



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH

Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego

Wykonawca:

Grupa BST ul. Mieczyków 12
40 -748 Katowice

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30
40 – 048 Katowice

Katowice 2017

Streszczenie

Badanie „Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego” zostało przeprowadzone dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach od października do listopada 2017/. Udział wzięły w nim podmioty gospodarcze mające siedzibę i prowadzące działalność na terenie Subregionu Południowego w województwie śląskim, tj. miasto Bielsko-Biała, powiat bielski, powiat cieszyński oraz powiat żywiecki. Badanie przeprowadzono techniką CAPI na próbie 761 przedsiębiorców (1% podmiotów z tego obszaru). Jego głównym celem była diagnoza potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych przedsiębiorców z Subregionu Południowego województwa śląskiego.

W ostatnich latach odnotowano spadek populacji subregionu południowego, który ma się utrzymać w ciągu najbliższych lat. Najważniejsze branże gospodarki na tym obszarze to handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Z kolei usługi są dominującym obszarem działalności przedsiębiorstw. Pod względem rozmiaru firm zdecydowanie największy odsetek wśród podmiotów stanowią mikroprzedsiębiorstwa. Odnotowano ogólny spadek stopy bezrobocia w subregionie, przy czym jej najniższy poziom dotyczy miasta Bielsko-Biała. Większość osób bez pracy stanowią kobiety. Dostrzega się również istotny problem bezrobocia wśród młodych – do 34 roku życia.

Zdaniem 92,7% badanych przedsiębiorców inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa. Najczęściej podejmowane działania w tym zakresie to zatrudnianie nowych pracowników (81,9%) oraz doksztalcanie (65,4%) i przekwalifikowanie obecnej kadry (38,0%). Ponad dwie trzecie (69,3%) badanych najczęściej doksztalcą/przekwalifikowuje pracowników w zależności od potrzeb, natomiast 61,6% stosuje plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników.

Działania w zakresie kształcenia pracowników są najczęściej finansowane ze środków firmy (88,3%). Najczęstszymi formami kształcenia/doksztalcania kadry w firmach jest przyuczenie do pracy na stanowisku (82,4%) oraz kursy i szkolenia wewnętrzne (42,5%). Pracownicy zarządzający, zdaniem pracodawców, są bardziej chętniej biorą udział w działaniach edukacyjno-szkoleniowych, aniżeli pracownicy szeregowi (odpowiednio 65,7% i 63,3% wskazań).

W zdecydowanej większości przypadków (71,2%) proces doszkalania pracowników inicjowany jest przez właściciela firmy. Najistotniejsze determinanty wyboru firmy/institucji edukacyjno-szkoleniowej to cena (50,4%), tematyka szkoleń (31,7%) i dopasowanie oferty do potrzeb (24,6%). Największe zainteresowanie wśród badanych budzą usługi szkoleniowe w zakresie budowania i rozwoju biznesu (37,7%), doradztwo w zakresie wsparcia kapitałowego (36,9%) i zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej (35,0%).

Ponad połowa (50,5%) badanych przewiduje, że do 2020 roku ich firma będzie w fazie wzrostu, a 46,6% - w fazie dojrzałości. Z kolei bardzo niewielki odsetek (0,8%) firm zrzesza się w organizacjach, klastrach i zrzeszeniach. Co dziesiąty (10,4%) badany słyszał o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych, natomiast zaledwie 1,1% z niej korzystało.

Spis treści

Wstęp	4
Ogólna charakterystyka obszaru	5
Uwarunkowania demograficzne i tendencje zmian	5
Przedsiębiorstwa	8
Bezrobocie	13
Kształcenie	16
Rozdział I – Metodologia badania.....	22
Główny cel badania	22
Problematyka badawcza.....	22
Metody i techniki badań	25
Zasięg i dobór próby	25
Rozdział II – Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania	27
Charakterystyka próby badawczej	27
Inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich	28
Plany przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego w zakresie kształcenia/szkolenia/przekwalifikowania na stanowiskach pracy	38
Zainteresowanie przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego usługami szkoleniowymi	39
Perspektywy rozwoju firm do roku 2020 w opiniach przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego	40
Zrzeszanie się przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa	42
śląskiego	42
Znajomość Bazy Usług Rozwojowych przez przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego	42
Rozdział III - Wyniki badania w podziale na powiaty.....	44
Miasto Bielsko-Biała	44
Powiat bielski.....	45
Powiat cieszyński	47
Powiat żywiecki	48
Wnioski i rekomendacje.....	50
Bibliografia	52
Spis wykresów.....	53
Spis tabel	54

Wstęp

Niniejszy raport jest efektem prac w ramach badania „**Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego**” wykonanego dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Badanie przeprowadziła firma Grupa BST z siedzibą w Katowicach w okresie od października do listopada 2017 roku. Próbkę badawczą stanowiły podmioty gospodarcze mające siedzibę i prowadzące działalność na terenie Subregionu Południowego województwa śląskiego, tj. powiat m. Bielsko-Biała, powiat bielski, powiat cieszyński oraz powiat żywiecki.

Obszarem realizacji badania były wszystkie powiaty Subregionu Południowego województwa śląskiego. Badanie zrealizowane zgodnie z metodologią opracowaną przez WUP w Katowicach oparto na ilościowych metodach pozyskiwania danych - bezpośrednich wywiadach kwestionariuszowych techniką CAPI (*ang. Computer Assisted Personal Interview*).

W oparciu o uzyskane dane przygotowano niniejsze opracowanie, stanowiące uszczegółowienie zagadnień dotyczących przewidywanych potrzeb edukacyjnych/szkoleniowych przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego.

W związku z transformacją ustrojową i gospodarczą lat 90tych oraz postępującym od tego czasu umiędzynarodowieniem gospodarki, polski rynek pracy od niemal trzech dekad wykazuje się dużą dynamiką zmian. Przede wszystkim praca przestała być dobrem gwarantowanym a jej otrzymanie zostało uzależnione od koniunktury gospodarczej, zapotrzebowania przedsiębiorców na pracowników oraz indywidualnych kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy. Obecnie do głównych determinant popytu na pracę zalicza się globalizację, postęp techniczny i technologiczny oraz bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy¹. Rozwój globalnych sieci pozwala na swobodny przepływ kapitału w skali regionalnej, krajowej, kontynentalnej i może prowadzić do marginalizacji mało konkurencyjnych przedsiębiorstw. Wdrażanie nowych technologii, czyli m.in. komputeryzacja procesów wytwórczych wiąże się ze wzrostem wydajności pracy, ale także zastępowaniem stanowisk pracy ludzkiej pracą maszyn. W związku z tym obserwuje się niską korelację między wzrostem PKB a wzrostem popytu na pracę, czyli bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy. Następuje także zmiana wymagań wobec pracowników i wzrost zapotrzebowania na takich o odpowiednich kwalifikacjach. W świetle tych uwarunkowań elementem rozwoju terytorialnego stają się działania nakierowane na odzwierciedlenie obecnego stanu gospodarki w systemie kształcenia².

Edukacja stała się jednym z ważniejszych aspektów potencjału rozwojowego kraju. Obserwowany od lat 90tych masowy wzrost poziomu wykształcenia położył podwaliny pod budowę klasy średniej i dopełnił instytucjonalnej transformacji gospodarki. Obecnie, w świetle postępującego wpływu innowacji i nowoczesnych rozwiązań technologicznych na system produkcji oraz pracy, istotne jest podniesienie jakości kształcenia i przemiana jej charakteru³. Wejście w tzw. drugą epokę maszyn, której nazwa nawiązuje do rewolucji przemysłowej XIX wieku,

¹ A. Szydlik – Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania, Wyd. Difin, Warszawa 2012, s. 14

² Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020

³ J. Górniak, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015

czyli czasu przekształceń gospodarczych, technologicznych, społecznych zapoczątkowanych wynalazczością i zastosowaniem nowych rozwiązań w przemyśle, wymaga adekwatnych zmian instytucjonalnych wyzwających społeczną energię, przedsiębiorczość, rozwój technologii i nowych umiejętności. Zdolność wykorzystania tych zmian będzie zależała od rozwoju nowych umiejętności, a to zależeć będzie między innymi od funkcjonowania edukacji⁴.

Ogólna charakterystyka obszaru

Subregion południowy województwa śląskiego zajmuje obszar 2352 km². Strukturę administracyjną subregionu stanowią cztery powiaty:

- ⇒ bielski (skupiający 10 gmin: Bestwina, Buczkowice, Czechowice – Dziedzice, Jasienica, Jaworze, Kozy, Porąbka, Szczyrk, Wilamowice, Wilkowice),
- ⇒ cieszyński (skupiający 12 gmin: Brenna, Chybie, Cieszyn, Dębowiec, Goleszów, Hażlach, Istebna, Skoczów, Strumień, Ustroń, Wisła, Zebrzydowice),
- ⇒ żywiecki (skupiający 15 gmin: Czernichów, Gilowice, Jelesnia, Koszarawa, Lipowa, Łękawica, Łodygowice, Milówka, Radziechowy – Wieprz, Rajcza, Ślemień, Świnna, Ujsoly, Węgierska Górka, Żywiec),
- ⇒ Bielsko-Biała - miasto na prawach powiatu⁵.

W 2016 roku subregion południowy zamieszkiwało 559165 osób, co stanowiło 12,26% ludności województwa śląskiego. Obszar zorganizowany jest wokół aglomeracji bielskiej, którą współtworzą Bielsko-Biała i Czechowice-Dziedzice, powiązanej z innymi miastami obszaru (Cieszyn, Żywiec, Skoczów, Ustroń, Szczyrk, Wisła i Wilamowice) międzyregionalną i regionalną siecią transportową.

Na terenie całego subregionu południowego istnieje dobrze rozwinięta baza turystyczna. Znakomite walory przyrodnicze, krajobrazowe i klimatyczne wraz z silnie rozwiniętą bazą rekreacyjno-wypoczynkową sprawiają, że turystyka może być uznana za jeden z głównych kierunków rozwoju gospodarczego subregionu. Obserwuje się rozwój różnych jej typów, m.in. turystyka jednodniowa (np. Bielsko - Biała), turystyka związana z górami (np. Brenna, Rajcza), turystyka konna (np. Ujsoly), turystyka zabytkowych obiektów militarnych (np. Węgierska Górka), turystyka kulturowa i historyczna, przyrodniczo – krajoznawcza, turystyka wędkarska (np. Chybie), pielgrzymkowa (np. Skoczów)⁶. Obok turystyki do specjalizacji terytorialnych subregionu należy branża motoryzacyjna oraz lotnicza.

Uwarunkowania demograficzne i tendencje zmian

Stan ludności oraz prognoza demograficzna w znacznym stopniu determinują tempo rozwoju gospodarczego terytorium. Liczba mieszkańców określa wielkość podaży pracy. Obserwacja wskaźnika jest istotna dla przedsiębiorców lokujących swoją działalność na danym teryto-

⁴ J. Górniak, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015, s. 9

⁵ Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Południowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Bielsko Biała 2015

⁶ Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Południowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Bielsko Biała 2015

rium, a także dla zrównoważonego funkcjonowania i rozwoju rynku pracy. Tabela 1 przedstawia dane dotyczące stanu ludności oraz dynamikę zmian w tym zakresie w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 – 2016 w podziale na ekonomiczne grupy wieku.

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 – 2016

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Ludność ogółem	tys.					wzrost / spadek (-) %, 2012 = 100%				
Powiat bielski	58 057	57 599	57 144	56 562	56 075	-	-0,79	-1,57	-2,58	-3,41
Powiat cieszyński	177 124	177 479	177 708	177 562	177 863	-	0,20	0,33	0,25	0,42
Powiat żywiecki	153 119	153 108	153 189	153 047	153 197	-	-0,01	0,05	-0,05	0,05
Powiat m. Bielsko-Biała	174 370	173 699	173 013	172 591	172 030	-	-0,38	-0,78	-1,02	-1,34
Subregion pld. ogółem	562 670	561 885	561 054	559 762	559 165	-	-0,14	-0,29	-0,52	-0,62
Ludność w wieku przedprodukcyjnym - 14 lat i mniej	wzrost / spadek (-) %, 2012 = 100%					Udział w ludności ogółem [%]				
Powiat bielski	7 862	-1,81	-2,56	-3,94	-4,53	13,54	13,40	13,41	13,35	13,39
Powiat cieszyński	27 975	0,39	0,33	-0,09	0,48	15,79	15,82	15,79	15,74	15,80
Powiat żywiecki	24 236	-1,38	-1,98	-2,62	-2,46	15,83	15,61	15,51	15,42	15,43
Powiat m. Bielsko-Biała	24 480	0,12	0,49	0,58	0,96	14,04	14,11	14,22	14,27	14,37
Ludność w wieku produkcyjnym: 15-59 lat kobiety, 15-64 lata mężczyźni	wzrost / spadek (-) %, 2012 = 100%					Udział w ludności ogółem [%]				
Powiat bielski	36 804	-1,02	-2,16	-3,54	-5,10	63,39	63,24	63,02	62,76	62,29
Powiat cieszyński	117 994	-0,74	-1,53	-2,54	-3,30	66,62	65,99	65,38	64,76	64,15
Powiat żywiecki	102 393	-0,33	-0,71	-1,35	-1,84	66,87	66,66	66,37	66,00	65,61
Powiat m. Bielsko-Biała	114 427	-1,75	-3,53	-5,11	-6,87	65,62	64,73	63,80	62,91	61,95
Ludność w wieku poprodukcyjnym	wzrost / spadek (-) %, 2012 = 100%					Udział w ludności ogółem [%]				
Powiat bielski	13 391	0,45	0,61	0,88	1,87	23,07	23,35	23,58	23,88	24,33
Powiat cieszyński	31 155	3,59	7,38	11,11	14,44	17,59	18,18	18,82	19,50	20,05
Powiat żywiecki	26 490	2,48	4,83	7,34	9,65	17,30	17,73	18,13	18,58	18,96
Powiat m. Bielsko-Biała	35 463	3,67	7,22	11,06	14,91	20,34	21,16	21,98	22,82	23,69

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

W 2016 roku subregion południowy województwa śląskiego zamieszkiwało 559165 osób. Najwięcej osób zamieszkuje powiat cieszyński (177863 mieszkańców) oraz miasto Bielsko-Biała (172030 mieszkańców), co ogółem stanowi 62,5% ludności subregionu. Najmniej mieszkańców zamieszkuje powiat bielski (56075).

Liczba ludności subregionu południowego województwa śląskiego zmalała w badanym okresie – w 2016 roku mieszkańców było o 0,62 pkt % mniej niż w roku 2012. Na ten wynik składa się znaczący ubytek ludności w powiecie bielskim (3,41 pkt %) oraz mieście Bielsko-Biała (1,34 pkt %) i nieznaczny przyrost ludności w powiecie cieszyńskim (0,42 pkt %) oraz powiecie żywieckim (0,05 pkt %).

W przedprodukcyjnej grupie wieku ekonomicznego ubytek ludności odnotowano w powiecie bielskim (4,53 pkt %) oraz w powiecie żywieckim (2,46 pkt %). W powiecie bielskim odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym jest jednocześnie najmniejszy wśród badanych powiatów (13,39% ogółu mieszkańców). Przyrost liczby ludności do lat 14 miał miejsce w powiecie cieszyńskim (0,48 pkt %) oraz mieście Bielsko – Biała (0,96 pkt %).

W produkcyjnej grupie wieku ekonomicznego we wszystkich powiatach odnotowano ubytek ludności. Największy ubytek miał miejsce w mieście Bielsko – Biała (6,87 pkt %) oraz w powiecie bielskim (5,1 pkt %). W powiatach tych odsetek ludności w wieku produkcyjnym jest najmniejszy i wynosi odpowiednio 61,95% oraz 62,29%.

We wszystkich powiatach zwiększyła się liczebność osób w wieku poprodukcyjnym. Znaczący przyrost w tej grupie wieku ekonomicznego miał miejsce w mieście Bielsko - Biała (14,91 pkt %) oraz w powiecie cieszyńskim (14,44 pkt %). Stosunkowo niski przyrost zanotowano w powiecie bielskim (1,87 pkt %), w którym jednocześnie udział ludności w wieku poprodukcyjnym stanowi 24,33% ogółu mieszkańców i jest najwyższy wśród badanych powiatów.

Zgodnie z prognozą GUS do 2025 roku liczba ludności powiatów bielskiego i żywieckiego zmniejszy się odpowiednio o 7,6 pkt % oraz 1 pkt %, natomiast liczba ludności powiatów cieszyńskiego i miasta Bielsko – Biała wzrośnie odpowiednio o 0,8 pkt % oraz 3,7 pkt % (Tabela 2).

Tabela 2. Prognoza ludności GUS do 2025 roku

Wyszczególnienie	2016	2025	wzrost / spadek (-) pkt. %, 2016 = 100%	2016	2025	wzrost / spadek (-) pkt. %, 2016 = 100%
	Powiat bielski			Powiat cieszyński		
Ludność ogółem	56 140	51 870	-7,6	178 592	180 044	0,8
Wiek przedprodukcyjny	9 006	7 990	-11,3	33 894	33 772	-0,4
Wiek produkcyjny	34 219	31 029	-9,3	111 542	108 795	-2,5
Wiek poprodukcyjny	12 915	12 851	-0,5	33 156	37 477	13,0
Wskaźnik obciążenia demograficznego	37,7	41,4	-	29,7	34,4	-
Wyszczególnienie	Powiat żywiecki			Powiat m. Bielsko-Biała		
Ludność ogółem	152 892	151 431	-1,0	163 007	169 081	3,7
Wiek przedprodukcyjny	28 230	26 411	-6,4	31 004	31 121	0,4
Wiek produkcyjny	97 270	94 550	-2,8	103 840	105 139	1,3
Wiek poprodukcyjny	27 392	30 470	11,2	28 163	32 821	16,5
Wskaźnik obciążenia demograficznego	28,2	32,2	-	27,1	31,2	-

Źródło: Prognoza ludności GUS na lata 2014 – 2050

Znaczny regres demograficzny zapowiada prognoza dla powiatu bielskiego. Najbardziej niepokojący jest ubytek ludności w wieku przedprodukcyjnym - w 2025 roku mieszkańców powiatu w wieku do lat 14 będzie o 11,3 pkt % mniej niż w roku 2016. Wskaźnik obciążenia demograficznego, informujący o tym ile osób w wieku poprodukcyjnym przypada na 100 osób w wieku produkcyjnym, jest prognozowany w powiecie bielskim na poziomie 41,4.

Obserwacja prognozowanego salda migracji (Tabela 3) wskazuje na kontynuację negatywnego trendu w powiecie bielskim. Do 2025 roku ma występować ujemne saldo migracji zarówno w migracjach wewnętrznych jak i zagranicznych. Dodatnie saldo migracji prognozo-

wane jest w pozostałych powiatach subregionu południowego województwa śląskiego. Najkorzystniejsza sytuacja demograficzna pod tym względem jest wskazywana w mieście Bielsko-Biała oraz w powiecie cieszyńskim.

Tabela 3. Prognoza migracji do 2025 roku

Wyszczególnienie	Migracje wewnętrzne na pobyt stały		Migracje zagraniczne na pobyt stały	
	2016	2025	2016	2025
Powiat bielski	-183	-162	-2	2
Powiat cieszyński	393	342	-63	-36
Powiat żywiecki	120	106	-35	-19
Powiat m. Bielsko-Biała	829	729	0	13

Źródło: Prognoza ludności GUS na lata 2014 – 2050

Z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju gospodarki oraz rynku pracy istotne są działania nakierowane na jak najlepsze dostosowanie wielkości i struktury podaży pracy do popytu na nią w perspektywie krótko, średnio i długookresowej.

Przedsiębiorstwa

Na popyt na pracę mają w dużym stopniu wpływ czynniki związane z umiędzynarodowieniem gospodarki oraz postępującą automatyzacją pracy⁷. W skali mikroekonomicznej zapotrzebowanie na pracę zgłaszane przez przedsiębiorców stanowi czynnik produkcji dóbr i usług. Pierwotnym uwarunkowaniem popytu na pracę jest popyt na wytwarzane dobra i usługi oraz wydajność pracy. Przedsiębiorcy wykazują zapotrzebowanie na pracowników o odpowiednim wykształceniu, kwalifikacjach, itd. Polityka rynku pracy uwzględnia zarówno bieżącą, lokalną perspektywę jak i potencjał rozwojowy terytorium.

Gospodarka subregionu południowego województwa śląskiego jest skoncentrowana wokół branż takich jak handel (sekcja G PKD) i budownictwo (sekcja F PKD) oraz przetwórstwo przemysłowe (sekcja C PKD) i działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M PKD). Szczegółowe dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych oraz sektorów ich działalności prezentuje Tabela 4.

Tabela 4. Liczba i struktura działalności podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 i 2016

Wyszczególnienie		Powiat bielski	Powiat cieszyński	Powiat żywiecki	Powiat m. Bielsko-Biała
Ogółem	2012	3 770	19 040	13 296	25 163
	2016	3 827	19 547	13 919	26 107
Sekcja A	2012	243	465	450	112
	2016	203	479	392	101
Sekcja B	2012	3	20	4	8
	2016	2	24	5	8
Sekcja C	2012	366	1 858	1 714	2 528
	2016	374	1 888	1 788	2 561
Sekcja D	2012	3	17	11	23
	2016	5	28	14	39

⁷ A. Szydlik – Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania, Wyd. Difin, Warszawa 2012, s. 12

Wyszczególnienie		Powiat bielski	Powiat cieszyński	Powiat żywiecki	Powiat m. Bielsko-Biała
Sekcja E	2012	15	63	44	61
	2016	14	76	42	72
Sekcja F	2012	528	2 681	2 229	2 678
	2016	563	2 655	2 262	2 636
Sekcja G	2012	1 014	5 029	3 437	6 952
	2016	965	4 872	3 413	6 738
Sekcja H	2012	216	1 097	761	1 458
	2016	201	1 089	855	1 456
Sekcja I	2012	72	1 216	644	716
	2016	68	1 147	616	733
Sekcja J	2012	47	354	191	852
	2016	61	451	261	1 004
Sekcja K	2012	108	609	348	969
	2016	94	534	326	928
Sekcja L	2012	78	515	212	1 192
	2016	111	593	244	1 351
Sekcja M	2012	251	1 290	740	2 584
	2016	273	1 472	826	3 021
Sekcja N	2012	48	516	255	769
	2016	55	552	336	835
Sekcja O	2012	80	113	105	49
	2016	80	113	106	49
Sekcja P	2012	138	641	511	961
	2016	132	744	579	1 033
Sekcja Q	2012	199	900	554	1 353
	2016	235	1 032	613	1 520
Sekcja R	2012	91	422	297	422
	2016	81	440	332	443
Sekcje S,T,U	2012	270	1 234	789	1 476
	2016	296	1 338	891	1 522

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

W 2016 roku w subregionie południowym województwa śląskiego funkcjonowało 63400 podmiotów gospodarczych. Obserwuje się przyrost liczby przedsiębiorstw o 3,47 pkt % w ciągu pięciu lat. Blisko połowa (41%) przedsiębiorstw jest zlokalizowana w mieście Bielsko - Biała. Kolejne ośrodki znacznej koncentracji przemysłu to powiat cieszyński (30,8% ogółu podmiotów), żywiecki (21,9% ogółu). W powiecie bielskim zlokalizowanych jest 6,03% ogółu podmiotów.

Dominującym obszarem działalności gospodarczej jest handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (średnio ponad 25% rynku), budownictwo (13,7%) przetwórstwo przemysłowe (10,5%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (8%) .

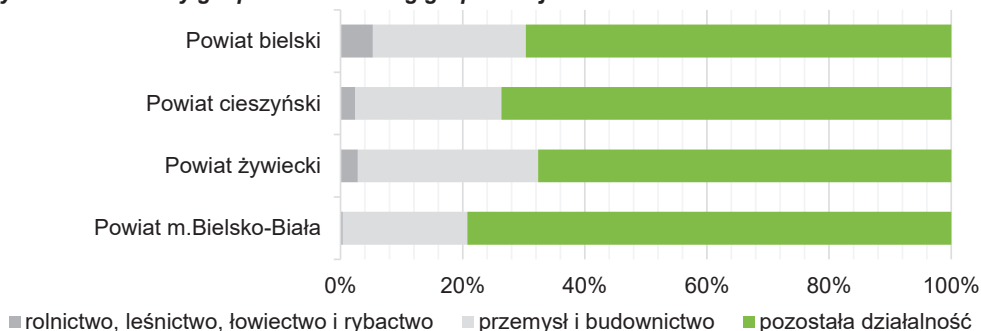
W obszarze handlu głównymi działem koncentrującym przedsiębiorców jest handel detaliczny. Jednocześnie obserwuje się ubytek przedsiębiorstw prowadzących działalność w obszarze tej sekcji – zmniejszenie o 444 podmioty ogółem. Przedsiębiorstwa działające w obszarze budownictwa zajmują się głównie robotami budowlanymi i specjalistycznymi. W ciągu pięciu badanych lat liczba podmiotów prowadzących działalność w tej sekcji wzrosła w po-

wiecie bielskim (35 podmiotów) i żywieckim (33 podmioty) oraz zmalała w powiecie cieszyńskim (26 podmiotów) i Bielsku – Białej (42 podmioty). W zakresie przetwórstwa przemysłowego przedsiębiorstwa zajmują się głównie produkcją metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn oraz naprawą, konserwacją i instalowaniem maszyn i urządzeń. Obserwuje się także specjalizację terytorialną. W powiatach żywieckim i bielskim odpowiednio 34,3% oraz 25,9% ogółu podmiotów zarejestrowanych w sekcji przetwórstwa przemysłowego prowadzi działalność w obszarze produkcji wyrobów z drewna oraz korka z wyłączeniem mebli. Znaczna część przedsiębiorstw przetwórstwa przemysłowego zarejestrowanych w Bielsku – Białej zajmuje się produkcją odzieży (11,3%). W obszarze działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej przedsiębiorstwa badanego obszaru zajmują się głównie działalnością w zakresie architektury i inżynierii oraz badaniami i analizami technicznymi a także działalnością prawniczą, rachunkowo – księgową i doradztwem podatkowym. Liczba podmiotów tej sekcji znacząco wzrosła we wszystkich powiatach. Największy przyrost miał miejsce w mieście Bielsko- Biała (16,9 pkt %) oraz powiecie cieszyńskim (14,1 pkt%).

Wykres 1 przedstawia strukturę działalności gospodarczej w subregionie południowym województwa śląskiego według głównych sektorów gospodarki.

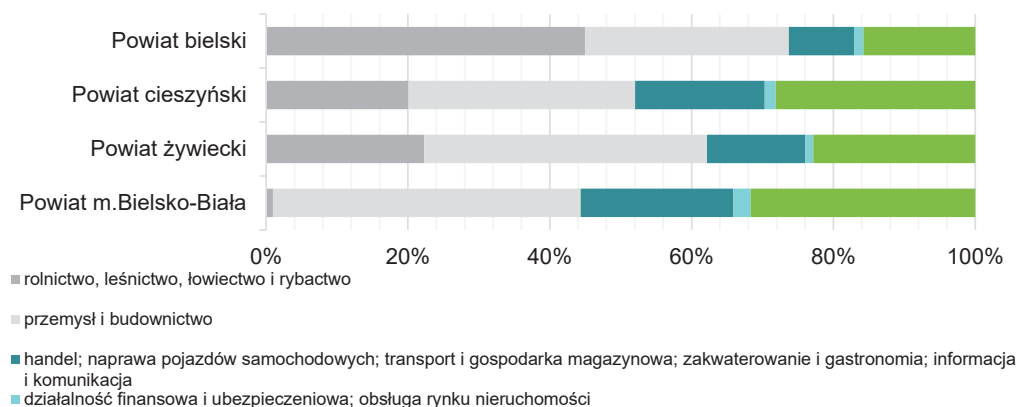
Dominującym obszarem działalności przedsiębiorstw są usługi – ponad 72,5% przedsiębiorstw ogółem. Kolejnym obszarem koncentracji działalności gospodarczej w regionie jest przemysł i budownictwo - 24,7% ogółu podmiotów gospodarczych. Znikome znaczenie ma sektor rolnictwa – 2,7% ogółu zarejestrowanych w regionie przedsiębiorstw. Największe znaczenie sektor rolniczy ma dla gospodarki powiatu bielskiego (5,3% ogółu przedsiębiorstw), natomiast najwięcej podmiotów świadczących usługi w tym zakresie funkcjonuje na obszarze powiatu cieszyńskiego (479 podmiotów).

Wykres 1. Podmioty gospodarcze według grup rodzajów działalności PKD w 2016 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Potencjał zatrudnieniowy danych sektorów gospodarki prezentuje Wykres 2.

Wykres 2. Struktura pracujących w subregionie południowym województwa śląskiego w roku 2016

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Na badanym obszarze najwięcej osób pracuje w sektorze usług (46,9%) oraz przemysłu i budownictwa (ponad 38% ogółu pracujących). W rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie pracuje ponad 15% ogółu pracujących, przy czym największe znaczenie sektor ten ma w powiecie bielskim, dając miejsce pracy niemal połowie aktywnych zawodowo mieszkańców (45%).

Potencjał zatrudnieniowy sektorów gospodarki narodowej ma znaczenie dla analizy potrzeb rynku pracy, a także dla oceny procesów restrukturyzacji przemysłu, modernizacji rolnictwa i związanego z tym, przesuwania zasobów pracy do sektora usług. Istotnym uzupełnieniem tej analizy jest obserwacja liczby i skali działalności podmiotów gospodarczych. Dane przedstawione na Wykresie 2 obejmują przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 osób. Informacje dotyczące mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających do 9 osób zostały uwzględnione w Tabeli 5.

Tabela 5. Skala działalności przedsiębiorstw subregionu południowego województwa śląskiego w 2012 i 2016 roku

Wyszczególnienie		Powiat bielski	Udział %	Powiat cieszyński	Udział %	Powiat żywiecki	Udział %	Powiat m. Bielsko-Biała	Udział %
ogółem	2012	3 770	100	19 040	100	13 296	100	25 163	100
	2016	3 827	100	19 547	100	13 919	100	26 107	100
wzrost/spadek (-) pkt%, 2012=100%		1,51	-	2,66	-	4,69	-	3,75	-
0 - 9	2012	3 603	95,6	18 113	95,1	12 626	95,0	23 843	94,8
	2016	3 662	95,7	18 617	95,2	13 259	95,3	24 743	94,8
10 - 49	2012	126	3,3	786	4,1	566	4,3	1 037	4,1
	2016	124	3,2	792	4,1	557	4,0	1 091	4,2
50 - 249	2012	36	1,0	125	0,7	93	0,7	234	0,9
	2016	36	0,9	122	0,6	90	0,6	229	0,9
250 - 999	2012	5	0,1	15	0,1	7	0,1	44	0,2
	2016	5	0,1	15	0,1	9	0,1	40	0,2
1000 i więcej	2012	0	0,0	1	0,01	4	0,03	5	0,02
	2016	0	0,0	1	0,01	4	0,03	4	0,02

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

W 2016 roku na badanym obszarze funkcjonowało 63400 podmiotów gospodarczych, czyli o 2131 podmiotów więcej niż w roku 2012. Przyrost ten jest w głównej mierze związany z rozwojem sektora mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających do 9 pracowników (ich liczba wzrosła o 2097 w badanym okresie). Udział mikroprzedsiębiorstw jest największy w powiecie bielskim, w którym stanowią one 95,7% ogółu podmiotów gospodarczych. W pozostałych powiatach ich udział w gospodarce lokalnej jest na podobnym poziomie: 95,2% w powiecie cieszyńskim, 95,3% w powiecie żywieckim oraz 94,8% w mieście Bielsko – Biała. Znaczący udział w gospodarce regionu mają także małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników, największy w Bielsku – Białej (4,2% ogółu podmiotów gospodarczych). W badanym okresie liczba średnich przedsiębiorstw, zatrudniających od 50 do 249 pracowników nie zmieniła się jedynie w powiecie bielskim (5 zarejestrowanych podmiotów). W pozostałych powiatach obserwuje się nieznaczny ubytek liczby średnich przedsiębiorstw (powiat cieszyński – 3, powiat żywiecki – 3, Bielsko – Biała – 5). Liczba podmiotów gospodarczych, zatrudniających więcej niż 250 pracowników zmieniła się jedynie w powiecie żywieckim, w którym przybyły 2 takie przedsiębiorstwa oraz w Bielsku – Białej, w której ubyło 5 takich przedsiębiorstw.

Rozwojowi przedsiębiorczości w regionie sprzyja tworzona i istniejąca infrastruktura przemysłowa, wraz ze wspierającymi instytucjami, do której należy m.in.:

- ⇒ na terenie Bielska-Białej - Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Park Przemysłowo-Technologiczny, Beskidzki Inkubator Technologiczny, Agencja Rozwoju Regionalnego, Izba Przemysłowo-Handlowa, Stowarzyszenie Euroregion Beskidy.
- ⇒ Część terenów inwestycyjnych w Bielsku-Białej została objęta Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną (podstrefa jastrzębsko - żorska) celem wsparcia i przyspieszenia procesów restrukturyzacyjnych oraz tworzenia nowych miejsc pracy⁸. Na koniec stycznia 2016 roku podstrefa liczyła 65 firm w 12 gminach. Wolne tereny były dostępne m.in. w: Żorach, Jastrzębiu-Zdroju, Rybniku, Czerwionce-Leszczynach, Raciborzu. W Bielsku-Białej brakowało miejsca. Kwota nakładów inwestycyjnych Podstrefy Jastrzębsko-Żorskiej wyniosła 4,3 mld zł, zatrudnienie 15154 etatów, a zatrudnienie docelowe to ponad 18500 etatów⁹,
- ⇒ na terenie powiatu cieszyńskiego - Euroregion Śląsk Cieszyński, czy Zamek Cieszyn (samorządowa instytucja kultury zajmująca się wspieraniem rozwoju przedsiębiorczości poprzez szkolenia, organizację targów, współpracę z przedsiębiorcami na wielu platformach¹⁰),
- ⇒ na terenie powiatu bielskiego i żywieckiego – Euroregion Beskidy. W strategii dla tego projektu jako priorytet wymienia się wspieranie rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości opartej na wysokiej technologii czy kojarzenie partnerów do współpracy transgranicznej jako istotne warunki rozwoju gospodarczego regionu¹¹.

⁸ Strategia rozwoju Bielsko – Białej do 2020 roku, Bielsko – Biała 2012

⁹<http://www.dziennikzachodni.pl/strefa-biznesu/wiadomosci/z-regionu/a/wielki-biznes-w-ksse-jakie-firmy-otworza-zaklady-w-tym-roku,10142026/>

¹⁰ <http://www.zamekcieszyn.pl/pl/przedsiębiorczosc>

¹¹ Strategia zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu żywieckiego na lata 2006 – 2020, Żywiec 2014; Strategia Euroregionu Beskidy

Bezrobocie

Miarą niedopasowania popytu na pracę do jej podaży stanowi bezrobocie. Obecnie bezrobocie wiąże się głównie z niedopasowaniem struktury kwalifikacyjnej, gałęziowej i regionalnej popytu na pracę do jej podaży¹². Dane dotyczące stopy bezrobocia w powiatach subregionu południowego województwa śląskiego przedstawia Tabela 6.

Tabela 6. Stopa bezrobocia w powiatach subregionu południowego województwa śląskiego w latach 2012 - 2016

Wyszczególnienie	Ogółem		Ogółem (Polska = 100)	
	2012	2016	2012	2016
	[%]	[%]	[%]	[%]
Polska	13,4	8,2	100,0	100,0
Śląskie	11,1	6,6	82,8	80,5
Powiat bielski	11,0	5,2	82,1	63,4
Powiat cieszyński	10,8	6,1	80,6	74,4
Powiat żywiecki	16,4	8,5	122,4	103,7
Powiat m. Bielsko-Biała	6,7	3,1	50,0	37,8

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

W ostatnich pięciu latach utrzymuje się tendencja spadkowa stopy bezrobocia w kraju. W 2012 w Polsce wskaźnik był na poziomie 13,4% i obniżył się w ciągu pięciu badanych lat do poziomu 8,2%. W badanym subregionie poziom stopy bezrobocia w 2016 roku był najwyższy w powiecie żywieckim i wyniósł 8,5%, co stanowiło 103,7% poziomu tego wskaźnika dla Polski. Wskaźnik stopy bezrobocia obniżył się w powiecie żywieckim w ciągu pięciu badanych lat o 7,9 pkt %, co wskazuje na szybkie tempo przekształceń społeczno – gospodarczych. Najniższa stopa bezrobocia występuje w Bielsku – Białej – w 2016 roku wyniosła 3,1%, co wskazywało na jej obniżenie się w stosunku do poziomu z 2012 roku o 3,6 pkt %. W powiecie bielskim stopa bezrobocia wyniosła w 2016 roku 5,2%, w powiecie cieszyńskim 6,1%, co stanowiło odpowiednio 63,4% oraz 74,4% poziomu wskaźnika dla kraju.

Szczegółowe dane dotyczące struktury bezrobocia w omawianych powiatach prezentują Tabele 7 – 9.

Tabela 7. Bezrobocie w subregionie południowym województwa śląskiego według wykształcenia i płci w latach 2012 i 2016

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		wyższe		policealne, średnie zawodowe		średnie ogólnokształcące		zasadnicze zawodowe		gimnazjalne i poniżej	
		2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Powiat bielski	Ogółem	6 030	3 034	802	444	1 382	699	432	248	2 126	955	1 288	688
	W tym kobiety %	53,8	55,4	69,3	69,8	60,4	64,7	71,3	72,2	47,0	46,3	42,3	43,5
	Udział w ogóle bezrobotnych %	100	100	13,3	14,6	22,9	23,0	7,2	8,2	35,3	31,5	21,4	22,7
Powiat cieszyński	Ogółem	7 458	4 297	782	523	1 623	942	722	401	2 468	1 334	1 863	1 097
	W tym kobiety %	51,8	52,9	68,2	66,7	60,7	61,6	68,4	65,8	43,7	46,5	41,5	42,0

¹² W. Jarmołowicz, B. Woźniak, Polityka państwa wobec bezrobocia, Zeszyty Naukowe PTE 2006, nr 4

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		wyższe		policealne, średnie zawodowe		średnie ogólnokształcące		zasadnicze zawodowe		gimnazjalne i poniżej	
		2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
	Udział w ogóle bezrobotnych %	100	100	10,5	12,2	21,8	21,9	9,7	9,3	33,1	31,0	25,0	25,5
Powiat żywiecki	Ogółem	8 696	4 514	835	546	1 978	955	922	432	2 944	1 463	2 017	1 118
	W tym kobiety %	50,5	50,3	69,7	68,1	56,7	59,6	63,8	67,6	41,9	38,8	42,9	41,9
	Udział w ogóle bezrobotnych %	100	100	9,6	12,1	22,7	21,2	10,6	9,6	33,9	32,4	23,2	24,8
Powiat m. Bielsko-Biała	Ogółem	6 564	3 230	1 058	607	1 569	773	628	298	1 756	736	1 553	816
	W tym kobiety %	53,6	54,7	68,1	63,6	57,0	57,3	64,8	68,1	47,0	48,1	43,1	46,8
	Udział w ogóle bezrobotnych %	100	100	16,1	18,8	23,9	23,9	9,6	9,2	26,8	22,8	23,7	25,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

W 2016 roku na badanym obszarze zarejestrowanych było 15075 bezrobotnych, z czego 53,02% stanowiły kobiety. We wszystkich powiatach, za wyjątkiem żywieckiego, obserwuje się wzrost udziału kobiet w grupie bezrobotnych. Najwięcej bezrobotnych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (29,8% ogółu zarejestrowanych) oraz gimnazjalne i poniżej (24,7% ogółu bezrobotnych). Największy udział bezrobotnych z takim wykształceniem występuje w powiecie żywieckim (57,2% ogółu bezrobotnych), oraz powiecie cieszyńskim (56,6% ogółu bezrobotnych).

Tabela 8. Bezrobocie w subregionie południowym województwa śląskiego według wieku i płci w latach 2012 i 2016

Wyszczególnienie		Powiat bielski			Powiat cieszyński			Powiat żywiecki			Powiat m. Bielsko-Biała		
		ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %
Bezrobotni ogółem	2012	6 030	53,8	100	7 458	51,8	100	8 696	50,5	100	6 564	53,6	100
	2016	3 034	55,4	100	4 297	52,9	100	4 514	50,3	100	3 230	54,7	100
24 lata i mniej	2012	1 057	53,8	17,5	1 605	52,1	21,5	1 836	51,4	21,1	813	56,3	12,4
	2016	298	59,1	9,8	594	58,4	13,8	547	54,5	12,1	207	63,8	6,4
25 i więcej	2012	4 973	53,8	82,5	5 853	51,7	78,5	6 860	50,3	78,9	5 751	53,2	87,6
	2016	2 736	55	90,2	3 703	52	86,2	3 967	49,7	87,9	3 023	54,1	93,6
25-34	2012	1 695	61,2	28,1	2 064	59,3	27,7	2 357	56,2	27,1	1 833	60,1	27,9
	2016	751	68,8	24,8	1 131	64,6	26,3	1 129	62,1	25	773	66,4	23,9
35-44	2012	1 234	57,9	20,5	1 390	54,7	18,6	1 864	55	21,4	1 341	59,2	20,4
	2016	683	60,3	22,5	884	58,7	20,6	954	55,8	21,1	773	61,4	23,9
45-54	2012	1 248	53,1	20,7	1 430	49,7	19,2	1 688	49	19,4	1 467	53,3	22,3
	2016	625	52,2	20,6	806	47	18,8	971	47,5	21,5	675	50,1	20,9

Wyszczególnienie		Powiat bielski			Powiat cieszyński			Powiat żywiecki			Powiat m. Bielsko-Biała		
		ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %
55 i więcej	2012	796	32,7	13,2	969	34,4	13	951	28,6	10,9	1 110	34,4	16,9
	2016	677	37,1	22,3	882	33,8	20,5	913	30,3	20,2	802	38,7	24,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Na badanym obszarze obserwuje się duże bezrobocie wśród ludzi młodych. W 2016 roku udział bezrobotnych do 34 roku życia był najwyższy w powiecie cieszyńskim i wyniósł 40,1% ogółu poszukujących pracy, co wskazuje na poprawę sytuacji w stosunku do roku 2012, w którym młodzi stanowili niemal połowę bezrobotnych (49,2%). W pozostałych badanych jednostkach terytorialnych udział bezrobotnych do 34 życia w 2016 roku wynosił odpowiednio: powiat żywiecki 37,1%, powiat bielski 34,6%, miasto Bielsko-Biała 30,3%. Jednocześnie notuje się znaczący wzrost bezrobotnych kobiet do 34 roku życia. W 2016 roku w powiecie bielskim 68,8% bezrobotnych w wieku od 25 do 34 lat stanowiły kobiety, czyli o 7,6 pkt % więcej niż w roku 2012.

Tabela 9. Bezrobotni subregionie południowym województwa śląskiego według czasu pozostawania bez pracy i płci w roku 2016

Wyszczególnienie		Powiat bielski			Powiat cieszyński			Powiat żywiecki			Powiat m. Bielsko-Biała		
		ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %	ogółem	w tym kobiety	udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych %
Bezrobotni ogółem	2012	6 030	53,8	100	7 458	51,8	100	8 696	50,5	100	6 564	53,6	100
	2016	3 034	55,4	100	4 297	52,9	100	4 514	50,3	100	3 230	54,7	100
24 lata i mniej	2012	1 792	51,8	29,7	2 331	45,6	31,3	2 516	39,6	28,9	1 928	50,5	29,4
	2016	966	52,5	31,8	1 413	46,4	32,9	1 332	45,7	29,5	997	49,4	30,9
25 i więcej	2012	1 038	54,8	17,2	1 355	54,5	18,2	1 486	53,5	17,1	1 147	54,8	17,5
	2016	454	57,9	15	691	59,5	16,1	681	53,5	15,1	488	58	15,1
25-34	2012	1 135	50,7	18,8	1 300	53,4	17,4	1 572	47,6	18,1	1 220	52,8	18,6
	2016	506	58,1	16,7	656	55,5	15,3	649	50,5	14,4	546	58,1	16,9
35-44	2012	2 065	56,6	34,2	2 472	55,4	33,1	3 122	59,3	35,9	2 269	56	34,6
	2016	1 108	55,8	36,5	1 537	54,8	35,8	1 852	52,3	41	1 199	56,3	37,1
45-54	2012	1 037	54,5	17,2	1 263	55,3	16,9	1 463	58,3	16,8	1 139	56	17,4
	2016	402	61,7	13,2	669	55	15,6	697	51,2	15,4	407	59	12,6
55 i więcej	2012	1 028	58,8	17	1 209	55,5	16,2	1 659	60,2	19,1	1 130	56	17,2
	2016	706	52,4	23,3	868	54,7	20,2	1 155	52,9	25,6	792	54,9	24,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Największą grupę bezrobotnych stanowią osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy oraz do 3 miesięcy. Największy udział poszukujących pracy powyżej 12 miesięcy występuje

w powiecie żywieckim (41,0% ogółu), najmniejszy w mieście Bielsko – Biała (37,1%). Największy udział pozostających bez pracy do 3 miesięcy jest w powiecie cieszyńskim (32,9%), najmniejszy w powiecie żywieckim (29,5%). Wśród poszukujących pracy do 3 miesięcy przeważają mężczyźni - w 2016 roku stanowili oni 51,5% bezrobotnych w tej grupie. Największy odsetek kobiet pozostaje bez pracy od 3 do 6 miesięcy (średnio 57,2%).

Kształcenie

Potrzeba rozwoju bazy edukacyjnej i modernizacji szkolnictwa zawodowego jest dostrzegana przez władze na badanym obszarze. W dokumencie Strategii Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Południowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, podnoszenie atrakcyjności i elastyczności kształcenia zawodowego oraz lepsze dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców stanowi jeden z kierunków wytyczonych działań¹³. Zagadnienie to jest obecne także w dokumentach strategicznych na poziomie powiatów. Jednym z celów strategicznych rozwoju miasta Bielsko – Biała jest stworzenie elastycznego systemu edukacyjnego, gwarantującego wysoki poziom wykształcenia, umiejętności, kompetencji i kreatywności mieszkańców. Władze dostrzegają rolę szkolnictwa, jako czynnika rozwoju kreatywności, a przez to tworzenie kapitału ekonomicznego i społecznego miasta. Obserwacja takich wskaźników jak liczba zasadniczych szkół zawodowych, liczba uczniów w szkołach dla dorosłych, liczba szkół policealnych, liczba szkół ponadgimnazjalnych (licea ogólnokształcące, technika, licea profilowane), liczba gimnazjów czy wydatki budżetu miasta na oświatę i wychowanie służy do oceny realizacji wytyczonego celu¹⁴.

Szczegółowe dane dotyczące szkolnictwa w subregionie południowym województwa śląskiego prezentują Tabele 10 – 13.

Tabela 10. Zasadnicze szkoły zawodowe i szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 i 2016

Wyszczególnienie	ogółem		oddziały		uczniowie		absolwenci	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
	[ob.]	[ob.]	[-]	[-]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Powiat bielski	3	3	11	12	207	217	50	42
Powiat cieszyński	14	12	62	56	1 282	1 132	464	384
Powiat żywiecki	9	10	44	49	938	876	336	243
Powiat m. Bielsko-Biała	9	9	54	57	1 077	1 049	444	310

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

W 2016 roku na badanym obszarze uczniów kształciły 34 zasadnicze szkoły zawodowe, obejmujące także szkoły ponadgimnazjalne specjalne przysposabiające do pracy oraz zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych. Najwięcej szkół zawodowych zlokalizowanych jest w powiecie cieszyńskim (12), w którym w badanym okresie ubyłły dwie jednostki kształcenia zawodowego. Jedna placówka powstała natomiast w powiecie żywieckim. Liczba uczniów w szkołach zawodowych w 2016 roku wynosiła 3274 z czego 27,9% stanowili absolwenci.

¹³ Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Południowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Bielsko Biała 2015

¹⁴ Strategia rozwoju Bielsko – Białej do 2020 roku, Bielsko – Biała 2012

Obserwuje się spadek liczby uczniów we wszystkich powiatach za wyjątkiem bielskiego, w którym liczba uczniów w badanym okresie nieznacznie wzrosła.

Tabela 11. Szkoły średnie zawodowe razem w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 i 2016

Wyszczególnienie	Ogółem							
	ogółem		uczniowie		absolwenci		odsetek uczniów wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych ogółem	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[%]	[%]
Powiat bielski	2	2	656	606	131	145	36,3	42,7
Powiat cieszyński	16	11	2 559	2 525	715	479	39,0	43,8
Powiat żywiecki	12	8	3 209	2 868	889	663	48,1	50,5
Powiat m. Bielsko-Biała	26	15	5 436	5 009	1 234	1 067	45,4	46,8
W tym technika (wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi dającymi uprawnienia zawodowe)								
Powiat bielski	2	2	656	606	131	145	-	-
Powiat cieszyński	15	11	2 510	2 525	685	479	-	-
Powiat żywiecki	12	8	3 209	2 868	889	663	-	-
Powiat m. Bielsko-Biała	23	15	5 344	5 009	1 166	1 067	-	-

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Na badanym obszarze w 2016 roku działało 36 szkół średnich zawodowych, obejmujących technika i licea profilowane, czyli o 20 jednostek mniej niż w roku 2012 – zamknięto 4 działające licea profilowane oraz 16 techników. W pozostałych placówkach w 2016 roku kształciło się 11008 uczniów, z czego 21,4% stanowili absolwenci. Najwięcej techników zlokalizowanych jest w Bielsku-Białej (15), najmniej w powiecie bielskim (2). Obserwuje się wzrost zainteresowania kształceniem w technikach – w powiecie żywieckim na kształcenie w technikum w 2016 roku zdecydowała się ponad połowa (50,5%) absolwentów gimnazjum (wzrost o 2,4 pkt % w stosunku do roku 2012).

Tabela 12. Szkoły ogólnokształcące razem

Wyszczególnienie	ogółem		oddziały		uczniowie		absolwenci	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
	[ob.]	[ob.]	[-]	[-]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Powiat bielski	6	4	33	23	901	559	384	212
Powiat cieszyński	16	14	99	83	2 725	2 107	953	668
Powiat żywiecki	18	13	92	70	2 523	1 940	862	653
Powiat m. Bielsko-Biała	29	25	193	177	5 455	4 634	1 755	1 419

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

Na badanym obszarze w 2016 roku działało 56 szkół ogólnokształcących razem, obejmujących także licea ogólnokształcące dla dorosłych i uzupełniające licea ogólnokształcące dla młodzieży i dorosłych, czyli o 13 jednostek mniej niż w roku 2012. W pozostałych placówkach w 2016 roku kształciło się 9204 uczniów, z czego 25,4% stanowili absolwenci. Liczba uczniów zmniejszyła się w stosunku do roku 2012 o 2364 osoby. Najwięcej szkół ogólnokształcących zlokalizowanych jest w Bielsku-Białej (25), najmniej w powiecie bielskim (4). Zanotowano także znaczny spadek liczby oddziałów, w 2016 roku było ich 353, czyli o 64 placówki mniej niż w roku 2012.

Tabela 13. Szkoły gimnazjalne

Nazwa	ogółem		uczniowie		absolwenci	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Powiat bielski	12	13	1 652	1 400	634	461
Powiat cieszyński	32	31	5 542	5 217	1 875	1 761
Powiat żywiecki	46	45	5 273	4 575	1 826	1 626
Powiat m. Bielsko-Biała	32	33	4 914	4 635	1 767	1 500

Źródło: Bank danych lokalnych GUS

W badanym okresie w powiatach subregionu południowego województwa śląskiego działało 122 placówek kształcenia gimnazjalnego. W 2016 roku kształciło się w nich 15827 uczniów, czyli o 1554 mniej niż w roku 2012, a absolwenci stanowili 33,8% ogółu słuchaczy.

Dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb pracodawców wymaga obserwacji rynku pracy pod względem zapotrzebowania na dane profesje. Badanie popytu na pracę jest przeprowadzane rokrocznie przez ekspertów i prezentowane w postaci barometru zawodów. Sytuacja w niektórych zawodach może się zmieniać w zależności od uwarunkowań rynkowych, jednakże badanie stanowi ważną wskazówkę zarówno dla władz lokalnych, szkolnictwa jak i poszukujących pracy. Tabela 14 przedstawia dane dotyczące zawodów deficytowych w subregionie południowym województwa śląskiego w 2017 roku.

Tabela 14. Zawody deficytowe w subregionie południowym województwa śląskiego w 2017 roku

Zawody deficytowe w 2017	Powiat bielski i miasto Bielsko Biała	powiat cieszyński	powiat żywiecki	Zawody deficytowe w 2017	Powiat bielski i miasto Bielsko Biała	powiat cieszyński	powiat żywiecki	Zawody deficytowe w 2017	Powiat bielski i miasto Bielsko Biała	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Cukiernicy	x	x	x	Murarze i tynkarze	x	x		Recepcjoniści i rejestratorzy		x	x
Fryzjerzy	x	x	x	Nauczyciele szkół specjalnych	x	x		Agenci ubezpieczeniowi		x	
Kelnerzy i barmani	x	x	x	Operatorzy obrabiarerek skrawających	x	x		Betoniarze i zbrojarze		x	
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	x	x	x	Pielęgniarki i położne	x	x		Grafiści komputerowi Inżynierowie mechanicy		x	
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	x	x	x	Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych	x	x		Kierownicy ds. produkcji, ds. usług i ds. zarządzania i obsługi biznesu, ds.. Sprzedaży		x	
Kucharze	x	x	x	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	x	x		Posadzkarze		x	
Mechanicy maszyn i urządzeń, Mechanicy pojazdów samochodowych	x	x	x	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	x	x		Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej		x	
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	x	x	x	Pracownicy ochrony fizycznej	x	x		Pracownicy ds. jakości		x	
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	x	x	x	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankie-	x	x		Pracownicy przetwórstwa metali		x	

Zawody deficytowe w 2017	Powiat bielski i miasto Bielsko Biąła	powiat cieszyński	powiat żywiecki	Zawody deficytowe w 2017	Powiat bielski i miasto Bielsko Biąła	powiat cieszyński	powiat żywiecki	Zawody deficytowe w 2017	Powiat bielski i miasto Bielsko Biąła	powiat cieszyński	powiat żywiecki
				terzy							
Piekarze	x	x	x	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	x	x		Pracownicy przetwórstwa spożywczego		x	
Pomoce kuchenne	x	x	x	Przedstawiciele handlowi	x	x		Pracownicy sprzedaży internetowej		x	
Spawacze Dekarze i blacharze budowlani	x	x	x	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki	x	x		Robotnicy budowlani		x	
Sprzedawcy i kasjerzy	x	x	x	Sprzątaczk i pokojowe	x	x		Robotnicy obróbki drewna i stolarze		x	
Administratorzy stron internetowych	x	x		Szefowie kuchni	x	x		Robotnicy obróbki skóry		x	
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	x	x		Ślusarze	x	x		Samodzielni księgowi		x	
Cieśle i stolarze budowlani	x	x		Technicy elektrycy, Technicy mechanicy	x	x		Specjaliści ds. organizacji produkcji		x	
Elektromechanicy i elektrycy	x	x		Zaopatrzeniowcy i dostawcy	x	x		Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży		x	
Kamieniarze	x	x		Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	x			Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji		x	
Kierowcy autobusów	x	x		Kierownicy budowy	x			Spedytorzy i logistycy		x	
Kosmetyczki	x	x		Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	x			Technicy informatycy		x	
Lekarze	x	x		Samodzielni księgowi	x			Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie		x	
Magazynierzy	x	x		Specjaliści ds. finansowych	x			Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych		x	
Masarze i przetwórcy ryb	x	x		Blacharze i lakiernicy samochodowi		x	x	Instruktorzy nauki jazdy			x
Monterzy instalacji budowlanych	x	x		Fizjoterapeuci		x	x				

Źródło: Opracowanie własne na podstawie barometr Zawodów.pl

We wszystkich badanych powiatach na rynku pracy zgłaszane jest zapotrzebowanie na zawody wymagające znajomości danego rzemiosła (cukiernicy, kucharze, piekarze, spawacze, mechanicy maszyn i urządzeń, mechanicy pojazdów samochodowych krawcy i pracownicy produkcji odzieży), oraz na zawody o prostszych wymaganiach kwalifikacyjnych (kelnerzy i barmani, pomoce kuchenne, sprzedawcy i kasjerzy). W powiecie bielskim, cieszyńskim i mieście Bielsko – Biąła brakuje także pracowników z wyższym wykształceniem (m.in. pracownicy ds. finansowo - księgowych ze znajomością języków obcych, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, projektanci i administratorzy baz danych, programiści, specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki).

Podsumowanie

Liczba ludności subregionu południowego województwa śląskiego maleje. W 2016 roku mieszkańców było o 0,62 pkt % mniej niż w roku 2012. Na wynik ten składa się znaczący ubytek ludności w powiecie bielskim (3,41 pkt %) oraz mieście Bielsko – Biała (1,34 pkt %) i nieznaczny przyrost ludności w powiecie cieszyńskim (0,42 pkt %) oraz powiecie żywieckim (0,05 pkt %). W powiecie cieszyńskim za przyrost ludności odpowiada przyrost ludności do lat 14 – w 2016 roku młodych mieszkańców było o 0,48 pkt% więcej niż w roku 2012. Prognoza demograficzna GUS przewiduje dalsze zwiększanie się liczby ludności powiatu cieszyńskiego. Prognoza ludności GUS w powiecie bielskim jest niepokojąca. Do 2025 roku ma utrzymywać się ujemne saldo migracji zarówno w migracjach wewnętrznych jak i zagranicznych, natomiast ubytek ludności do lat 14 przewiduje się na poziomie 11,3 pkt%.

Gospodarka subregionu południowego województwa śląskiego jest skoncentrowana wokół branż takich jak handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. W 2016 roku na badanym obszarze funkcjonowało 63400 podmiotów gospodarczych, czyli o 3,47 pkt % więcej niż w roku 2012. Znaczna część (41%) przedsiębiorstw jest zlokalizowana w mieście Bielsko - Biała. Kolejne ośrodki koncentracji przemysłu to powiat cieszyński (30,8% ogółu podmiotów), żywiecki (21,9% ogółu). W powiecie bielskim zlokalizowanych jest 6,03% ogółu podmiotów.

Dominującym obszarem działalności przedsiębiorstw są usługi – ponad 72,5% przedsiębiorstw ogółem. Przemysł i budownictwo skupia 24,7% ogółu podmiotów gospodarczych. Znikome znaczenie ma sektor rolnictwa – 2,7% ogółu zarejestrowanych w regionie przedsiębiorstw. Największe znaczenie na badanym obszarze sektor rolniczy ma dla gospodarki powiatu bielskiego (5,3% ogółu przedsiębiorstw). Ponad 45% pracujących w powiecie bielskim jest zatrudniona w przedsiębiorstwach działających w branży rolniczej (o skali wielkości powyżej 10 osób).

Fundamentem gospodarki regionu są mikroprzedsiębiorstwa. Udział tych podmiotów jest największy na obszarze powiatu bielskiego (95,7% ogółu podmiotów gospodarczych).

Rozwojowi przedsiębiorczości w regionie sprzyja tworzona i istniejąca infrastruktura przemysłowa, m.in. funkcjonowanie jastrzębsko – żorskiej podstrefy KSSE na terenie Bielsko – Białej, czy inicjatyw mających na celu transgraniczną integrację społeczno-gospodarczą, tzw. euroregionów.

Stopa bezrobocia na badanym obszarze jest stosunkowo niska. W 2016 roku jej poziom był najwyższy w powiecie żywieckim i wyniósł 8,5%, co stanowiło 103,7% poziomu tego wskaźnika dla Polski. Wskaźnik stopy bezrobocia obniżył się w powiecie żywieckim w ciągu pięciu badanych lat o 7,9 pkt %, co wskazuje na szybkie tempo przekształceń społeczno-gospodarczych. Najniższa stopa bezrobocia występuje w Bielsku – Białej – w 2016 roku wyniosła 3,1%.

W 2016 roku na badanym obszarze zarejestrowanych było 15075 bezrobotnych, z czego 53,02% stanowiły kobiety. We wszystkich powiatach, za wyjątkiem żywieckiego, obserwuje się wzrost udziału kobiet w grupie bezrobotnych. Na badanym obszarze obserwuje się duże bezrobocie wśród ludzi młodych. W 2016 roku udział bezrobotnych do 34 roku życia był naj-

wyższy w powiecie cieszyńskim i wyniósł 40,1% ogółu poszukujących pracy. Największą grupę bezrobotnych stanowią osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy oraz do 3 miesięcy. Wśród poszukujących pracy do 3 miesięcy przeważają mężczyźni - w 2016 roku stanowili oni 51,5% bezrobotnych w tej grupie. Największy odsetek kobiet pozostaje bez pracy od 3 do 6 miesięcy (średnio 57,2%).

Podnoszenie atrakcyjności i elastyczności kształcenia oraz lepsze dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców stanowi jeden z priorytetowych kierunków polityki społeczno-gospodarczej na badanym obszarze. W 2016 roku w badanych powiatach uczniowie kształcili się w 34 zasadniczych szkołach zawodowych, 36 szkołach średnich zawodowych, obejmujących technika i licea profilowane, 56 szkołach ogólnokształcących, obejmujących także licea ogólnokształcące dla dorosłych i uzupełniające licea ogólnokształcące dla młodzieży i dorosłych, oraz 122 placówkach kształcenia gimnazjalnego.

We wszystkich powiatach obserwuje się spadek liczby uczniów, za wyjątkiem powiatu bielskiego, w którym nieznacznie wzrosła liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych oraz powiatu cieszyńskiego, w którym wzrosła liczba uczniów w technikach.

W kontekście priorytetu dla rozwoju branży turystycznej w regionie istotne jest podejmowanie działań nakierowanych na zwiększenie podaży pracy w zawodach związanych z branżą gastronomiczną. Obecnie we wszystkich powiatach badanego subregionu wskazuje się na niedobór m.in. cukierników, kucharzy, pomocy kuchennych czy barmanów i kelnerów. W powiatach cieszyńskim i żywieckim brakuje także pracowników bazy noclegowej, tj. recepcjonistów i rejestratorów. W powiecie cieszyńskim wykazuje się deficyt pracowników biur podróży i organizatorów obsługi turystycznej.

Rozdział I – Metodologia badania

Badanie zrealizowano według metodologii opracowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

Główny cel badania

Głównym celem badania była diagnoza potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych przedsiębiorców z Subregionu Południowego województwa śląskiego.

Problematyka badawcza

W trakcie procesu badawczego poddano diagnozie następujące zagadnienia badawcze:

1.1. Czy pracodawcy mają potrzebę inwestowania w rozwój zasobów ludzkich?

- 1.1.1. Czy i jakie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizują przedsiębiorcy z Subregionu Południowego w swoich firmach? (zatrudnianie nowych pracowników, doszkąlanie, przekwalifikowanie pracowników, zwalnianie pracowników itp.)

1.2. Czy w przedsiębiorstwie istnieje strategia rozwoju firmy, w tym w szczególności zasobów ludzkich?

- 1.2.1. Czy w przedsiębiorstwach istnieją:

- plany doszkąlania/przekwalifikowania pracowników (np. opracowywane na jeden rok, wieloletnie lub czy kształcenie pracowników jest traktowane incydentalnie),
- wydzielony budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/doszkąlania/ przekwalifikowania pracowników,
- system motywacyjny dotyczący kształcenia/doszkąlania/przekwalifikowania pracowników (np. wyższe wynagrodzenie, dodatkowe premie/nagrody, awans itp.)

- 1.2.2. Z jakiego powodu pracodawcy nie posiadają w swoich przedsiębiorstwach:

- planu doszkąlania/przekwalifikowania pracowników,
- wydzielonego budżetu finansowego,
- systemu motywacyjnego,

np. działalność nie wymaga doszkąlania, wystarczające kwalifikacje pracowników, duża rotacja pracowników, zbyt mała firma, brak odpowiednich funduszy itp.

- 1.2.3. Z jakich środków przede wszystkim finansowane jest kształcenie pracowników w przedsiębiorstwach?

- pracodawcy,
- pracownika,
- środków z EFS
- środków z PFRON
- środków KFS
- inne

- 1.2.4. W jakich formach najczęściej, a w jakich najrzadziej są kształceni/doszkąalani pracownicy w przedsiębiorstwach?

- seminaria/konferencje
- kursy/szkolenia zewnętrzne

- kursy/szkolenia wewnętrzne
 - przyuczenie do pracy na stanowisku
 - studia podyplomowe
 - kształcenie w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym (podnoszenie poziomu wykształcenia)
 - samokształcenie pracowników
- 1.2.5. Jak pracodawcy oceniają motywację/chęć uczestnictwa swoich pracowników w działaniach edukacyjno-szkoleniowych ze względu na potrzeby firmy?
- 1.2.6. Jakie czynniki decydują o wyborze firmy/instytucji edukacyjno-szkoleniowej?
- jakość realizowanych szkoleń, w tym stosunek liczby godzin zajęć teoretycznych do praktycznych (więcej godzin praktycznych niż teoretycznych, więcej godzin zajęć teoretycznych niż praktycznych)
 - koszty szkoleń
 - tematyka szkoleń
 - organizacja szkoleń (liczba godzin, częstotliwość zajęć, odpowiednie warunki lokalowe, e-learning itp.)
 - referencje firmy szkoleniowej
 - zasięg działania firmy szkoleniowej (lokalny/krajowy/międzynarodowy)
 - informacje od innych pracodawców/pracowników
 - inne
- 1.3. **Ilu pracowników i na jakich stanowiskach pracy zamierzają kształcić/szkolić/przekwalifikowywać przedsiębiorcy?**
- dyrektorzy/zawód/wykształcenie
 - kierownicy/zawód/wykształcenie
 - specjaliści/zawód/wykształcenie
 - technicy/zawód/wykształcenie
 - średni personel biurowy/zawód/wykształcenie
 - średni personel usługowy/zawód/wykształcenie
 - robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy/zawód/wykształcenie
 - operatorzy i monterzy/zawód/wykształcenie
 - pracownicy wykonujący prace proste/zawód/wykształcenie
- 1.4. **Jaką tematyką szkoleń/przekwalifikowań lub doradztwa są zainteresowani przedsiębiorcy?**
- umiejętności interpersonalne (kompetencje „miękkie” np. komunikatywność, odporność na stres, umiejętności pracy w zespole itp.)
 - języki obce
 - obsługa programów komputerowych i technologii IT
 - usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.)
 - edukacja (np. nauczycieli, lektorów, trenerów, szkoleniowców itp.)
 - sprzedaż (np. metody sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej, fakturzysta itp.)
 - marketingu, public relations (np. obsługa klienta, promocja, reklama itp.)

- zarządzanie i administrowanie (np. zarządzanie zasobami ludzkimi, HR itp.)
- zagadnienia ekonomiczne i finansowe (np. rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna, prawo podatkowe itp.)
- prace sekretarskie i biurowe (np. obsługa urządzeń biurowych, organizacja pracy sekretariatu, biura itp.)
- opieka zdrowotna (np. masaż leczniczy, pielęgnacja i opieka nad osobami starszymi/ niepełnosprawnymi/ chorymi/dziećmi itp.)
- ochrona własności i osób (np. kurs pracownika ochrony itp.)
- umiejętności spawalnicze (np. kurs MIG/ MAG/ TIG itp.)
- budownictwo (np. murarz/tylnik itp.)
- obsługa sprzętu ciężkiego (np. kurs operatora koparki/ładowarki itp.)
- obsługa maszyn (np. kurs operatora obrabiarek CNC)
- usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. pilot wycieczek, menadżer hotelarstwa itp.)
- usługi gastronomiczne (np. kurs kucharza, piekarza, cukiernika, kelnera, barmana)
- usługi fryzjerskie, kosmetyczne (kurs stylizacji paznokci, itp.)
- naprawa pojazdów samochodowych (np. kurs lakiernik samochodowy, mechanik samochodowy, blacharz samochodowy itp.)
- kroju i szycia (np. krawiec, szwaczka itp.)
- logistyka (np. magazynier, zarządzanie logistyką i łańcuchem dostaw, spedytor – spedycja i transport itp.)
- inne

1.5. Czy w perspektywie do 2020 r. przedsiębiorcy przewidują rozwój własnej firmy i wzrost zatrudnienia według stanowisk pracy:

- dyrektorzy
- kierownicy
- specjaliści
- technicy
- średni personel biurowy
- średni personel usługowy
- robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy
- operatorzy i monterzy
- pracownicy wykonujący prace proste

1.6. Czy przedsiębiorcy widzą potrzebę zrzeszania się (np. w organizacjach pracodawców, w zrzeszeniach, w klastrach itp.)?

- 1.6.1. Czy i jakie korzyści mają przedsiębiorcy wynikające ze współpracy?
- organizacje pracodawców
 - klastry
 - inne (jakie?)

1.7. Czy pracodawcy znają platformę internetową: Baza Usług Rozwojowych i czy z niej korzystają?

1.7.1. Jakimi usługami rozwojowymi są zainteresowani przedsiębiorcy:

- usługami doradczymi w zakresie wsparcia kapitałowego, zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej, budowania i rozwoju biznesu, ekonomiczno-finansowymi, prawnymi itd.
- usługami szkoleniowymi rozwijającymi kwalifikacje pracowników zgodnie z potrzebami pracodawców.

Metody i techniki badań

Niniejsze badanie wśród przedsiębiorców przeprowadzone zostało przy wykorzystaniu ilościowej metody badawczej. Wywiady realizowano techniką **CAPI (Computer Assisted Personal Interview)**.¹⁵ Narzędziem badawczym był zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu dostarczony przez Zamawiającego i prowadzony przez wyszkolonych ankierów.

Szkolenie ankierskie

Przed przystąpieniem do realizacji badania terenowego zorganizowane zostało szkolenie ankierskie, przeprowadzone przez przedstawiciela Wykonawcy. Podczas szkolenia przekazano informacje zawarte w instrukcji dla ankiera, w tym:

- ⇒ celu i charakterze badania,
- ⇒ technice badania, o sposobach dotarcia do respondentów, o sposobie kwalifikowania respondentów do badania,
- ⇒ aranżacji wywiadu,
- ⇒ logice pytań kwestionariusza wywiadu, kolejności odczytywania poszczególnych pytań/wariantów odpowiedzi, o sposobie zaznaczania odpowiedzi oraz zapisu numeru identyfikacyjnego kwestionariusza,
- ⇒ sprawach organizacyjnych.

Wykonawca poinstruował ankierów odnośnie warunków, których spełnienie pozwala uznać kwestionariusz wywiadu za zrealizowany. Kwestionariusz wywiadu zostanie uznany za ważny wyłącznie wraz z danymi kontaktowymi – numerem telefonu respondenta i wypełnioną metryczką wraz z pytaniami kwestionariuszowymi.

Zasięg i dobór próby

Zakres badania objął realizację badania empirycznego wśród przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terenie Subregionu Południowego (miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała, powiat bielski, powiat cieszyński, powiat żywiecki). Wykonawca prze-

¹⁵ CAPI to technika badawcza polegająca na przeprowadzeniu wywiadu z respondentem przy użyciu urządzeń mobilnych (tj. laptop, palmtop), na których zapisywane są udzielone odpowiedzi. Zaletami tej metody są: dokładność wykonywanych badań, otrzymywanie danych w postaci elektronicznej, szybkość generowanych wyników oraz możliwość testowania reklam i elementów graficznych. Wywiad kwestionariuszowy prowadzony jest przez ankiera.

przewodził wywiady z przedsiębiorcami uwzględniając różne wielkości przedsiębiorstw (tzn. wielkość zatrudnienia) w każdym z powiatów Subregionu Południowego. W ramach badania zrealizowano **761 efektywnych wywiadów kwestionariuszowych** wśród przedsiębiorców dobranych zgodnie z poniższą tabelą:

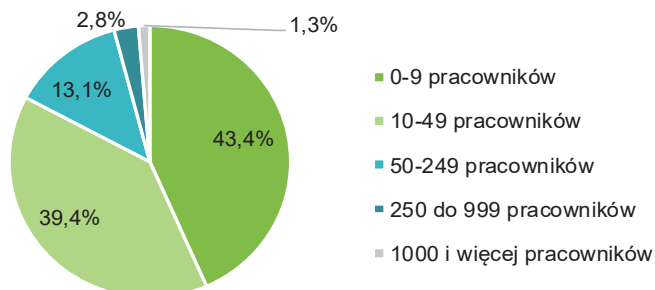
Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów	Liczba wywiadów				
		Ogółem	Powiat bielski	Powiat cieszyński	Powiat żywiecki	Powiat miasto Bielsko-Biała
Ogółem	76581	761	169	194	138	259
0 - 9	72859	330	74	84	60	112
10 - 49	3099	300	67	77	54	102
50 - 249	537	100	22	27	17	34
250 - 999	75	20	4	6	4	7
1000 i więcej	11	10	2	1	3	4

Rozdział II – Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania¹⁶

Charakterystyka próby badawczej

W badaniu ilościowym uczestniczyli pracodawcy z terenu Subregionu Południowego. W grudniu 2016 roku 761 badanych podmiotów dominowały mikroprzedsiębiorstwa (43,4%). Drugą najliczniejszą grupę stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników (39,4%). 97,4% badanych przedsiębiorstw należało do sektora prywatnego.

Wykres 3. Wielkość zatrudnienia



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Badanie zostało przeprowadzone wśród podmiotów zaklasyfikowanych do różnych sekcji PKD. Największą grupę ankietowanych stanowili pracodawcy stojący na czele przedsiębiorstw z sekcji G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów (74,5%). Wysoki odsetek badanych firm z tej sekcji wynika z zastosowania losowego doboru próby badawczej. W dalszej kolejności najliczniejsze były jednostki działające w sekcji C - Przetwórstwo przemysłowe (7,9%) oraz I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (7,6%).

Tabela 15. Główna działalność przedsiębiorstwa (wg sekcji PKD)

Sekcja PKD 2007	Sektor	Odsetek
C Przetwórstwo przemysłowe	Przemysłowy	7,9%
D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych		0,4%
F Budownictwo		0,7%
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów	Usług rynkowych	74,5%
H Transport i gospodarka magazynowa		0,7%
I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		7,6%
J Informacja i komunikacja		3,0%
K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		0,4%

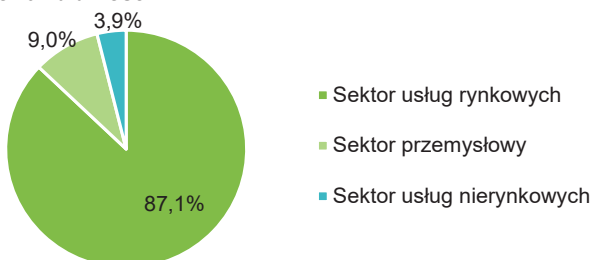
¹⁶ Szczegółowe dane dotyczące potrzeb edukacyjnych/szkoleniowych przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego znajdują się w Aneksie Tablice wynikowe z badania „Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego” <http://wupkatowice.praca.gov.pl/>

Sekcja PKD 2007	Sektor	Odsetek
L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości		0,9%
M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		0,1%
N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca		0,1%
O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	Usług nierynkowych	0,1%
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		0,3%
R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		0,5%
S Pozostała działalność usługowa		2,8%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Ogółem 87,2% badanych firm należało do sektora usług rynkowych. Kolejne 9,0% przedsiębiorstw reprezentowało sektor przemysłowy.

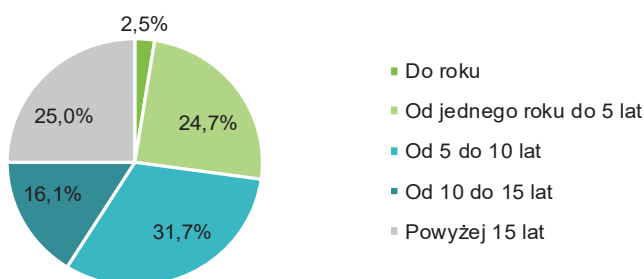
Wykres 4. Główny sektor działalności



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Wśród badanych przedsiębiorstw dominowały podmioty prowadzące działalność do 5 do 10 lat (31,7%). ¼ właścicieli badanych firm zadeklarowała, że działa powyżej 15 lat lub od 1 roku do 5 lat.

Wykres 5. Okres funkcjonowania na rynku



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich

Na wstępie badania właścicieli firm poproszono o określenie jak istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa jest inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich. Badani zgodnie stwierdzili, że takie działanie jest istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa – taką odpowiedź wskazało 92,6% z nich, w tym 31,4% stwierdziło, że jest to bardzo istotne.

Wykres 6. Opinia badanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Analizując odpowiedzi respondentów z uwzględnieniem podziału na wielkość przedsiębiorstwa, można zauważyć, że w firmach średnich i dużych nieznacznie częściej niż w mikro i małych dostrzega się istotność inwestowania w rozwój zasobów ludzkich. Bardzo istotne jest ono w opinii co drugiego przedstawiciela firmy zatrudniającej 1000 i więcej pracowników.

Analizując odpowiedzi respondentów w podziale na lokalizację przedsiębiorstw, można dostrzec, iż inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich ma największe znaczenie dla pracodawców prowadzących działalność w mieście Bielsko-Biała i powiecie bielskim.

Tabela 16. Opinia badanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich - dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Bardzo istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	27,0%	34,3%	35,0%	33,3%	50,0%	32,4%	21,9%	28,2%	45,7%
Istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	51,8%	43,3%	49,0%	47,6%	30,0%	53,7%	59,8%	42,6%	29,0%
Jest mało istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	12,4%	15,3%	11,0%	14,3%	20,0%	11,6%	16,6%	17,9%	7,2%
Jest zupełnie nieistotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	3,0%	3,7%	1,0%	4,8%	0,0%	1,5%	1,8%	7,2%	1,4%
Nie wiem, nie mam zdania	5,8%	3,3%	4,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	4,1%	16,7%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Z przeprowadzonej analizy wynika, że najczęściej podejmowane przez badanych działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich to zatrudnianie nowych pracowników (81,9%) oraz doszkalcenie obecnych (65,4%). Trzecim w kolejności działaniem było przekwalifikowywanie obecnych pracowników, które podejmuje blisko dwóch na pięciu respondentów (38,0%).

Wykres 7. Działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Analiza odpowiedzi respondentów w podziale na wielkość zatrudnienia wykazała, że zatrudnianie nowych pracowników jest najczęściej podejmowanym działaniem z zakresu rozwoju zasobów ludzkich niemal we wszystkich analizowanych grupach przedsiębiorstw – jedynie przedstawiciele firm zatrudniających od 250 do 999 pracowników nieco częściej wskazywali na dokształcanie obecnych pracowników.

Poddając analizie lokalizację badanych przedsiębiorstw, można zauważyć, iż zatrudnianie nowych pracowników najczęściej deklarowali pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą w mieście Bielsko-Biała oraz w powiecie bielskim.

Tabela 17. Działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach - dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Zatrudnianie nowych pracowników	79,7%	84,0%	85,0%	66,7%	90,0%	86,5%	92,3%	75,4%	69,6%
Dokształcanie obecnych pracowników	61,8%	68,3%	68,0%	71,4%	60,0%	64,1%	65,7%	71,3%	59,4%
Przekwalifikowanie obecnych pracowników	33,6%	42,3%	40,0%	42,9%	20,0%	35,1%	28,4%	55,4%	30,4%
Stosowanie rotacji na stanowiskach pracy	21,5%	21,3%	27,0%	33,3%	30,0%	15,8%	8,3%	41,0%	26,8%
Zwalnianie pracowników	14,8%	16,3%	19,0%	9,5%	20,0%	12,4%	20,1%	21,5%	9,4%
Nie stosujemy żadnych działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich	6,1%	2,3%	1,0%	0,0%	10,0%	4,6%	3,0%	0,5%	8,0%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

W badanych przedsiębiorstwach dokształcanie/przekwalifikowanie pracowników najczęściej ma charakter incydentalny (w zależności od potrzeb) – taką deklarację złożyło 69,3% respondentów. Ponad trzech na pięciu badanych wskazało, że stosuje jednoroczne plany do-

kształcenia/przekwalifikowania pracowników (61,6%), a co trzeci ankietyowany – system motywacyjny dotyczący kształcenia/dokształcenia/przekwalifikowania pracowników (33,2%).

Wykres 8. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące dokształcania/przekwalifikowania pracowników



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Przedsiębiorcy, którzy nie stosują rozwiązań dotyczących dokształcania/przekwalifikowania pracowników zostali poproszeni o wskazanie przyczyn takiej sytuacji. Respondenci najczęściej wskazywali na brak potrzeby, zbyt małą wielkość firmy oraz brak odpowiednich funduszy na ten cel.

Tabela 18. Przyczyny braku stosowania rozwiązań dotyczących dokształcania/przekwalifikowania pracowników w badanych przedsiębiorstwach

Wyszczególnienie	Działalność nie wymaga dokształcania	Wystarczające kwalifikacje pracowników	Duża rotacja pracowników	Zbyt mała firma	Brak odpowiednich funduszy	Brak potrzeby	Inne
Jednoroczne plany dokształcania/przekwalifikowania pracowników [N=281]	5,3%	6,4%	9,3%	22,8%	10,7%	45,6%	0,0%
Wieloletnie plany dokształcania/przekwalifikowania pracowników [N=574]	0,7%	4,7%	6,3%	13,2%	38,0%	37,1%	0,0%
Dokształcanie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie (w zależności od potrzeb) [N=225]	1,3%	1,3%	11,1%	27,1%	7,1%	52,0%	0,0%
Wydzielony budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/dokształcenia/przekwalifikowania pracowników [N=517]	0,8%	1,5%	6,6%	27,3%	14,7%	48,9%	0,2%
System motywacyjny dotyczący kształcenia/dokształcenia/przekwalifikowania pracowników [N=489]	1,2%	1,2%	3,7%	28,6%	12,1%	53,2%	0,0%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Poniższa tabela prezentuje zestawienie odpowiedzi na pytanie o stosowane rozwiązania dotyczące dokształcania/przekwalifikowania pracowników z uwzględnieniem wielkości oraz lokalizacji przedsiębiorstw. W podmiotach zatrudniających poniżej 250 pra-

owników działania te najczęściej odbywają się incydentalnie, w zależności od potrzeb – taka odpowiedź odnotowano w przypadku 66,8% mikroprzedsiębiorstw, 71,7% firm małych i 76,8% firm średnich. W dużych przedsiębiorstwach zatrudniających 250 – 999 pracowników najczęściej stosuje się natomiast jednoroczne plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników (61,9%), a przedstawiciele firm zatrudniających 1000 i więcej osób równie często wskazywali na incydentalne podejmowanie takich działań oraz stosowanie jednorocznych planów doksztalcania/przekwalifikowania pracowników (po 55,6%). Posiadanie wydzielonego budżetu szkoleniowego deklarują przede wszystkim przedsiębiorstwa duże - 47,6% firm zatrudniających od 250 do 999 pracowników oraz 44,4% firma zatrudniających 1000 i więcej pracowników. Bez względu na wielkość przedsiębiorstwa stosunkowo najrzadziej w badanych firmach stosuje się wieloletnie plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników, przy czym w firmach zatrudniających poniżej 250 osób wskazywane są one częściej niż w firmach dużych.

Dokonując analizy odpowiedzi badanych z uwzględnieniem lokalizacji firm, można dostrzec, iż przedstawiciele podmiotów mających siedzibę w mieście Bielsko-Biała, powiecie bielskim i cieszyńskim najczęściej wskazywali incydentalne doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników (odpowiednio 81,8%, 97,0% i 53,6%). Najwięcej badanych działających w powiecie żywieckim stosuje natomiast jednoroczne plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników (49,6%).

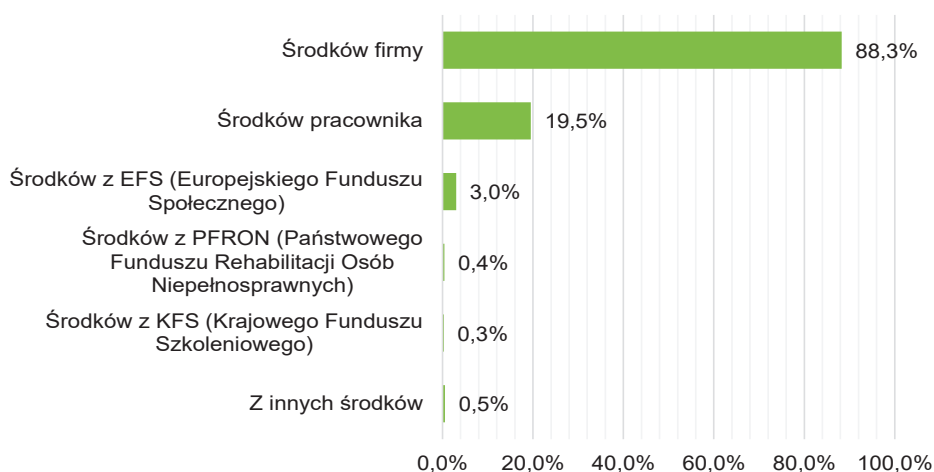
Tabela 19. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące doksztalcania/przekwalifikowania pracowników - dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Jednoroczne plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	61,3%	60,4%	66,7%	61,9%	55,6%	76,1%	74,4%	40,2%	49,6%
Wieloletnie plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	21,0%	21,2%	28,3%	9,5%	11,1%	10,9%	2,4%	39,7%	39,4%
Doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie (w zależności od potrzeb)	66,8%	71,7%	76,8%	42,9%	55,6%	81,8%	97,0%	53,6%	33,1%
Wydzielony budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/ doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	22,3%	34,1%	32,3%	47,6%	44,4%	40,9%	25,0%	22,7%	22,8%
System motywacyjny dotyczący kształcenia/doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	24,5%	38,2%	40,4%	52,4%	44,4%	42,1%	15,9%	32,5%	39,4%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę BST dla WUP Katowice, N=732

Z deklaracji badanych wynika, że w ich przedsiębiorstwach kształcenie pracowników finansowane jest najczęściej ze środków firmy (88,3%). Pozostałe źródła finansowania wskazywano zdecydowanie rzadziej. Co piąty ankietowany wymienił środki pracowników (19,5%), a 3,0% - środki z EFS.

Wykres 9. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Analizie poddano również strukturę odpowiedzi dotyczących rodzajów środków przeznaczanych na kształcenie pracowników w podziale na wielkość przedsiębiorstw. Bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników zdecydowanie najczęściej kształcenie finansowane jest ze środków firmy, przy czym nieznacznie rzadziej odpowiedź taką wskazywali przedstawiciele firm dużych – wszyscy zatrudniający 1000 pracowników i więcej oraz 90,5% zatrudniających od 250 do 999 pracowników. W mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach częściej niż w dużych kształcenie finansowane jest ze środków pracownika.

Dokonując analizy odpowiedzi badanych z uwzględnieniem lokalizacji firm, można dostrzec, iż finansowanie kształcenia ze środków firmy najczęściej deklarowali przedstawiciele podmiotów działających w powiecie bielskim (96,3%) i mieście Bielsko-Biała (93,1%).

Tabela 20. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach - dane szczegółowe

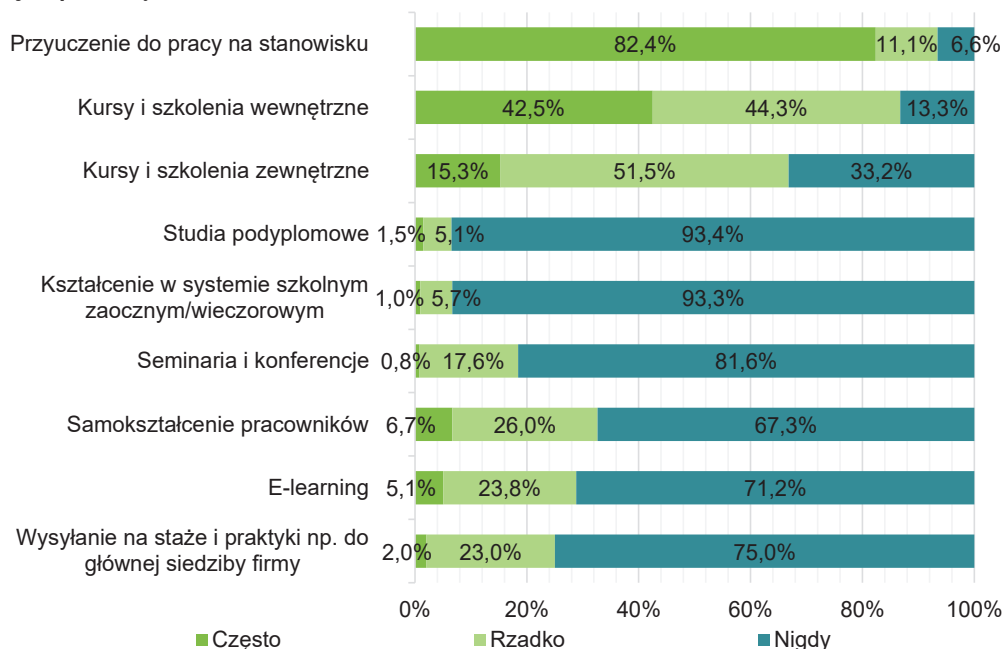
Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Środków firmy	87,7%	89,1%	85,9%	90,5%	100%	93,1%	96,3%	76,3%	86,6%
Środków pracownika	20,0%	18,4%	24,2%	14,3%	0,0%	11,7%	20,1%	26,3%	23,6%
Środków z EFS (Europejskiego Funduszu Społecznego)	1,9%	3,8%	5,1%	0,0%	0,0%	1,2%	0,6%	6,2%	4,7%
Środków z PFRON (Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Nie-	0,3%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	1,6%

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
pełnosprawnych)									
Środków z KFS (Krajowego Funduszu Szkoleniowego)	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,5%	0,0%
Z innych środków	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Najczęściej stosowaną formą kształcenia/dokształcania w badanych przedsiębiorstwach jest przyuczenie do pracy na stanowisku (82,4% odpowiedzi „często”) oraz kursy i szkolenia wewnętrzne (42,5% odpowiedzi „często”). Na trzecim miejscu uplasowały się kursy i szkolenia zewnętrzne (15,3% odpowiedzi „często”). Najrzadszymi formami kształcenia/dokształcania są: studia podyplomowe (93,4% odpowiedzi „nigdy”) oraz kształcenie w systemie szkolnym zaocznym lub wieczorowym (93,3% odpowiedzi „nigdy”).

Wykres 10. Częstotliwość stosowania form kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach

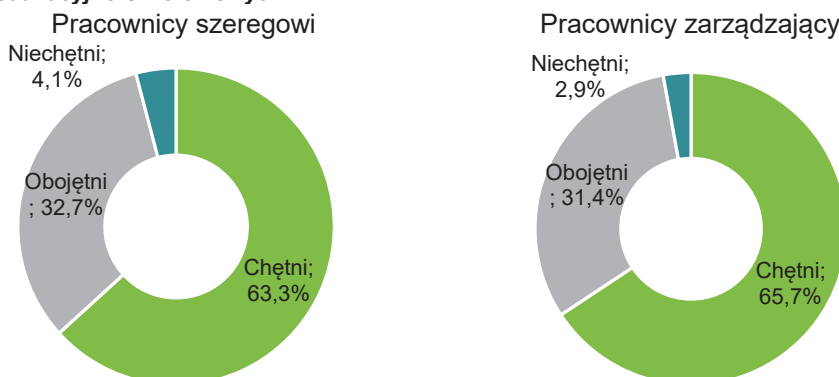


Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Badani przedsiębiorcy ocenili motywację swoich pracowników do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych. Większość badanych (63,3%) oceniła, że pracownicy szeregowi chętnie podejmują takie działania, a blisko co trzeci ankietowany (32,7%) uznał, że są oni obojętni wobec takich aktywności. Dokonując analizy motywacji pracownicy zarządzających, można dostrzec, iż w opinii dwóch na trzech respondentów (65,7%) są oni chętni

do uczestnictwa w działaniach edukacyjno-szkoleniowych, a zdaniem 31,4% ankietowanych wyrażają oni obojętną postawę w odniesieniu do takich działań.

Wykres 11. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Analizie poddano również strukturę odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na wielkość przedsiębiorstw. Motywację do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych zarówno wśród pracowników szeregowych, jak i zarządzających najwyżej ocenili przedstawiciele dużych firm.

Największą motywację do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych zarówno wśród pracowników szeregowych, jak i zarządzających dostrzegają przedstawiciele firm działających w mieście Bielsko-Biała (81,4% w obu przypadkach). Niechęć do podejmowania takich działań najczęściej zauważają z kolei pracodawcy prowadzący działalność w powiecie cieszyńskim – 12,4% w przypadku pracowników szeregowych i 8,8% w przypadku pracowników zarządzających.

Tabela 21. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych - dane szczegółowe

Wyszczególnienie		Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
		0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Pracownicy szeregowi	Chętni	63,2%	63,1%	61,6%	66,7%	77,8%	81,4%	53,7%	51,0%	59,1%
	Obojętni	34,2%	32,1%	32,3%	23,8%	22,2%	17,8%	45,1%	36,6%	39,4%
	Niechętni	2,6%	4,8%	6,1%	9,5%	0,0%	0,8%	1,2%	12,4%	1,6%
Pracownicy zarządzający	Chętni	63,9%	67,9%	62,6%	71,4%	77,8%	81,4%	59,8%	55,7%	58,3%
	Obojętni	33,2%	29,7%	33,3%	23,8%	22,2%	18,2%	39,6%	35,6%	40,2%
	Niechętni	2,9%	2,4%	4,0%	4,8%	0,0%	0,4%	0,6%	8,8%	1,6%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

W większości badanych przedsiębiorstw (71,2%) decyzję o kształceniu/dokształcaniu pracowników podejmuje właściciel firmy/osoba zarządzająca.

Wykres 12. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Spośród ogółu badanych przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw najczęściej wskazywali, iż inicjatywę o kształceniu/dokształcaniu najczęściej wykazują pracownicy (30,6%). Dokonując analizy odpowiedzi z uwzględnieniem lokalizacji firm, można dostrzec, iż podejmowanie przez pracowników decyzji o kształceniu/dokształcaniu najczęściej deklarowali pracodawcy działający w powiecie bielskim (40,9%).

Tabela 22. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Z inicjatywy pracowników	30,6%	27,6%	28,3%	28,6%	11,1%	30,4%	40,9%	19,6%	24,4%
Z inicjatywy właściciela firmy	69,4%	72,4%	71,7%	71,4%	88,9%	69,6%	59,1%	80,4%	75,6%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Z deklaracji badanych przedsiębiorców wynika, że czynnikami, które decydują o wyborze firmy/instytucji edukacyjno-szkoleniowej są najczęściej: cena (50,4%), tematyka szkoleń (31,7%) oraz dopasowanie oferty do potrzeb (24,6%). 8,1% badanych właścicieli firm zadeklarowało, że nie korzysta z firm zewnętrznych, tylko realizuje szkolenia samodzielnie.

Tabela 23. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa

Wyszczególnienie	Odsetek
Cena	50,4%
Tematyka szkoleń	31,7%
Dopasowanie oferty do potrzeb	24,6%
Jakość realizowanych szkoleń	17,2%
Opinie na temat danej firmy innych pracodawców/pracowników	13,9%
Referencje	11,5%
Stosunek liczby godzin zajęć teoretycznych do praktycznych (więcej godzin praktycznych niż teoretycznych więcej godzin teoretycznych niż praktycznych)	10,0%
Organizacja szkoleń (np. liczba godzin częstotliwość zajęć warunki lokalowe itp.)	8,2%
Lokalizacja szkolenia	4,9%
Doświadczenie trenerów/nauczycieli	3,3%
Zasięg działania firmy szkoleniowej (lokalny/krajowy/międzynarodowy)	2,5%
Nie wiem/trudno powiedzieć	2,6%
Nie korzystamy z firm zewnętrznych - realizujemy szkolenia we własnym zakresie	8,1%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Bez względu na wielkość badanych przedsiębiorstw o wyborze danej firmy szkoleniowej najczęściej decyduje cena, przy czym największy odsetek takich odpowiedzi odnotowano w przypadku firm zatrudniających od 250 do 999 pracowników. Z deklaracji respondentów wynika, że na tematykę szkoleń najczęściej wskazywali przedstawiciele mikro (38,1%), małych (27,3%) oraz średnich przedsiębiorstw (27,3%).

Dokonując analizy odpowiedzi badanych z uwzględnieniem lokalizacji firm, można dostrzec, iż cena najczęściej wpływa na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej w firmach funkcjonujących w powiecie bielskim (80,5%) i mieście Bielsko-Biała (65,6%). Tematyka szkoleń oraz dopasowanie oferty do potrzeb jako czynniki decydujące najczęściej wskazywali pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą w mieście Bielsko-Biała (odpowiednio 38,9% i 27,9%) oraz w powiecie cieszyńskim (31,4% i 26,8%).

Tabela 24. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Cena	51,3%	50,9%	46,5%	52,4%	44,4%	65,6%	80,5%	22,2%	25,2%
Dopasowanie oferty do potrzeb	23,5%	27,0%	24,2%	14,3%	11,1%	27,9%	18,3%	26,8%	22,8%
Opinie na temat danej firmy innych pracodawców/pracowników	14,5%	14,3%	12,1%	9,5%	11,1%	9,7%	3,0%	23,7%	21,3%
Referencje	12,9%	9,9%	13,1%	9,5%	0,0%	13,8%	9,8%	11,3%	9,4%
Tematyka szkoleń	38,1%	27,3%	27,3%	23,8%	22,2%	38,9%	25,0%	31,4%	26,8%
Jakość realizowanych szkoleń	20,6%	14,7%	15,2%	14,3%	11,1%	18,2%	8,5%	22,2%	18,9%
Stosunek liczby godzin zajęć teoretycznych do praktycznych (więcej godzin praktycznych niż teoretycznych więcej godzin teoretycznych niż praktycznych)	10,0%	9,9%	13,1%	0,0%	0,0%	7,3%	5,5%	13,9%	15,0%
Organizacja szkoleń (np. liczba godzin częstotliwość zajęć warunki lokalowe itp.)	8,4%	8,5%	6,1%	14,3%	0,0%	8,4%	8,5%	6,1%	14,3%
Zasięg działania firmy szkoleniowej (lokalny/krajowy/międzynarodowy)	2,3%	1,7%	6,1%	0,0%	0,0%	0,4%	0,6%	2,6%	8,7%
Doświadczenie trenerów/nauczycieli	2,9%	3,4%	5,1%	0,0%	0,0%	1,6%	3,0%	5,2%	3,9%
Lokalizacja szkolenia	5,8%	4,4%	5,1%	0,0%	0,0%	5,8%	4,4%	5,1%	0,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	2,6%	0,7%	6,1%	14,3%	0,0%	6,5%	0,0%	1,0%	0,8%
Nie korzystamy z firm zewnętrznych - realizujemy szkolenia we własnym zakresie	5,5%	10,6%	5,1%	9,5%	44,4%	2,0%	0,6%	10,3%	26,0%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Plany przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego w zakresie kształcenia/szkolenia/przekwalifikowania na stanowiskach pracy

Plany szkoleniowe w badanych podmiotach zdecydowanie najczęściej dotyczą średniego personelu usługowego – 76,5%. 2,7% badanych zamierza szkolić pracowników na stanowiskach pracy zajmowanych przez średni personel biurowy, a 1,8% - pracowników wykonujących prace proste.

Tabela 25. Plany w zakresie szkoleń/przekwalifikowań na poszczególnych stanowiskach pracy

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem
Kadra zarządzająca wyższego szczebla	0,7%	98,5%	0,8%
Kadra zarządzająca niższego szczebla	0,5%	99,0%	0,4%
Specjaliści	1,1%	98,8%	0,1%
Technicy	0,7%	98,8%	0,5%
Średni personel biurowy	2,7%	97,0%	0,3%
Średni personel usługowy	76,5%	23,0%	0,5%
Robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy	0,7%	99,2%	0,1%
Operatorzy i monterzy	1,4%	98,4%	0,3%
Pracownicy wykonujący prace proste	1,8%	98,1%	0,1%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Zasadniczym celem badania była diagnoza potrzeb szkoleniowo-edukacyjnych przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego. Na podstawie badania empirycznego udało się zidentyfikować tematy szkoleń/przekwalifikowań, którymi przedsiębiorcy byli najbardziej zainteresowani. Największą popularnością wśród badanych cieszyły się szkolenia z języków obcych (41,0%). Na drugim miejscu znalazła się tematyka związana z marketingiem, public relations (np. obsługa klienta, promocja, reklama itp.) (19,8%), na kolejnym – sprzedaż (np. metody sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej, fakturzysty itp.) (12,7%).

Tabela 26. Zainteresowanie badanych przedsiębiorców poszczególnymi tematami szkoleń/przekwalifikowań

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem
Budownictwo (np. murarz/tylnik itp.)	1,2%	98,5%	0,3%
Edukacja (np. nauczycieli, lektorów, trenerów, szkoleniowców itp.)	1,8%	97,7%	0,5%
Górnictwo	1,0%	98,9%	0,1%
Języki obce	41,0%	58,7%	0,3%
Kroju i szycia (np. krawiec, szwaczka itp.)	3,8%	95,6%	0,5%
Logistyka (np. magazynier, zarządzanie logistyką i łańcuchem dostaw, spedycja – spedycja i transport itp.)	5,3%	94,3%	0,4%
Marketingu, public relations (np. obsługa klienta, promocja, reklama itp.)	19,8%	80,1%	0,1%
Naprawa pojazdów samochodowych (np. kurs lakiernik samochodowy, mechanik samochodowy, blacharz samochodowy itp.)	1,1%	98,9%	0,0%
Obsługa maszyn (np. kurs operatora obrabiarek CNC)	1,8%	98,2%	0,0%
Obsługa programów komputerowych i technologii IT	12,0%	88,0%	0,0%
Obsługa sprzętu ciężkiego (np. kurs operatora koparki/ladowarki itp.)	0,4%	99,6%	0,0%
Ochrona środowiska	0,8%	99,0%	0,1%
Ochrona własności i osób (np. kurs pracownika ochrony itp.)	1,1%	98,6%	0,3%
Opieka zdrowotna (np. masaż leczniczy, pielęgnacja i opieka nad osobami starszymi/ niepełnosprawnymi/ chorymi/dziećmi itp.)	1,1%	98,8%	0,1%
Prace sekretarskie i biurowe (np. obsługa urządzeń biurowych, organizacja	2,7%	97,1%	0,1%

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem
pracy sekretariatu, biura itp.)			
Przetwórstwo przemysłowe	1,1%	98,9%	0,0%
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	0,3%	99,7%	0,0%
Sprzedaż (np. metody sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej, fakturzysty itp.)	12,7%	87,2%	0,1%
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	1,6%	98,4%	0,0%
Umiejętności interpersonalne (kompetencje „miękkie” np. komunikatywność, odporność na stres, umiejętności pracy w zespole itp.)	4,8%	95,1%	0,1%
Umiejętności spawalnicze (np. kurs MIG/MAG/TIG itp.)	0,8%	99,0%	0,1%
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne (kurs stylizacji paznokci, itp.)	2,3%	97,5%	0,1%
Usługi gastronomiczne (np. kurs kucharza, piekarza, cukiernika, kelnera, barmana)	3,4%	96,6%	0,0%
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. pilot wycieczek, menadżer hotelarstwa itp.)	0,5%	99,5%	0,0%
Usługi stolarskie, szklarskie	0,4%	99,6%	0,0%
Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.)	1,8%	97,7%	0,5%
Zagadnienia ekonomiczne i finansowe (np. rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna, prawo podatkowe itp.)	2,3%	97,5%	0,1%
Zarządzanie i administrowanie (np. zarządzanie zasobami ludzkimi, HR itp.)	7,1%	92,6%	0,3%
Inne	0,4%	99,3%	0,3%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Zainteresowanie przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego usługami szkoleniowymi

Analiza wykazała, że badani przedsiębiorcy są najbardziej zainteresowani usługami szkoleniowymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu (37,7%). Nieznacznie rzadziej respondenci chcieliby skorzystać z doradztwa w zakresie wsparcia kapitałowego (36,9%) oraz doradztwa w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej (35,0%). Brak zainteresowania usługami rozwojowymi wyraziło 15,7% ankietowanych.

Wykres 13. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Poniższa tabela prezentuje zestawienie odpowiedzi na pytanie o zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi z uwzględnieniem wielkości oraz lokalizacji przedsiębiorstw. Usługami szkoleniowymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu najczęściej zainteresowani są pracodawcy zatrudniający od 250 do 999 pracowników (42,9%) oraz od 10 do 49 pracowników (40,6%). Usługi doradcze w zakresie wsparcia kapitałowego cieszą się największą popularnością wśród przedsiębiorcy zatrudniających 1000 i więcej osób (44,4%) oraz od 10 do 49 osób (43,0%).

Dokonując analizy odpowiedzi badanych z uwzględnieniem lokalizacji firm, można dostrzec, iż usługami szkoleniowymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu najczęściej zainteresowani są pracodawcy działający w mieście Bielsko-Biała (46,2%) i powiecie żywieckim (39,4%). Usługi doradcze w zakresie wsparcia kapitałowego cieszą się największą popularnością wśród przedstawicieli podmiotów mających siedzibę w powiecie żywieckim (45,7%) i cieszyńskim (41,2%).

Tabela 27. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi – dane szczegółowe

Wyszczególnienie		Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
		0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Usługami doradczymi w zakresie wsparcia kapitałowego	Tak	31,0%	43,0%	37,4%	33,3%	44,4%	39,3%	21,3%	41,2%	45,7%
	Nie	56,1%	41,6%	46,5%	38,1%	55,6%	51,8%	62,2%	36,1%	43,3%
	Nie wiem	12,9%	15,4%	16,2%	28,6%	0,0%	8,9%	16,5%	22,7%	11,0%
Usługami doradczymi w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej	Tak	35,2%	37,5%	26,3%	38,1%	33,3%	38,5%	18,3%	38,7%	44,1%
	Nie	49,4%	51,5%	57,6%	47,6%	55,6%	49,8%	64,6%	46,4%	44,9%
	Nie wiem	15,5%	10,9%	16,2%	14,3%	11,1%	11,7%	17,1%	14,9%	11,0%
Usługami doradczymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu	Tak	38,1%	40,6%	27,3%	42,9%	33,3%	46,2%	29,3%	33,0%	39,4%
	Nie	48,7%	48,5%	63,6%	52,4%	55,6%	47,0%	57,3%	51,0%	49,6%
	Nie wiem	13,2%	10,9%	9,1%	4,8%	11,1%	6,9%	13,4%	16,0%	11,0%
Usługami doradczymi w zakresie wsparcia ekonomiczno-finansowego	Tak	31,6%	26,6%	29,3%	38,1%	55,6%	31,2%	31,7%	29,9%	24,4%
	Nie	51,9%	58,0%	55,6%	52,4%	44,4%	53,8%	54,3%	50,0%	64,6%
	Nie wiem	16,5%	15,4%	15,2%	9,5%	0,0%	15,0%	14,0%	20,1%	11,0%
Usługami doradczymi w zakresie wsparcia prawnego	Tak	23,9%	27,6%	23,2%	28,6%	11,1%	29,6%	23,8%	22,7%	22,8%
	Nie	57,1%	53,2%	60,6%	57,1%	77,8%	51,8%	54,9%	56,7%	66,1%
	Nie wiem	19,0%	19,1%	16,2%	14,3%	11,1%	18,6%	21,3%	20,6%	11,0%
Usługami szkoleniowymi dla pracowników zgodnie z naszymi potrzebami	Tak	26,1%	30,0%	22,2%	23,8%	11,1%	24,7%	14,0%	43,3%	22,8%
	Nie	55,2%	51,5%	62,6%	61,9%	77,8%	57,1%	60,4%	41,2%	66,1%
	Nie wiem	18,7%	18,4%	15,2%	14,3%	11,1%	18,2%	25,6%	15,5%	11,0%
Innymi	Tak	0,6%	0,0%	2,0%	0,0%	22,2%	0,0%	0,0%	2,6%	0,8%
	Nie	79,4%	78,8%	80,8%	90,5%	77,8%	79,8%	73,8%	79,9%	86,6%
	Nie wiem	20,0%	21,2%	17,2%	9,5%	0,0%	20,2%	26,2%	17,5%	12,6%
Nie jesteśmy zainteresowani usługami rozwojowymi	Tak	15,8%	13,7%	23,2%	9,5%	11,1%	13,4%	35,4%	5,2%	11,0%
	Nie	76,5%	82,3%	71,7%	85,7%	88,9%	85,0%	54,3%	88,1%	82,7%
	Nie wiem	7,7%	4,1%	5,1%	4,8%	0,0%	1,6%	10,4%	6,7%	6,3%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Perspektywy rozwoju firm do roku 2020 w opiniach przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego

W perspektywie do 2020 roku największy wzrost zatrudnienia przewiduje się wśród pracowników na stanowiskach średniego personelu usługowego (78,1%). W przypadku pozostałych stanowisk odsetek wskazań nie przekroczył 3,0% (średni personel biurowy oraz pracownicy wykonujący prace proste).

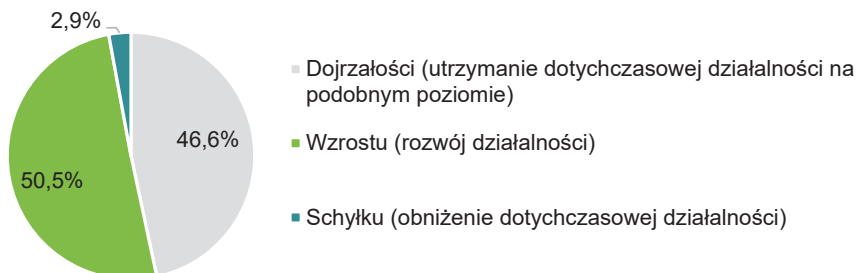
Tabela 28. Przewidywany wzrost zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2020 roku

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem
Kadra zarządzająca wyższego szczebla	1,4%	98,1%	0,5%
Kadra zarządzająca niższego szczebla	0,4%	99,2%	0,4%
Specjaliści	1,2%	98,0%	0,8%
Technicy	1,1%	98,2%	0,7%
Średni personel biurowy	3,0%	96,7%	0,3%
Średni personel usługowy	78,1%	21,0%	0,8%
Robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy	1,5%	98,2%	0,3%
Operatorzy i monterzy	1,9%	97,7%	0,4%
Pracownicy wykonujący prace proste	3,0%	96,4%	0,5%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=732

Co drugi badany przedsiębiorca (50,5%) spodziewa się, że w perspektywie do roku 2020 jego firma będzie znajdowała się w fazie wzrostu (rozwoju działalności). 46,6% badanych zadeklarowało, że w do tego okresu ich przedsiębiorstwa utrzymają dotychczasową działalność na podobnym poziomie (faza dojrzałości).

Wykres 14. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2020 roku



Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Analizie poddano strukturę odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na wielkość przedsiębiorstw. Fazę rozwoju firmy w perspektywie do 2020 roku najczęściej przewidują przedsiębiorcy zatrudniający 1000 i więcej pracowników (80,0%). Fazy schyłku (obniżenia dotychczasowej działalności) spodziewają się najczęściej mikroprzedsiębiorcy (5,2%).

Dokonując analizy odpowiedzi badanych z uwzględnieniem lokalizacji firm, można dostrzec, iż fazę rozwoju przedsiębiorstwa w perspektywie do 2020 roku najczęściej przewidują pracodawcy działający w mieście Bielsko-Biała (64,5%). Faza schyłku (obniżenia dotychczasowej

działalności) spodziewana się najczęściej w przypadku podmiotów funkcjonujących w powiecie żywieckim (5,1%).

Tabela 29. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2020 roku - dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Wzrostu (rozwój działalności)	49,1%	51,3%	52,0%	38,1%	80,0%	64,5%	55,0%	24,6%	55,1%
Dojrzałości (utrzymanie dotychczasowej działalności na podobnym poziomie)	45,8%	48,0%	45,0%	61,9%	20,0%	32,8%	42,6%	73,3%	39,9%
Schyłku (obniżenie dotychczasowej działalności)	5,2%	0,7%	3,0%	0,0%	0,0%	2,7%	2,4%	2,1%	5,1%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Zrzeszanie się przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego

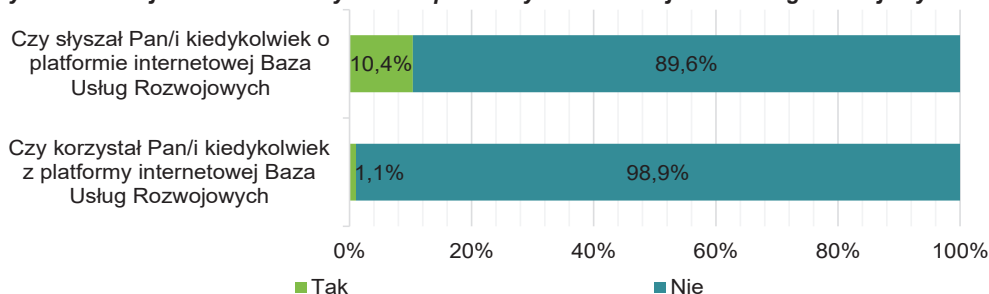
W toku badania analizie poddano również kwestię zrzeszania się przedsiębiorców w organizacjach, klastrach i zrzeszeniach. Z pomiaru wynika, że znikomy odsetek pracodawców podejmuje taką działalność - zaledwie 0,5% badanych należy do organizacji pracodawców, a 0,3% - do zrzeszeń (tj. 6 respondentów na 761). Wśród korzyści wynikających z podejmowanej współpracy w ramach tych organizacji wymieniano lepszą organizację pracy, większą wiedzę na temat praw pracowniczych oraz wzajemną pomoc.

Znajomość Bazy Usług Rozwojowych przez przedsiębiorców Subregionu Południowego województwa śląskiego

Kolejne zagadnienie badawcze dotyczyło Bazy Usług Rozwojowych¹⁷, czyli internetowego narzędzia dla pracowników i pracodawców, umożliwiającego wybór oferty rozwojowej (m.in.: szkolenia, doradztwo, mentoring, coaching), współfinansowanej również ze środków publicznych. Analiza wykazała, że co dziesiąty respondent (10,4%) słyszał o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych. Spośród nich zaledwie 1,1% pracodawców zadeklarowało, że korzystało z tego narzędzia. Należy jednak podkreślić, że na znajomość oraz poziom wykorzystania narzędzia może mieć wpływ krótki okres jego funkcjonowania - baza została stworzona w 2015 roku¹⁸.

¹⁷ Baza Usług Rozwojowych stanowi kontynuację ogólnopolskiej bazy ofert szkoleniowych www.inwestycjawkadry.pl, prowadzonej od ponad dziesięciu lat przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Dzięki jej funkcjonalnościom firmy szkoleniowe i doradczce uzyskują bezpłatną możliwość zaprezentowania swojej oferty, a przedsiębiorcy sektora MSP mogą wyszukać bądź zamówić (sprofilowane według swoich potrzeb) szkolenia, doradztwo, coaching itd. z dofinansowaniem z funduszy europejskich. Głównym założeniem, które przyświecało opracowaniu koncepcji Bazy Usług Rozwojowych, było przekazanie w ręce odbiorców usług możliwości swobodnego wyboru podmiotu, z którym przeprowadzą proces podnoszenia swoich kompetencji lub kompetencji swoich pracowników (<http://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>)

¹⁸ Ibidem

Wykres 15. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Analiza odpowiedzi respondentów w podziale na wielkość zatrudnienia wykazała, że znajomość platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych najczęściej deklarowali właściciele firm dużych, zatrudniających od 250 do 999 pracowników (19,0%).

Poddając analizie lokalizację badanych przedsiębiorstw, można zauważyć, iż o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych najczęściej słyszeli pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą w powiecie żywieckim (13,8%) i w mieście Bielsko-Biała (11,6%).

Tabela 30. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych - dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Lokalizacja – powiat			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	M. Bielsko-Biała	powiat bielski	powiat cieszyński	powiat żywiecki
Czy słyszał Pan/i kiedykolwiek o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych?									
Tak	10,0%	9,3%	14,0%	19,0%	0,0%	11,6%	9,5%	7,2%	13,8%
Nie	90,0%	90,7%	86,0%	81,0%	100,0%	88,4%	90,5%	92,8%	86,2%
Czy korzystał Pan/i kiedykolwiek z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych?									
Tak	0,9%	0,7%	3,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	2,1%	1,4%
Nie	99,1%	99,3%	97,0%	100,0%	100,0%	99,2%	100,0%	97,9%	98,6%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=761

Rozdział III - Wyniki badania w podziale na powiaty

Miasto Bielsko-Biała

Wśród badanych podmiotów z terenu miasta największą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa 43,2%), a niewiele mniejszą (39,4%) – małe przedsiębiorstwa. Niemal wszystkie (99,2%) firmy funkcjonują w sektorze prywatnym. Najwięcej przedsiębiorstw działa na rynku powyżej 15 lat – 39,0%, a niemal co piąty (23,9%) – od 5 do 10 lat. Od roku do pięciu funkcjonuje 18,5% badanych firm, a 13,9% - od 10 do 15 lat. Grupę badawczą zdominowały firmy, których główny sektor działalności to sektor usług rynkowych – 97,7% próby.

Tabela 31. Charakterystyka próby badawczej – miasto Bielsko-Biała

Wielkość przedsiębiorstwa	
0-9 pracowników	43,2%
10-49 pracowników	39,4%
50-249 pracowników	13,1%
250 do 999 pracowników	2,7%
1000 i więcej pracowników	1,5%
Forma własności	
Sektor publiczny	0,8%
Sektor prywatny	99,2%
Okres funkcjonowania	
Do roku	4,6%
Od jednego roku do 5 lat	18,5%
Od 5 do 10 lat	23,9%
Od 10 do 15 lat	13,9%
Powyżej 15 lat	39,0%
Główny sektor działalności	
Sektor przemysłowy	0,8%
Sektor usług rynkowych	97,7%
Sektor usług nierynkowych	1,5%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=259

Dla ponad połowy (53,67%) badanych przedsiębiorców w Bielsku-Białej istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa jest inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich, natomiast dla co trzeciego (32,43%) jest to bardzo ważne. W zakresie rozwoju zasobów ludzkich w firmach najczęściej (85,5% wskazań) zatrudnia się nowych pracowników, a w dwóch trzecich (64,1%) podmiotów obecna kadra jest doszkalcana. Co trzeci (35,1%) przedsiębiorca decyduje się na przekwalifikowanie obecnych pracowników.

W ośmiu na dziesięć (81,8%) firm doszkalcenie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie – w zależności od potrzeb, natomiast w trzech czwartych (76,1%) budowane są jednoroczne plany doszkalania/przekwalifikowania pracowników. Znacznie poniżej połowy przedsiębiorstw wydziela budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/doszkalania/przekwalifikowania pracowników (40,9%) lub stosuje system motywacyjny dotyczący takich inwestycji (42,1%).

Najpopularniejszym źródłem finansowania kształcenia pracowników w bielskich przedsiębiorstwach są środki firmy (93,1%), natomiast w co dziesiątej (11,7%) firmie wydatki te pokrywa się ze środków pracownika.

Z dostępnych form kształcenia/dokształcania przedsiębiorcy najczęściej (93,5% wskazań) decydują się na przyuczanie na stanowisku, a 37,7% realizuje kursy i szkolenia wewnętrzne. Niemal wszyscy przyznali, że nigdy nie inwestują studiują podyplomowe (98,8%) czy kształcenie w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym (98,0%).

Motywacja pracowników do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych jest podobna wśród pracowników szeregowych i zarządzających. W Bielsku-Białej ośmiu na dziesięciu (81,4%) pracowników chętnie bierze udział w takich inicjatywach. Niemniej jednak kształcenie najczęściej (69,6% wskazań) odbywa się z inicjatywy właściciela firmy.

Najczęstszym czynnikiem decydującym o wyborze firmy szkoleniowej jest cena (65,6%), choć przedsiębiorcy zwracają uwagę także na tematykę szkoleń (38,9%) oraz dopasowanie oferty do potrzeb (27,9%).

Wśród badanych przedsiębiorców występuje dość znaczne zróżnicowanie w zainteresowaniu poszczególnymi usługami rozwojowymi. Blisko połowa (46,2%) wskazuje na usługi doradcze w zakresie budowania i rozwoju biznesu. Usługi doradcze w zakresie wsparcia kapitałowego i usługi doradcze w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności wskazało odpowiednio 39,3% i 38,5% firm. Około trzech na dziesięć przedsiębiorstw wyraża zainteresowanie usługami doradczymi w zakresie wsparcia ekonomiczno-finansowego (31,2%) i wsparcia prawnego (29,6%). Usługami szkoleniowymi dla pracowników zgodnie z potrzebami firmy zainteresowany jest co czwarty (24,7%) przedsiębiorca.

Zdaniem 64,5% badanych, w perspektywie do 2020 roku ich firma będzie w fazie wzrostu. Co trzeci (32,8%) uważa, że przedsiębiorstwo, które reprezentuje, będzie w fazie dojrzałości. Zaledwie 11,6% ankietowanych słyszało o internetowej platformie Baza Usług Rozwojowej, a tylko 0,8% kiedykolwiek z niej korzystało.

Powiat bielski

W badaniu przedsiębiorstw w powiecie bielskim dominowały mikroprzedsiębiorstwa (43,8% próby). Niewiele mniejszy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa małe (36,9%). Prawie każdy respondent reprezentował sektor prywatny (99,4%). Największą grupę stanowiły podmiot funkcjonujące od pięciu do dziesięciu lat (42,0%), a nieco mniej (38,5%) – działające od roku do pięciu. Głównym sektorem działalności niemal wszystkich respondentów jest sektor usług rynkowych (99,4%).

Tabela 32. Charakterystyka próby badawczej – powiat bielski

Wielkość przedsiębiorstwa	
0-9 pracowników	43,8%
10-49 pracowników	39,6%
50-249 pracowników	13,0%
250 do 999 pracowników	2,4%
1000 i więcej pracowników	1,2%
Forma własności	
Sektor publiczny	0,6%
Sektor prywatny	99,4%

Okres funkcjonowania	
Do roku	0,6%
Od jednego roku do 5 lat	38,5%
Od 5 do 10 lat	42,0%
Od 10 do 15 lat	14,2%
Powyżej 15 lat	4,7%
Główny sektor działalności	
Sektor przemysłowy	0,6%
Sektor usług rynkowych	99,4%
Sektor usług nierynkowych	0,0%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=169

Blisko sześciu na dziesięciu (59,76%) badanych uważa, że inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest ważne dla rozwoju przedsiębiorstwa. Częściej niż co piąty (21,89%) sądzi, że jest ono bardzo istotne, a 16,57% próby przykłada do tego małą wagę.

W ramach rozwoju zasobów ludzkich w firmach najczęściej zatrudnia się nową siłą roboczą (92,3%). Dwie trzecie (65,7%) respondentów decyduje się na dokształcanie obecnych pracowników, a 28,4% na ich przekwalifikowanie. Co piąty (20,1%) respondent stosuje zwalnianie pracowników.

W 97,0% badanych firm dokształcanie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie – w zależności od potrzeb, a w trzech czwartych firm (74,4%) opracowywane są jednoroczne plany dokształcania/przekwalifikowania pracowników. Budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/dokształcania/przekwalifikowania pracowników wydziela co czwarty (25,0%) przedsiębiorca.

Kształcenie pracowników najczęściej finansowane jest ze środków firmy – praktykuje to 96,3% badanych, podczas gdy co piąty (20,1%) wskazuje środki pracownika jako źródło finansowania.

Najczęściej (75,0% wskazań) kształcenie/dokształcenie przyjmuje formę przyuczenia do pracy na stanowisku. Dodatkowo, w co trzeciej firmie (32,3%) odbywają się kursy i szkolenia wewnętrzne. W żadnej z badanych firmy nigdy nie wysła się pracowników na studia podyplomowe czy kształcenie w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym.

Zdaniem przedsiębiorców pracownicy zarządzający (59,8%) chętniej niż szeregowi (53,7%) uczestniczą w działaniach edukacyjno-szkoleniowych. W sześciu na dziesięć firm (59,1%) kształcenie/dokształcenie realizowane jest z inicjatywy właściciela firmy.

Zdecydowanie najważniejszą determinantą przy podejmowaniu decyzji o wyborze danej firmy/institucji szkoleniowo-edukacyjnej okazuje się być cena – jest ona kluczowa dla 80,5% przedsiębiorców. Co czwarty (25,0%) kieruje się tematyką szkoleń, a 18,3% - dopasowaniem oferty do potrzeb.

Częściej niż co trzeci badany (35,4%) nie jest zainteresowany usługami rozwojowymi. Z kolei 31,7% wyraża zaciekanie usługami doradczymi w zakresie wsparcia ekonomiczno-finansowego, a 29,3% - usługami doradczymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu. Usługi doradcze w zakresie wsparcia prawnego wskazało 23,8% respondentów.

Zdaniem ponad połowy przedsiębiorców (55,0%) w perspektywie do 2020 ich firma będzie w fazie wzrostu, natomiast 42,6% przewiduje, że przedsiębiorstwo osiągnie fazę dojrzałości.

Niemal co dziesiąty (9,5%) badany przedsiębiorca z powiatu bielskiego słyszał o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych, natomiast nikt z nich nigdy z niej nie korzystał.

Powiat cieszyński

Najliczniejszą grupą wśród badanych firm z powiatu cieszyńskiego są mikroprzedsiębiorstwa – 43,1%, zaś na drugim miejscu są przedsiębiorstwa małe (39,5%). Sektor prywatny reprezentowany był w badaniu przez 93,3% podmiotów.

Najwięcej badanych firm (31,8%) istnieje na rynku od pięciu do 1 lat, a nieco mniej (28,1%) – od roku do pięciu. Częściej niż co piąty podmiot działa od 10 do 15 lat.

Niemal dwie trzecie firm (65,6%) reprezentuje sektor usług rynkowych, a 29,2% - sektor przemysłowy.

Tabela 33. Charakterystyka próby badawczej – powiat cieszyński

Wielkość przedsiębiorstwa	
0-9 pracowników	43,1%
10-49 pracowników	39,5%
50-249 pracowników	13,8%
250 do 999 pracowników	3,1%
1000 i więcej pracowników	0,5%
Forma własności	
Sektor publiczny	6,7%
Sektor prywatny	93,3%
Okres funkcjonowania	
Do roku	0,5%
Od jednego roku do 5 lat	28,2%
Od 5 do 10 lat	31,8%
Od 10 do 15 lat	21,5%
Powyżej 15 lat	17,9%
Główny sektor działalności	
Sektor przemysłowy	29,2%
Sektor usług rynkowych	65,6%
Sektor usług nierynkowych	5,1%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=195

O opinii 42,56% badanych przedsiębiorców z powiatu cieszyńskiego istotne dla rozwoju firmy jest inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich. Jako bardzo ważne uważa to z kolei 28,21% respondentów. Natomiast dla 17,95% jest to mało istotne, a dla 7,18% - w ogóle nieważne. Spośród działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowanych w badanych przedsiębiorstwach w 75,4% zatrudnia się nowych pracowników, a w 71,3% - kształca obecną kadrę. W ponad połowie (55,4%) firm obecni pracownicy są także przekwalifikowywani, a w 41,0% przedsiębiorstwach występuje rotacja na stanowiskach pracy. W ponad co piątym (21,5%) podmiocie gospodarczym praktykuje się zwalnianie pracowników w kontekście rozwoju zasobów ludzkich.

Wśród przedsiębiorców z powiatu cieszyńskiego ponad połowa (53,6%) wdraża kształcenie/ przekwalifikowanie pracowników incydentalnie – w zależności od potrzeb. W czterech na dziesięć firm opracowuje się jednoroczne (40,2%) lub wieloletnie (39,7%) plany kształcenia/przekwalifikowania pracowników. Niemal co trzecia (32,5%) firma posiada system motywacyjny dotyczący kształcenia/dokształcania/przekwalifikowania pracowników, a 22,7% wydziela budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/dokształcania/przekwalifikowania pracowników.

Trzy czwarte (76,3%) badanych przedsiębiorców przyznaje, że kształcenie pracowników w ich firmach finansowane jest ze środków przedsiębiorstwa. Z kolei w 26,3% przypadków fundusze pochodzą od pracownika.

Najpopularniejsze formy kształcenia/dokształcania stosowane w badanych przedsiębiorstwach to przyuczenie do pracy na stanowisku (73,2%), a także kursy i szkolenia wewnętrzne (52,1%) i zewnętrzne (32,5%). Jednocześnie 88,7% badanych nigdy nie korzysta w tym celu z seminariów i konferencji, studiów podyplomowych i kształcenia w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym (85,6%) ani z wysyłania na staże i praktyki np. do głównej siedziby firmy (84,0%).

W opinii respondentów pracownicy zarządzający chętniej (55,7%) niż pracownicy szeregowi (51,0%) uczestniczą w działaniach edukacyjno-szkoleniowych. Przyznają jednak, że najczęściej kształcenie/dokształcanie odbywa się z inicjatywy właściciela firmy (80,4% wskazań).

Wybierając firmę/instytucję szkoleniowo-edukacyjną, przedsiębiorcy najczęściej kierują się tematyką szkoleń (31,4%), dopasowaniem oferty do potrzeb (26,8%) i opiniami innych pracodawców/pracowników na temat danej firmy (23,7%).

Usługi rozwojowe, którymi przedsiębiorcy są zainteresowani w największym stopniu to usługi szkoleniowe dla pracowników zgodnie z potrzebami firmy (43,3%), usługi doradcze w zakresie wsparcia kapitałowego (41,2%) i usługi doradcze w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności (38,7%).

Blisko trzy czwarte (73,3%) ankietowanych przedsiębiorców ocenia, że w perspektywie do 2020 roku ich firma będzie w fazie dojrzałości, natomiast 24,6% przewiduje, że ich działalność osiągnie stan wzrostu.

Spośród wszystkich przedsiębiorców, którzy wzięli udział w badaniu 7,2% słyszało o platformie internetowej Baza Usług rozwojowych, a 2,1% z niej kiedykolwiek korzystało.

Powiat żywiecki

Najsilniej reprezentowanymi grupami w badaniu były mikroprzedsiębiorstwa (43,5% próby) i małe przedsiębiorstwa (39,1%). Niemal wszystkie (97,1%) należą do sektora prywatnego. Co trzecia (33,3%) firma działa powyżej 15 lat. Tyle samo podmiotów funkcjonuje od pięciu do dziesięciu lat. Głównym sektorem działalności ankietowanych zakładów jest sektor usług rynkowych (82,6%), natomiast nieco więcej niż co dziesiąta firma obraca się w sektorze usług nierynkowych (11,6%).

Tabela 34. Charakterystyka próby badawczej – powiat żywiecki

Wielkość przedsiębiorstwa	
0-9 pracowników	43,5%
10-49 pracowników	39,1%
50-249 pracowników	12,3%
250 do 999 pracowników	2,9%
1000 i więcej pracowników	2,2%
Forma własności	
Sektor publiczny	2,9%
Sektor prywatny	97,1%

Okres funkcjonowania	
Do roku	3,6%
Od jednego roku do 5 lat	14,5%
Od 5 do 10 lat	33,3%
Od 10 do 15 lat	15,2%
Powyżej 15 lat	33,3%
Główny sektor działalności	
Sektor przemysłowy	5,8%
Sektor usług rynkowych	82,6%
Sektor usług nierynkowych	11,6%

Źródło: Opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=138

Zdaniem blisko połowy (45,65%) ankietowanych inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest bardzo ważne dla rozwoju przedsiębiorstwa, natomiast 28,99% sądzi, że jest ono istotne. Aż 16,67% badanych nie ma zdania w tym temacie.

Najpopularniejszymi działaniami w zakresie rozwoju zasobów ludzkich w firmach w powiecie żywieckim są zatrudnianie nowych pracowników (69,6%) i doskazywanie obecnej kadry (59,4%). Dodatkowo, 30,4% badanych decyduje się przekwalifikowywać obecnych pracowników, a 26,8% stosuje rotację na stanowiskach pracy.

W niemal połowie (49,6%) firm opracowywane są jednoroczne plany doskazywania/przekwalifikowania pracowników, a w 39,4% tworzy się takie wieloletnie plany. W co trzecim (33,1%) przedsiębiorstwie doskazywanie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie – w zależności od potrzeb.

Kształcenie pracowników w badanych firmach przeważnie (86,6%) finansowane jest ze środków firmy. W 23,6% przedsiębiorstw koszty te pokrywa pracownik. Najczęściej stosowanymi formami kształcenia są: przyuczanie do pracy na stanowisku (84,3%), a także kursy i szkolenia wewnętrzne (50,4%) i zewnętrzne (29,9%). Jednocześnie 86,6% respondentów nigdy nie wysyła pracowników na studia podyplomowe, seminaria czy konferencje, a 84,3% nie wysyła na staże i praktyki np. do głównej siedziby firmy.

Pracownicy szeregowi, zdaniem badanych, nieco chętniej uczestniczą w działaniach edukacyjno-szkoleniowych w porównaniu z pracownikami zarządzającymi (odpowiednio 59,1% i 58,3% wskazań). W 75,6% firm kształcenie/doskazywanie pracowników następuje z inicjatywy właściciela przedsiębiorstwa.

Stając przed wyborem firmy/instytucji szkoleniowo-edukacyjnej, 26,8% przedsiębiorców jako priorytetową traktuje tematykę szkoleń, a następnie cenę (25,2%). Zarazem 26,0% przyznaje, że nie korzysta z firm zewnętrznych – realizuje szkolenia we własnym zakresie.

Usługami doradczymi w zakresie wsparcia kapitałowego zainteresowanych jest 45,7% badanych, a nieco mniej (44,1%) – usługami doradczymi w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej. Spośród badanych 39,4% wykazuje zaciekanie usługami doradczymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu.

Ponad połowa (55,1%) przedsiębiorców szacuje, że w perspektywie do roku 2020 ich firma będzie w fazie wzrostu, natomiast 39,9% przewiduje, że przedsiębiorstwo osiągnie fazę dojrzałości.

O platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych słyszało 13,8% respondentów, natomiast tylko 1,4% kiedykolwiek z niej skorzystało.

Wnioski i rekomendacje

Analiza badawcza pozwoliła sformułować następujące **wnioski**:

- ⇒ Przedsiębiorcy są świadomi roli inwestowania w rozwój zasobów ludzkich w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Najwyraźniej widać to w przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw oraz tych ulokowanych w mieście Bielsko-Biała oraz okalającym je powiecie.
- ⇒ Pracodawcy rozwijają zasoby ludzkie w swoich firmach głównie poprzez zatrudnianie nowych pracowników. Co drugi przedsiębiorca inwestuje w doszkąłcanie obecnej kadry, a co trzeci w przekwalifikowanie.
- ⇒ W firmach dominuje incydentalne doszkąłcanie/przekwalifikowanie pracowników, choć stosunkowo duży respondentów posiada jednoroczne plany doszkąłcania/przekwalifikowania kadry. Dotyczy to przede wszystkim dużych podmiotów, które to także częściej wyodrębniają budżet szkoleniowy.
- ⇒ Doszkąłcanie jest finansowane przede wszystkim z własnych środków firmy, choć w mniejszych podmiotach zdarza się, że szkolenia/doszkąłcanie odbywa się ze środków własnych pracownika.
- ⇒ Najpopularniejszymi formami kształcenia/doszkąłcania pracowników są przede wszystkim przyuczenie do pracy na stanowisku, a w dalszej kolejności kursy i szkolenia wewnętrzne oraz, rzadziej, zewnętrzne. Pracodawcy najmniej wspierają pracowników finansując studia podyplomowe oraz kształcenie w systemie szkolnym zaocznym lub wieczorowym.
- ⇒ Badanie wykazało, że zarówno pracownicy szeregowi, jak i zarządzający dość chętnie uczestniczą w działaniach edukacyjno-szkoleniowych, przy czym druga z tych grup pracowników ma nieco większą motywację. Najbardziej zmotywowani do szkoleń są pracownicy w mieście Bielsko-Biała.
- ⇒ Inicjatorami procesów doszkąłcania/kształcenia pracowników są przede wszystkim właściciele firm. Jednak stosunkowo duże zaangażowanie pracowników w tej kwestii dostrzega się w mikroprzedsiębiorstwach i powiecie bielskim.
- ⇒ O wyborze firmy/instytucji edukacyjno-szkoleniowej najczęściej decyduje cena, a dopiero potem tematyka szkoleń i dopasowanie oferty do potrzeb.
- ⇒ Przedsiębiorcy zainteresowani są wsparciem w zakresie budowania i rozwoju biznesu oraz doradztwem w zakresie wsparcia kapitałowego i zarządzania oraz prowadzenia działalności gospodarczej. Co szósty respondent w ogóle nie jest zainteresowany usługami rozwojowymi.
- ⇒ Przedsiębiorcy optymistycznie patrzą w przyszłość – ponad połowa z nich uważa, że w perspektywie do 2020 roku firma będzie się rozwijać. Stosunkowo duża grupa jest zdania, że utrzyma dotychczasową działalność na podobnym poziomie.
- ⇒ Badani wykazują znikomą aktywność w zakresie zrzeszania się w organizacjach, klubach i zrzeszeniach przedsiębiorców. Jednak działający w tym zakresie cenią tę współpracę, ponieważ jest pomocna przy organizacji pracy, poszerza wiedzę na temat praw pracowniczych i oferuje wzajemną pomoc podmiotów członkowskich.
- ⇒ Platforma internetowa Baza Usług Rozwojowych jest względnie mało znana wśród przedsiębiorców, a korzystał z niej zaledwie znikomy odsetek badanych.

Wobec powyższych **rekomenduje się**:

- ⇒ Wdrożenie intensywnych działań promujących platformę internetową Baza Usług Rozwojowych wśród przedsiębiorców wszystkich powiatów Subregionu Południowego. Są one konieczne, aby nie tylko poprawić efektywność kwestii rozwoju zasobów ludzkich w firmach już dbających o ten aspekt działalności, ale także zaktywizować przedsiębiorców, którzy obecnie nie dostrzegają konieczności lub nie mają możliwości doszkalania kadry w swojej firmie.
- ⇒ Rozwój wsparcia dla mikro- i małych przedsiębiorców w zakresie możliwości kształcenia/dokształcania pracowników z wykorzystaniem środków zewnętrznych; organizacja spotkań edukacyjnych dla pracodawców, rozwój kampanii popularyzujących kształcenie/doszkalanie kadry – istotnego czynnika rozwoju firmy.
- ⇒ Rozwijanie sieci współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi, naukowymi i instytucjami otoczenia biznesu w celu tworzenia klastrów, organizacji i innych zrzeszeń wspierających się i rozwijających przedsiębiorczość w podregionie.

Bibliografia

A. Szydlik – Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania, Wyd. Difin, Warszawa 2012

J. Górniak, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015

W. Jarmołowicz, B. Woźniak, Polityka państwa wobec bezrobocia, Zeszyty Naukowe PTE 2006, nr 4

Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020

Strategia Regionalnych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Południowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Bielsko Biała 2015

Strategia zrównoważonego rozwoju społeczno – gospodarczego powiatu żywieckiego na lata 2006 – 2020, Żywiec 2014; Strategia Euroregionu Beskidy

Strategia rozwoju Bielsko – Białej do 2020 roku, Bielsko – Biała 2012

Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze według grup rodzajów działalności PKD w 2016 roku	10
Wykres 2. Struktura pracujących w subregionie południowym województwa śląskiego w roku 2016	11
Wykres 3. Wielkość zatrudnienia	27
Wykres 4. Główny sektor działalności	28
Wykres 5. Okres funkcjonowania na rynku	28
Wykres 6. Opinia badanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich	29
Wykres 7. Działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach	30
Wykres 8. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące kształcenia/przekwalifikowania pracowników	31
Wykres 9. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach	33
Wykres 10. Częstotliwość stosowania form kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach	34
Wykres 11. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych	35
Wykres 12. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach	36
Wykres 13. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi	39
Wykres 14. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2020 roku	41
Wykres 15. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych	43

Spis tabel

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 – 2016	6
Tabela 2. Prognoza ludności GUS do 2025 roku	7
Tabela 3. Prognoza migracji do 2025 roku	8
Tabela 4. Liczba i struktura działalności podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 i 2016	8
Tabela 5. Skala działalności przedsiębiorstw subregionu południowego województwa śląskiego w 2012 i 2016 roku	11
Tabela 6. Stopa bezrobocia w powiatach subregionu południowego województwa śląskiego w latach 2012 - 2016	13
Tabela 7. Bezrobocie w subregionie południowym województwa śląskiego według wykształcenia i płci w latach 2012 i 2016	13
Tabela 8. Bezrobocie w subregionie południowym województwa śląskiego według wieku i płci w latach 2012 i 2016	14
Tabela 9. Bezrobotni subregionie południowym województwa śląskiego według czasu pozostawania bez pracy i płci w roku 2016	15
Tabela 10. Zasadnicze szkoły zawodowe i szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 i 2016	16
Tabela 11. Szkoły średnie zawodowe razem w subregionie południowym województwa śląskiego w latach 2012 i 2016	17
Tabela 12. Szkoły ogólnokształcące razem	17
Tabela 13. Szkoły gimnazjalne	18
Tabela 14. Zawody deficytowe w subregionie południowym województwa śląskiego w 2017 roku	18
Tabela 15. Główna działalność przedsiębiorstwa (wg sekcji PKD)	27
Tabela 16. Opinia badanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich - dane szczegółowe	29
Tabela 17. Działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach - dane szczegółowe	30
Tabela 18. Przyczyny braku stosowania rozwiązań dotyczących dokształcania/przekwalifikowania pracowników w badanych przedsiębiorstwach	31
Tabela 19. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące dokształcania/przekwalifikowania pracowników - dane szczegółowe	32
Tabela 20. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach - dane szczegółowe	33
Tabela 21. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych - dane szczegółowe	35
Tabela 22. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe	36
Tabela 23. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa	36
Tabela 24. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa – dane szczegółowe	37

Tabela 25. Plany w zakresie szkoleń/przekwalifikowań na poszczególnych stanowiskach pracy	38
Tabela 26. Zainteresowanie badanych przedsiębiorców poszczególnymi tematami szkoleń/przekwalifikowań	38
Tabela 27. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi – dane szczegółowe.....	40
Tabela 28. Przewidywany wzrost zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2020 roku.....	41
Tabela 29. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2020 roku - dane szczegółowe.....	42
Tabela 30. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych - dane szczegółowe	43
Tabela 31. Charakterystyka próby badawczej – miasto Bielsko-Biała.....	44
Tabela 32. Charakterystyka próby badawczej – powiat bielski	45
Tabela 33. Charakterystyka próby badawczej – powiat cieszyński	47
Tabela 34. Charakterystyka próby badawczej – powiat żywiecki	48