowie inżynierii środowiska  inżynierowie mechanicy  kamieniarze  kelnerzy i barmani  kierowcy autobusów  kierowcy samochodów osobowych  kierownicy budowy  kierownicy ds. logistyki  kierownicy ds. produkcji  kierownicy ds. usług  kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu  kierownicy sprzedaży  kierownicy w instytucjach społecznych i kultury  kosmetyczki  lakiernicy  lekarze  listonosze i kurierzy  logopedzi i audiofonolodzy  magazynierzy  masarze i przetwórcy ryb  mechanicy maszyn i urządzeń  monterzy elektronicznych  monterzy instalacji budowlanych  monterzy konstrukcji metalowych  monterzy maszyn i urządzeń  monterzy okien i szklarze  nauczyciele języków obcych i lektorzy  nauczyciele nauczania początkowego  nauczyciele praktycznej nauki zawodu  nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących  nauczyciele przedmiotów zawodowych  nauczyciele przedszkoli  nauczyciele szkół specjalnych  obuwnicy  ogrodnicy i sadownicy  operatorzy aparatury medycznej  operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych  operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru  operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych  operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych  operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych</p>	<p>pracownicy socjalni  pracownicy sprzedaży internetowej  pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,  ankieterzy, teleankieterzy  pracownicy usług pogrzebowych  pracownicy zajmujący się zwierzętami  prawnicy  projektanci i administratorzy baz danych, programiści  projektanci wzornictwa przemysłowego  przedstawiciele handlowi  psycholodzy i psychoterapeuci  ratownicy medyczni  repcjonści i rejestratorzy  robotnicy budowlani  robotnicy leśni  robotnicy obróbki drewna i stolarze  robotnicy obróbki skóry  rolnicy i hodowcy  rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych  samodzielni księgowi  sekretarki i asystenci  socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych  specjaliści administracji publicznej  specjaliści ds. finansowych  specjaliści ds. organizacji produkcji  specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży  specjaliści ds. rynku nieruchomości  specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji  specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki  specjaliści rolnictwa i leśnictwa  specjaliści technologii żywności i żywienia  specjaliści telekomunikacji  spedytorzy i logistycy  sprzątaczk i pokojowe  sprzedawcy i kasjerzy  szefowie kuchni  tapicerzy  technicy budownictwa  technicy informatycy  technicy mechanicy  weterynarze  windykatorzy  wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych  zaopatrzeniowcy i dostawcy</p>
<b>NADWYŻKA</b>	
ekonomiści	





## 5. Analiza efektywności i skuteczności szkoleń

Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach dysponuje szeregiem ustawowych form pomocy oferowanym osobom bezrobotnym. Jedną z takich form są szkolenia.

Urząd organizuje szkolenia grupowe, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy a także szkolenia indywidualne realizowane na wniosek osoby bezrobotnej po uzasadnieniu celowości tego szkolenia, w tym szkolenia realizowane w ramach bonu szkoleniowego. Celem organizowanych szkoleń jest podniesienie kwalifikacji zawodowych i umiejętności, zwiększających szanse na uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w szczególności w przypadku:

- braku kwalifikacji zawodowych;
- konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji;
- utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
- braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Udział w szkoleniach zwiększa także aktywność zawodową osób zarejestrowanych.

### 5.1. Szkolenia

Urząd w 2017 roku zrealizował 2 szkolenia grupowe - „Kierowca - operator wózków jezdniowych z wymianą butli gazowych” - w szkoleniach łącznie wzięło udział 19 osób bezrobotnych. Jedno szkolenie zorganizowano dla grupy 5 osób w ramach projektu pn. „Aktywizacja osób w wieku 30 lat i powyżej pozostających bez pracy w powiecie łosickim (II)”, realizowanego w ramach Osi priorytetowej VIII Rozwój rynku pracy, Działania 8.1 RPO WM 2014-2020 Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych przez PUP – projekty pozakonkursowe, natomiast drugie dla grupy 14 osób, w ramach projektu pn. „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie łosickim (II)”, realizowanego w ramach Osi priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy, Działania 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy, Poddziałania 1.1.1 Wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego.

W 2017 roku odbyły się również 4 szkolenia indywidualne: „Kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego kat. C, C1, C+E, C1+E” w którym uczestniczyły

2 osoby; „Kurs konstrukcji i szycia odzieży damskiej”; „Kurs ADR początkowy – szkolenie podstawowe w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych wszystkich klas” oraz 2 szkolenia dla 1 osoby w ramach bonu szkoleniowego: „Kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego kat. C,C1,C+E,C1+E” oraz „Prawo jazdy kat. C”.

**Tabela 8 Szkolenia indywidualne, grupowe, w ramach bonu szkoleniowego**

Lp.	Szkolenia indywidualne	Liczba osób uczestniczących w szkoleniu
1.	Kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego kat. C,C1,C+E,C1+E	2
2.	Kurs konstrukcji i szycia odzieży damskiej	1
3.	Kurs ADR początkowy – szkolenie podstawowe w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych wszystkich klas	1

Lp.	Szkolenia indywidualne realizowane w ramach bonu szkoleniowego	Liczba osób uczestniczących w szkoleniu
1.	Kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego kat. C, C1, C+E, C1+E	1
2.	Prawo jazdy kat. C	1

L.p	Szkolenie grupowe	Liczba osób uczestniczących w szkoleniu
1.	Kierowca – operator wózków jezdniowych z wymianą butli gazowych (RPO)	5
2.	Kierowca – operator wózków jezdniowych z wymianą butli gazowych (POWER)	14

W 2017 roku Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach na szkolenia indywidualne, szkolenia realizowane w ramach bonu szkoleniowego i szkolenia grupowe skierował łącznie **24 osoby** (jedna osoba brała udział w dwóch szkoleniach w ramach bonu szkoleniowego). Z tej grupy 3 osoby podjęły pracę w trakcie szkolenia. Z pozostałych osób 17 zakończyło szkolenia z wynikiem pozytywnym.

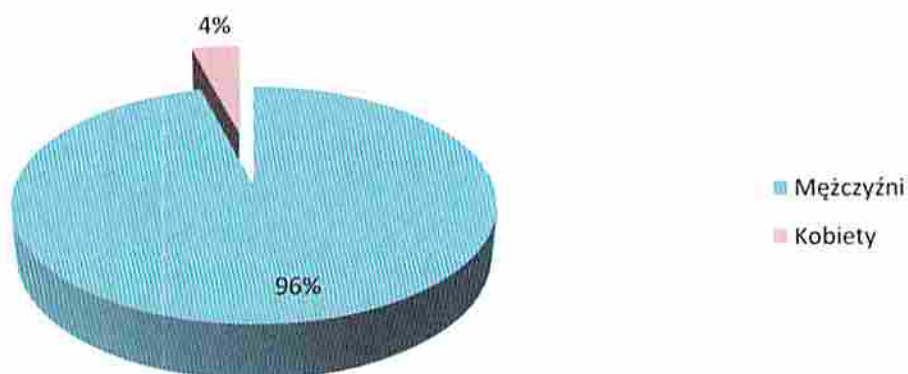
## 5.2. Wskaźnik skuteczności i efektywności szkoleń

Efektywność szkoleń (stosunek liczby osób, które po zakończeniu lub w trakcie szkolenia podjęły zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą do liczby osób, które z wynikiem pozytywnym zakończyły szkolenie) realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach w 2017 roku osiągnęła 71% (w porównaniu z rokiem ubiegłym wzrosła ona o 21%). Wysoką efektywnością charakteryzują się przede wszystkim szkolenia indywidualne (efektywność na poziomie 80 %) w przypadku, których osoby składające wnioski na szkolenie lub boni szkoleniowy posiadały od pracodawców deklaracje zatrudnienia po zdobyciu wskazanych uprawnień i kwalifikacji.

## 5.3. Skierowani na szkolenia według płci

Spośród wszystkich 24 osób bezrobotnych rozpoczynające szkolenie – 96% stanowili mężczyźni, tj. 23 osoby, natomiast kobiety stanowiły 4% ,tj. 1 osoba.

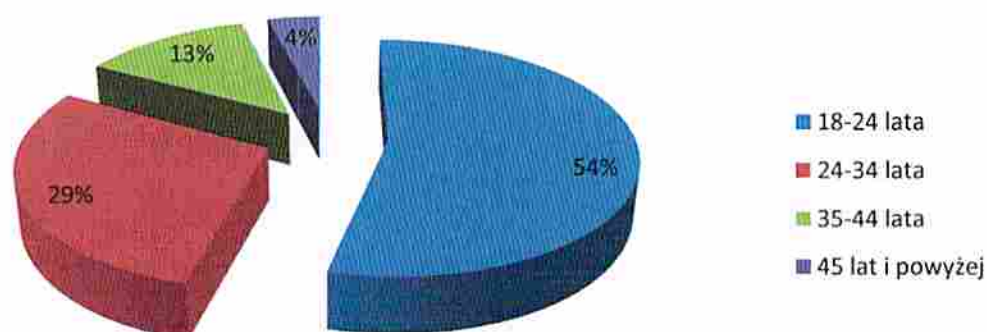
Wykres 1: Struktura osób uczestniczących w szkoleniu według płci



Dominacja mężczyzn była związana ze specyfiką zorganizowanych szkoleń grupowych oraz szkoleń indywidualnych.

## 5.4. Skierowani na szkolenia według wieku

Wykres 2: Struktura osób, uczestniczących w szkoleniu według wieku

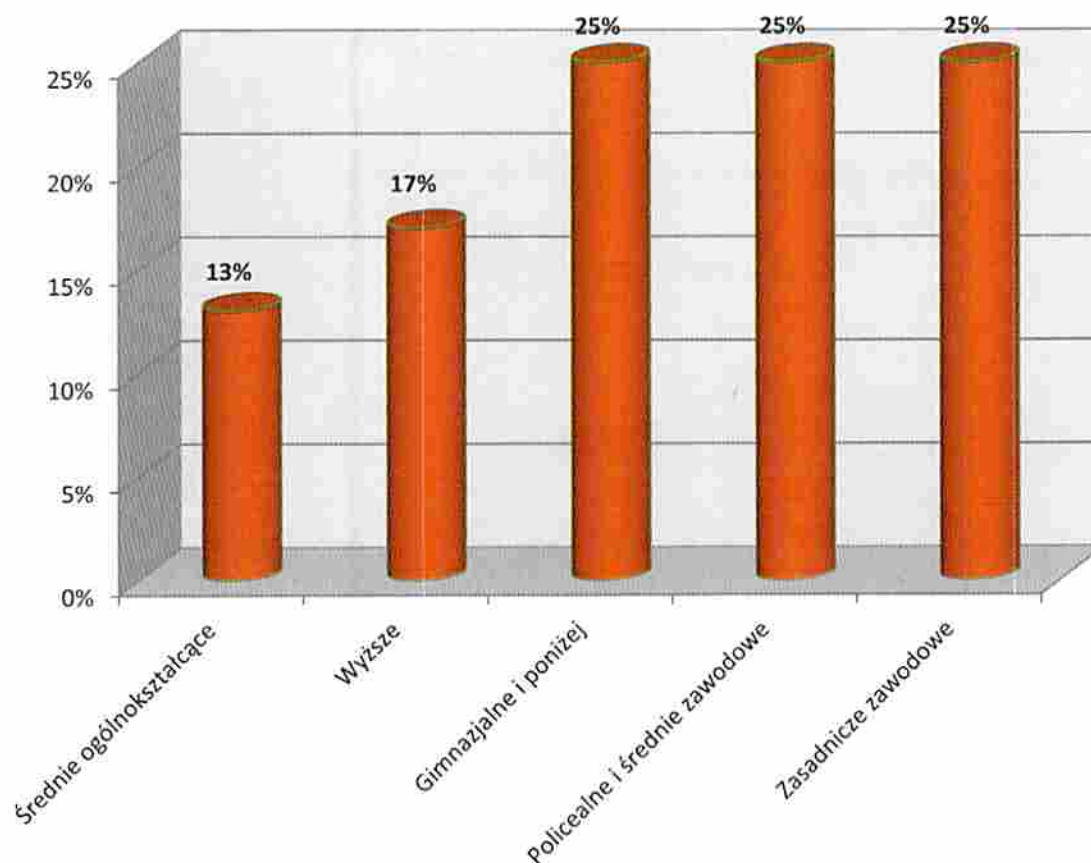


Poddając analizie strukturę wieku uczestników szkoleń można zauważyć, iż najliczniejszą grupę liczącą 13 osób, 54% ogółu wszystkich uczestników szkoleń stanowiły osoby od 18 do 24 roku życia. Najmniej było uczestników w wieku 45 lat lub powyżej - 1 osoba, tj. 4%.

Dane te pokazują, że głównie osoby młode widzą potrzebę podnoszenia i uzupełniania swoich kwalifikacji i chętnie korzystają ze szkoleń, są to osoby które rozpoczynają swoją karierę zawodową.

## 5.5. Skierowani na szkolenia według poziomu wykształcenia

Wykres 3: Struktura osób uczestniczących w szkoleniu według poziomu wykształcenia



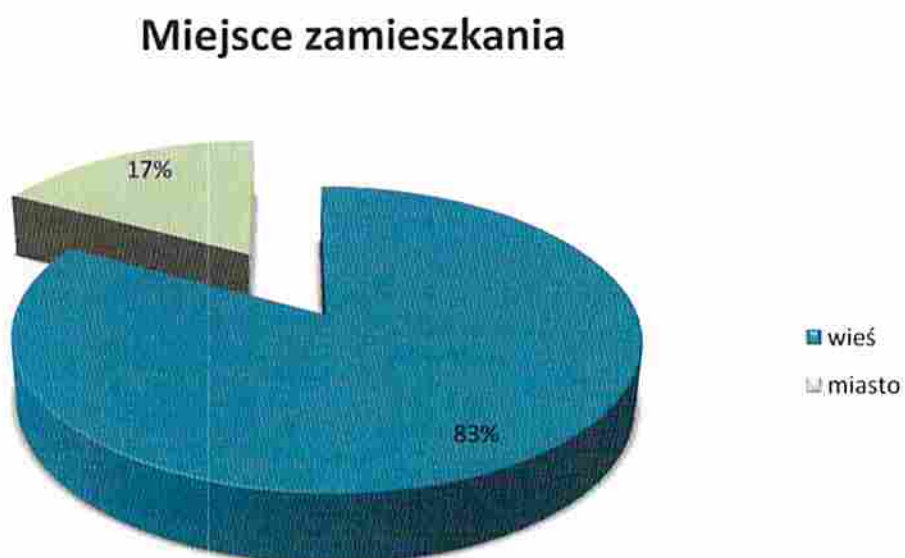
Najbardziej liczną grupę biorących udział w szkoleniu przeszkolonych osób – 25% tj. 6 osób stanowili uczestnicy z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, taka sama liczba osób posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i poniżej. Najmniejszą grupę osób bezrobotnych, która wzięła udział w szkoleniu, stanowiły osoby posiadające wykształcenie wyższe i średnie ogólnokształcące.

Porównując z rokiem ubiegłym osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w dalszym ciągu wykazują małe zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach.

## 5.6. Skierowani na szkolenia według miejsca zamieszkania

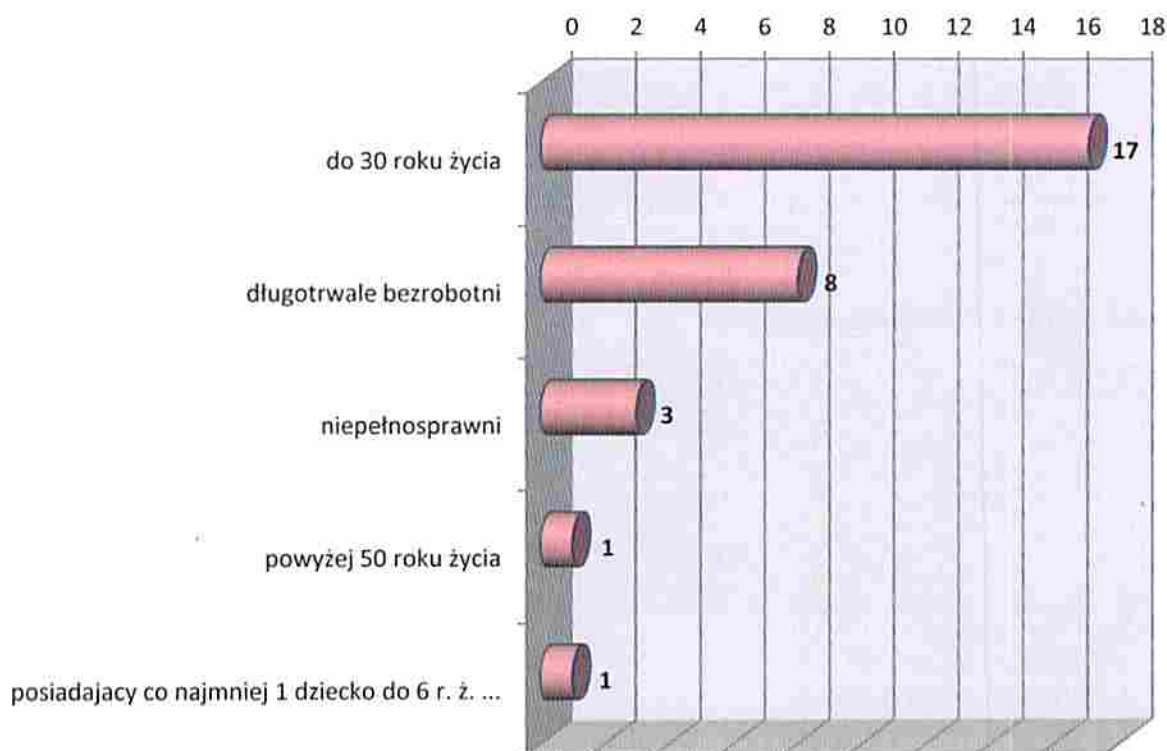
Biorąc pod uwagę zróżnicowanie uczestników szkoleń pod kątem ich miejsca zamieszkania należy zauważyć, iż dużo większą grupę stanowili mieszkańcy wsi - grupa ta liczyła 20 osób i stanowiła 83% szkolonych osób. Niewątpliwie wpływ na zaistniałą sytuację ma to, że w skład powiatu wchodzi tylko jedno miasto – Łosice.

Wykres 4: Skierowani na szkolenia według miejsca zamieszkania



## 5.7. Skierowani na szkolenia według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Wykres 5: Liczba osób uczestniczących w szkoleniu według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Spośród wszystkich 24 osób rozpoczynających szkolenie większa część - 75%, tj. 18 osób znajdowało się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli należało do jednej lub więcej niż jednej kategorii osób przedstawionej na powyższym wykresie. Najbardziej liczną grupę osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły osoby do 30 roku życia - 17 osób, osoby długotrwale bezrobotne - 8 osób i osoby bezrobotne z orzeczeniem o niepełnosprawności - 3 osoby. Natomiast najmniej było osób powyżej 50 roku życia - 1 osoba oraz 1 osoba posiadająca co najmniej 1 dziecko do 6 roku życia.

## 5.8. Efektywność zatrudnieniowa

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej organizacji szkoleń zgodnie z § 84 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. 2014, poz 667.), analizowany jest poprzez uwzględnienie liczby i odsetka osób zatrudnionych w trakcie szkolenia lub w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.

Z grupy 24 osób, które zostały skierowane na szkolenia w 2017 r. 12 osób podjęło zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub własną działalność gospodarczą w trakcie szkolenia lub w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.

Tabela 9 Efektywność zatrudnieniowa

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia	Procentowy udział osób, które podjęły zatrudnienie w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia
1.	Kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego kat. C, C1, C+E, C1+E	3	2	67%
2.	Kurs konstrukcji i szycia odzieży damskiej	1	1	100%
3.	Prawo jazdy kat. C	1*	0	0%
4.	Kurs ADR początkowy – szkolenie podstawowe w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych wszystkich klas	1	1	100%
5.	Kierowca – operator wózków jezdniowych z wymianą butli gazowych	12	8	67%
<b>Ogółem</b>		<b>17*</b>	<b>12</b>	<b>71%</b>

\*jedna osoba uczestniczyła w dwóch szkoleniach w ramach bonu szkoleniowego, które ukończyła z wynikiem pozytywnym. W ogólnej liczbie osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym została wykazana jeden raz.



## 5.9. Koszty ponownego zatrudnienia osób które ukończyły szkolenia

Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jest jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.

Tabela 10 Koszty szkoleń organizowanych dla bezrobotnych w 2017 r.

<b>SZKOLENIA INDYWIDUALNE REALIZOWANE W 2017 ROKU FINANSOWANE Z FUNDUSZU PRACY</b>	
Instytucje szkoleniowe	5 500,00
Stypendia szkoleniowe	5 437,22
Bon szkoleniowy	4 200,00
<b>SZKOLENIA INDYWIDUALNE REALIZOWANE W 2017 ROKU FINANSOWANE ze wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 1.1.1 PO WER 2014-2020</b>	
Instytucje szkoleniowe	12 300,00
Stypendia szkoleniowe	8 758,61
Koszty dojazdu na szkolenia	871,80
<b>SZKOLENIA GRUPOWE REALIZOWANE W 2017 ROKU FINANSOWANE ze wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Osi priorytetowej VIII RPO WM 2014-2020</b>	
Instytucje szkoleniowe	3 848,00
Stypendia szkoleniowe	2 561,03
Koszty dojazdu na szkolenia	404,80
<b>SUMA</b>	<b>43 881,46</b>

W 2017 roku łączny koszt szkoleń finansowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach wyniósł **43 881,46 zł**. Szkolenia łącznie rozpoczęły 24 osoby.

Przeciętny koszt szkolenia jednej osoby wyniósł 1 828,39 zł

Z grupy 17 osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym, w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń zatrudnienie uzyskało 9 osób bezrobotnych.

Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych wyniósł 4875,71 zł

W 2017 roku koszt wszystkich organizowanych szkoleń wyniósł **43 881,46 zł** natomiast suma godzin tych szkoleń wyniosła **689**.

Przeciętny koszt osobogodziny w 2017 roku wyniósł 63,69 zł.

## 6. Potrzeby szkoleniowe osób bezrobotnych

Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach chcąc poznać potrzeby szkoleniowe osób bezrobotnych co roku przeprowadza badanie ankietowe zapraszając osoby uprawnione do udziału w szkoleniach do wypełnienia ankiety badającej potrzeby szkoleniowe osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łosicach. Ankieta była dostępna zarówno u doradców klienta jak i na stronie internetowej Urzędu. Ankieta badająca potrzeby szkoleniowe składała się z 6 pytań charakteryzujących ankietowanych, czyli płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, okres pozostawania w rejestrze PUP, zawód. Pozostałe pytania w kwestionariuszu zostały pogrupowane w obszary tematyczne:

- ✓ powód zainteresowania szkoleniami grupowymi;
- ✓ wybór kierunków szkoleń/ kursów;
- ✓ powód utrudniający znalezienie pracy.

Badanie miało na celu dostarczenie informacji pozwalających na przygotowanie wykazu potrzeb szkoleniowych na kolejny rok kalendarzowy i wykorzystanie tych informacji przy sporządzaniu planu szkoleń z uwzględnieniem środków finansowych. Cenną informacją jaką można było uzyskać w wyniku analizy ankiet było poznanie, jakim innym zakresem tematycznym szkoleń zainteresowani są respondenci. Wypełnienie ankiety nie było obowiązkowe, a respondenci mogli wskazać więcej niż jedno szkolenie, w którym chcieliby uczestniczyć.

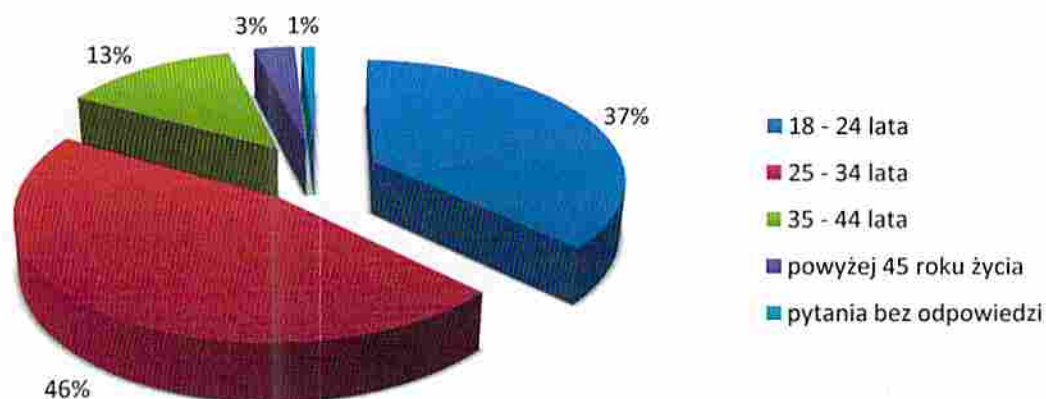
W badaniu potrzeb szkoleniowych w okresie od 22.11.2017 r. do 15.12.2017r. wzięło udział 68 osób bezrobotnych, co stanowiło 7% ogółu bezrobotnych według stanu na koniec grudnia 2017 r.



## 6.1. Badani według wieku

Dokonując badania uwzględniono strukturę wiekową badanej grupy co przedstawia poniższy wykres.

Wykres 6: Badani według wieku

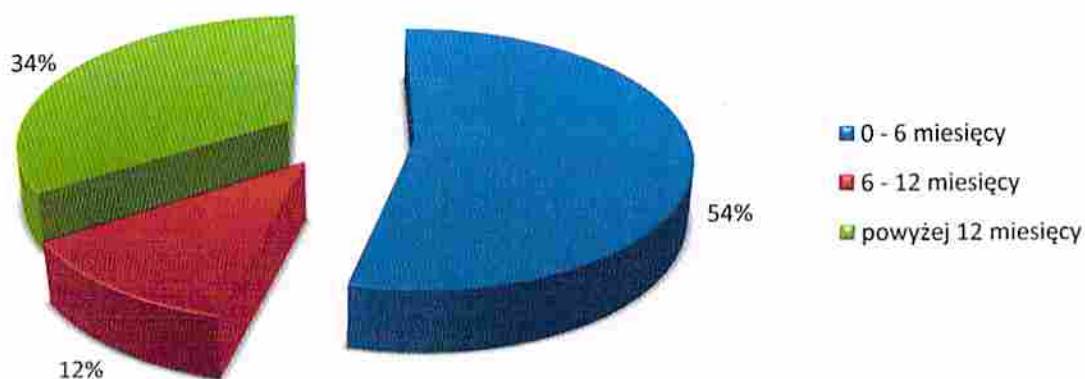


Analizując strukturę wiekową badanej grupy zainteresowanej szkoleniami, możemy zauważyć, że najliczniej reprezentowana była grupa wiekowa 25-34 lata, (stanowiła ona 46% ogółu badanych) oraz grupa osób w wieku 18-24 lata (37% badanych). 13% stanowiły osoby w wieku 35-44 lat, a osoby powyżej 45 roku życia stanowiły 3% ogółu badanych. Powyższy wykres pokazuje, że osoby młode chętniej decydują się na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykazują większą gotowość do zmian.

## 6.2. Badani według czasu pozostawania bez pracy

Dokonując badania uwzględniono również czas pozostawania bez pracy badanej grupy co przedstawia poniższy wykres.

Wykres 7: Badani według czasu pozostawania bez pracy



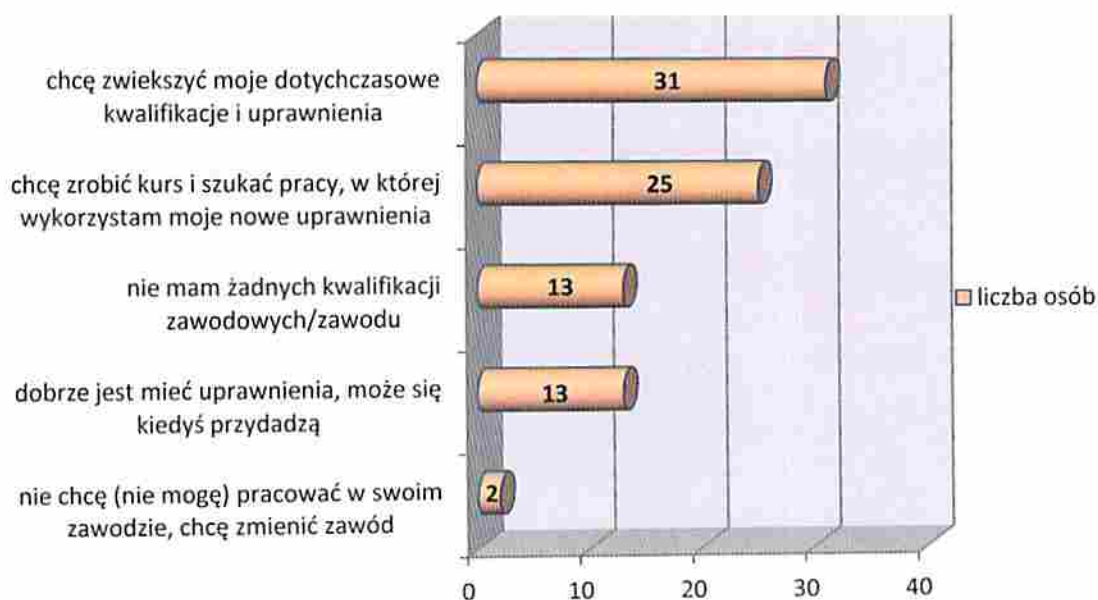
Jak wynika z wykresu największe zainteresowanie szkoleniami wykazują osoby, które najkrócej przebywają w ewidencji osób bezrobotnych – do 6 miesięcy i stanowią one 54% ogółu badanych. Również duże zainteresowanie szkoleniami wykazują osoby zarejestrowane w Urzędzie powyżej 12 miesięcy, stanowią one 34% ogółu badanych. Najmniejsze zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji wykazują osoby pozostające bez pracy w okresie od 6 - 12 miesięcy – 12% ogółu badanych.

### 6.3. Czynniki decydujące o chęci uczestnictwa w szkoleniu grupowym

Na pytanie dotyczące tego, czy osoba zainteresowana jest uczestnictwem w szkoleniach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach zdecydowana większość, bo aż 87 % procent osób badanych odpowiedziało „tak”.

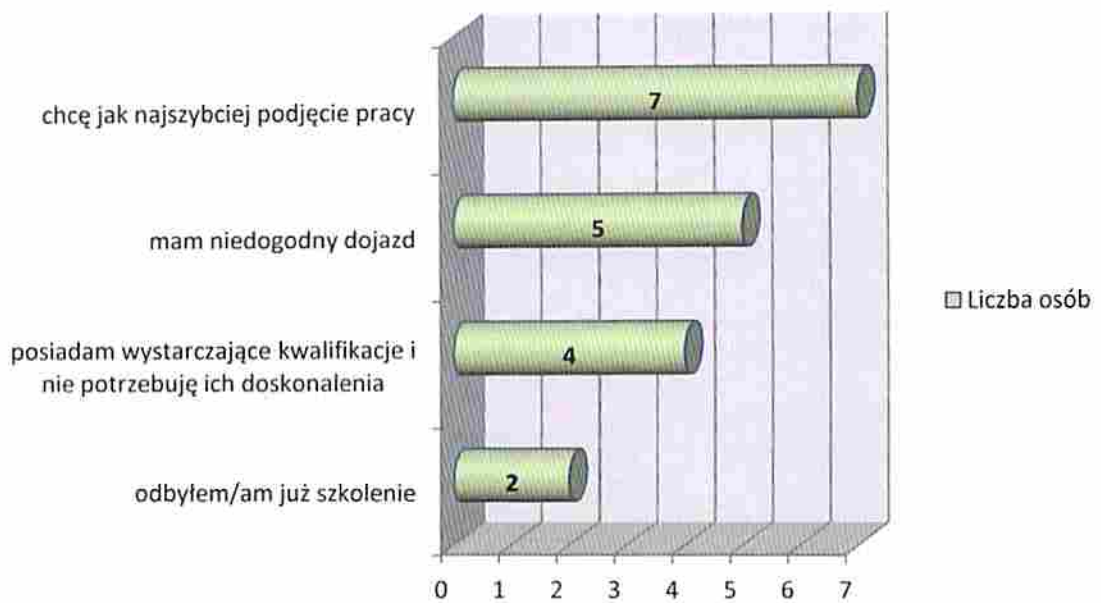
Najczęstszym powodem, dla którego osoby wyrażały gotowość uczestnictwa w szkoleniu była chęć podniesienia swoich dotychczasowych kwalifikacji i uprawnień. Najmniej osób wskazało, że nie chce lub nie może pracować w swoim zawodzie - były to 2 osoby. Liczbę osób wybierającą poszczególne odpowiedzi przedstawia Wykres nr 8. Niektóre osoby badane wskazywały więcej niż jeden czynnik decydujący o chęci uczestnictwa w szkoleniu.

Wykres 8: Czynniki decydujące o chęci uczestnictwa w szkoleniu grupowym



### Wykres 9: Czynniki decydujące o braku chęci uczestnictwa w szkoleniu grupowym

Osoby, które w ankiecie nie wyraziły chęci uczestnictwa w szkoleniach grupowych (13 osób) jako przyczyny swojej decyzji podawały chęć jak najszybszego podjęcia pracy (7 osób), brak dogodnego dojazdu (5 osób), posiadanie wystarczających kwalifikacji (4 osoby) oraz fakt wcześniejszego odbycia szkolenia (2 osoby).

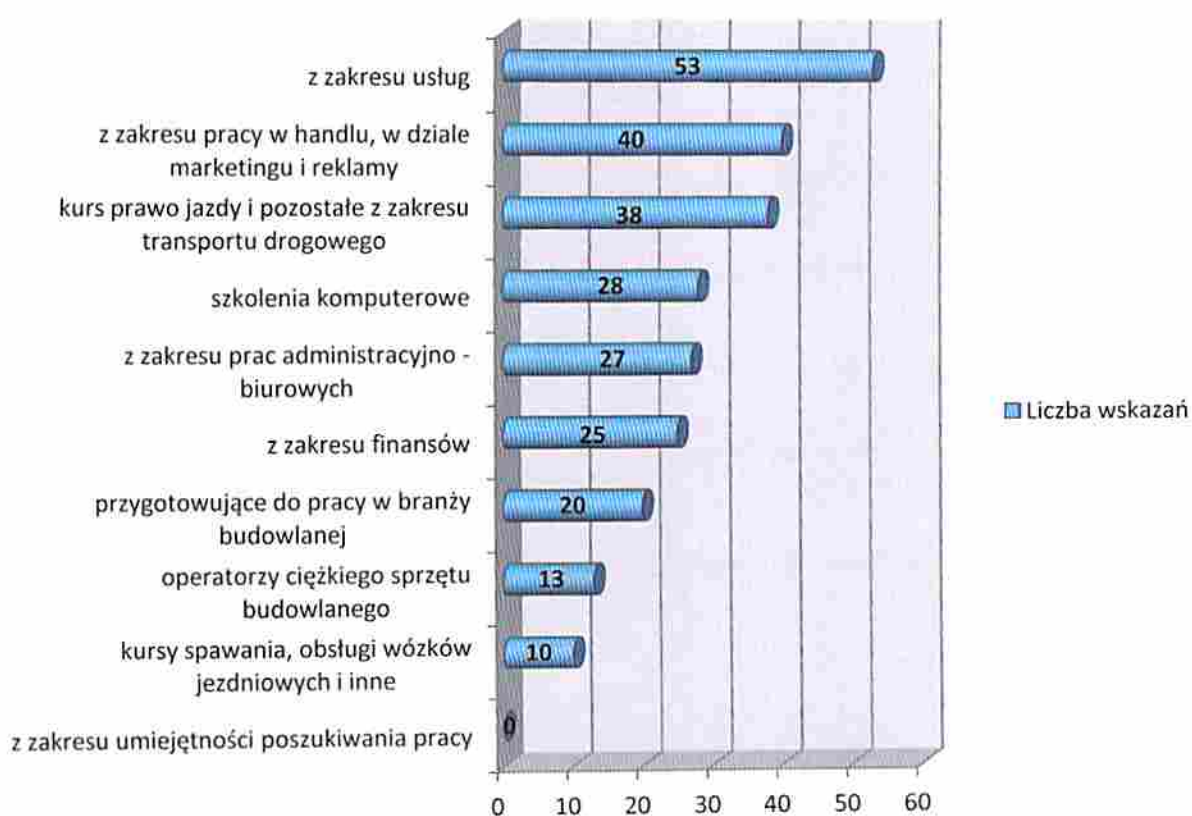


## 6.4. Zakresy szkoleń wybrane przez ankietowanych

Badania diagnozujące potrzeby szkoleniowe określają przede wszystkim zainteresowanie szkoleniami według obszarów i konkretnych kierunków szkoleń.

Poniższy Wykres nr 9 przedstawia dane jakimi szkoleniami zainteresowane są osoby bezrobotne.

Wykres 9: Zakresy szkoleń

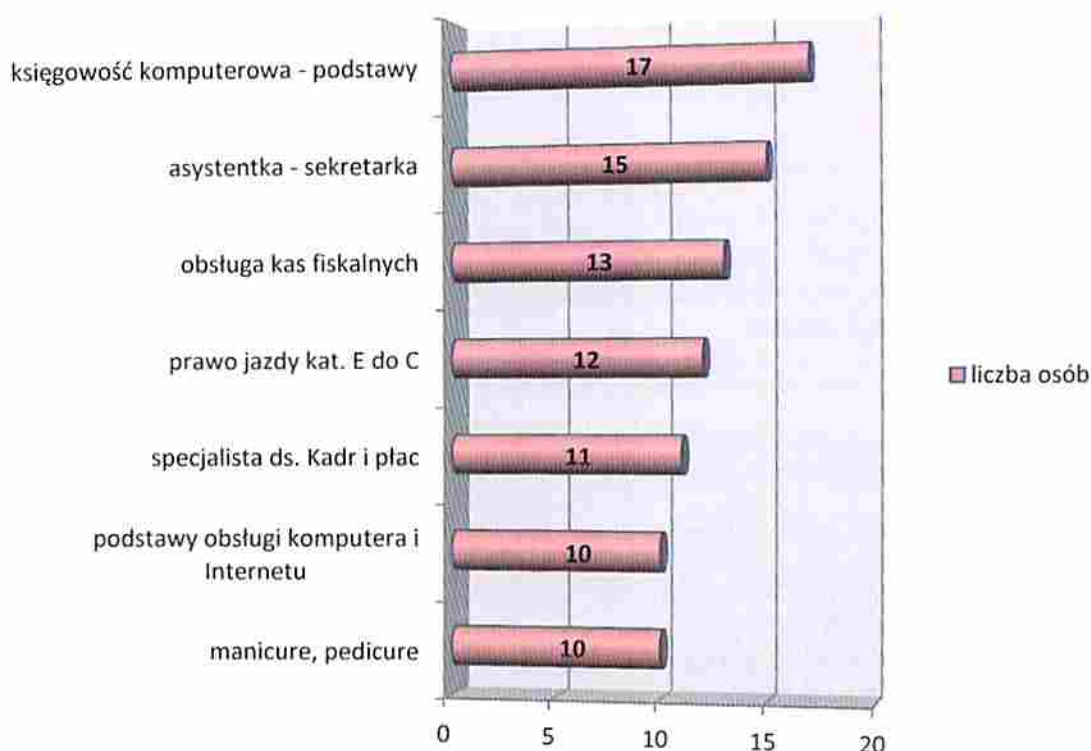


Jak wynika z powyższych danych, osoby bezrobotne wykazują największe zainteresowanie szkoleniami z zakresu usług, oraz pracy w handlu, w dziale marketingu i reklamy, kursów prawa jazdy. Najmniejsze zaś jest zainteresowanie szkoleniem z zakresu umiejętności poszukiwania pracy.

## 6.5. Najpopularniejsze kierunki szkoleń wśród ankietowanych

Wśród szkoleń proponowanych w poszczególnych obszarach znalazły się kierunki cieszące się wyjątkową popularnością osób ankietowanych. Najpopularniejsze kierunki szkoleń, które wskazało co najmniej 10 osób ankietowanych prezentuje Wykres nr 10.

Wykres 10: Najpopularniejsze kierunki szkoleń wśród osób ankietowanych



Powyższy wykres pokazuje, iż największym zainteresowaniem wśród ankietowanych cieszyły się szkolenia: księgowość komputerowa – podstawy, asystentka – sekretarka, obsługa kas fiskalnych.

## 6.6. Formy wsparcia, które mogą pomóc w znalezieniu zatrudnienia

Badania przeprowadzone wśród osób bezrobotnych pokazują również jakie formy wsparcia według badanych mogą pomóc w znalezieniu zatrudnienia. Najczęściej wymienianą formą wsparcia są bezpłatne szkolenia, ukończenie których umożliwia zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Na powyższą formę wsparcia wskazało

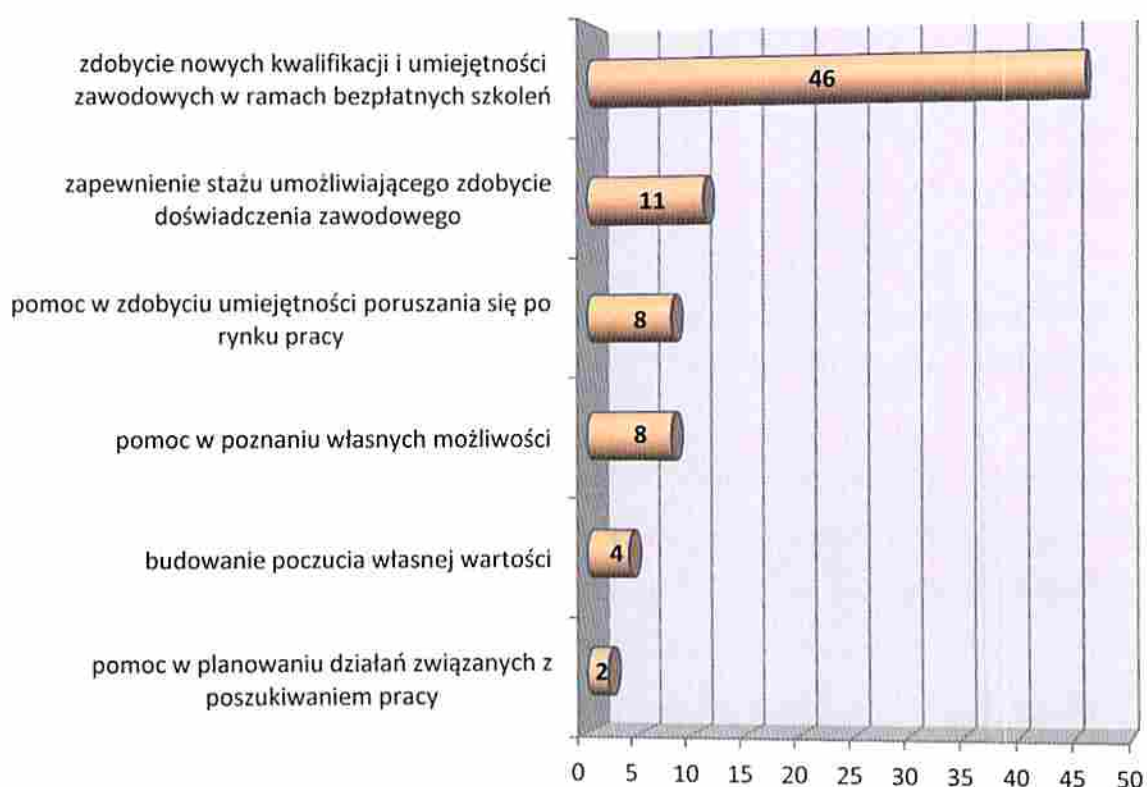




46 osób ankietowanych. Inną formą wsparcia, która może pomóc w znalezieniu pracy według 11 osób ankietowanych są staże umożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego, zaś 9% osób uważa, że pomoc w zdobyciu umiejętności poruszania się po rynku pracy.

Liczbę osób wybierającą poszczególne formy wsparcia przedstawia Wykres nr 11.

**Wykres 11: Formy wsparcia, które mogą pomóc w znalezieniu zatrudnienia**



Z powyższych danych wynika, że na 63 osoby które złożyły ankiety, aż 46 osób (czyli 73%) wskazało, że dzięki uczestnictwu w szkoleniach zdobędą nowe umiejętności i kwalifikacje, umożliwiające im uzyskanie zatrudnienia.

## **7. Analiza wyników ankiety badającej potrzeby szkoleniowe wśród pracodawców**

Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach zaprosił pracodawców z terenu powiatu łosickiego do współpracy w zakresie sporządzenia potrzeb szkoleniowych.

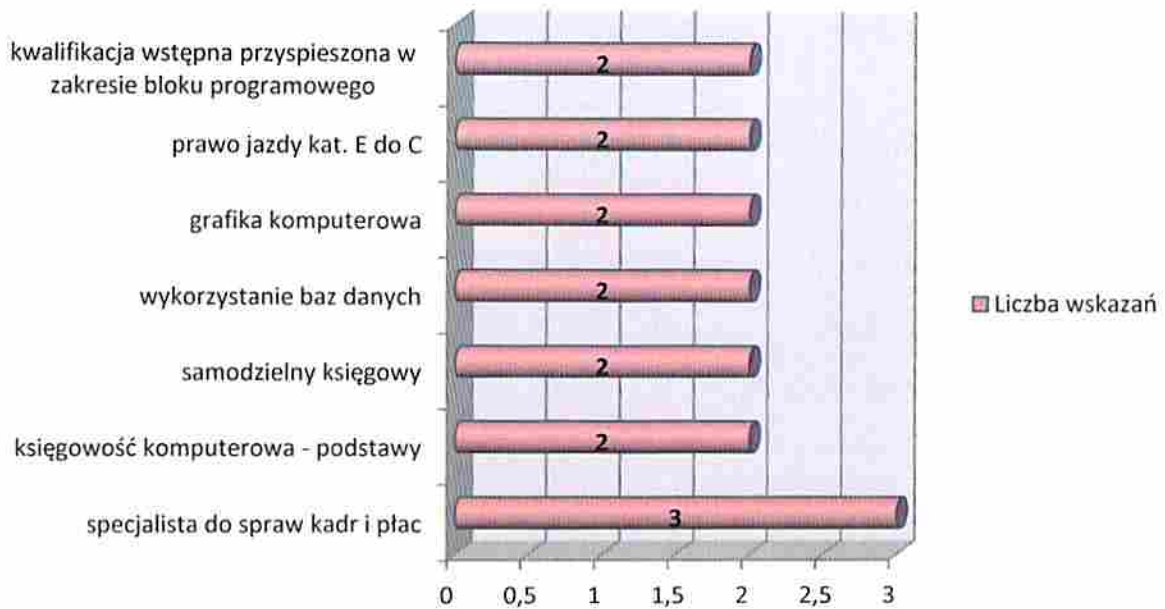
W przeprowadzonym badaniu potrzeb szkoleniowych udział wzięło 8 podmiotów. Analiza ankiet wykazała, że badani pracodawcy i przedsiębiorcy działają w takich branżach jak: motoryzacja, transport, usługi, handel, rolnictwo, mechanika samochodowa, fryzjersko - kosmetyczna. Spośród ankietowanych 4 przedsiębiorców na dzień przeprowadzenia badania zatrudniało od 1 do 5 pracowników, 2 pracodawców zatrudniało od 6 do 10 osób i 1 przedsiębiorca zatrudniał powyżej 10 osób. Jeden podmiot nie wykazał w badaniu wielkości zatrudnienia.

### **7.1. Umiejętności i uprawnienia jakich oczekują od przyszłych pracowników pracodawcy według obszarów**

Badanie przeprowadzone wśród lokalnych pracodawców i przedsiębiorców pokazuje między innymi jakich umiejętności czy uprawnień oczekują oni od przyszłych pracowników. Wyniki badania przedstawia Wykres nr 12.



**Wykres 12: Umiejętności i uprawnienia jakich oczekują od przyszłych pracowników przedsiębiorcy według branż/obszarów**



W związku z planami dotyczącymi zatrudnienia pracowników, pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy posiadania następujących umiejętności i uprawnień (szkoleń): specjalista do spraw kadr i płac (3 przedsiębiorców); Kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego dla prawa jazdy kat. C1, C1+E, C, C+E (2 pracodawców); prawo jazdy kat. E do C (2 pracodawców); grafika komputerowa (2 pracodawców); wykorzystanie baz danych (2 pracodawców); samodzielny księgowy (2 pracodawców); księgowość komputerowa – podstawy (2 pracodawców).

Ponadto badani jednostkowo wskazywali na takie kursy i szkolenia jak: obsługa kas fiskalnych, przedstawiciel handlowy/ handlowiec, marketing, reklama i sposoby pozyskania klientów, archiwista, fryzjer damsko- męski, manicure/ pedicure, spawanie w osłonie CO2 metodą MAG, spawanie w osłonie gazów objętych metodą TIG, kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku dla prawo jazdy kat. D1,D1+E, D, D+E; przewóz drogowy towarów niebezpiecznych ADR, diagnostyka samochodowa.

Na pytanie dotyczące sugestii/opinii/uwag preferowanych kierunków szkoleń i rodzajów uprawnień, które pozwoliłyby jak najlepiej dostosować kwalifikacje i umiejętności osób bezrobotnych do wymagań rynku pracy badani pracodawcy i przedsiębiorcy wskazywali na kursy w których występuje niedostatek pracowników: kursy dla kierowców, kursy dla pielęgniarek.

Po zebraniu wszystkich informacji na temat potrzeb szkoleniowych sporządzono listę zbiorczą szkoleń najczęściej wskazywanych przez osoby bezrobotne i przedsiębiorców. Z zebranych danych wynika, iż najpopularniejsze kierunki szkoleń wybierane przez osoby bezrobotne to:

- księgowość komputerowa – podstawy,
- asystentka – sekretarka,
- obsługa kas fiskalnych,
- prawo jazdy kat. E do C,
- specjalista do spraw kadr i płac,
- manicure, pedicure.

Natomiast kierunki szkoleń zgłaszane przez osoby bezrobotne do pracowników Powiatowego Urzędu Pracy to:

- prawo jazdy kat. C,
- prawo jazdy kat. C+E,
- kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego dla prawa jazdy kat. C1, C1+E, C, C+E.

Kierunki proponowane przez ankietowanych pracodawców i przedsiębiorców:

- specjalista do spraw kadr i płac,
- księgowość komputerowa – podstawy,
- samodzielny księgowy,
- prawo jazdy kat. E do C,
- kwalifikacja wstępna przyspieszona w zakresie bloku programowego dla prawa jazdy kat. C1, C1+E, C, C+E,
- wykorzystanie baz danych,
- grafika komputerowa.

Można zaobserwować częściową zgodność preferencji szkoleniowych przedsiębiorców i osób bezrobotnych – zarówno przedsiębiorcy jak i osoby bezrobotne wskazują na kursy związane z zakresem finansów, prac administracyjno – biurowych oraz transportu drogowego.



## Wnioski

W oparciu o powyższe źródła informacji i analizy Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach opracował Listę zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

Tabela 11 Zawody, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy w powiecie łosickim

Nazwa zawodu	Kod zawodu	Synteza (zgodnie z kwalifikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy)	Zadania zawodowe
Sprzedawca	522301	Sprzedaje produkty oferowane w punktach sprzedaży drobnodetalicznej (w kioskach i na targowiskach), detalicznej (sklepach, hipermarketach) oraz hurtowej (w hurtowniach); obsługuje nabywców bezpośrednio (w handlu metodą tradycyjną) lub pośrednio (w handlu metodą samoobsługową i preselekcji).	organizowanie zaopatrzenia i przyjmowanie dostaw towarów, sprawdzanie towarów pod względem ilościowym i jakościowym, uiszczanie należności za dostarczone produkty; przygotowywanie produktów do sprzedaży (czyszczenie, sortowanie itp.) i ich wyeksponowanie; informowanie nabywcy o walorach sprzedawanych produktów; pomoc nabywcy przy wyborze produktu; sprawna realizacja zamówień składanych przez nabywców (demonstrowanie, ważenie, mierzenie, paczkowanie); inkasowanie należności za sprzedane produkty; dbanie o czystość i estetykę miejsca sprzedaży; załatwianie reklamacji zakupionych towarów; przyjmowanie i rejestrowanie zamówień na towary w hurtowniach; współpraca w przygotowaniu oferty sprzedaży (oferty towarowe, cenniki, katalogi itp.); współpraca w badaniu sytuacji rynkowej i określaniu potrzeb rynku; informowanie o warunkach sprzedaży (stosowane upusty); zawieranie transakcji sprzedaży; sporządzanie faktur za towary; przestrzeganie warunków sanitarnych sprzedaży; zabezpieczanie punktu sprzedaży lub hurtowni przed włamaniem, kradzieżą itp.
Technik prac biurowych	411004	Organizuje pracę w biurze; organizuje przepływ informacji;	organizowanie pracy własnej zgodnie z zasadami ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;

		<p>organizuje prace związane z konserwacją sprzętu, urządzeń i pomieszczeń, prowadzi dokumentację kancelaryjno – biurową oraz finansowo- księgową i pracowniczą, obsługuje interesantów, obsługuje urządzenia biurowe; kontroluje efektywność pracy.</p>	<p>przyjmowanie i obsługiwanie interesantów; organizowanie spotkań z kontrahentami, pracownikami i klientami oraz innych prac związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa; zapewnianie przepływu informacji i dokumentów wewnątrz organizacji; redagowanie korespondencji biurowej w języku polskim i obcym; prowadzenie dokumentacji prawnej i spraw kancelaryjno – biurowych organizacji zgodnie z przyjętym systemem kancelaryjnym; sporządzanie umów, dokumentacji spraw kancelaryjno – biurowych, pracowniczej oraz finansowej związanej z działalnością jednostki gospodarczej; przechowywanie i archiwizowanie informacji, dokumentów oraz akt spraw; tworzenie i prowadzenie bazy danych kontrahentów; kierowanie zespołem pracowników administracyjno – biurowych; dokonywanie samooceny jakości wykonywanych zadań zawodowych.</p>
<b>Kucharz</b>	<b>512001</b>	<p>Sporządza różnego rodzaju potrawy, ciasta, napoje i desery z zastosowaniem narzędzi, maszyn i urządzeń w zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych.</p>	<p>obliczanie wartości odżywczej i energetycznej potraw; pobieranie surowców i półproduktów do produkcji kulinarnych; zabezpieczanie przed zepsuciem surowców, półproduktów i wyrobów gotowych; ocena surowców, półproduktów i wyrobów gotowych i właściwe gospodarowanie nimi; obróbka wstępna surowców (ręczna, mechaniczna, termiczna); gastronomiczny rozbiór mięsa różnych zwierząt; wykonywanie różnymi technikami i metodami - zgodnie z normami surowcowymi - różnych asortymentów potraw z warzyw, owoców i grzybów, mleka i przetworów, jaj, mięsa zwierząt rzeźnych i przetworów mięsnych, dziczyzny, drobiu, ryb oraz potraw z podrobów, potraw półmięsnych i jarskich, wyrobów garmażeryjnych; posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami przy przygotowywaniu potraw i napojów oraz bieżąca konserwacja tych urządzeń; wykańczanie, porcjowanie, dekorowanie i estetyczne wydawanie wyrobów kulinarnych; sporządzanie potraw kuchni regionalnych, kuchni polskiej i innych narodów oraz podstawowych potraw dla różnych diet; przygotowywanie potraw, napojów i deserów na przyjęcia okolicznościowe; utrzymywanie na bieżąco czystości na stanowisku pracy (mycie, wyparzenie, suszenie i polerowanie naczyń oraz sprzętu kuchennego), a także porządkowanie pomieszczeń produkcyjnych po zakończeniu pracy;</p>

			<p>przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. obowiązujących w zakładach żywienia zbiorowego; stosowanie zasad działań marketingowych w działalności gastronomicznej.</p>
<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>515303</b>		<p>utrzymywanie porządku i czystości w wyznaczonych pomieszczeniach zakładu i wokół budynku; sprzątnięcie obejścia (chodniki, schody wejściowe, klatka schodowa, korytarze, piwnice, strych, magazyn i inne pomieszczenia gospodarcze); w lecie koszenie trawników, dbanie o rabaty kwiatowe, grabienie suchych liści, podcinanie krzewów i drzewek, a zimą odśnieżanie ciągów pieszych przed budynkiem, usuwanie oblodzenia i posypywanie ich piaskiem lub solą; w budynku pracownik gospodarczy zajmuje się konserwacją i utrzymaniem dobrego stanu technicznego różnych drobnych urządzeń i sprzętu, np. montaż lub naprawa zamków, wymiana przepalonych żarówek, naprawa urządzeń sanitarnych, montaż regałów, wykonywanie drobnych prac malarskich i murarskich itp. wykonywanie zadań i czynności pomocniczych i usługowych w stosunku do innych stanowisk w zakładzie pracy, pomoc w rozładunku i załadunku towarów, układanie ich w magazynach, ustawianie mebli, wieszanie firn i zasłon w oknach itp. w wielu zakładach pracy robotnik gospodarczy wykonuje niektóre zadania portiera, najczęściej należy do niego wydawanie kluczy do pomieszczeń pracownikom rozpoczynającym pracę i przyjmowanie ich po zakończeniu pracy; w pracy robotnika gospodarczego dominują czynności motoryczne wymagające dobrej ogólnej sprawności organizmu i uzdolnień technicznych; przydatne jest prawo jazdy bądź uprawnienia do spawania lub obsługi wózka jezdniowego.</p>
<b>Magazynier</b>	<b>432103</b>	<p>Przyjmuje towary do magazynu, zapewnia odpowiednie warunki przechowywania i wydaje środki i materiały, prowadząc odpowiednią dokumentację; bierze udział w inwentaryzacjach i odpowiada materialnie za powierzone mu</p>	<p>przyjmowanie towarów do magazynu, uczestnictwo w odbiorze ilościowym i jakościowym, sporządzanie odpowiedniej dokumentacji; wydawanie towarów z magazynu na podstawie dowodów rozchodowych; rozmieszczanie i układanie przyjętych towarów na wyznaczonej powierzchni magazynowej, zabezpieczanie ich przed zepsuciem, zniszczeniem i kradzieżą; prawidłowe oznakowanie składowanych towarów; przestrzeganie terminów ważności i trwałości towarów oraz terminów zwrotu opakowań; utrzymywanie porządku i czystości w magazynie, przejezdności dróg transportowych, eksploatacyjnych i pożarowych: przestrzeganie zasad bezpieczeństwa ppoż.; prowadzenie dokumentacji magazynowej przy użyciu</p>

		mienie.	<p>programów komputerowych lub metodami tradycyjnymi; czynny udział w inwentaryzacjach, doraźnych, ciągłych, zdawczo-odbiorczych; wyjaśnianie przyczyn powstawania różnic w stanie ilościowym towarów;</p> <p>uczestnictwo w czynnościach reklamacyjnych w zakresie wad jakościowych lub braków/ nadwyżek ilościowych;</p> <p>ponoszenie odpowiedzialności materialnej za powierzone towary i środki;</p> <p>nadzór nad pracą osób zatrudnionych w magazynie.</p>
<b>Specjalista do spraw kadr</b>	<b>242307</b>	<p>Specjalista do spraw kadr realizuje zgodnie z przepisami prawa pracy politykę kadrową organizacji, w której jest zatrudniony.</p> <p>Specjalista do spraw kadr jest odpowiedzialny za realizację polityki kadrowej przedsiębiorstwa.</p>	<p>organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP, ochrony p. poż, ergonomii oraz ochrony środowiska;</p> <p>opracowywanie i aktualizowanie informacji o potrzebach kadrowych firmy oraz rekrutowanie i selekcjonowanie kandydatów do pracy;</p> <p>prowadzenie akt osobowych zgodnie z wymaganiami prawa pracy;</p> <p>przygotowywanie dokumentów związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy, także na podstawie umów cywilnoprawnych, oraz zmianami w warunkach pracy i płacy;</p> <p>prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz kontrolowanie aktualności obowiązkowych badań lekarskich;</p> <p>sporządzanie raportów i sprawozdań w zakresie spraw dotyczących zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi przepisami i terminami;</p> <p>podejmowanie współpracy z kierownictwem i doradztwo w zakresie administracyjnej obsługi zatrudnienia;</p> <p>tworzenie regulaminów organizacyjnych;</p> <p>prowadzenie spraw związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych.</p>
<b>Księgowy</b>	<b>331301</b>	<p>Odpowiada za prowadzenie operacji finansowych zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości;</p> <p>zajmuje się księgowaniem dokumentów oraz sprawdzaniem poprawności rachunkowej przygotowywanych deklaracji podatkowych i sprawozdań.</p>	<p>prowadzenie ewidencji księgowej;</p> <p>prowadzenie pełnej lub uproszczonej księgowości podmiotów gospodarczych;</p> <p>dekretowanie i księgowanie operacji gospodarczych;</p> <p>prowadzenie procesu uzgadniania rozrachunków i transakcji finansowych oraz rozliczanie operacji finansowych;</p> <p>księgowanie faktur od dostawców i przygotowywanie płatności;</p> <p>prowadzenie bieżących rozliczeń z bankami i innymi instytucjami finansowymi;</p> <p>sporządzanie listy płac oraz przygotowywanie przelewów bankowych wynagrodzeń;</p> <p>rozliczanie należności wynikających z przepisów wewnętrznych, np. delegacje, zaliczki itp.;</p> <p>potwierdzanie sald należności i zobowiązań z kontrahentami oraz uzgadnianie rozrachunków, w tym także wyjaśnianie zaistniałych różnic;</p>





		<p>rozliczanie faktur z importu i eksportu;  wystawianie zaświadczeń i dokumentów związanych z wynagrodzeniem oraz innych dokumentów rozliczeniowych;  obsługiwanie programu Płatnik w zakresie rozliczeń z ZUS;  sporządzanie deklaracji podatkowych, tj. CIT, VAT oraz deklaracji ZUS;  prowadzenie ewidencji kasowej;  sporządzanie raportów finansowych;  współpraca z klientami zewnętrznymi firmy, tj. dostawcami usług, kancelarią prawną, urzędami, biegłym rewidentem;  przechowywanie dowodów księgowych oraz dbanie o prawidłowy obieg dokumentów finansowych.</p>
--	--	---

**DYREKTOR**  
**Powiatowego Urzędu Pracy**  
**w Łosicach**  
  
**Danuta Borkowska**

## Spis tabel

Tabela 1 Wolne miejsca pracy w powiecie łosickim w 2017 roku według najczęściej zgłaszanych zawodów .....	14
Tabela 2 Identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych .....	16
Tabela 3 Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w I półroczu 2017 roku.....	17
Tabela 4 Ranking elementarnych grup zawodów nadwyżkowych w I półroczu 2017 roku ....	19
Tabela 5 Ranking elementarnych grup zawodów zrównoważonych w I półroczu 2017 roku.	19
Tabela 6 Barometr zawodów 2018 w powiecie łosickim .....	21
Tabela 7 Barometr zawodów 2018 w województwie mazowieckim.....	23
Tabela 8 Szkolenia indywidualne, grupowe, w ramach bonu szkoleniowego.....	26
Tabela 9 Efektywność zatrudnieniowa.....	32
Tabela 10 Koszty szkoleń organizowanych dla bezrobotnych w 2017 r. ....	33
Tabela 11 Zawody, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy w powiecie łosickim .	45

## Spis wykresów

Wykres 1: Struktura osób uczestniczących w szkoleniu według płci.....	27
Wykres 2: Struktura osób, uczestniczących w szkoleniu według wieku .....	28
Wykres 3: Struktura osób uczestniczących w szkoleniu według poziomu wykształcenia .....	29
Wykres 4: Skierowani na szkolenia według miejsca zamieszkania .....	30
Wykres 5: Liczba osób uczestniczących w szkoleniu według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	31
Wykres 6: Badani według wieku .....	35
Wykres 7: Badani według czasu pozostawania bez pracy .....	36
Wykres 8: Czynniki decydujące o chęci uczestnictwa w szkoleniu grupowym.....	37
Wykres 9: Zakresy szkoleń.....	39
Wykres 10: Najpopularniejsze kierunki szkoleń wśród osób ankietowanych .....	40
Wykres 11: Formy wsparcia, które mogą pomóc w znalezieniu zatrudnienia .....	41
Wykres 12: Umiejętności i uprawnienia jakich oczekują od przyszłych pracowników przedsiębiorcy według branż/obszarów .....	42