



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH

Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców z Subregionu Centralnego województwa śląskiego

Wykonawca:

Grupa BST
ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice

Zamawiający:

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



Katowice 2019

Streszczenie

Badanie „Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego” zostało przeprowadzone w okresie od kwietnia do września 2019 roku dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Badaniem zostały objęte podmioty gospodarcze mające siedzibę oraz prowadzące działalność na terenie Subregionu Centralnego województwa śląskiego. Badanie zrealizowano z wykorzystaniem metody CAPI na próbie 1452 przedsiębiorców. Głównym celem badania była diagnoza potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych przedsiębiorców z Subregionu Centralnego województwa śląskiego.

W okresie 2013-2018 w Subregionie Centralnym województwa śląskiego odnotowano spadek liczby ludności. Zgodnie z prognozą ludności, do 2025 roku populacja Subregionu będzie ulegać zmniejszeniu. Gospodarka Subregionu koncentruje się wokół handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów samochodowych, budownictwa, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, a także wokół przetwórstwa przemysłowego. W większości powiatów wzrosła liczba podmiotów gospodarczych, przy czym najwięcej przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w Katowicach. Pod względem wielkości firm zdecydowanie największy odsetek podmiotów stanowią mikroprzedsiębiorstwa. Obserwuje się tendencję spadkową stopy bezrobocia w Polsce. W Subregionie Centralnym najniższy poziom stopy bezrobocia odnotowano w 2018 roku w Katowicach. Wśród bezrobotnych przeważają kobiety oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym.

Ponad 75% badanych przedsiębiorców jest zdania, iż inwestowanie w rozwój zasobów jest istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa, przy czym dla ponad połowy (53,8%) jest to bardzo istotne. Najczęściej podejmowane działania w tym zakresie to doksztalcanie obecnej kadry (59,5%) oraz zatrudnianie nowych pracowników (43,0%). W badanych przedsiębiorstwach doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników najczęściej odbywa się incydentalnie, tj. w zależności od potrzeb (85,6%). Często stosowane są także jednoroczne plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników (59,4%).

Kształcenie pracowników najczęściej finansowane jest ze środków firmy (87,3%). Najczęściej stosowanymi metodami kształcenia/doksztalcania pracowników są następujące formy: przyuczenie ich do pracy na stanowisku (78,1%) oraz kursy i szkolenia wewnętrzne (67,1%). W opinii badanych przedsiębiorców, pracownicy szeregowi niemalże tak samo chętnie jak pracownicy zarządzający uczestniczą w działaniach edukacyjno-szkoleniowych (odpowiednio: 81,5%; 77,4%).

Wszelkie działania szkoleniowe i procesy doszkalania pracowników najczęściej inicjowane są przez właścicieli badanych przedsiębiorstw (91,5%). Przy wyborze danej firmy szkoleniowej przedsiębiorcy niejednokrotnie kierują się tematyką oferowanych szkoleń (50,6%), dopasowaniem oferty do potrzeb (49,5%), jakością realizowanych szkoleń (32,7%) oraz ich ceną (32,1%). Największym zainteresowaniem wśród badanych pracodawców cieszą się usługi szkoleniowe zgodne z ich potrzebami (46,7%), usługi doradcze w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej (39,5%) oraz usługi doradcze w zakresie budowania i rozwoju biznesu (38,1%).

Ponad 63% respondentów zadeklarowało, iż w perspektywie do 2021 roku ich przedsiębiorstwa utrzymają dotychczasową działalność na podobnym poziomie, a tym samym znajdą się w fazie dojrzałości. Mniejszy odsetek (31,1%) ankietowanych pracodawców przewiduje, iż w tym okresie ich przedsiębiorstwo znajdzie się w fazie wzrostu (rozwoju działalności). Niewielu spośród badanych pracodawców zrzesza się w organizacjach, klastrach i zrzeszeniach. Blisko 40% ankietowanych przedsiębiorców słyszało o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych, przy czym korzystanie z platformy zadeklarowało zaledwie 13,1% respondentów.

Spis treści

Wstęp	6
Charakterystyka Subregionu Centralnego województwa śląskiego	7
Uwarunkowania demograficzne i tendencje zmian.....	8
Przedsiębiorstwa	14
Bezrobocie.....	21
Szkolnictwo.....	27
Podsumowanie	31
Rozdział I – Metodologia badania.....	33
Główny cel badania	33
Problematyka badawcza.....	33
Metody i techniki badań	36
Zasięg i dobór próby	36
Rozdział II – Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania	38
Charakterystyka próby badawczej	38
Inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich.....	40
Plany przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego w zakresie kształcenia/szkolenia/przekwalifikowania na stanowiskach pracy	52
Perspektywy rozwoju firm do roku 2021 w opiniach przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego.....	56
Znajomość Bazy Usług Rozwojowych przez przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego.....	59
Zainteresowanie przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego usługami rozwojowymi (BUR)	60
Zrzeszanie się przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego.	62
Wnioski i rekomendacje.....	63
Bibliografia	65
Spis wykresów.....	66
Spis tabel	66
Spis map	68

Tablice wynikowe z badania „Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców z Subregionu Centralnego województwa śląskiego”

Wstęp

Niniejszy raport jest efektem prac w ramach badania „**Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego**” wykonanego dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Badanie przeprowadziła firma Grupa BST z siedzibą w Katowicach w okresie od kwietnia do września 2019 roku. Próbką badawczą stanowiły podmioty gospodarcze mające siedzibę i prowadzące działalność na terenie Subregionu Centralnego województwa śląskiego, tj. na terenie powiatów: będzińskiego, bieruńsko-lędzkiego, gliwickiego, lublinieckiego, mikołowskiego, pszczyńskiego, tarnogórskiego, zawierciańskiego oraz miast na prawach powiatu: Bytomia, Chorzowa, Dąbrowy Górniczej, Gliwic, Jaworzna, Katowic, Mysłowic, Piekar Śląskich, Rudy Śląskiej, Siemianowic Śląskich, Sosnowca, Świętochłowic, Tych i Zabrze.

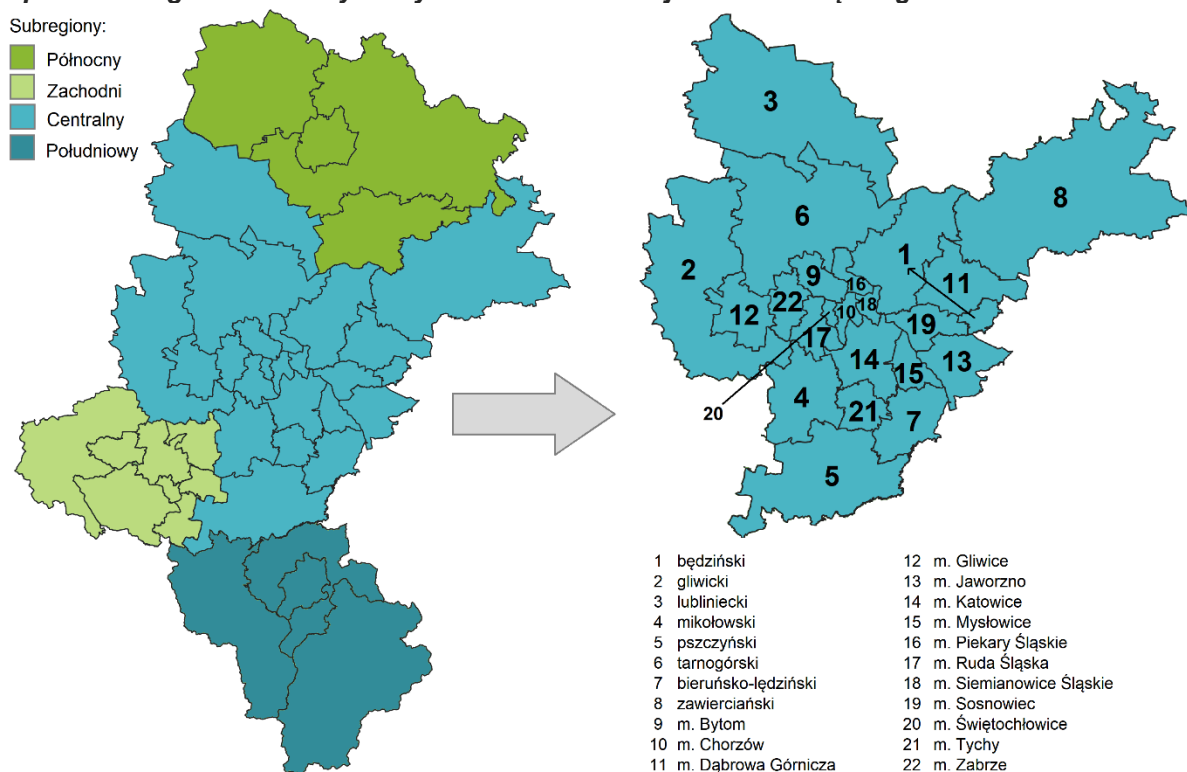
Obszarem realizacji badania były wszystkie powiaty Subregionu Centralnego województwa śląskiego. Badanie zrealizowane zgodnie z metodologią opracowaną przez WUP w Katowicach oparto na ilościowych metodach pozyskiwania danych - bezpośrednich wywiadach kwestionariuszowych techniką CAPI (*ang. Computer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

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

Charakterystyka Subregionu Centralnego województwa śląskiego

W 2018 roku Subregion Centralny zamieszkiwało ponad 2,7 mln osób, co stanowiło 60% ludności województwa śląskiego (4,5 mln osób). Subregion Centralny tworzą powiaty: będziński, bieruńsko-lędziński, gliwicki, lubliniecki, mikołowski, pszczyński, tarnogórski, zawierciański oraz miasta na prawach powiatu: Bytom, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy, Zabrze (zob. mapa 1).

Mapa 1. Subregion Centralny – usytuowanie na tle województwa śląskiego



Źródło: Opracowanie własne

Subregion Centralny województwa śląskiego zajmuje obszar 5 577 km² (ok. 45% powierzchni całego regionu). Subregion Centralny tworzy 5 podregionów – podregion bytomski, podregion gliwicki, podregion katowicki, podregion sosnowiecki oraz podregion tyski. Natomiast w ujęciu funkcjonalnym obszar ten dzieli się na Metropolię Górnośląską, a także jej Bezpośredni Obszar Funkcjonalny i pośredni obszar funkcjonalny. Metropolia Górnośląska stanowi rdzeń Subregionu Centralnego, w jej skład wchodzi 23 miasta, w tym także miasto wojewódzkie. Warto podkreślić, iż Metropolia Górnośląska jest centralnym obszarem rozwojowym województwa śląskiego o znaczeniu europejskim. Bezpośredni Obszar Funkcjonalny obejmuje 29 gmin, natomiast pośredni obszar funkcjonalny Metropolii Górnośląskiej stanowi pozostałe 21 gmin Subregionu Centralnego, w tym również 3 miasta stanowiące Lokalne Ośrodki Rozwoju (Lubliniec, Pszczyna i Zawiercie).¹

Dokonując charakterystyki Subregionu Centralnego należy podkreślić, iż znajduje się on w obszarze węzłowym dwóch głównych transeuropejskich korytarzy transportowych. Ponadto

¹ Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Gliwice 2016 r.

Subregion posiada wysoce rozwiniętą infrastrukturę transportową – sieć dróg krajowych (również odcinki autostradowe), sieć dróg wojewódzkich, a także linie kolejowe o znaczeniu ponadregionalnym i lokalnym.²

Subregion Centralny województwa śląskiego ma istotny potencjał gospodarczy, tym samym stanowiąc kluczowe centrum przemysłowe kraju. Nie bez znaczenia dla Subregionu i jego potencjału jest też fakt, iż na jego terenie funkcjonuje Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, a także liczne sfery aktywności gospodarczej, inkubatory przedsiębiorczości oraz parki przemysłowe i technologiczne.³

Uwarunkowania demograficzne i tendencje zmian

Stan ludności oraz prognoza demograficzna w znacznym stopniu determinują tempo rozwoju gospodarczego. Liczba mieszkańców określa wielkość podaży pracy – dlatego też dla przedsiębiorców lokujących swoją firmę na danym obszarze istotna jest obserwacja stanu ludności. Obserwacja wskaźników demograficznych istotna jest także dla rozwoju rynku pracy oraz jego zrównoważonego funkcjonowania. Należy podkreślić, iż takie czynniki jak na przykład spadek dzietności oraz starzenie się społeczeństwa mogą znacznie zmniejszać podaż pracy. Istotnym jest, iż coraz częściej kobiety opóźniają wiek urodzenia pierwszego dziecka, jak również decydują się na bezdzietność.⁴

Dane dotyczące liczby ludności oraz zmian w tym zakresie w Subregionie Centralnym w latach 2013-2018 prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018

Wyszczególnienie	Ludność ogółem						wzrost / spadek (-) [%] 2013=100%
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
będziński	151 170	150 737	150 103	149 720	149 316	148 762	-1,59
gliwicki	115 254	115 128	115 179	115 360	115 647	115 558	0,26
lubliniecki	77 205	76 980	76 951	76 837	76 768	76 593	-0,79
mikołowski	95 769	96 107	96 457	97 039	97 689	98 373	2,72
pszczyński	108 910	109 409	109 852	110 215	110 626	111 202	2,10
tarnogórski	138 351	138 502	138 837	139 079	139 300	139 833	1,07
bieruńsko-lędziński	58 597	58 815	58 973	59 154	59 550	59 760	1,98
zawierciański	121 683	121 012	120 270	119 750	119 101	118 434	-2,67
m. Bytom	173 439	172 306	170 761	169 617	168 394	166 795	-3,83
m. Chorzów	110 761	110 337	109 757	109 398	109 021	108 434	-2,10
m. Dąbrowa Górnicza	123 994	123 376	122 712	121 802	121 121	120 259	-3,01
m. Gliwice	185 450	184 415	183 392	182 156	181 309	179 806	-3,04
m. Jaworzno	93 708	93 331	92 847	92 473	92 090	91 563	-2,29
m. Katowice	304 362	301 834	299 910	298 111	296 262	294 510	-3,24
m. Mysłowice	75 129	75 037	74 851	74 592	74 647	74 586	-0,72
m. Piekary Śląskie	57 148	56 755	56 374	55 954	55 652	55 299	-3,24

² Ibidem.

³ Ibidem.

⁴ M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Zeszyty Demograficzne, Warszawa 2013

Wyszczególnienie	Ludność ogółem						wzrost / spadek (-) [%] 2013=100%
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
m. Ruda Śląska	141 521	140 669	139 844	139 125	138 578	138 000	-2,49
m. Siemianowice Śląskie	68 844	68 634	68 231	67 905	67 523	67 154	-2,45
m. Sosnowiec	211 275	209 274	207 381	205 873	204 013	202 036	-4,37
m. Świętochłowice	51 824	51 494	50 970	50 644	50 385	50 012	-3,50
m. Tychy	128 799	128 621	128 444	128 351	128 211	127 831	-0,75
m. Zabrze	178 357	177 188	176 327	175 459	174 349	173 374	-2,79
Subregion Centralny ogółem	2 771 550	2 759 961	2 748 423	2 738 614	2 729 552	2 718 174	-1,93

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2018 roku Subregion Centralny województwa śląskiego zamieszkiwało 2 718 174 osób, przy czym najwięcej mieszkańców liczyły Katowice (294 510 osób), Sosnowiec (202 036 osób) oraz Gliwice (179 806 osób). Łącznie osoby zamieszkujące te 3 miasta stanowiły blisko jedną czwartą ludności tego subregionu (676 352 osób, tj. 24,9%). Najmniej mieszkańców odnotowano w powiecie bieruńsko-lędzińskim (59 760 osób), a także w Piekarach Śląskich (55 299 osób) oraz Świętochłowicach (50 012 osób).

Dostrzegalny jest spadek liczby ludności w analizowanym okresie. W 2018 roku liczba mieszkańców Subregionu Centralnego była niższa o 1,93 p.p. w porównaniu do roku bazowego. Co istotne, liczba ludności subregionu systematycznie maleje – spadek następował rok po roku. Największy ubytek ludności w 2018 roku odnotowano w Sosnowcu (4,37 p.p. mniej w stosunku do 2013 r.), Bytomiu (3,83 p.p.) i Świętochłowicach (3,50 p.p.). Przyrost ludności nastąpił natomiast wyłącznie w pięciu powiatach: mikołowskim (2,72 p.p.), pszczyńskim (2,10 p.p.), bieruńsko-lędzińskim (1,98 p.p.), tarnogórskim (1,07 p.p.) oraz gliwickim (0,26 p.p.) (zob. tabela 2).

Analizując dynamikę zmian liczby ludności w przedprodukcyjnej grupie wieku ekonomicznego obserwuje się, iż największy spadek mieszkańców w tej grupie odnotowano w Bytomiu (2,46 p.p.), powiecie zawierciańskim (2,23 p.p.) oraz Świętochłowicach (1,54 p.p.). Największy przyrost ludności w tym wieku odnotowano z kolei w powiecie mikołowskim (10,50 p.p.), bieruńsko-lędzińskim (7,18 p.p.) oraz w Tychach (5,80 p.p.). Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym w stosunku do ogółu jest najniższy w Sosnowcu (12,34% ogółu jego mieszkańców), zaś najwyższy – w powiecie pszczyńskim (17,61% ogółu jego mieszkańców). Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym w poszczególnych powiatach Subregionu Centralnego wzrosła w analizowanym okresie. Największy wzrost w 2018 roku odnotowano w powiecie mikołowskim (1,18 p.p. więcej w stosunku do 2013 r.), Gliwicach (1,12 p.p.). W żadnym powiecie nie odnotowano spadku ludności w wieku produkcyjnym (zob. tabela 2).

Tabela 2. Stan ludności w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej) i dynamika zmian w tym zakresie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018

Wyszczególnienie	Ludność w wieku przedprodukcyjnym - 14 lat i mniej wzrost / spadek (-) [%] 2013=100%							Ludność w wieku przedprodukcyjnym / ludność po- wiatu ogółem [%]		wzrost / spadek (-) [p.p.] 2013 =100%
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2013	2018	2018
będziński	19 984	0,10	0,12	0,65	1,20	1,18	20 220	13,22	13,59	0,37
gliwicki	16 751	0,82	1,37	2,28	3,62	5,16	17 615	14,53	15,24	0,71
lubliniecki	11 503	-1,22	-1,23	-1,46	-0,65	-0,20	11 480	14,90	14,99	0,09
mikołowski	14 916	1,45	2,86	4,83	7,41	10,50	16 482	15,57	16,75	1,18
pszczyński	18 560	0,73	1,48	2,32	3,78	5,51	19 583	17,04	17,61	0,57
tarnogórski	19 057	0,47	0,83	1,60	3,21	5,46	20 098	13,77	14,37	0,60
bieruńsko-lędziński	9 341	1,38	1,88	2,76	5,57	7,18	10 012	15,94	16,75	0,81
zawierciański	16 132	-0,73	-1,74	-1,82	-1,83	-2,23	15 773	13,26	13,32	0,06
m. Bytom	22 936	-0,54	-1,39	-1,77	-1,78	-2,46	22 371	13,22	13,41	0,19
m. Chorzów	15 570	0,21	-0,05	0,21	1,50	2,25	15 920	14,06	14,68	0,62
m. Dąbrowa Górnica	15 930	0,57	0,08	0,01	0,31	0,35	15 986	12,85	13,29	0,45
m. Gliwice	24 115	0,76	1,74	2,21	4,22	5,29	25 391	13,00	14,12	1,12
m. Jaworzno	12 407	0,29	0,10	0,48	1,43	1,28	12 566	13,24	13,72	0,48
m. Katowice	36 178	-0,23	0,32	1,91	3,07	4,23	37 710	11,89	12,80	0,92
m. Mysłowice	10 837	1,23	2,10	1,99	4,03	5,41	11 423	14,42	15,32	0,89
m. Piekary Śląskie	7 765	-0,28	-0,95	-1,34	-0,23	-0,36	7 737	13,59	13,99	0,40
m. Ruda Śląska	20 581	-0,10	-0,11	-0,14	1,06	1,60	20 910	14,54	15,15	0,61
m. Siemianowice Śląskie	9 070	0,69	1,76	2,18	3,23	4,12	9 444	13,17	14,06	0,89
m. Sosnowiec	24 934	-0,41	-1,00	-0,93	-0,37	-0,02	24 930	11,80	12,34	0,54
m. Świętochłowice	7 290	-0,03	-1,08	-1,98	-1,87	-1,54	7 178	14,07	14,35	0,29
m. Tychy	18 158	1,18	2,51	3,61	5,02	5,80	19 211	14,10	15,03	0,93
m. Zabrze	23 279	-1,12	-1,71	-1,76	-1,18	-0,76	23 103	13,05	13,33	0,27

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W odniesieniu do roku bazowego, w 2018 roku największy ubytek mieszkańców w wieku produkcyjnym odnotowano w Sosnowcu (12,78 p.p.), Dąbrowie Górniczej (11,58 p.p.) oraz Gliwicach (10,18 p.p.). Należy podkreślić, iż we wszystkich powiatach nastąpił spadek liczby mieszkańców w tej grupie wieku ekonomicznego. Najmniejszy spadek odnotowano natomiast w powiecie pszczyńskim (2,61 p.p.), mikołowskim (2,92 p.p.) oraz bieruńsko-lędzińskim (3,01 p.p.). Co istotne, osoby w tej grupie wiekowej stanowią ponad 60% mieszkańców w przypadku każdego z powiatów Subregionu, przy czym największy udział mają wśród mieszkańców powiatu pszczyńskiego (65,68% ogółu jego mieszkańców). Największy spadek odsetka ludności w tej grupie wiekowej w 2018 roku odnotowano w Dąbrowie Górniczej (6,17 p.p. mniej w stosunku do 2013 r.), Tychach (6,09 p.p.), Sosnowcu (5,85 p.p.). W żadnym powiecie nie odnotowano wzrostu ludności w wieku produkcyjnym (zob. tabela 3).

Tabela 3. Stan ludności w wieku produkcyjnym (kobiety – 15-59 lat; mężczyźni – 15-64 lata) i dynamika zmian w tym zakresie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018

Wyszczególnienie	Ludność w wieku produkcyjnym: 15-59 lat kobiety, 15-64 lata mężczyźni wzrost / spadek (-) [%] 2013=100%							Ludność w wieku produkcyjnym / ludność powiatu ogółem [%]		wzrost / spadek (-) [p.p.] 2013=100 %
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2013	2018	2018
będziński	99 184	-1,51	-3,17	-4,76	-6,26	-7,70	91 543	65,61	61,54	-4,07
gliwicki	77 851	-1,06	-1,91	-2,69	-3,48	-4,66	74 222	67,55	64,23	-3,32
lubliniecki	52 331	-0,92	-1,67	-2,46	-3,47	-4,74	49 850	67,78	65,08	-2,70
mikołowski	64 416	-0,62	-1,26	-1,91	-2,35	-2,92	62 532	67,26	63,57	-3,70
pszczyński	75 001	-0,21	-0,57	-1,18	-2,00	-2,61	73 040	68,87	65,68	-3,18
tarnogórski	92 452	-0,83	-1,56	-2,44	-3,45	-4,29	88 482	66,82	63,28	-3,55
bieruńsko-lędziański	40 427	-0,57	-1,16	-1,72	-2,20	-3,01	39 211	68,99	65,61	-3,38
zawierciański	79 786	-1,59	-3,12	-4,63	-6,24	-7,84	73 529	65,57	62,08	-3,48
m. Bytom	114 884	-1,63	-3,42	-5,03	-6,83	-8,63	104 974	66,24	62,94	-3,30
m. Chorzów	71 616	-1,19	-2,32	-3,45	-4,62	-5,92	67 376	64,66	62,14	-2,52
m. Dąbrowa Górnica	83 930	-2,27	-4,53	-7,16	-9,45	-11,85	73 987	67,69	61,52	-6,17
m. Gliwice	123 319	-1,90	-3,91	-6,00	-7,95	-10,18	110 759	66,50	61,60	-4,90
m. Jaworzno	63 650	-1,45	-2,89	-4,33	-5,94	-7,71	58 745	67,92	64,16	-3,77
m. Katowice	199 760	-2,07	-3,96	-5,94	-7,69	-9,44	180 909	65,63	61,43	-4,21
m. Mysłowice	51 177	-1,29	-2,63	-3,98	-5,35	-6,53	47 836	68,12	64,14	-3,98
m. Piekary Śląskie	38 223	-1,81	-3,53	-5,38	-7,22	-8,89	34 824	66,88	62,97	-3,91
m. Ruda Śląska	95 051	-1,72	-3,34	-4,90	-6,48	-7,94	87 501	67,16	63,41	-3,76
m. Siemianowice Śląskie	45 695	-1,45	-3,35	-5,29	-7,33	-9,09	41 542	66,37	61,86	-4,51
m. Sosnowiec	140 532	-2,66	-5,23	-7,62	-10,18	-12,78	122 567	66,52	60,67	-5,85
m. Świętochłowice	34 451	-1,88	-4,07	-6,05	-7,75	-9,56	31 159	66,48	62,30	-4,17
m. Tychy	87 415	-1,94	-3,88	-5,76	-7,68	-9,66	78 974	67,87	61,78	-6,09
m. Zabrze	120 617	-1,65	-3,07	-4,61	-6,44	-8,11	110 840	67,63	63,93	-3,70

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zauważalny jest wzrost liczby mieszkańców Subregionu w poprodukcyjnej grupie wieku ekonomicznego. W każdym powiecie w stosunku do 2013 roku odnotowano przyrost ludności w tej grupie wiekowej, przy czym największy wzrost nastąpił w Tychach (27,64 p.p.), Dąbrowie Górniczej (25,49 p.p.) i powiecie pszczyńskim (21,04 p.p.), natomiast najmniejszy – w Chorzowie (6,63 p.p.), Bytomiu (10,76 p.p.) i Katowicach (10,91 p.p.). Warto podkreślić, że odsetek osób w wieku poprodukcyjnym najwyższy jest w Sosnowcu (26,99% ogółu jego mieszkańców), zaś najniższy – w powiecie pszczyńskim (16,71% ogółu jego mieszkańców).

Odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym w poszczególnych powiatach Subregionu Centralnego wzrosła w analizowanym okresie. Największy wzrost w 2018 roku odnotowano w Dąbrowie Górniczej (5,72 p.p. mniej w stosunku do 2013 r.), Sosnowcu (5,31 p.p.), Sosnowcu (5,16 p.p.). W żadnym powiecie nie odnotowano spadku ludności w wieku produkcyjnym (zob. tabela 4).

Tabela 4. Stan ludności w wieku poprodukcyjnym i dynamika zmian w tym zakresie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018

Wyszczególnienie	Ludność w wieku poprodukcyjnym wzrost / spadek (-) [%] 2013=100%							Ludność w wieku poprodukcyjnym / ludność powiatu ogółem [%]		wzrost / spadek (-) [p.p.] 2013=100 %
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2013	2018	2018
będziński	32 002	3,26	6,43	9,83	12,86	15,61	36 999	21,17	24,87	3,70
gliwicki	20 652	2,72	5,74	8,82	12,10	14,86	23 721	17,92	20,53	2,61
lubliniecki	13 371	2,95	5,68	8,11	10,86	14,15	15 263	17,32	19,93	2,61
mikołowski	16 437	3,16	6,54	10,83	14,16	17,78	19 359	17,16	19,68	2,52
pszczyński	15 349	3,39	7,12	11,45	16,39	21,04	18 579	14,09	16,71	2,61
tarnogórski	26 842	3,08	6,58	10,00	13,13	16,43	31 253	19,40	22,35	2,95
bieruńsko-lędziański	8 829	3,62	7,59	11,25	14,98	19,35	10 537	15,07	17,63	2,56
zawierciański	25 765	2,77	5,27	7,99	10,44	13,07	29 132	21,17	24,60	3,42
m. Bytom	35 619	2,41	4,40	6,65	9,00	10,76	39 450	20,54	23,65	3,11
m. Chorzów	23 575	1,67	2,82	4,56	5,68	6,63	25 138	21,28	23,18	1,90
m. Dąbrowa Górnica	24 134	4,94	10,38	15,81	20,75	25,49	30 286	19,46	25,18	5,72
m. Gliwice	38 016	2,94	6,18	9,40	12,23	14,84	43 656	20,50	24,28	3,78
m. Jaworzno	17 651	2,89	5,48	8,27	11,26	14,74	20 252	18,84	22,12	3,28
m. Katowice	68 424	2,46	4,89	7,19	9,00	10,91	75 891	22,48	25,77	3,29
m. Mysłowice	13 115	3,30	6,40	9,79	13,87	16,87	15 327	17,46	20,55	3,09
m. Piekary Śląskie	11 160	2,89	5,81	8,65	11,49	14,14	12 738	19,53	23,03	3,51
m. Ruda Śląska	25 889	3,12	5,89	8,85	11,56	14,29	29 589	18,29	21,44	3,15
m. Siemianowice Śląskie	14 079	2,76	5,40	9,10	12,34	14,84	16 168	20,45	24,08	3,63
m. Sosnowiec	45 809	4,03	8,10	12,07	15,59	19,06	54 539	21,68	26,99	5,31
m. Świętochłowice	10 083	3,16	6,23	10,38	13,57	15,79	11 675	19,46	23,34	3,89
m. Tychy	23 226	5,61	11,12	16,95	22,44	27,64	29 646	18,03	23,19	5,16
m. Zabrze	34 461	3,12	6,00	8,92	11,71	14,42	39 431	19,32	22,74	3,42

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zgodnie z prognozą ludności GUS, w Subregionie Centralnym województwa śląskiego do 2025 roku nastąpi spadek liczby mieszkańców (3,98 p.p.), przy czym znaczny spadek będzie dotyczył osób w wieku produkcyjnym (7,72 p.p.). Co istotne, liczba ludności najbardziej zmniejszy się w Sosnowcu (7,10 p.p.), Świętochłowicach (6,51 p.p.) oraz Siemianowicach Śląskich (6,40 p.p.). Wzrost liczby ludności w tym okresie prognozuje się natomiast wyłącznie dla powiatów: mikołowskiego (1,70 p.p.), bieruńsko-lędziańskiego (1,29 p.p.) oraz pszczyńskiego (0,88 p.p.) (zob. tabela 5).

Tabela 5. Prognoza ludności GUS do 2025 roku

Wyszczególnienie	Ludność – prognoza 2018	Ludność – prognoza 2025	wzrost / spadek (-) p.p., 2018 = 100%				Wskaźnik obciążenia demograficznego 2018	Wskaźnik obciążenia demograficznego 2025
			Ogółem	Wiek przedprodukcyjny	Wiek produkcyjny	Wiek poprodukcyjny		
będziński	149 738	146 555	-2,13	-4,47	-5,25	8,07	62,43	67,78
gliwicki	114 988	113 526	-1,27	-0,56	-4,56	9,39	56,84	62,25
lubliniecki	76 360	74 558	-2,36	-7,45	-4,67	10,70	55,27	59,03
mikołowski	97 609	99 270	1,70	-0,18	-0,50	11,53	57,50	60,99
pszczyński	110 451	111 427	0,88	-1,06	-3,17	20,98	54,37	60,84
tarnogórski	136 921	133 855	-2,24	-2,29	-5,29	7,30	58,50	63,61
bieruńsko-lędziński	59 509	60 274	1,29	1,03	-2,77	18,40	53,49	59,89
zawierciański	118 846	114 271	-3,85	-8,15	-7,06	7,93	61,53	67,10
m. Bytom	166 859	156 720	-6,08	-6,86	-9,31	3,92	59,65	65,35
m. Chorzów	109 725	107 577	-1,96	-1,07	-3,38	1,42	62,28	64,67
m. Dąbrowa Górnicza	120 023	113 516	-5,42	-10,44	-10,56	12,28	60,18	69,38
m. Gliwice	179 568	170 623	-4,98	-4,12	-8,96	5,77	60,24	67,24
m. Jaworzno	91 432	87 593	-4,20	-6,76	-8,73	12,32	55,90	63,64
m. Katowice	292 269	274 558	-6,06	-3,72	-9,85	2,56	61,13	67,91
m. Mysłowice	74 195	72 282	-2,58	-3,78	-7,07	13,91	56,45	64,02
m. Piekary Śląskie	55 516	52 797	-4,90	-3,38	-10,41	10,32	60,02	69,87
m. Ruda Śląska	138 550	133 181	-3,88	-4,34	-8,13	10,12	59,02	66,39
m. Siemianowice Śląskie	66 191	61 953	-6,40	-11,04	-10,30	7,68	60,18	67,13
m. Sosnowiec	201 868	187 544	-7,10	-9,58	-11,78	6,17	62,38	71,00
m. Świętochłowice	49 710	46 473	-6,51	-11,48	-9,87	7,04	60,61	66,59
m. Tychy	126 017	120 787	-4,15	-5,52	-9,83	14,19	60,48	70,59
m. Zabrze	171 278	160 628	-6,22	-8,72	-9,72	6,79	55,38	61,40
Subregion Centralny ogółem	2 707 623	2 599 968	-3,98	-5,02	-7,72	8,06	59,21	65,67

Źródło: Prognoza ludności GUS na lata 2014-2025

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż we wszystkich powiatach zmaleje liczba mieszkańców w wieku produkcyjnym. Co więcej, tylko w jednym powiecie przewidywany jest przyrost ludności w wieku przedprodukcyjnym (1,03 p.p. w powiecie bieruńsko-lędzińskim). Zupełnie inaczej kształtuje się sytuacja w przypadku osób w wieku poprodukcyjnym – do 2025 roku prognozuje się wzrost ich liczby w każdym powiecie. Największy przyrost ludności w tym wieku nastąpi w powiecie pszczyńskim (20,98 p.p.) oraz bieruńsko lędzińskim (18,40 p.p.).

Najwyższy wskaźnik obciążenia demograficznego⁵ na 2025 rok prognozuje się dla Sosnowca (71,00) oraz Tychów (70,59). Co istotne, wskaźnik prognozowany dla Tychów w 2025 roku będzie wyższy o 16,71 p.p. aniżeli w 2018 roku – będzie to największy wzrost wskaźnika w skali całego Subregionu. Nieco mniejszy wzrost nastąpi w przypadku Piekar Śląskich (16,41 p.p.).

⁵ Wskaźnik obciążenia demograficznego informuje o tym, ile osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym przypada na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Przedsiębiorstwa

Istotna w charakterystyce zarówno lokalnego, jak i regionalnego rynku pracy jest liczba oraz rodzaj przedsiębiorstw na danym obszarze, gdyż to one właśnie generują popyt na pracę. Tym samym przedsiębiorcy po zatrudnieniu pracownika stają się pracodawcami.⁶ Na popyt na pracę w dużym stopniu wpływ mają również czynniki związane z umiędzynarodowieniem gospodarki oraz postępującą automatyzacją pracy. Rozwój nowych technologii i innowacji jest czynnikiem, który w ostatnich latach coraz bardziej wpływa na sytuację na rynku pracy oraz zapotrzebowanie na określone kwalifikacje, gdyż przedsiębiorcy (przede wszystkim wdrażający innowacje) wykazują zapotrzebowanie na pracowników o odpowiednim wykształceniu, specjalistycznych kwalifikacjach, itd.⁷

W 2018 roku w Subregionie Centralnym województwa śląskiego funkcjonowało 291 255 podmiotów gospodarczych. Zaobserwowano wzrost ich liczby w stosunku do 2013 roku. Większość podmiotów Subregionu Centralnego zlokalizowanych jest w Katowicach (16,29%), Gliwicach (8,24%) oraz Sosnowcu (7,81%). Natomiast najmniejszy odsetek przedsiębiorstw w Subregionie stanowią podmioty zlokalizowane na terenie Świętochłowic (1,35%), Piekary Śląskich (1,51%) oraz powiatu bieruńsko-lędzkiego (1,69%). W większości powiatów Subregionu nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych. Spadek odnotowano w powiecie zawierciańskim, Bytomiu, Gliwicach, Siemianowicach Śląskich, Sosnowcu oraz Zabrzu (zob. tabela 6).

Tabela 6. Liczba podmiotów gospodarczych w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów		% ogółu	
	2013	2018	2013	2018
będziński	15 950	16 084	5,61%	5,52%
gliwicki	8 936	9 726	3,14%	3,34%
lubliniecki	6 095	6 652	2,14%	2,28%
mikołowski	9 087	10 048	3,20%	3,45%
pszczyński	11 027	11 662	3,88%	4,00%
tarnogórski	14 661	15 902	5,16%	5,46%
bieruńsko-lędzki	4 363	4 912	1,53%	1,69%
zawierciański	10 961	10 878	3,85%	3,73%
m. Bytom	16 496	16 424	5,80%	5,64%
m. Chorzów	11 219	11 324	3,95%	3,89%
m. Dąbrowa Górnicza	12 402	12 409	4,36%	4,26%
m. Gliwice	24 021	24 001	8,45%	8,24%
m. Jaworzno	8 130	8 575	2,86%	2,94%
m. Katowice	45 073	47 423	15,85%	16,28%
m. Mysłowice	7 038	7 232	2,48%	2,48%
m. Piekary Śląskie	4 315	4 408	1,52%	1,51%
m. Ruda Śląska	9 859	10 109	3,47%	3,47%
m. Siemianowice Śląskie	6 491	6 225	2,28%	2,14%
m. Sosnowiec	23 806	22 755	8,37%	7,81%
m. Świętochłowice	3 916	3 933	1,38%	1,35%

⁶ K. Brzychcy, *Rynek pracy jako obszar wzajemnych relacji: próba identyfikacji problemu*, Ekonomiczne Problemy Usług 2011, nr 77

⁷ A. Szydlik – Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Warszawa 2012

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów		% ogółu	
	2013	2018	2013	2018
m. Tychy	13 917	14 025	4,89%	4,82%
m. Zabrze	16 581	16 548	5,83%	5,68%
Subregion Centralny ogółem	284 344	291 255	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Warto podkreślić, że gospodarka Subregionu koncentruje się wokół handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów samochodowych (sekcja G PKD – 25,28% ogółu podmiotów), budownictwa (sekcja F PKD – 10,75% ogółu podmiotów), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (sekcja M PKD – 10,32% ogółu podmiotów) oraz przetwórstwa przemysłowego (sekcja C PKD – 8,12% ogółu podmiotów). Co istotne, we wszystkich powiatach zmniejszyła się liczba podmiotów działających w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (łącznie w całym Subregionie zmalała o 3,72 p.p.) i K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (łącznie w całym Subregionie zmalała o 0,57 p.p.). We wszystkich powiatach Subregionu wzrosła natomiast liczba przedsiębiorstw działających w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (łącznie w całym Subregionie wzrosła o 1,4 p.p.), J – Informacja i komunikacja (łącznie w całym Subregionie wzrosła o 0,9 p.p.), Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (łącznie w całym Subregionie wzrosła o 0,73 p.p.) (zob. tabela 7).

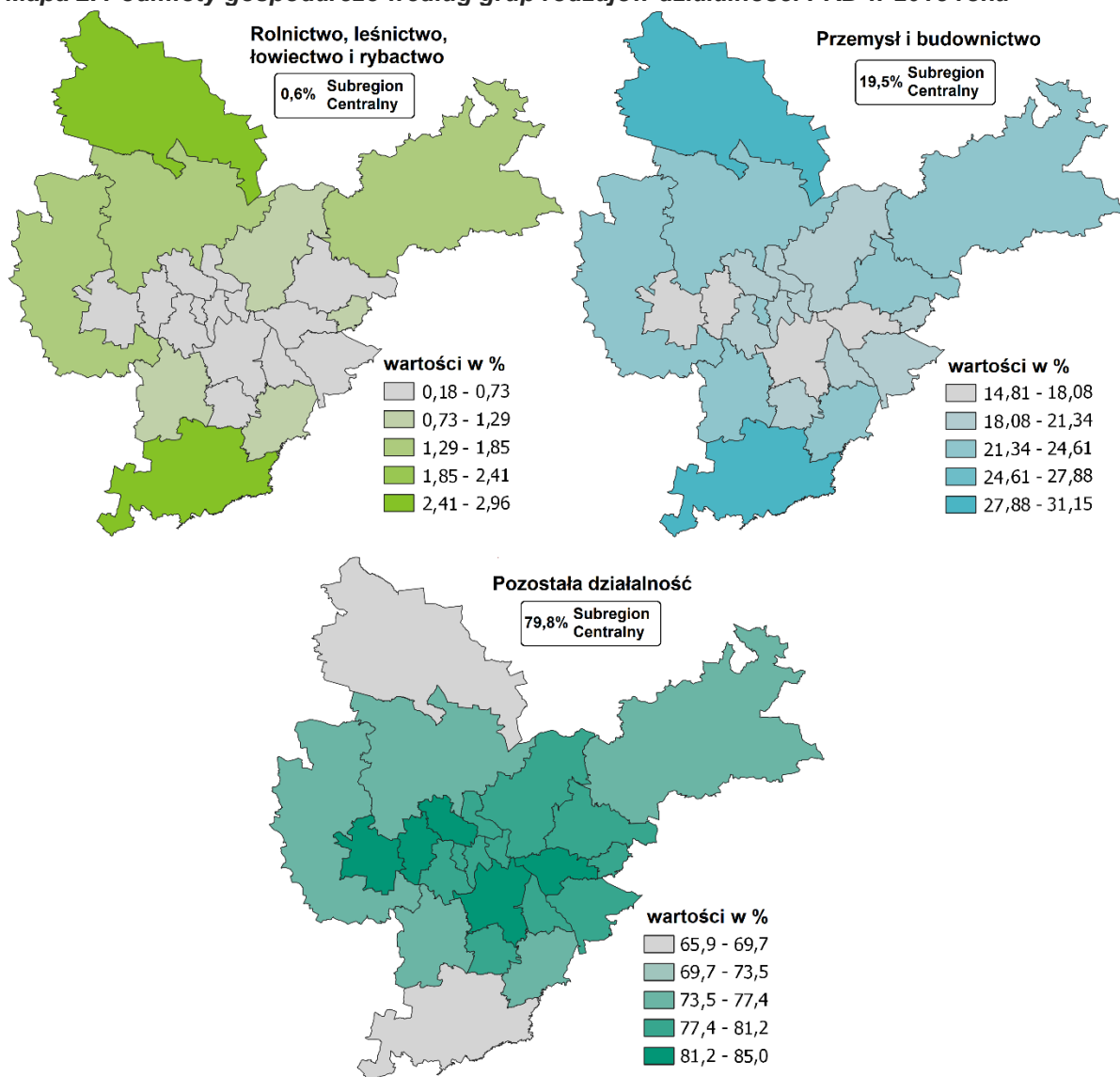
Tabela 7. Struktura działalności podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów		% ogółu		wzrost / spadek (-) [p.p.] 2013=100%
	2013	2018	2013	2018	
A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2 062	1 831	0,73%	0,63%	-0,10
B – Górnictwo i wydobywanie	314	389	0,11%	0,13%	0,02
C – Przetwórstwo przemysłowe	22 944	23 644	8,07%	8,14%	0,07
D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	309	409	0,11%	0,14%	0,03
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1 117	1 149	0,39%	0,40%	0,01
F – Budownictwo	30 378	31 308	10,68%	10,78%	0,10
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	82 715	73 640	29,09%	25,37%	-3,72
H – Transport i gospodarka magazynowa	18 752	18 665	6,59%	6,43%	-0,16
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8 495	8 305	2,99%	2,86%	-0,13
J – Informacja i komunikacja	8 133	10 927	2,86%	3,76%	0,90
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10 690	9 271	3,76%	3,19%	-0,57
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	18 768	21 203	6,60%	7,30%	0,70
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	25 467	30 063	8,96%	10,36%	1,40
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7 584	8 878	2,67%	3,06%	0,39
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	818	808	0,29%	0,28%	-0,01

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów		% ogółu		wzrost / spadek (-) [p.p.] 2013=100%
	2013	2018	2013	2018	
P – Edukacja	9 931	10 147	3,49%	3,50%	0,01
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14 557	16 972	5,12%	5,85%	0,73
R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4 758	5 026	1,67%	1,73%	--0,06
S/T – Pozostała działalność usługowa/Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	16 549	17 677	5,82%	6,09%	0,27
U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	3	4	0,00%	0,00%	0,00
Subregion Centralny ogółem	284 344	290 316	-	-	-

Kolejna mapa przedstawia strukturę działalności gospodarczej w powiatach Subregionu Centralnego województwa śląskiego według głównych sektorów gospodarki.

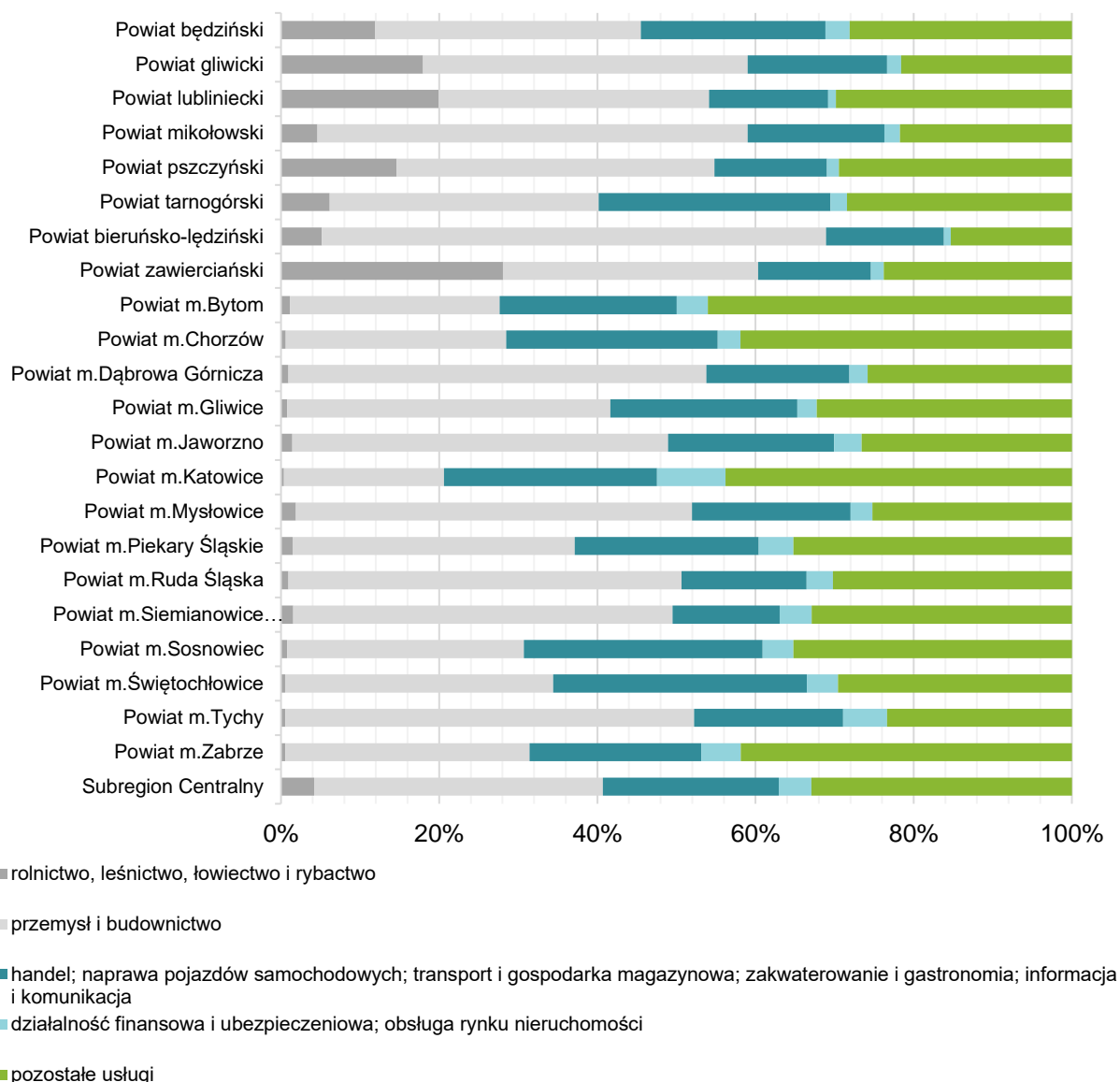
Pozostała działalność gospodarcza jest dominującym obszarem działalności przedsiębiorstw Subregionu Centralnego (79,8% podmiotów ogółem). Należy podkreślić, iż w Katowicach od 81,2% do 85,0% podmiotów działa w tym sektorze. Kolejny obszar koncentracji działalności gospodarczej w Subregionie stanowi przemysł i budownictwo – ogółem w tym sektorze działa blisko co piąte przedsiębiorstwo (19,5%). Co istotne, w powiecie lublinieckim działalność podmiotów klasyfikowanych jest do tego sektora wynosi od 27,88% do 31,15%. Najmniejszy odsetek podmiotów gospodarczych Subregionu działa w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (0,6%), przy czym relatywnie największe znaczenie sektor rolniczy ma w powiecie lublinieckim (od 2,41% do 2,96%) (zob. mapa 2).

Mapa 2. Podmioty gospodarcze według grup rodzajów działalności PKD w 2018 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Kolejny wykres przedstawia potencjał zatrudnieniowy poszczególnych sektorów gospodarki w powiatach Subregionu Centralnego województwa śląskiego.

Istotny udział wśród pracowników w Subregionie mają osoby zatrudnione w sektorze przemysłu i budownictwa (36,5%) oraz pozostałych usług (32,9%). Warto podkreślić, iż przemysł i budownictwo największe znaczenie mają w powiecie bieruńsko-lędzińskim (63,7%), a pozostałe usługi – w Bytomiu (46,0%). Co istotne, niewielki odsetek pracowników Subregionu zatrudnionych jest w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (4,2%), a także w sektorze działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsługi rynku nieruchomości (4,1%) (zob. wykres 1).

Wykres 1. Struktura pracujących w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w 2017⁸ roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Istotna w charakterystyce gospodarki Subregionu Centralnego jest także skala działalności przedsiębiorstw. W 2018 roku większość podmiotów Subregionu stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (277 595). Na drugim miejscu pod względem liczebności uplasowały się małe podmioty (11 041). Najmniejszą grupę stanowiły natomiast przedsiębiorstwa największe, tj. zatrudniające co najmniej 1000 pracowników – w 2018 roku w Subregionie odnotowano ich 51. Warto podkreślić, iż we wszystkich powiatach udział mikroprzedsiębiorstw w ogóle podmiotów przekraczał 90%. Co istotne, w Subregionie wzrosła tylko liczba mikroprzedsiębiorstw – w przypadku pozostałych kategorii podmiotów, ich liczba uległa zmniejszeniu w analizowanym okresie (2013-2018) (zob. tabela 8).

⁸ Do analizy przyjęto najaktualniejsze dostępne dane

Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w Subregionie Centralnym według powiatów i wielkości zatrudnienia w roku 2013 i 2018 (dynamika zmian; struktura przedsiębiorstw) [1 – liczba podmiotów gospodarczych; 2 – udział % w liczbie podmiotów ogółem w powiecie]

Wyszczególnienie		0 - 9		10-49		50 - 249		250 - 999		1000 i więcej		Liczba podmiotów ogółem		wzrost / spadek (-) [p.p.] 2013=100%
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	
będziński	1	15 264	15 416	587	569	94	94	5	5	0	0	15 950	16 084	0,84
	2	95,7	95,8	3,7	3,5	0,6	0,6	0	0	0	0	-	-	-
gliwicki	1	8 541	9 314	335	351	57	57	3	4	0	0	8 936	9 726	8,84
	2	95,6	95,8	3,7	3,6	0,6	0,6	0	0	0	0	-	-	-
lubliniecki	1	5 793	6 368	243	229	54	47	5	6	0	2	6 095	6 652	9,14
	2	95	95,7	4	3,4	0,9	0,7	0,1	0,1	0	0	-	-	-
mikołowski	1	8 567	9 532	431	430	82	79	6	6	1	1	9 087	10 048	10,58
	2	94,3	94,9	4,7	4,3	0,9	0,8	0,1	0,1	0	0	-	-	-
pszczyński	1	10 423	11 066	521	512	78	79	5	5	0	0	11 027	11 662	5,76
	2	94,5	94,9	4,7	4,4	0,7	0,7	0	0	0	0	-	-	-
tarnogórski	1	13 869	15 146	667	647	109	94	16	14	0	1	14 661	15 902	8,46
	2	94,6	95,2	4,5	4,1	0,7	0,6	0,1	0,1	0	0	-	-	-
bieruńsko-lędziński	1	4 161	4 699	167	175	33	36	1	1	1	1	4 363	4 912	12,58
	2	95,4	95,7	3,8	3,6	0,8	0,7	0	0	0	0	-	-	-
zawierciański	1	10 514	10 438	363	365	70	62	12	11	2	2	10 961	10 878	-0,76
	2	95,9	96	3,3	3,4	0,6	0,6	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Bytom	1	15 720	15 726	644	583	121	107	9	8	2	0	16 496	16 424	-0,44
	2	95,3	95,8	3,9	3,5	0,7	0,7	0,1	0	0	0	-	-	-
m. Chorzów	1	10 655	10 808	436	396	110	103	16	14	2	3	11 219	11 324	0,94
	2	95	95,4	3,9	3,5	1	0,9	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Dąbrowa Górnicza	1	11 759	11 760	508	514	119	118	12	13	4	4	12 402	12 409	0,06
	2	94,8	94,8	4,1	4,1	1	1	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Gliwice	1	22 666	22 747	1 080	957	222	251	50	43	3	3	24 021	24 001	-0,08
	2	94,4	94,8	4,5	4	0,9	1	0,2	0,2	0	0	-	-	-
m. Jaworzno	1	7 792	8 218	258	277	72	71	7	7	1	2	8 130	8 575	5,47
	2	95,8	95,8	3,2	3,2	0,9	0,8	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Katowice	1	42 259	44 839	2 267	2 075	440	406	87	84	20	19	45 073	47 423	5,21
	2	93,8	94,6	5	4,4	1	0,9	0,2	0,2	0	0	-	-	-
m. Mysłowice	1	6 634	6 862	325	298	68	62	11	10	0	0	7 038	7 232	2,76
	2	94,3	94,9	4,6	4,1	1	0,9	0,2	0,1	0	0	-	-	-
	1	4 064	4 170	210	202	38	34	3	2	0	0	4 315	4 408	2,16

Wyszczególnienie		0 - 9		10-49		50 - 249		250 - 999		1000 i więcej		Liczba podmiotów ogółem		wzrost / spadek (-) [p.p.] 2013=100%
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	
m. Piekary Śląskie	2	94,2	94,6	4,9	4,6	0,9	0,8	0,1	0	0	0	-	-	-
m. Ruda Śląska	1	9 347	9 619	403	377	94	99	14	13	1	1	9 859	10 109	2,54
	2	94,8	95,2	4,1	3,7	1	1	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Siemianowice Śląskie	1	6 151	5 906	286	269	47	43	7	7	0	0	6 491	6 225	-4,1
	2	94,8	94,9	4,4	4,3	0,7	0,7	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Sosnowiec	1	22 897	21 931	740	657	144	142	20	21	5	4	23 806	22 755	-4,41
	2	96,2	96,4	3,1	2,9	0,6	0,6	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Świętochłowice	1	3 720	3 739	158	153	34	37	4	4	0	0	3 916	3 933	0,43
	2	95	95,1	4	3,9	0,9	0,9	0,1	0,1	0	0	-	-	-
m. Tychy	1	13 265	13 412	523	501	102	88	22	19	5	5	13 917	14 025	0,78
	2	95,3	95,6	3,8	3,6	0,7	0,6	0,2	0,1	0	0	-	-	-
m. Zabrze	1	15 811	15 879	594	504	149	147	22	15	5	3	16 581	16 548	-0,2
	2	95,4	96	3,6	3	0,9	0,9	0,1	0,1	0	0,0	-	-	-
Subregion Centralny ogółem	1	269 872	277 595	11 746	11 041	2 337	2 256	337	312	52	51	284 344	291 255	0,2
	2	94,9	95,3	4,1	3,8	0,8	0,8	0,1	0,1	0,0	0,0	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Charakteryzując gospodarkę Subregionu Centralnego należy także wziąć pod uwagę podstrefy Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, w których działalność rozwinęło wiele przedsiębiorstw. Istnienie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej sprzyja rozwojowi przedsiębiorczości w regionie. Na terenie Subregionu funkcjonują strefy aktywności gospodarczej, w tym między innymi: Strefy Gospodarcze w Chorzowie, Strefa Aktywności Gospodarczej w Zawierciu bądź też Strefa Aktywności Gospodarczej w Siemianowicach Śląskich. Należy także podkreślić, iż na obszarze Subregionu funkcjonują inkubatory, parki przemysłowe oraz parki technologiczne, w tym między innymi: Bytomski Park Przemysłowy, Centrum Edukacji i Biznesu „Nowe Gliwice”, Euro-Centrum Park Przemysłowy, Euro-Centrum Park Naukowo-Technologiczny, Górnośląski Park Przemysłowy, Inkubator Nowych Gliwic, Jaworznicki Park Przemysłowy, Rudzki Inkubator Technologiczny czy też Sosnowiecki Park Naukowo-Technologiczny. Ich rolą jest zapewnianie wsparcia dla młodych firm i pomysłodawców, którzy chcą uruchomić działalność gospodarczą na bazie nowych rozwiązań innowacyjnych. Niejednokrotnie są one koordynatorami klastrów i sieci współpracy, łączącymi przedsiębiorstwa z jednostkami naukowymi w kluczowych dla Subregionu dziedzinach gospodarczych, takich jak ICT, środowisko, design, energia czy też architektura i nowe materiały.⁹

Bezrobocie

Bezrobocie to jeden z najważniejszych problemów społecznych, a tym samym także przypadek niezrównoważenia rynku pracy. Oznacza to, iż na rynku pracy istnieje nadwyżka podaży pracy nad popytem na pracę.¹⁰ Bezrobocie jest zatem miarą, która określa poziom niedopasowania popytu na pracę do jej podaży.¹¹

Zauważalna jest tendencja spadkowa stopy bezrobocia w województwie śląskim – z poziomu 11,3% w 2013 roku do 4,3% w 2018 roku. W Subregionie Centralnym województwa śląskiego stopa bezrobocia w 2018 roku najwyższa była w Bytomiu – 9,5%, przy czym w tym mieście odnotowano największy spadek względem 2013 roku wynoszący 11,6 p.p. (również w Siemianowicach Śląskich stopa bezrobocia spadła o 11,6 p.p. z wartości 18,8% w 2013 roku do 7,2% w 2018 roku). Najniższą stopę bezrobocia odnotowano natomiast w Katowicach, gdzie w 2018 roku wynosiła ona zaledwie 1,6% (spadek względem 2013 roku o 3,9 p.p.) (zob. tabela 9).

Tabela 9. Stopa bezrobocia w powiatach Subregionu Centralnego województwa śląskiego w latach 2013-2018

Wyszczególnienie	Ogółem		wzrost / spadek (-) [p.p.]
	2013	2018	
ŚLĄSKIE	11,3	4,3	-7,0
będziński	16,4	7,8	-8,6
gliwicki	10,7	4,8	-5,9
lubliniecki	13,7	6,1	-7,6
mikołowski	8,3	3,1	-5,2
pszczyński	7,1	3,0	-4,1
tarnogórski	12,0	5,3	-6,7

⁹ Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Gliwice 2016 r.

¹⁰ K. Drela, *Socjologia i inne nauki o pracy i bezrobociu - część II*, Zeszyty Naukowe Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Firma i Rynek 2015, nr 1

¹¹ W. Jarmołowicz, B. Woźniak, *Polityka państwa wobec bezrobocia*, Zeszyty Naukowe PTE 2006, nr 4

Wyszczególnienie	Ogółem		wzrost / spadek (-) [p.p.]
	2013	2018	
bieruńsko-lędziński	6,2	2,3	-3,9
zawierciański	17,8	7,4	-10,4
m. Bytom	21,1	9,5	-11,6
m. Chorzów	12,1	4,5	-7,6
m. Dąbrowa Górnicza	12,3	5,0	-7,3
m. Gliwice	7,5	3,1	-4,4
m. Jaworzno	11,0	4,1	-6,9
m. Katowice	5,4	1,6	-3,8
m. Mysłowice	9,5	5,2	-4,3
m. Piekary Śląskie	17,0	6,6	-10,4
m. Ruda Śląska	9,4	3,0	-6,4
m. Siemianowice Śląskie	15,1	5,2	-9,9
m. Sosnowiec	14,8	6,3	-8,5
m. Świętochłowice	18,8	7,2	-11,6
m. Tychy	7,0	2,5	-4,5
m. Zabrze	14,0	5,7	-8,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Szczegółowe dane dotyczące struktury bezrobocia w Subregionie Centralnym województwa śląskiego prezentują tabele 10-12.

W 2018 roku w Subregionie odnotowano 48 839 zarejestrowanych bezrobotnych, z czego blisko 60% stanowiły kobiety. Warto podkreślić, iż od 2013 roku liczba osób bezrobotnych w Subregionie zmalała, aczkolwiek nastąpił wzrost udziału kobiet w tej grupie. Najwięcej bezrobotnych w 2018 roku odnotowano w Sosnowcu, z kolei najmniej – w powiecie bieruńsko-lędzińskim. Co istotne, kobiety największy udział wśród bezrobotnych miały w Świętochłowicach (66,6%), powiecie mikołowskim (64,6%) oraz w Siemianowicach Śląskich (62,4%). Najmniejszy udział w grupie bezrobotnych miały natomiast w powiecie będzińskim (55,3%), Gliwicach (53,8%) oraz Sosnowcu (53,4%). Większość bezrobotnych w Subregionie to osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne bądź niższe (29,0%) oraz zasadnicze zawodowe (24,7%). Tym samym najmniej stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (14,1%) oraz średnim ogólnokształcącym (10,2%), przy czym udział obu tych grup w ogóle bezrobotnych wzrósł od 2013 roku (zob. tabela 10).

Tabela 10. Bezrobocie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego według wykształcenia i płci w roku 2013 i 2018 [1 – ogółem; 2 – w tym kobiety (%); 3 – udział kategorii w ogóle bezrobotnych w danym powiecie (%)]

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		Wyższe		Policealne, średnie zawodowe		Średnie ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
będziński	1	8 264	3 713	1 039	518	2 017	817	806	355	1 847	785	2 555	1 238
	2	53,6	55,3	67,9	70,5	57,7	58,9	72,1	71,8	42,6	43,6	46,8	49,4
	3	100	100	12,6	14,0	24,4	22,0	9,8	9,6	22,3	21,1	30,9	33,3
gliwicki	1	3 945	1 818	411	207	837	374	385	180	1 175	547	1 137	510
	2	55,6	59,3	68,9	68,6	64,3	66,6	73,0	74,4	46,7	50,8	47,8	53,9
	3	100	100	10,4	11,4	21,2	20,6	9,8	9,9	29,8	30,1	28,8	28,1
lubliniecki	1	3 641	1 686	378	200	818	393	395	198	1 156	500	894	395

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		Wyższe		Policealne, średnie zawo- dowe		Średnie ogólno- kształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
	2	55,2	61,1	72,0	70,5	63,8	73,3	71,4	74,2	49,7	56,2	40,0	43,8
	3	100	100	10,4	11,9	22,5	23,3	10,8	11,7	31,7	29,7	24,6	23,4
	1	3 273	1 290	370	181	699	284	354	172	1 257	415	593	238
mikołowski	2	53,9	64,6	71,4	77,9	60,5	71,1	73,2	77,9	42,0	52,3	48,7	58,4
	3	100	100	11,3	14,0	21,4	22,0	10,8	13,3	38,4	32,2	18,1	18,4
	1	3 321	1 400	424	200	696	276	392	139	980	420	829	365
pszczyński	2	56,4	62,1	74,8	71,5	64,8	77,5	70,7	70,5	47,2	55,7	44,0	49,6
	3	100	100	12,8	14,3	21,0	19,7	11,8	9,9	29,5	30,0	25,0	26,1
	1	6 078	2 804	686	364	1 611	736	499	280	1 742	726	1 540	698
tarnogórski	2	54,6	59,1	67,5	67,6	62,1	66,4	66,9	72,1	46,6	48,9	46,0	52,1
	3	100	100	11,3	13,0	26,5	26,2	8,2	10,0	28,7	25,9	25,3	24,9
	1	1 611	559	231	83	365	138	173	59	479	170	363	109
bieruńsko-lę- dziński	2	57,3	59,0	77,9	72,3	64,9	67,4	70,5	67,8	48,0	49,4	42,4	48,6
	3	100	100	14,3	14,8	22,7	24,7	10,7	10,6	29,7	30,4	22,5	19,5
	1	7 581	3 031	1 124	479	2 134	875	715	294	2 281	785	1 327	598
zawierciański	2	50,6	58,6	71,2	71,6	53,9	65,9	65,6	74,1	36,7	43,9	43,6	48,8
	3	100	100	14,8	15,8	28,1	28,9	9,4	9,7	30,1	25,9	17,5	19,7
	1	11 571	4 406	752	396	2 161	777	919	391	3 148	1 165	4 591	1 677
m. Bytom	2	54,9	59,1	63,7	69,4	61,4	61,9	72,7	71,6	47,4	49,4	51,9	59,1
	3	100	100	6,5	9,0	18,7	17,6	7,9	8,9	27,2	26,4	39,7	38,1
	1	4 955	1 878	353	182	852	324	349	159	1 366	450	2 035	763
m. Chorzów	2	53,2	60,5	61,2	63,7	56,8	64,5	69,6	83,0	46,4	51,6	51,9	58,6
	3	100	100	7,1	9,7	17,2	17,3	7,0	8,5	27,6	24,0	41,1	40,6
	1	6 925	2 878	995	510	1 773	815	604	311	1 945	658	1 608	584
m. Dąbrowa Górnica	2	52,3	58,7	68,6	69,2	55,9	59,4	71,2	77,2	37,9	42,2	48,8	57,2
	3	100	100	14,4	17,7	25,6	28,3	8,7	10,8	28,1	22,9	23,2	20,3
	1	7 593	3 371	1 147	623	1 578	735	817	373	1 773	650	2 278	990
m. Gliwice	2	51,9	53,8	62,4	62,3	55,1	54,3	63,8	65,7	42,5	40,2	47,4	52,6
	3	100	100	15,1	18,5	20,8	21,8	10,8	11,1	23,4	19,3	30,0	29,4
	1	3 206	1 315	501	222	764	316	522	179	782	322	637	276
m. Jaworzno	2	58,6	60,2	75,2	76,1	66,9	69,0	64,0	74,3	45,8	46,0	46,9	44,6
	3	100	100	15,6	16,9	23,8	24,0	16,3	13,6	24,4	24,5	19,9	21,0
	1	11 332	3 579	1 673	698	2 379	720	1 097	358	2 660	756	3 523	1 047
m. Katowice	2	51,9	56,5	62,1	58,9	58,5	62,1	61,8	63,1	41,3	45,4	47,5	56,7
	3	100	100	14,8	19,5	21,0	20,1	9,7	10,0	23,5	21,1	31,1	29,3
	1	2 807	1 400	322	159	661	314	245	134	870	386	709	407
m. Mysłowice	2	58,9	61,6	68,3	70,4	68,2	68,2	71,8	71,6	48,2	51,0	54,4	60,0
	3	100	100	11,5	11,4	23,5	22,4	8,7	9,6	31,0	27,6	25,3	29,1
	1	2 916	1 097	284	121	668	227	241	90	907	325	816	334
m. Piekary Śląskie	2	56,5	56,9	68,3	62,0	62,6	66,5	68,5	74,4	47,6	42,5	53,8	57,8
	3	100	100	9,7	11,0	22,9	20,7	8,3	8,2	31,1	29,6	28,0	30,4
	1	4 392	1 275	410	146	817	285	348	128	1 253	291	1 564	425
m. Ruda Śląska	2	58,0	61,1	68,8	65,1	64,6	69,1	72,7	79,7	50,0	49,5	54,7	56,7
	3	100	100	9,3	11,5	18,6	22,4	7,9	10,0	28,5	22,8	35,6	33,3
	1	3 213	1 145	291	139	642	232	267	121	943	256	1 070	397
m. Siemiano- wice Śląskie	2	52,6	62,4	62,5	66,9	62,5	69,4	65,2	72,7	40,7	48,0	51,3	62,7
	3	100	100	9,1	12,1	20,0	20,3	8,3	10,6	29,3	22,4	33,3	34,7
	1	10 948	4 611	1 508	738	2 687	1 086	1 120	486	2 945	1 184	2 688	1 117
m. Sosnowiec	2	52,2	53,4	65,2	64,4	55,4	56,6	68,5	69,8	39,3	38,3	49,0	51,9
	3	100	100	13,8	16,0	24,5	23,6	10,2	10,5	26,9	25,7	24,6	24,2
	1	2 494	879	172	85	455	147	130	71	719	213	1 018	363
m. Świętochł- owice	2	56,7	66,6	65,1	63,5	62,6	73,5	73,8	83,1	49,1	56,8	55,7	66,9
	3	100	100	6,9	9,7	18,2	16,7	5,2	8,1	28,8	24,2	40,8	41,3
	1	4 193	1 594	602	336	1 014	348	448	198	1 167	375	962	337
m. Tychy	2	53,9	57,2	63,6	65,8	59,1	58,6	68,8	67,2	43,0	47,5	48,8	51,9

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		Wyższe		Policealne, średnie zawodowe		Średnie ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
m. Zabrze	3	100	100	14,4	21,1	24,2	21,8	10,7	12,4	27,8	23,5	22,9	21,1
	1	8 522	3 110	647	294	1 545	541	846	308	2 022	670	3 462	1 297
	2	55,9	60,8	69,1	61,9	66,5	63,0	73,2	80,5	47,2	52,5	49,7	59,2
	3	100	100	7,6	9,5	18,1	17,4	9,9	9,9	23,7	21,5	40,6	41,7
Subregion Centralny ogółem	1	122 781	48 839	14 320	6 881	27 173	10 760	11 672	4 984	33 417	12 049	36 199	14 165
	2	54,0	58,4	67,0	66,9	59,8	63,4	68,9	72,6	43,9	47,1	49,1	55,0
	3	100	100	11,7	14,1	22,1	22,0	9,5	10,2	27,2	24,7	29,5	29,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najliczniejsze grupy bezrobotnych w Subregionie Centralnym w 2018 roku stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat (26,6%) oraz od 35 do 44 lat (25,7%). Udział kobiet w pierwszej ze wskazanych grup przekracza 70%. Najmniejszy odsetek (33,7%) kobiety stanowią w grupie bezrobotnych powyżej 55 roku życia. Co istotne, od 2013 roku wśród bezrobotnych wzrósł odsetek osób w wieku od 35 do 44 lat oraz w wieku powyżej 55 lat. Warto podkreślić, iż osoby najmłodsze (tj. 24 lata i mniej) największy udział mają wśród bezrobotnych w Rudzie Śląskiej (15,2%), z kolei osoby powyżej 55 lat – wśród bezrobotnych w Katowicach (22,7%) (zob. tabela 11).

Tabela 11. Bezrobocie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego według wieku i płci w roku 2013 i 2018 [1 – ogółem; 2 – w tym kobiety (%); 3 – udział kategorii w ogóle bezrobotnych w danym powiecie (%)]

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		24 lata i mniej		Od 25-34 lat		Od 35-44 lat		Od 45-54 lat		55 lat i więcej	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
będziniński	1	8 264	3 713	1 052	273	2 329	871	1 904	1 064	1 634	742	1 345	763
	2	53,6	55,3	53,6	66,3	58,4	70,0	57,5	59,9	52,0	52,2	42,0	31,5
	3	100	100	12,7	7,4	28,2	23,5	23,0	28,7	19,8	20,0	16,3	20,5
gliwicki	1	3 945	1 818	817	201	1 119	526	750	442	749	330	510	319
	2	55,6	59,3	54,3	66,7	63,4	72,1	58,9	67,0	53,4	47,0	38,8	35,7
	3	100	100	20,7	11,1	28,4	28,9	19,0	24,3	19,0	18,2	12,9	17,5
lubliniecki	1	3 641	1 686	871	232	1 054	513	632	379	676	302	408	260
	2	55,2	61,1	53,4	65,5	63,7	72,7	58,9	67,0	52,4	53,3	36,0	34,6
	3	100	100	23,9	13,8	28,9	30,4	17,4	22,5	18,6	17,9	11,2	15,4
mikołowski	1	3 273	1 290	596	148	854	388	635	303	646	221	542	230
	2	53,9	64,6	56,2	66,9	61,7	75,5	57,5	70,0	51,7	57,5	37,3	44,3
	3	100	100	18,2	11,5	26,1	30,1	19,4	23,5	19,7	17,1	16,6	17,8
pszczyński	1	3 321	1 400	824	188	955	403	573	319	574	260	395	230
	2	56,4	62,1	56,6	72,9	64,3	74,2	59,3	64,3	55,4	56,5	34,2	35,7
	3	100	100	24,8	13,4	28,8	28,8	17,3	22,8	17,3	18,6	11,9	16,4
tarnogórski	1	6 078	2 804	1 179	338	1 792	760	1 227	718	1 119	498	761	490
	2	54,6	59,1	54,5	63,0	59,9	72,8	57,6	65,0	52,4	52,6	40,3	32,9
	3	100	100	19,4	12,1	29,5	27,1	20,2	25,6	18,4	17,8	12,5	17,5
bieruńsko-lędzki	1	1 611	559	345	69	449	164	305	115	293	93	219	118
	2	57,3	59,0	58,6	71,0	63,0	75,0	60,3	57,4	55,6	55,9	41,6	33,9
	3	100	100	21,4	12,3	27,9	29,3	18,9	20,6	18,2	16,6	13,6	21,1
zawierciański	1	7 581	3 031	1 146	294	2 208	830	1 684	749	1 507	579	1 036	579
	2	50,6	58,6	50,5	63,6	57,6	72,7	53,7	64,4	51,3	55,1	29,6	31,8
	3	100	100	15,1	9,7	29,1	27,4	22,2	24,7	19,9	19,1	13,7	19,1
m. Bytom	1	11 571	4 406	1 832	375	3 334	1 233	2 481	1 136	2 351	852	1 573	810
	2	54,9	59,1	56,4	73,6	61,3	73,9	56,2	62,4	52,8	48,8	40,4	35,9
	3	100	100	15,8	8,5	28,8	28,0	21,4	25,8	20,3	19,3	13,6	18,4
m. Chorzów	1	4 955	1 878	654	176	1 340	501	1 141	452	1 087	354	733	395

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		24 lata i mniej		Od 25-34 lat		Od 35-44 lat		Od 45-54 lat		55 lat i więcej	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
	2	53,2	60,5	58,1	76,7	60,4	78,8	55,0	67,9	50,3	53,1	36,7	28,1
	3	100	100	13,2	9,4	27,0	26,7	23,0	24,1	21,9	18,8	14,8	21,0
m. Dąbrowa Górnicza	1	6 925	2 878	816	192	1 934	706	1 503	870	1 397	533	1 275	577
	2	52,3	58,7	57,1	63,5	58,9	76,1	53,8	64,8	52,4	54,2	37,6	30,7
	3	100	100	11,8	6,7	27,9	24,5	21,7	30,2	20,2	18,5	18,4	20,0
m. Gliwice	1	7 593	3 371	1 047	309	2 121	844	1 514	870	1 582	638	1 329	710
	2	51,9	53,8	54,1	60,5	58,2	65,8	54,6	61,7	51,8	49,1	37,1	31,3
	3	100	100	13,8	9,2	27,9	25,0	19,9	25,8	20,8	18,9	17,5	21,1
m. Jaworzno	1	3 206	1 315	575	105	996	391	615	300	625	247	395	272
	2	58,6	60,2	57,9	73,3	63,8	72,1	60,5	63,7	57,1	57,9	46,1	36,0
	3	100	100	17,9	8,0	31,1	29,7	19,2	22,8	19,5	18,8	12,3	20,7
m. Katowice	1	11 332	3 579	1 550	268	3 279	883	2 430	884	2 371	732	1 702	812
	2	51,9	56,5	52,7	77,6	58,0	72,3	53,0	61,4	52,2	49,0	37,4	33,6
	3	100	100	13,7	7,5	28,9	24,7	21,4	24,7	20,9	20,5	15,0	22,7
m. Mysłowice	1	2 807	1 400	480	140	872	378	589	358	540	248	326	276
	2	58,9	61,6	62,7	75,0	63,4	75,1	57,2	63,1	60,4	57,7	41,4	38,0
	3	100	100	17,1	10,0	31,1	27,0	21,0	25,6	19,2	17,7	11,6	19,7
m. Piekary Śląskie	1	2 916	1 097	505	104	867	308	609	291	568	185	367	209
	2	56,5	56,9	58,6	65,4	62,3	68,5	55,7	64,6	54,6	45,9	44,4	34,4
	3	100	100	17,3	9,5	29,7	28,1	20,9	26,5	19,5	16,9	12,6	19,1
m. Ruda Śląska	1	4 392	1 275	811	194	1 377	365	870	284	811	211	523	221
	2	58,0	61,1	57,1	65,5	64,6	72,6	56,8	60,2	57,0	58,3	45,3	42,1
	3	100	100	18,5	15,2	31,4	28,6	19,8	22,3	18,5	16,5	11,9	17,3
m. Siemianowice Śląskie	1	3 213	1 145	533	134	910	311	707	295	611	208	452	197
	2	52,6	62,4	54,0	78,4	56,9	73,6	56,6	66,8	50,7	53,8	38,5	36,0
	3	100	100	16,6	11,7	28,3	27,2	22,0	25,8	19,0	18,2	14,1	17,2
m. Sosnowiec	1	10 948	4 611	1 385	310	3 119	1 132	2 411	1 307	2 171	943	1 862	919
	2	52,2	53,4	54,6	63,9	58,0	69,0	53,8	54,6	51,0	49,7	39,9	32,8
	3	100	100	12,7	6,7	28,5	24,5	22,0	28,3	19,8	20,5	17,0	19,9
m. Świętochłowice	1	2 494	879	384	113	735	232	523	235	475	139	377	160
	2	56,7	66,6	59,1	84,1	63,5	80,2	57,9	62,6	54,7	68,3	41,4	38,8
	3	100	100	15,4	12,9	29,5	26,4	21,0	26,7	19,0	15,8	15,1	18,2
m. Tychy	1	4 193	1 594	531	118	1 174	427	848	425	803	269	837	355
	2	53,9	57,2	56,9	71,2	57,4	70,3	54,8	63,8	57,2	52,8	43,1	32,1
	3	100	100	12,7	7,4	28,0	26,8	20,2	26,7	19,2	16,9	20,0	22,3
m. Zabrze	1	8 522	3 110	1 556	310	2 394	807	1 746	737	1 695	598	1 131	658
	2	55,9	60,8	57,9	71,9	62,4	76,2	60,3	67,4	51,9	56,4	39,1	33,3
	3	100	100	18,3	10,0	28,1	25,9	20,5	23,7	19,9	19,2	13,3	21,2
Subregion Centralny ogółem	1	122 781	48 839	19 489	4 591	35 212	12 973	25 697	12 533	24 285	9 182	18 098	9 560
	2	54,0	58,4	55,6	68,9	60,3	72,6	56,1	62,9	52,8	52,5	39,0	33,7
	3	100	100	15,9	9,4	28,7	26,6	20,9	25,7	19,8	18,8	14,7	19,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najliczniejszą grupę (37,4%) bezrobotnych w Subregionie Centralnym stanowią osoby, które pozostają bez pracy w okresie przekraczającym 12 miesięcy. Drugą pod względem liczebności grupę (32,5%) stanowią bezrobotni, którzy bez zatrudnienia pozostają w okresie nie dłuższym aniżeli 3 miesiące. Najmniej liczne grupy stanowią natomiast bezrobotni pozostający bez pracy od 3 do 6 miesięcy (15,3%) oraz od 6 do 12 miesięcy (14,8%). Co istotne, kobiety największy udział (63,6%) mają w grupie bezrobotnych, którzy najdłużej pozostają bez pracy, a najmniej (51,9%) – w grupie osób, które są bezrobotne w okresie do trzech miesięcy. Osoby, które pozostają bez pracy najkrócej (tj. 3 miesiące i mniej), największy udział (53,1%) mają wśród

bezrobotnych w Rudzie Śląskiej. Z kolei osoby najdłużej pozostające bez pracy, największy udział (44,1%) mają wśród bezrobotnych w powiecie zawierciańskim (zob. tabela 12).

Tabela 12. Bezrobotni w Subregionie Centralnym województwa śląskiego według czasu pozostawania bez pracy i płci w roku 2013 i 2018 [1 – ogółem; 2 – w tym kobiety (%); 3 – udział kategorii w ogóle bezrobotnych w danym powiecie (%)]

Wyszczególnienie		Ogółem		3 miesiące i mniej		3 - 6 miesięcy		6 - 12 miesięcy		Powyżej 12 miesięcy	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
będziński	1	8 264	3 713	2 223	1 042	1 340	557	1 697	589	3 004	1 525
	2	4 433	55,3	1 132	50,4	713	50,6	879	54,0	1 709	61,0
	3	100	100	27	28,1	16	15,0	21	15,9	36	41,1
gliwicki	1	3 945	1 818	1 268	568	675	282	687	281	1 315	687
	2	2 194	59,3	634	51,1	359	55,3	375	64,4	826	65,6
	3	100	100	32	31,2	17	15,5	17	15,5	33	37,8
lubliniecki	1	3 641	1 686	905	481	612	258	667	251	1 457	696
	2	2 009	61,1	409	53,2	349	58,5	377	60,6	874	67,7
	3	100	100	25	28,5	17	15,3	18	14,9	40	41,3
mikołowski	1	3 273	1 290	805	478	608	227	696	204	1 164	381
	2	1 763	64,6	395	59,4	313	67,8	375	69,6	680	66,4
	3	100	100	25	37,1	19	17,6	21	15,8	36	29,5
pszczyński	1	3 321	1 400	1 153	514	675	224	600	204	893	458
	2	1 873	62,1	571	54,9	380	62,1	341	66,2	581	68,6
	3	100	100	35	36,7	20	16,0	18	14,6	27	32,7
tarnogórski	1	6 078	2 804	1 598	825	977	421	1 124	421	2 379	1 137
	2	3 317	59,1	730	51,8	535	59,4	579	56,3	1 473	65,3
	3	100	100	26	29,4	16	15,0	18	15,0	39	40,5
bieruńsko-lędzki	1	1 611	559	533	217	317	83	338	92	423	167
	2	923	59,0	279	53,0	180	57,8	201	69,6	263	61,7
	3	100	100	33	38,8	20	14,8	21	16,5	26	29,9
zawierciański	1	7 581	3 031	1 925	864	1 275	422	1 455	409	2 926	1 336
	2	3 835	58,6	854	51,2	657	58,5	725	58,7	1 599	63,3
	3	100	100	25	28,5	17	13,9	19	13,5	39	44,1
m. Bytom	1	11 571	4 406	2 824	1 381	1 725	736	2 280	738	4 742	1 551
	2	6 348	59,1	1 362	55,5	938	56,5	1 192	59,1	2 856	63,5
	3	100	100	24	31,3	15	16,7	20	16,7	41	35,2
m. Chorzów	1	4 955	1 878	1 441	708	887	300	997	222	1 630	648
	2	2 634	60,5	673	53,5	461	64,3	526	64,4	974	65,0
	3	100	100	29	37,7	18	16,0	20	11,8	33	34,5
m. Dąbrowa Górnicza	1	6 925	2 878	1 794	815	1 184	413	1 454	432	2 493	1 218
	2	3 625	58,7	845	49,4	612	56,7	779	61,3	1 389	64,6
	3	100	100	26	28,3	17	14,4	21	15,0	36	42,3
m. Gliwice	1	7 593	3 371	2 294	1 148	1 283	487	1 482	521	2 534	1 215
	2	3 939	53,8	1 054	47,3	690	55,0	770	53,9	1 425	59,4
	3	100	100	30	34,1	17	14,4	20	15,5	33	36,0
m. Jaworzno	1	3 206	1 315	1 105	457	661	193	628	209	812	456
	2	1 879	60,2	583	52,7	397	61,7	358	65,1	541	64,7
	3	100	100	34	34,8	21	14,7	20	15,9	25	34,7
m. Katowice	1	11 332	3 579	2 788	1 084	1 944	546	2 320	469	4 280	1 480
	2	5 883	56,5	1 290	51,0	1 043	55,7	1 229	55,0	2 321	61,2
	3	100	100	25	30,3	17	15,3	20	13,1	38	41,4
m. Mysłowice	1	2 807	1 400	857	422	530	207	596	225	824	546
	2	1 652	61,6	434	54,0	325	59,9	331	61,8	562	68,1
	3	100	100	31	30,1	19	14,8	21	16,1	29	39,0
m. Piekary Śląskie	1	2 916	1 097	795	317	577	164	496	156	1 048	460
	2	1 648	56,9	422	47,3	326	56,7	275	55,1	625	64,1
	3	100	100	27	28,9	20	14,9	17	14,2	36	41,9
	1	4 392	1 275	1 537	677	923	222	860	133	1 072	243

Wyszczególnienie		Ogółem		3 miesiące i mniej		3 - 6 miesięcy		6 - 12 miesięcy		Powyżej 12 miesięcy	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
m. Ruda Śląska	2	2 546	61,1	754	54,5	546	60,8	511	67,7	735	76,1
	3	100	100	35	53,1	21	17,4	20	10,4	24	19,1
m. Siemianowice Śląskie	1	3 213	1 145	982	435	713	181	754	161	764	368
	2	1 690	62,4	466	55,4	365	56,9	414	69,6	445	70,1
	3	100	100	31	38,0	22	15,8	23	14,1	24	32,1
m. Sosnowiec	1	10 948	4 611	3 042	1 440	2 052	710	2 226	705	3 628	1 756
	2	5 713	53,4	1 446	49,2	1 083	53,7	1 112	55,6	2 072	55,9
	3	100	100	28	31,2	19	15,4	20	15,3	33	38,1
m. Świętochłowice	1	2 494	879	760	307	441	110	503	138	790	324
	2	1 413	66,6	396	54,4	248	70,0	257	72,5	512	74,4
	3	100	100	30	34,9	18	12,5	20	15,7	32	36,9
m. Tychy	1	4 193	1 594	1 218	570	802	292	920	233	1 253	499
	2	2 261	57,2	596	48,9	439	60,3	492	63,1	734	61,9
	3	100	100	29	35,8	19	18,3	22	14,6	30	31,3
m. Zabrze	1	8 522	3 110	2 665	1 108	1 398	461	1 500	432	2 959	1 109
	2	4 768	60,8	1 307	53,0	781	64,4	796	61,6	1 884	66,8
	3	100	100	31	35,6	16	14,8	18	13,9	35	35,7
Subregion Centralny ogółem	1	122 781	48 839	34 512	15 858	21 599	7 496	24 280	7 225	42 390	18 260
	2	66 346	58,4	16 632	51,9	11 740	58,0	12 894	59,8	25 080	63,6
	3	100	100	28,1	32,5	17,6	15,3	19,8	14,8	34,5	37,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Szkolnictwo

W Strategii Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 dostrzeżono konieczność uatrakcyjnienia oferty edukacyjnej, dopasowania standardów technicznych sprzętu do praktycznej nauki i do warunków zbliżonych do sytuacji w przemyśle oraz budowania relacji z pracodawcami. W strategii współpraca pomiędzy placówkami edukacyjnymi oraz przedsiębiorcami określona została jako kluczowa dla przyszłości systemu edukacji zawodowej i technicznej. Taka współpraca, jak również współuczestnictwo pracodawców w edukacji przyszłych pracowników powinna obejmować – poza kształceniem praktycznym – także wyznaczanie profili nowych kompetencji. Ponadto w strategii zwrócono uwagę na fakt, iż liczba uczniów w technikach oraz szkołach zawodowych może okazać się niewystarczająca do zaspokojenia zapotrzebowania na pracowników na rynku pracy. Zdiagnozowano problem niedopasowania strukturalnego rynku pracy. Konieczne jest zatem śledzenie trendów na rynku pracy, prognoza przyszłych potrzeb, czy też analiza zawodów deficytowych.¹²

W 2017 roku w Subregionie Centralnym województwa śląskiego odnotowano 122 szkoły zasadnicze zawodowe, branżowe I stopnia oraz specjalne przysposabiające do pracy zawodowej, przy czym od 2013 roku nastąpił spadek ich liczby (22 szkoły mniej). Najwięcej szkół tego typu zlokalizowanych jest w powiecie tarnogórskim (11), Katowicach (10) oraz Zabrze (10), a najmniej – w powiecie bieruńsko-lędzińskim (2) oraz w Piekarach Śląskich (2). Najwięcej oddziałów w tego rodzaju szkołach odnotowano w 2017 roku w Gliwicach (57), z kolei najwięcej uczniów – w Bytomiu (685). Warto podkreślić, iż w przypadku szkół zasadniczych

¹² Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Gliwice 2016 r.

zawodowych, branżowych I stopnia oraz specjalnych przysposabiających do pracy zawodowej, absolwenci w 2017 roku stanowili blisko 30% ogółu uczniów (zob. tabela 13).

Tabela 13. Zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły branżowe I stopnia i szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013 i 2017¹³

Wyszczególnienie	Ogółem		Oddziały		Uczniowie		Absolwenci	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
	[obiekty]	[obiekty]	[liczba]	[liczba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
będziński	5	4	17	12	251	162	86	56
gliwicki	6	5	26	22	516	306	154	98
lubliniecki	4	4	26	25	453	469	172	143
mikołowski	5	5	25	17	563	364	193	139
pszczyński	6	6	31	35	553	665	200	162
tarnogórski	13	11	50	36	810	608	273	192
bieruńsko-lędziński	3	2	14	8	341	178	119	51
zawierciański	6	5	17	17	286	250	119	69
m. Bytom	7	7	48	43	958	685	257	182
m. Chorzów	9	6	35	27	587	423	192	129
m. Dąbrowa Górnicza	6	6	26	31	397	383	128	91
m. Gliwice	12	6	58	57	782	621	349	191
m. Jaworzno	5	3	15	17	244	201	99	59
m. Katowice	11	10	59	44	878	599	323	179
m. Mysłowice	5	4	16	13	252	194	104	69
m. Piekary Śląskie	2	2	12	13	255	227	100	73
m. Ruda Śląska	8	4	39	33	727	554	218	171
m. Siemianowice Śląskie	5	4	17	13	260	208	57	48
m. Sosnowiec	8	8	56	37	741	548	261	177
m. Świętochłowice	2	3	11	11	169	185	36	31
m. Tychy	7	7	31	32	552	495	197	121
m. Zabrze	9	10	38	43	651	637	257	164
Subregion Centralny ogółem	144	122	667	586	11 226	8 962	3 894	2 595

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2017 roku na terenie Subregionu funkcjonowało 145 średnich szkół zawodowych, czyli o 71 szkół mniej aniżeli w 2013 roku. W szkołach tego typu w 2017 roku kształciło się 32 448 uczniów, z czego nieco ponad 23% stanowili absolwenci. Najwięcej średnich szkół zawodowych zlokalizowanych jest w Katowicach (23), natomiast najmniej w powiecie gliwickim (2), bieruńsko-lędzińskim (2), Siemianowicach Śląskich (2) oraz Świętochłowicach (2) (zob. tabela 14)

¹³ Do analizy przyjęto najaktualniejsze dostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego

Tabela 14. Szkoły średnie zawodowe razem w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013 i 2017¹⁴

Wyszczególnienie	Ogółem		Oddziały		Uczniowie		Absolwenci		Odsetek uczniów wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych ogółem	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
	[obiekty]	[obiekty]	[liczba]	[liczba]	[os.]	[os.]	[os.]	[os.]	[%]	[%]
będziński	3	3	33	26	779	641	179	106	26,5	30,2
gliwicki	4	2	27	16	713	396	165	100	39,7	29,9
lubliniecki	6	3	27	26	549	685	180	144	26,5	35,5
mikołowski	4	3	39	33	992	888	227	204	34,9	41,0
pszczyński	6	5	51	47	1 193	1 031	268	274	38,8	33,3
tarnogórski	14	13	113	103	3 010	2 692	837	638	45,7	48,9
bieruńsko-lędziński	5	2	38	25	993	678	195	251	53,8	55,8
zawierciański	11	8	80	64	2 113	1 714	563	437	48,2	45,8
m. Bytom	17	8	129	114	2 943	2 350	745	469	40,5	40,8
m. Chorzów	13	9	88	69	2 070	1 530	479	326	32,8	31,1
m. Dąbrowa Górnicza	13	6	77	63	1 870	1 560	441	341	39,2	36,1
m. Gliwice	22	11	149	127	3 615	3 185	929	684	40,0	42,6
m. Jaworzno	8	6	67	60	1 546	1 335	429	560	42,0	44,6
m. Katowice	34	23	197	208	4 807	4 331	1 139	952	38,6	36,8
m. Mysłowice	3	3	30	21	623	446	167	100	30,7	30,3
m. Piekary Śląskie	1	3	14	21	397	533	96	77	30,8	41,6
m. Ruda Śląska	7	6	76	67	1 693	1 527	446	329	40,9	46,0
m. Siemianowice Śląskie	2	2	22	21	524	487	119	119	32,7	40,0
m. Sosnowiec	13	9	114	99	2 823	2 656	775	583	39,7	45,5
m. Świętochłowice	3	2	6	4	92	63	34	10	10,8	7,4
m. Tychy	9	8	74	76	1 877	1 772	461	386	38,0	42,5
m. Zabrze	18	10	105	88	2 289	1 948	538	415	34,7	36,6
Subregion Centralny ogółem	216	145	1 556	1 378	37 511	32 448	9 412	7 505	-	-
W tym technika (wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi dającymi uprawnienia zawodowe)										
będziński	3	3	33	26	779	641	179	106	-	-
gliwicki	4	2	27	16	713	396	165	100	-	-
lubliniecki	5	3	26	26	525	685	142	144	-	-
mikołowski	4	3	39	33	992	888	203	204	-	-
pszczyński	6	5	51	47	1 193	1 031	268	274	-	-
tarnogórski	14	13	113	103	3 010	2 692	837	638	-	-
bieruńsko-lędziński	5	2	38	25	993	678	195	251	-	-
zawierciański	11	8	80	64	2 113	1 714	563	437	-	-
m. Bytom	15	8	127	114	2 910	2 350	715	469	-	-
m. Chorzów	12	9	87	69	2 042	1 530	451	326	-	-
m. Dąbrowa Górnicza	11	6	75	63	1 819	1 560	395	341	-	-
m. Gliwice	22	11	149	127	3 615	3 185	857	684	-	-
m. Jaworzno	8	6	67	60	1 546	1 335	371	560	-	-
m. Katowice	31	23	193	208	4 769	4 331	1 090	952	-	-
m. Mysłowice	3	3	30	21	623	446	167	100	-	-
m. Piekary Śląskie	1	3	14	21	397	533	96	77	-	-
m. Ruda Śląska	7	6	76	67	1 693	1 527	421	329	-	-
m. Siemianowice Śląskie	2	2	22	21	524	487	119	119	-	-
m. Sosnowiec	11	9	112	99	2 772	2 656	708	583	-	-

¹⁴ Do analizy przyjęto najaktualniejsze dostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego

Wyszczególnienie	Ogółem		Oddziały		Uczniowie		Absolwenci		Odsetek uczniów wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych ogółem	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
	[obiekty]	[obiekty]	[liczba]	[liczba]	[os.]	[os.]	[os.]	[os.]	[%]	[%]
m. Świętochłowice	2	2	5	4	82	63	24	10	-	-
m. Tychy	8	8	73	76	1 853	1 772	461	386	-	-
m. Zabrze	15	10	102	88	2 239	1 948	483	415	-	-
Subregion Centralny ogółem	200	145	1 539	1 378	37 202	32 448	8 910	7 505	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W Subregionie Centralnym województwa śląskiego w 2017 roku funkcjonowało 250 szkół ogólnokształcących, czyli o 45 mniej jednostek aniżeli w 2013 roku. W Katowicach odnotowano najwięcej szkół ogólnokształcących (36), a tym samym najwięcej oddziałów (272) oraz uczniów (6 847). Z kolei najmniej placówek znajduje się w powiecie bieruńsko-lędzińskim (3) oraz w Mysłowicach (3). Co istotne, w 2017 roku w Subregionie w szkołach ogólnokształcących kształciło się łącznie 40 409 osób, przy czym niewiele ponad 30% z nich stanowili absolwenci (zob. tabela 15).

Tabela 15. Szkoły ogólnokształcące razem w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013 i 2017¹⁵

Wyszczególnienie	Ogółem		Oddziały		Uczniowie		Absolwenci	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
	[obiekty]	[obiekty]	[liczba]	[liczba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
będziński	10	9	62	48	1 913	1 321	627	482
gliwicki	4	4	23	26	567	621	189	217
lubliniecki	8	7	43	28	1 071	777	327	288
mikołowski	5	4	43	31	1 291	913	545	283
pszczyński	7	9	52	56	1 331	1 396	552	441
tarnogórski	11	12	87	76	2 762	2 203	909	701
bieruńsko-lędziński	3	3	18	13	511	360	205	169
zawierciański	10	9	67	61	1 988	1 775	719	507
m. Bytom	24	21	127	118	3 366	2 730	993	859
m. Chorzów	21	15	123	115	3 650	2 972	1 131	785
m. Dąbrowa Górnicza	12	13	82	88	2 503	2 382	852	674
m. Gliwice	31	25	166	152	4 643	3 672	1 423	1 142
m. Jaworzno	14	9	76	65	1 888	1 457	605	449
m. Katowice	39	36	258	272	6 755	6 847	2 241	1 885
m. Mysłowice	6	3	40	34	1 156	833	243	287
m. Piekary Śląskie	7	4	24	22	639	521	198	186
m. Ruda Śląska	7	6	65	51	1 723	1 238	549	436
m. Siemianowice Śląskie	7	8	32	25	820	524	314	194
m. Sosnowiec	25	18	144	96	3 538	2 636	1 147	610
m. Świętochłowice	5	5	25	27	591	599	143	158
m. Tychy	14	9	89	64	2 509	1 899	918	605

¹⁵ Do analizy przyjęto najaktualniejsze dostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego

Wyszczególnienie	Ogółem		Oddziały		Uczniowie		Absolwenci	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
	[obiekty]	[obiekty]	[liczba]	[liczba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
m. Zabrze	25	21	137	109	3 660	2 733	1 197	847
Subregion Centralny ogółem	295	250	1 783	1 577	48 875	40 409	16 027	12 205

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Podsumowanie

Liczba ludności Subregionu Centralnego województwa śląskiego maleje. W 2018 roku liczba mieszkańców Subregionu była niższa o 1,93 p.p. w porównaniu do 2013 roku. Największy ubytek ludności w 2018 roku odnotowano w Sosnowcu (4,37 p.p. mniej w stosunku do 2013 r.), Bytomiu (3,83 p.p.) i Świętochłowicach (3,50 p.p.). Przyrost ludności nastąpił natomiast wyłącznie w pięciu powiatach: mikołowskim (2,72 p.p.), pszczyńskim (2,10 p.p.), bieruńsko-lędzińskim (1,98 p.p.), tarnogórskim (1,07 p.p.) oraz gliwickim (0,26 p.p.). Zgodnie z prognozą ludności GUS, w Subregionie do 2025 roku nastąpi spadek liczby mieszkańców (3,98 p.p.), przy czym znaczny spadek będzie dotyczył osób w wieku produkcyjnym (7,72 p.p.). Co istotne, liczba ludności najbardziej zmniejszy się w Sosnowcu (7,10 p.p.), Świętochłowicach (6,51 p.p.) oraz Siemianowicach Śląskich (6,40 p.p.).

W 2018 roku w Subregionie Centralnym województwa śląskiego funkcjonowało 291 255 podmiotów gospodarczych. Zaobserwowano wzrost ich liczby o 2,43 p.p. w stosunku do 2013 roku. Gospodarka Subregionu koncentruje się wokół handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów samochodowych (sekcja G PKD – 25,28% ogółu podmiotów), budownictwa (sekcja F PKD – 10,75% ogółu podmiotów), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (sekcja M PKD – 10,32% ogółu podmiotów) oraz przetwórstwa przemysłowego (sekcja C PKD – 8,12% ogółu podmiotów). Większość podmiotów Subregionu Centralnego zlokalizowanych jest w Katowicach (16,29%), Gliwicach (8,24%) oraz Sosnowcu (7,81%). W większości powiatów Subregionu nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych.

Usługi są dominującym obszarem działalności przedsiębiorstw Subregionu Centralnego (79,8% podmiotów ogółem). Należy podkreślić, iż w Katowicach 85,0% podmiotów działa w tym sektorze. Kolejny obszar koncentracji działalności gospodarczej w Subregionie stanowi przemysł i budownictwo – ogółem w tym sektorze działa blisko co piąte przedsiębiorstwo (19,5%). Istotny udział wśród pracowników w Subregionie mają osoby zatrudnione w sektorze przemysłu i budownictwa (36,5%) oraz pozostałych usług (32,9%).

Istnienie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej sprzyja rozwojowi przedsiębiorczości w regionie – w podstrefach Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej działalność rozwinęło wiele przedsiębiorstw.

Zauważalna jest tendencja spadkowa stopy bezrobocia w województwie śląskim – z poziomu 11,3% w 2013 roku do 4,3% w 2018 roku. W Subregionie Centralnym województwa śląskiego stopa bezrobocia w 2018 roku najwyższa była w Bytomiu – 9,5 (spadek o 11,6 p.p. względem

danych z 2013 roku). Najniższą stopę bezrobocia odnotowano natomiast w Katowicach, gdzie w 2018 roku wynosiła ona zaledwie 1,6% (spadek względem 2013 roku o 3,9 p.p.).

W 2018 roku w Subregionie odnotowano 48 839 zarejestrowanych bezrobotnych, z czego blisko 60% stanowiły kobiety. Warto podkreślić, iż od 2013 roku liczba osób bezrobotnych w Subregionie zmalała, aczkolwiek nastąpił wzrost udziału kobiet w tej grupie. Najwięcej bezrobotnych w 2018 roku odnotowano w Sosnowcu, z kolei najmniej – w powiecie bieruńsko-lędzkim. Najliczniejsze grupy bezrobotnych w Subregionie Centralnym w 2018 roku stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat (26,6%) oraz od 35 do 44 lat (25,7%), a także osoby, które pozostają bez pracy w okresie przekraczającym 12 miesięcy (37,4%).

W 2017 roku w Subregionie Centralnym województwa śląskiego odnotowano 122 szkoły zasadnicze zawodowe, branżowe I stopnia oraz specjalne przysposabiające do pracy zawodowej, przy czym od 2013 roku nastąpił spadek ich liczby (22 szkoły mniej). Co więcej, w 2017 roku na terenie Subregionu funkcjonowało 145 średnich szkół zawodowych oraz 250 szkół ogólnokształcących.

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 Centralnego województwa śląskiego.

Problematyka badawcza

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 Centralnego w swoich firmach?

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

- 1.2.1 Czy w przedsiębiorstwach istnieją:
- plany kształcenia/przekwalifikowania pracowników,
 - wydzielony budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/dokształcania/przekwalifikowania pracowników,
 - system motywacyjny dotyczący kształcenia/dokształcania/przekwalifikowania pracowników
- 1.2.2 Z jakiego powodu pracodawcy nie posiadają w swoich przedsiębiorstwach:
- planu kształcenia/przekwalifikowania pracowników,
 - wydzielonego budżetu finansowego,
 - systemu motywacyjnego,
- 1.2.3 Z jakich środków przede wszystkim finansowane jest kształcenie pracowników w przedsiębiorstwach?
- pracodawcy,
 - pracownika,
 - środków z EFS,
 - środków z PFRON,
 - środków z KFS,
 - inne.
- 1.2.4 W jakich formach najczęściej, a w jakich najrzadziej są kształceni/dokształceni pracownicy w przedsiębiorstwach?
- seminaria/konferencje,
 - kursy/szkolenia zewnętrzne,
 - kursy/szkolenia wewnętrzne,
 - przyuczenie do pracy na stanowisku,
 - studia podyplomowe,
 - kształcenie w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym,
 - 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,
- koszty szkoleń,
- tematyka szkoleń,
- organizacja szkoleń,
- referencje firmy szkoleniowej,
- zasięg działania firmy szkoleniowej,
- informacje od innych pracodawców/pracowników,
- inne.

1.3 Na jakich stanowiskach pracy zamierzają kształcić/szkolić/przekwalifikować przedsiębiorcy?

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

1.4 Jaką tematyką szkoleń/przekwalifikowań lub doradztwa w zakresie wsparcia firmy są zainteresowani przedsiębiorcy?

- budownictwo,
- edukacja,
- górnictwo,
- języki obce,
- kroju i szycia,
- logistyka,
- marketingu, public relations,
- naprawa pojazdów samochodowych,
- obsługa maszyn,
- obsługa programów komputerowych i technologii IT,
- obsługa sprzętu ciężkiego,
- ochrona środowiska,
- ochrona własności i osób,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- prace sekretarskie i biurowe,
- przetwórstwo przemysłowe,
- rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo,

- sprzedaż,
- sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne,
- umiejętności interpersonalne,
- umiejętności spawalnicze,
- usługi fryzjerskie, kosmetyczne,
- usługi gastronomiczne,
- usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja,
- usługi stolarskie, szklarskie,
- usługi transportowe,
- zagadnienia ekonomiczne i finansowe,
- zarządzanie i administrowanie,
- inne.

1.5 Czy w perspektywie najbliższych 2 lat 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.

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*).¹⁶ Narzędziem badawczym był zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu dostarczony przez Zamawiającego i prowadzony przez wyszkolonych ankieterów.

Szkolenie ankieterskie

Przed przystąpieniem do realizacji badania terenowego zorganizowane zostało szkolenie ankieterskie, przeprowadzone przez przedstawiciela Wykonawcy. Podczas szkolenia przekazano informacje zawarte w instrukcji dla ankietera, 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 ankieterów 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 Centralnego województwa śląskiego. Wykonawca przeprowadził wywiady z przedsiębiorcami uwzględniając różne wielkości podmiotów (tzn. wielkość zatrudnienia) w każdym z powiatów Subregionu Centralnego (zob. tabela 16). W ramach badania zrealizowano 1452 efektywne wywiady kwestionariuszowe. 80,0% badanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty z następujących sekcji PKD:

- ⇒ Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe,
- ⇒ Sekcja F – Budownictwo,
- ⇒ Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle,
- ⇒ Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa,
- ⇒ Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości,
- ⇒ Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,

¹⁶ 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 ankietera.

⇒ Sekcja S i T - Pozostała działalność usługowa i Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby.

Tabela 16. Rozkład próby badawczej

Wyszczególnienie	Liczba wywiadów w przedsiębiorstwach o danej wielkości zatrudnienia					
	Ogółem	0 – 9	10 – 49	50 – 249	250 – 999	1000 i więcej
będziński	60	23	18	14	5	-
gliwicki	38	14	11	9	4	-
lubliniecki	29	9	7	8	5	-
mikołowski	48	14	13	13	7	1
pszczyński	51	16	16	13	6	-
tarnogórski	65	22	20	14	9	-
bieruńsko-lędziński	20	8	5	6	1	-
zawierciański	47	16	11	10	8	2
m. Bytom	69	24	20	17	8	-
m. Chorzów	59	16	13	16	11	3
m. Dąbrowa Górnicza	65	18	16	18	9	4
m. Gliwice	155	34	42	38	37	4
m. Jaworzno	40	12	8	11	7	2
m. Katowice	298	68	80	71	60	19
m. Mysłowice	38	10	10	10	8	-
m. Piekary Śląskie	20	6	6	5	3	-
m. Ruda Śląska	52	14	12	15	9	2
m. Siemianowice Śląskie	30	9	8	6	7	-
m. Sosnowiec	97	33	24	20	15	5
m. Świętochłowice	22	7	5	6	4	-
m. Tychy	70	20	16	14	15	5
m. Zabrze	79	24	17	23	12	3

Źródło: opracowano przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Wyniki badań przedstawiono ogółem dla całej próby oraz w zestawieniach krzyżowych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa oraz sektor¹⁷. Ponadto przedstawiono również dane dla wybranych sekcji PKD.

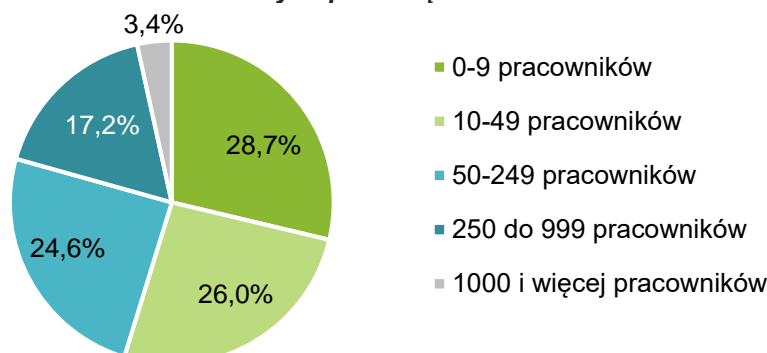
¹⁷ Ze względu na fakt, iż tylko 1 przedsiębiorca wpisuje się w sektor rolniczy nie uwzględniono tych danych w tabelach krzyżowych

Rozdział II – Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania

Charakterystyka próby badawczej

W badaniu uczestniczyło 1 452 przedsiębiorców z terenu Subregionu Centralnego województwa śląskiego. Mikroprzedsiębiorstwa stanowiły 28,7% ankietowanych. Znaczny udział w grupie badanych miały także małe (26,0%) i średnie (24,6%) firmy. Co piąty (20,6%) podmiot uczestniczący w badaniu to duże przedsiębiorstwo, przy czym tylko 3,4% zatrudnia 1000 bądź więcej pracowników (zob. wykres 2).

Wykres 2. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1452

Ankietowani pracodawcy reprezentują różne sekcje PKD. Istotny udział w grupie badanych podmiotów miały przedsiębiorstwa działające w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (14,8%). Niewiele mniejszy odsetek ankietowanych przedsiębiorców stanowili przedstawiciele sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych (13,6%). Z kolei najmniej liczne grupy respondentów to pracodawcy reprezentujący sekcję O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (0,2%), sekcję A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (0,1%) oraz sekcję U – Organizacje i zespoły eksterytorialne (0,1%) (zob. tabela 17).

Tabela 17. Główna działalność badanych przedsiębiorstw (wg sekcji PKD)

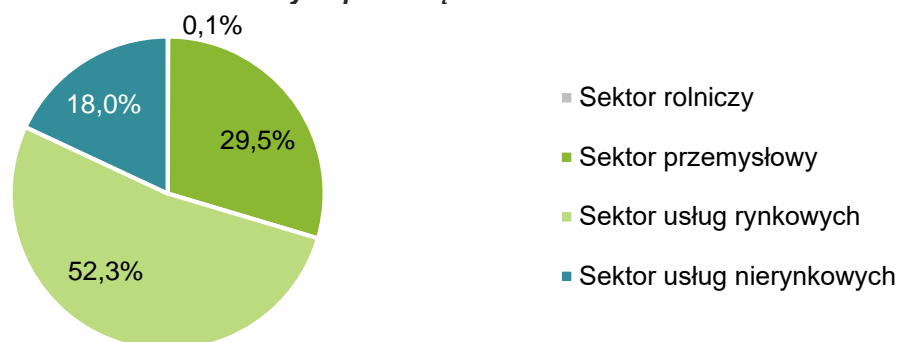
Sekcja PKD 2007	Sektor	Odsetek
A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Rolniczy	0,1%
B – Górnictwo i wydobywanie		1,3%
C – Przetwórstwo przemysłowe		14,8%
D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	Przemysłowy	2,1%
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją		1,3%
F – Budownictwo		10,0%
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle		13,6%
H – Transport i gospodarka magazynowa		10,0%
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	Usług rynkowych	3,6%
J – Informacja i komunikacja		0,9%
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		4,3%
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości		10,0%
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		10,0%

Sekcja PKD 2007	Sektor	Odsetek
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	Usług nierynkowych	1,4%
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		0,2%
P – Edukacja		1,0%
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		3,0%
R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		0,6%
S/T – Pozostała działalność usługowa/Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby		11,7%
U – Organizacje i zespoły eksterytorialne		0,1%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N= 1452

Wśród badanych podmiotów dominowały przedsiębiorstwa należące do sektora usług rynkowych (52,3%). Blisko 30% respondentów to podmioty reprezentujące sektor przemysłowy. Z kolei co piąty (18,0%) ankietowany przedsiębiorca reprezentował sektor usług nierynkowych, a zaledwie 0,1% badanej populacji stanowili pracodawcy działający w sektorze rolniczym (zob. wykres 3).

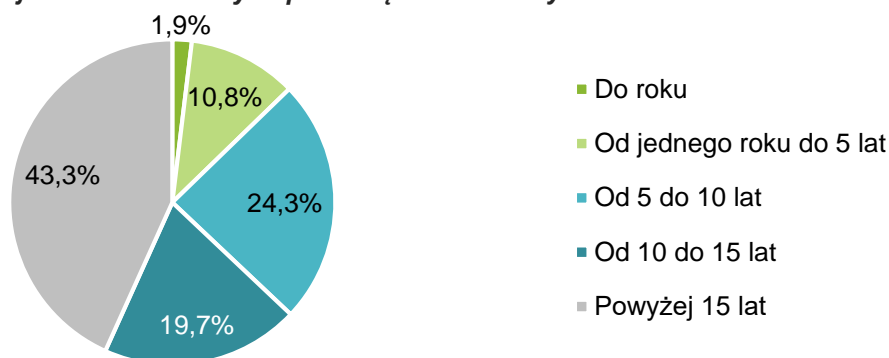
Wykres 3. Główny sektor działalności badanych przedsiębiorstw



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1452

Większość badanych przedsiębiorstw to podmioty, które na rynku działają relatywnie najdłużej, tj. w okresie powyżej 15 lat (43,3%). Znaczny udział w badanej populacji mają także firmy, które funkcjonują na rynku w okresie od 5 do 10 lat (24,3%) oraz od 10 do 15 lat (19,7%). Najmniejszy odsetek (1,9%) respondentów stanowiły przedsiębiorstwa działające na rynku najkrócej – tj. do roku (zob. wykres 4).

Wykres 4. Okres funkcjonowania badanych przedsiębiorstw na rynku



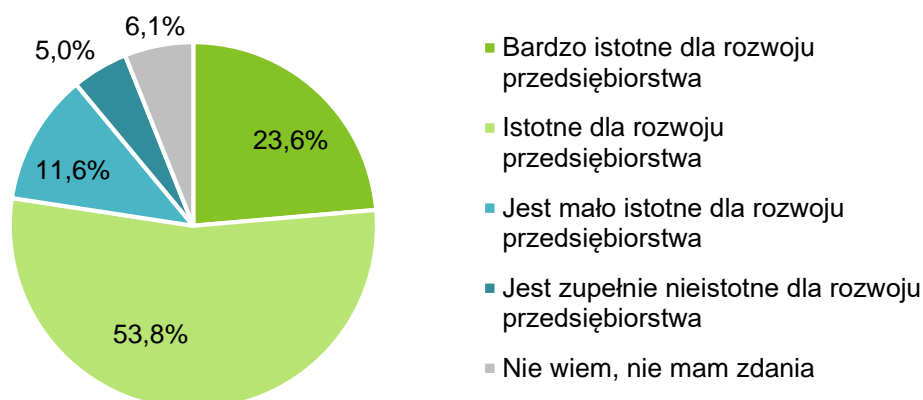
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N= 1452

Inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich

Znaczenie inwestowania w rozwój zasobów ludzkich

W pierwszej kolejności ankietowani pracodawcy poproszeni zostali o wyrażenie swojej opinii dotyczącej inwestowania w rozwój zasobów ludzkich. Z przeprowadzonej analizy wynika, że ponad 75% badanych przedsiębiorców jest zdania, iż inwestowanie w rozwój zasobów jest istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa, przy czym dla ponad połowy (53,8%) jest to bardzo istotne. Blisko co dziesiąty (11,6%) respondent zadeklarował, że inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest mało istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa, a znacznie mniejszy odsetek (5,0%) badanych wskazał, że w tym aspekcie inwestowanie to jest zupełnie nieistotne. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż 6,1% ankietowanych nie potrafiło określić swojego stanowiska w tej sprawie (zob. wykres 5).

Wykres 5. Opinie ankietowanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1452

Analizując odpowiedzi respondentów z uwzględnieniem podziału na wielkość przedsiębiorstwa, nie odnotowano większych odchyleń od wyniku ogólnego. Warto podkreślić, że znaczenie inwestowania w rozwój zasobów ludzkich najczęściej dostrzegają mikroprzedsiębiorstwa oraz duże firmy (zob. tabela 18).

Poddając analizie odpowiedzi ankietowanych w podziale na główny sektor działalności ich przedsiębiorstw, można zauważyć, iż inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest najistotniejsze dla firm działających w sektorze usług nierynkowych.

Warto nadmienić, iż inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich ma największe znaczenie dla podmiotów działających w sekcji L PKD (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) – dla połowy badanych przedsiębiorców prowadzących działalność w tej sekcji PKD inwestowanie to jest istotne dla rozwoju ich firm, a dla co trzeciego – bardzo istotne (zob. tablice wynikowe 1a – f).

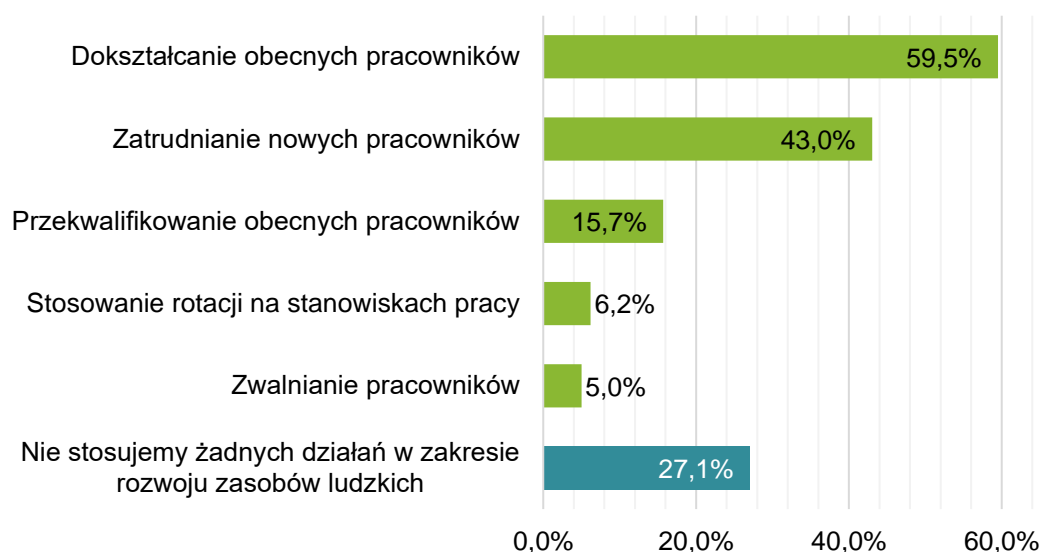
Tabela 18. Opinie ankietowanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Bardzo istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	26,1%	22,2%	17,9%	30,4%	20,0%	18,9%	24,3%	29,0%
Istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	59,2%	46,0%	57,7%	49,6%	60,0%	59,0%	53,6%	46,2%
Jest mało istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	5,0%	15,3%	14,3%	12,8%	12,0%	12,4%	10,0%	14,9%
Jest zupełnie nieistotne dla rozwoju przedsiębiorstwa	2,2%	9,0%	5,0%	3,6%	4,0%	4,7%	5,4%	4,2%
Nie wiem, nie mam zdania	7,4%	7,4%	5,0%	3,6%	4,0%	5,1%	6,7%	5,7%

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

Działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach

Blisko 30% ankietowanych nie stosuje żadnych działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Doksztalcanie obecnych pracowników jest najczęściej podejmowanym działaniem w zakresie rozwoju zasobów ludzkich w badanych przedsiębiorstwach (59,5%). Nieco ponad 40% respondentów wskazało, iż zatrudnia nowych pracowników. Z kolei najrzadziej (5,0%) wskazywano zwalnianie pracowników (zob. wykres 6).

Wykres 6. Działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1452

Uwzględniając wielkość zatrudnienia w badanych podmiotach dostrzega się, iż w mikro- i małych przedsiębiorstwach częściej aniżeli w średnich oraz dużych nie stosuje się żadnych działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Warto podkreślić, iż na zwalnianie pracowników najczęściej wskazywali mikroprzedsiębiorcy. Ponadto można zauważyć, iż im większe przedsiębiorstwo, tym częściej dokształca się obecnych jego pracowników (zob. tabela 19).

Bez względu na sektor działalności badanych przedsiębiorstw, najczęściej stosowanym działaniem w zakresie rozwoju zasobów ludzkich jest zatrudnianie nowych pracowników oraz dokształcanie obecnych. Co istotne, w sektorze usług rynkowych znacznie częściej aniżeli w sektorze usług nierynkowych stosowane jest dokształcanie obecnie zatrudnionych pracowników. Sytuacja kształtuje się podobnie w przypadku analizy odpowiedzi w podziale na sekcje PKD badanych przedsiębiorstw – bez względu na sekcję działalności, najczęściej stosowanymi działaniami w zakresie zasobów ludzkich jest zatrudnianie nowych pracowników oraz dokształcanie obecnych. Warto nadmienić, że brak podejmowania jakichkolwiek działań najczęściej deklarowali przedsiębiorcy prowadzący działalność w sekcji G PKD (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). Co istotne, żaden przedsiębiorca z sekcji C PKD (Przetwórstwo przemysłowe) nie wskazał, aby zwalnianie pracowników było realizowane w przedsiębiorstwie jako działanie w zakresie zasobów ludzkich (zob. tablice wynikowe 2a – 2f).

Warto zaznaczyć, iż zatrudnianie nowych pracowników wskazała nieco ponad połowa respondentów, według których inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest bardzo istotne lub istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa. Więcej ankietowanych, którzy również są tego zdania dokształca obecnych pracowników (69,8%). Co więcej, tylko nieliczni spośród badanych, dla których inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest istotne wskazali na zwalnianie pracowników. Przedsiębiorcy, którzy uważają, iż inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich jest mało istotny/ zupełnie nieistotny dla rozwoju przedsiębiorstwa najczęściej nie stosują działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich (56,3%). Jeżeli są one realizowane to przede wszystkim w formie dokształcania obecnych pracowników – 30,0% (zob. tablice wynikowe 20a – 20b).

Tabela 19. Działania w zakresie zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Dokształcanie obecnych pracowników	48,2%	52,6%	68,1%	71,6%	84,0%	52,2%	67,6%	34,2%
Zatrudnianie nowych pracowników	42,9%	30,2%	43,4%	56,4%	72,0%	68,8%	70,6%	58,0%
Przekwalifikowanie obecnych pracowników	12,9%	15,9%	15,7%	19,2%	20,0%	15,2%	43,0%	17,4%
Stosowanie rotacji na stanowiskach pracy	3,4%	6,6%	6,4%	10,0%	6,0%	7,0%	30,7%	6,6%
Zwalnianie pracowników	11,0%	3,4%	2,5%	1,2%	4,0%	4,0%	36,6%	1,7%

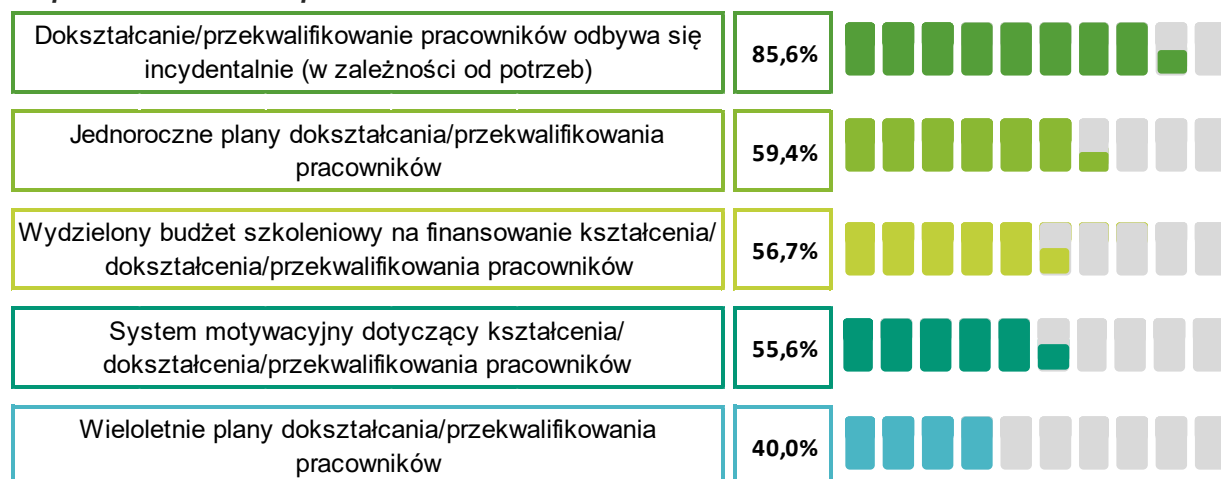
Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Nie stosujemy żadnych działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich	32,6%	34,1%	23,5%	15,6%	10,0%	20,5%	44,7%	26,8%

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

Rozwiązania stosowane przez respondentów w zakresie kształcenia/ przekwalifikowania pracowników

Badani pracodawcy, którzy stosują działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, wskazywali najczęściej, iż w ich przedsiębiorstwach kształcenie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie, tj. w zależności od potrzeb (85,6%). Blisko 60% ankietowanych, którzy podejmują działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, stosuje jednoroczne plany kształcenia/przekwalifikowania pracowników. Nieco mniejszy odsetek (56,7%) respondentów zadeklarował, iż w przedsiębiorstwie wydzielony jest budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/dokształcenia/przekwalifikowania pracowników. Najrzadziej wskazywano natomiast na zastosowanie wieloletnich planów kształcenia/przekwalifikowania pracowników (zob. wykres 7).

Wykres 7. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące kształcenia/przekwalifikowania pracowników



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N= 1059¹⁸

Pracodawcy, którzy nie stosują rozwiązań dotyczących kształcenia/przekwalifikowania pracowników w badanych przedsiębiorstwach, wskazywali najczęściej, iż wynika to z braku takiej potrzeby (ponad 45% wskazań w przypadku każdego z rozwiązań). Brak stosowania jednorocznych oraz wieloletnich planów kształcenia/przekwalifikowania pracowników często

¹⁸ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

wynikał także z faktu, iż kwalifikacje posiadane obecnie przez pracowników są wystarczające. Niestosowanie doksztalcania/przekwalifikowania pracowników, brak wydzielonego budżetu szkoleniowego oraz systemu motywacyjnego jest związane z brakiem odpowiednich funduszy (zob. tabela 20).

Tabela 20. Przyczyny braku stosowania rozwiązań dotyczących doksztalcania/ przekwalifikowania pracowników w badanych przedsiębiorstwach

	Działalność nie wymaga doksztalcania	Wystarczające kwalifikacje pracowników	Duża rotacja pracowników	Zbyt mała firma	Brak odpowiednich funduszy	Brak potrzeby	Inne
Jednoroczne plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników [N=430]	4,0%	17,0%	10,0%	12,1%	4,9%	51,6%	0,5%
Wieloletnie plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników [N=635]	3,1%	19,8%	13,7%	11,0%	6,1%	45,4%	0,8%
Doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie (w zależności od potrzeb) [N=152]	4,6%	15,1%	4,6%	9,9%	17,1%	48,0%	0,7%
Wydzielony budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/doksztalcania/przekwalifikowania pracowników [N=459]	3,3%	11,3%	2,6%	10,5%	22,2%	49,7%	0,4%
System motywacyjny dotyczący kształcenia/ doksztalcania/przekwalifikowania pracowników [N=470]	3,6%	11,3%	3,2%	8,9%	21,1%	51,7%	0,2%

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

Bez względu na wielkość badanego przedsiębiorstwa, najczęściej stosowanym rozwiązaniem w zakresie rozwoju zasobów ludzkich jest doksztalcanie/przekwalifikowanie obecnych pracowników (79,4% - 95,6%), z kolei najrzadziej stosowanym rozwiązaniem są wieloletnie plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników (36,6% - 43,1%). Należy podkreślić, iż budżet szkoleniowy najczęściej posiadają podmioty zatrudniające 1000 bądź więcej pracowników (79,3%), najrzadziej natomiast – mikroprzedsiębiorcy (39,1%) (zob. tabela 21).

Biorąc pod uwagę główny sektor działalności badanych podmiotów można dostrzec, iż sytuacja kształtuje się podobnie, gdyż – bez względu na sektor działalności – najczęściej doksztalca/przekwalifikuje się obecnych pracowników (83,8% - 88,6%), a najrzadziej wdraża się wieloletnie plany doksztalcania/przekwalifikowania obecnych pracowników (34,6% - 43,9%). Co istotne, pracodawcy działający w sektorze usług rynkowych wskazywali jednoroczne plany doksztalcania/przekwalifikowania nieco częściej (63,7%) aniżeli przedsiębiorcy prowadzący działalność w sektorze przemysłowym (54,5%) oraz sektorze usług nierynkowych (58,7%) (zob. tabela 21).

Dokonując analizy odpowiedzi z uwzględnieniem sekcji PKD, w której badani prowadzą działalność, dostrzega się, iż incydentalne doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników w podmiotach z sekcji C PKD (Przetwórstwo przemysłowe) stosuje się nieco częściej aniżeli

w podmiotach z sekcji H PKD (Transport i gospodarka magazynowa). Z kolei zastosowanie wieloletnich planów doksztalcania/przekwalifikowania pracowników najczęściej deklarowano w przedsiębiorstwach działających w sekcji L PKD (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) (zob. tablice wynikowe 3a – 3f).

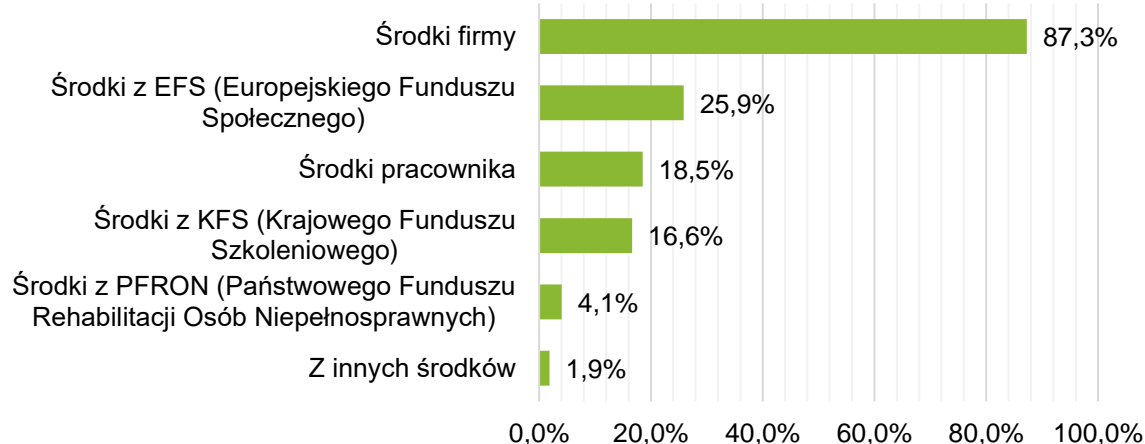
Tabela 21. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące doksztalcania/przekwalifikowania pracowników – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Jednoroczne plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	56,6%	59,8%	54,9%	67,3%	64,4%	54,5%	63,7%	58,7%
Wieloletnie plany doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	38,1%	43,0%	36,6%	43,1%	42,2%	34,6%	43,9%	40,9%
Doksztalcanie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie (w zależności od potrzeb)	79,4%	81,9%	89,0%	91,9%	95,6%	88,6%	83,8%	84,9%
Wydzielony budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/ doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	39,1%	52,6%	64,5%	71,1%	73,3%	60,7%	50,6%	60,4%
System motywacyjny dotyczący kształcenia/doksztalcania/przekwalifikowania pracowników	45,2%	54,6%	59,7%	64,5%	60,0%	55,4%	52,7%	59,7%

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

Źródła finansowania kształcenia pracowników

Z deklaracji ankietowanych pracodawców wynika, iż kształcenie pracowników najczęściej finansowane jest ze środków firmy (87,3%). Co czwarty (25,9%) badany zadeklarował, iż na kształcenie pracowników przeznaczane są środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Niejednokrotnie źródłem finansowania kształcenia pracowników są ich własne środki (18,5%) bądź też środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (16,6%) (zob. wykres 8).

Wykres 8. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059¹⁹

Uwzględniając wielkość zatrudnienia oraz główny sektor działalności nie dostrzega się większych odchyleń od wyniku ogólnego – źródłem finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach najczęściej są środki firmy (ponad 80% wskazań), a najrzadziej środki z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (do 8% wskazań). Warto nadmienić, że w co trzecim mikro i małym przedsiębiorstwie kształcenie pracowników jest finansowane ze środków z Europejskiego Funduszu Społecznego, w przeciwieństwie do co piątego średniego i co szóstego dużego podmiotu (zob. tabela 22).

Bez względu na sekcję, w jakiej działają badane podmioty, najczęściej źródłem finansowania kształcenia pracowników są środki firmy. Warto podkreślić, że prawie wszystkie podmioty z sekcji C PKD (Przetwórstwo przemysłowe) angażują własne środki na rzecz kształcenia pracowników. Z kolei w przypadku sekcji S i T PKD (Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby), odsetek przedsiębiorców angażujących własne środki na kształcenie zatrudnionych jest nieco niższy. Co istotne, podmioty z sekcji L PKD (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) nieco częściej aniżeli firmy z pozostałych sekcji PKD deklarowały korzystanie ze środków z EFS i z KFS (zob. tablice wynikowe 5a – 5f).

Tabela 22. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Środki firmy	85,4%	80,3%	88,3%	94,8%	95,6%	93,8%	86,8%	76,9%
Środki pracownika	19,9%	16,1%	23,1%	15,2%	11,1%	16,1%	19,2%	20,5%
Środki z EFS (Europejskiego Funduszu Społecznego)	34,5%	32,5%	19,0%	17,5%	15,6%	19,9%	28,9%	27,7%

¹⁹ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

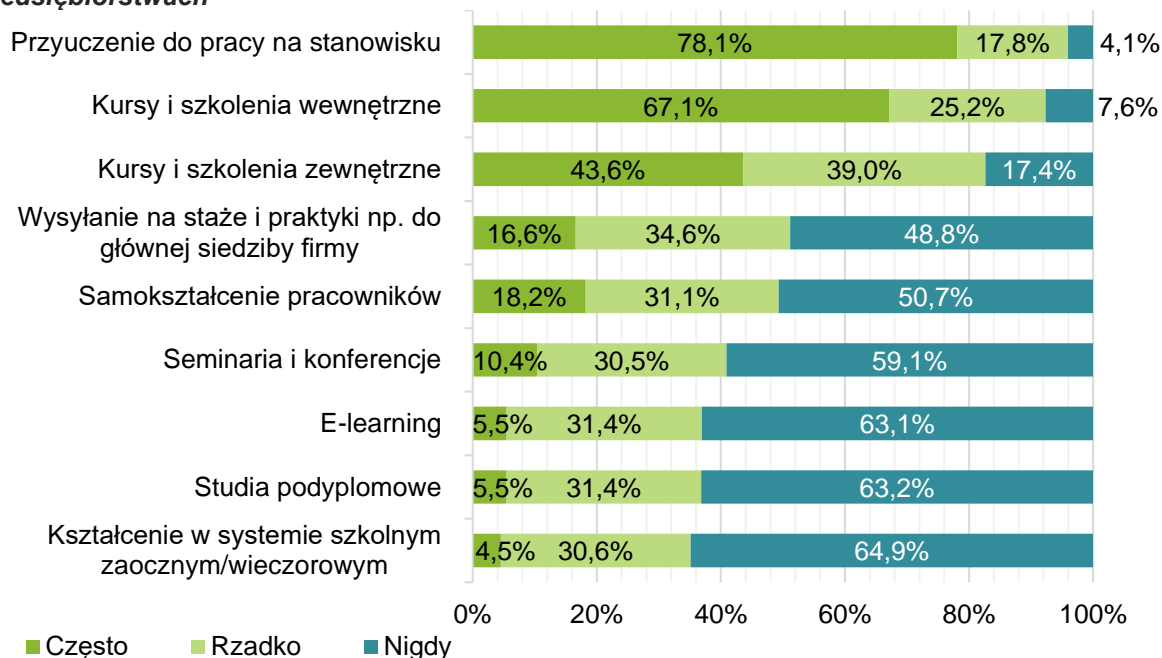
Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Środki z PFRON (Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych)	8,2%	4,0%	2,6%	0,9%	2,2%	2,3%	6,1%	1,5%
Środki z KFS (Krajowego Funduszu Szkoleniowego)	18,5%	18,5%	12,1%	18,0%	15,6%	13,8%	17,0%	20,5%
Z innych środków	2,1%	2,0%	2,2%	1,4%	0,0%	1,8%	1,7%	2,6%

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

Częstotliwość stosowania form kształcenia/dokształcania pracowników

Większość (95,9% - suma odpowiedzi „często” i „rzadko”) badanych pracodawców zadeklarowała, iż przyucza pracowników do pracy na stanowisku, przy czym ponad ¾ badanych często stosuje tę formę kształcenia/dokształcania zatrudnionych. Blisko 70% przedsiębiorców często stosuje kursy i szkolenia wewnętrzne, a co czwarty ankietowany rzadko stosuje tę formę. Znaczny odsetek (82,6% - suma odpowiedzi „często” i „rzadko”) respondentów stosuje również kursy i szkolenia zewnętrzne, przy czym 43,6% zadeklarowało, iż forma ta w przedsiębiorstwie stosowana jest często. Należy podkreślić, iż ponad 60% ankietowanych pracodawców zadeklarowało, że nigdy nie stosuje w przedsiębiorstwie kształcenia w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym, studiów podyplomowych, ani też e-learningu (zob. wykres 9).

Wykres 9. Częstotliwość stosowania form kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach



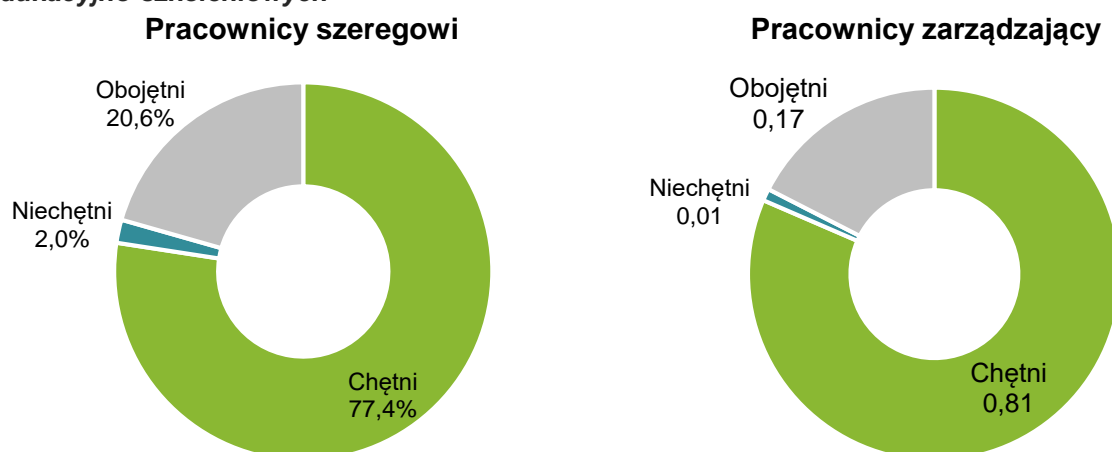
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²⁰

²⁰ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

Motywacja pracowników do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych

Ankietowani pracodawcy poproszeni zostali o ocenę motywacji pracowników swoich przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych. W opinii większości badanych przedsiębiorców, zarówno pracownicy szeregowi, jak i zarządzający są chętni do uczestnictwa w działaniach edukacyjno-szkoleniowych. Zdaniem co piątego (20,6%) respondenta pracownicy szeregowi i co szóstego pracownicy zarządzający (17,5%) nie są zmotywowani do udziału w ww. działaniach (zob. wykres 10).

Wykres 10. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²¹

Bez względu na wielkość badanego przedsiębiorstwa oraz główny sektor jego działalności, ankietowani najczęściej wskazywali, iż pracownicy szeregowi, jak również zarządzający są chętni do uczestnictwa w działaniach edukacyjno-szkoleniowych, przy czym w przypadku pracowników wyższego szczebla odsetek ten był nieco wyższy aniżeli w przypadku pracowników niższego szczebla (o 6,4 p.proc.) (zob. tabela 23).

Poddając analizie sekcję PKD, w której respondenci prowadzą działalność, nie dostrzega się znacznych odchyleń od wyniku ogólnego. Warto jednak podkreślić, że żaden spośród przedsiębiorców działających w sekcji S i T PKD (Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) nie wskazał, aby pracownicy szeregowi zatrudnieni w jego firmie byli niechętni do udziału w działaniach edukacyjno-szkoleniowych (zob. tablice wynikowe 7a – 7f).

²¹ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

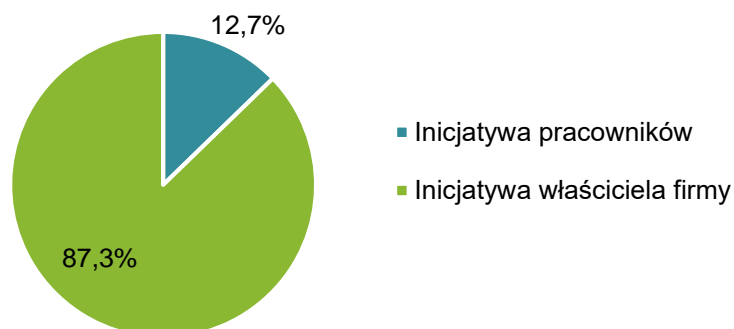
Tabela 23. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych – dane szczegółowe

Wyszczególnienie		Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
		0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Pracownicy szeregowi	Chętni	72,2%	71,1%	79,5%	87,2%	86,7%	81,5%	75,9%	74,4%
	Obojętni	23,8%	27,7%	19,4%	10,9%	13,3%	15,8%	22,0%	25,1%
	Niechętni	3,9%	1,2%	1,1%	1,9%	0,0%	2,6%	2,1%	0,5%
Pracownicy zarządzający	Chętni	78,6%	77,5%	81,7%	87,2%	93,3%	83,9%	80,8%	79,0%
	Obojętni	19,2%	20,9%	18,3%	12,3%	6,7%	15,2%	17,8%	20,5%
	Niechętni	2,1%	1,6%	0,0%	0,5%	0,0%	0,9%	1,3%	0,5%

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

Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/ doksztalcania pracowników

Działania edukacyjno-szkoleniowe zdecydowanie częściej (87,3%) odbywają się z inicjatywy właściciela firmy. Tylko w co ósmym przypadku są realizowane z inicjatywy pracownika (zob. wykres 11).

Wykres 11. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/doksztalcania pracowników w badanych przedsiębiorstwachŹródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²²

Poddając analizie odpowiedzi ankietowanych w podziale na wielkość badanego przedsiębiorstwa oraz główny sektor jego działalności, można dostrzec, iż odpowiedzi nie różnią się znacząco od wyniku ogólnego. Warto nadmienić, iż odsetek wskazań na kształcenie/doksztalcanie z inicjatywy właściciela firmy był najwyższy w przypadku dużych firm, zatrudniających co najmniej 1000 pracowników (93,3%) oraz w przypadku podmiotów działających w sektorze przemysłowym (91,8%) (zob. tabela 24).

²² N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

Bez względu na sekcję PKD, do której klasyfikowana jest działalność badanych podmiotów, inicjatywę w zakresie kształcenia/dokształcania pracowników najczęściej podejmuje właściciel firmy. Należy jednak nadmienić, iż na inicjatywę pracowników w tym zakresie najczęściej wskazywali przedsiębiorcy z sekcji M PKD (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), natomiast najrzadziej – pracodawcy z sekcji C PKD (Przetwórstwo przemysłowe) (zob. tablice wynikowe 8a – 8f).

Tabela 24. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/dokształcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Inicjatywa pracowników	13,2%	15,3%	13,2%	10,0%	6,7%	8,2%	15,1%	14,4%
Inicjatywa właściciela firmy	86,8%	84,7%	86,8%	90,0%	93,3%	91,8%	84,9%	85,6%

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

Zdaniem respondentów niezależnie od tego, kto (pracownik/właściciel firmy) podejmuje inicjatywę w sprawie kształcenia/dokształcania motywacja pracowników szeregowych do uczestnictwa w tych działaniach jest podobna (71,9% - 78,2%). Natomiast motywacja pracowników zarządzających do udziału w kształceniu/dokształcaniu jest nieco wyższa jeśli te działania są podejmowane z inicjatywy właściciela firmy (różnica 14 p.p) (zob. tabela 25).

Tabela 25. Podejmowanie inicjatywy dotyczącej kształcenia/dokształcania a motywacja pracowników do udziału w tych działaniach

Wyszczególnienie		Motywacja do udziału w kształceniu/dokształcaniu	
		Z inicjatywy pracowników	Z inicjatywy właściciela firmy
Inicjatywa pracowników	Chętni	71,9%	78,2%
	Obojętni	24,4%	20,0%
	Niechętni	3,7%	1,7%
Inicjatywa właściciela firmy	Chętni	68,9%	83,3%
	Obojętni	28,1%	15,9%
	Niechętni	3,0%	0,8%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²³

Czynniki decydujące o wyborze firmy/instytucji szkoleniowo-edukacyjnej

Nieco ponad połowa (50,6%) ankietowanych pracodawców zadeklarowała, iż przy wyborze danej firmy szkoleniowej kieruje się tematyką oferowanych szkoleń, a niemal połowa respondentów (49,5%) wskazała, iż wybierając firmę szkoleniową zwracał uwagę na dopasowanej oferty do potrzeb. Czynniki, które także wpływają na wybór firmy szkoleniowej to jakość

²³ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

realizowanych szkoleń (32,7%) oraz ich cena (32,1%). W opinii badanych istotne są także referencje (17,1%) oraz opinie innych pracodawców/pracowników na temat danej firmy (15,5%) (zob. tabela 26).

Tabela 26. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa

Wyszczególnienie	Odsetek
Tematyka szkoleń	50,6%
Dopasowanie oferty do potrzeb	49,5%
Jakość realizowanych szkoleń	32,7%
Cena	32,1%
Referencje	17,1%
Opinie na temat danej firmy innych pracodawców/pracowników	15,5%
Lokalizacja szkolenia	8,3%
Stosunek liczby godzin zajęć teoretycznych do praktycznych (więcej godzin praktycznych niż teoretycznych więcej godzin teoretycznych niż praktycznych)	4,7%
Organizacja szkoleń (np. liczba godzin częstotliwość zajęć warunki lokalowe itp.)	4,7%
Zasięg działania firmy szkoleniowej (lokalny/krajowy/międzynarodowy)	4,2%
Doświadczenie trenerów/nauczycieli	3,9%
Nie korzystamy z firm zewnętrznych - realizujemy szkolenia we własnym zakresie	9,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć	0,8%
Inne	0,1%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²⁴

Odpowiedzi respondentów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, główny sektor działalności oraz sekcję PKD nie różnią się znacząco od wyniku ogólnego. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż co czwarte mikroprzedsiębiorstwo nie korzysta z firm zewnętrznych, lecz realizuje szkolenia we własnym zakresie (zob. tabela 27).

Co istotne, podmioty prowadzące działalność w sekcji H PKD (Transport i gospodarka magazynowa) oraz F PKD (Budownictwo) najczęściej deklarowały, iż nie korzystają z usług firm zewnętrznych w zakresie kształcenia/dokształcania pracowników (zob. tablice wynikowe 9a – 9f).

Tabela 27. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Cena	32,0%	38,2%	30,4%	25,6%	40,0%	29,0%	33,3%	33,8%

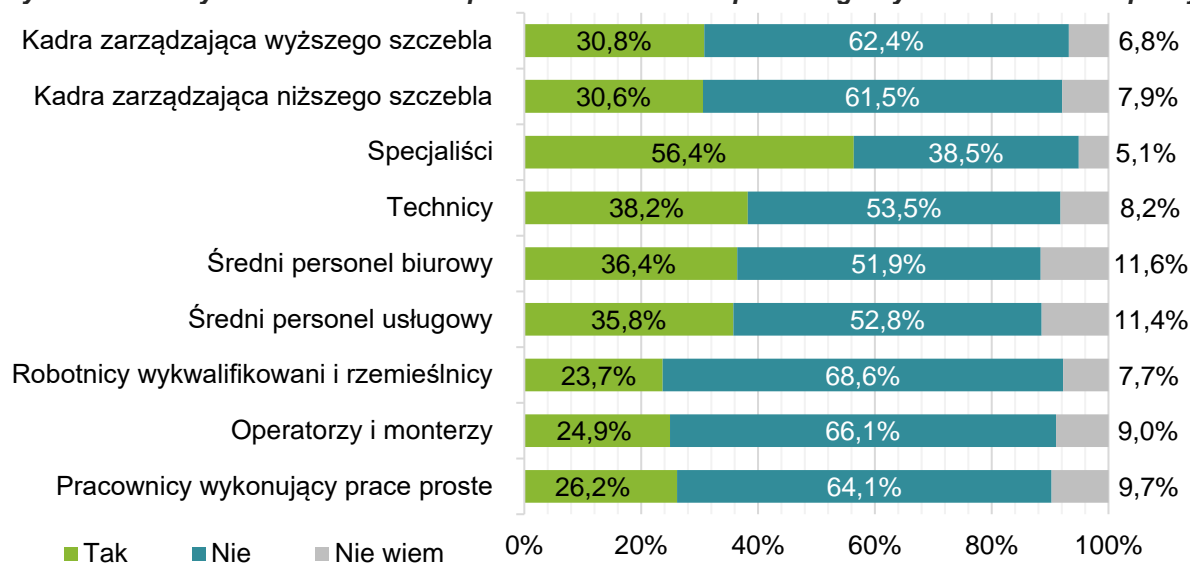
²⁴ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Dopasowanie oferty do potrzeb	29,9%	50,6%	59,0%	60,2%	57,8%	53,1%	44,6%	55,9%
Opinie na temat danej firmy innych pracodawców/ pracowników	12,1%	19,3%	12,8%	18,5%	17,8%	10,6%	17,2%	19,5%
Referencje	12,5%	23,3%	15,4%	17,5%	20,0%	16,7%	16,5%	19,5%
Tematyka szkoleń	34,9%	55,0%	60,1%	54,0%	51,1%	56,9%	43,9%	57,9%
Jakość realizowanych szkoleń	14,6%	32,1%	43,2%	43,6%	33,3%	37,8%	31,6%	26,2%
Stosunek liczby godzin zajęć teoretycznych do praktycznych (więcej godzin praktycznych niż teoretycznych więcej godzin teoretycznych niż praktycznych)	5,7%	6,8%	3,3%	3,3%	2,2%	2,9%	5,4%	6,2%
Organizacja szkoleń (np. liczba godzin częstotliwość zajęć warunki lokalowe itp.)	6,8%	5,2%	5,1%	1,9%	0,0%	4,4%	5,0%	4,6%
Zasięg działania firmy szkoleniowej (lokalny/krajowy/międzynarodowy)	5,7%	4,8%	4,0%	1,4%	6,7%	4,7%	3,1%	6,7%
Doświadczenie trenerów/nauczycieli	5,3%	4,4%	2,9%	2,8%	2,2%	2,6%	3,6%	6,7%
Lokalizacja szkolenia	9,6%	8,8%	8,1%	5,7%	11,1%	5,9%	9,0%	10,8%
Inne	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
Nie wiem/trudno powiedzieć	2,8%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,3%	1,3%	0,5%
Nie korzystamy z firm zewnętrznych - realizujemy szkolenia we własnym zakresie	26,0%	2,8%	2,6%	4,7%	0,0%	8,5%	12,3%	2,1%

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

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

Ponad połowa ankietowanych przedsiębiorców zamierza szkolić specjalistów. Co trzeci planuje szkolenia i przekwalifikowania techników (38,2%), średniego personelu biurowego (36,4%) oraz średniego personelu usługowego (52,8%). Co istotne, blisko 70% badanych pracodawców zadeklarowało, iż nie zamierza szkolić robotników wykwalifikowanych i rzemieślników. Niewiele mniejszy odsetek respondentów nie planuje szkolenia operatorów i monterów (66,1%) czy też pracowników wykonujących prace proste (64,1%) (zob. wykres 12).

Wykres 12. Plany w zakresie szkoleń/przekwalifikowań na poszczególnych stanowiskach pracy

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²⁵

Dokonując analizy odpowiedzi badanych podmiotów w podziale na ich wielkość dostrzega się, iż w mikroprzedsiębiorstwach relatywnie rzadko planuje się szkolenia/przekwalifikowania na stanowiskach techników (17,1%), robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (11%) oraz operatorów i monterów (10,7%). Z kolei w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 1000 pracowników można zauważyć, iż zdecydowanie częściej aniżeli w mikro i małych przedsiębiorstwach planowane są szkolenia/przekwalifikowania techników (57,8%), robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (35,6%), a także operatorów i monterów (35,6%) (zob. tabela 28).

Uwzględniając sektor działalności zauważa się, że podmioty działające w sektorze przemysłowym najrzadziej planują szkolenia/przekwalifikowania średniego personelu usługowego.

Poddając analizie sekcję PKD, w której respondenci prowadzą działalność, dostrzega się pewne odchylenia od wyniku ogólnego. W przypadku przedsiębiorstw z sekcji F PKD (Budownictwo) najczęściej planuje się szkolenia/przekwalifikowania pracowników wykonujących prace proste. Z kolei w przypadku przedsiębiorców działających w sekcji L PKD (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) można zauważyć, że relatywnie rzadko zamierzają oni szkolić/przekwalifikować techników (zob. tablice wynikowe 10a - 10f).

²⁵ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

Tabela 28. Plany w zakresie szkoleń/przekwalifikowań na poszczególnych stanowiskach pracy – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Kadra zarządzająca wyższego szczebla	27,0%	27,7%	31,1%	37,9%	35,6%	29,9%	32,8%	27,2%
Kadra zarządzająca niższego szczebla	27,0%	34,9%	30,8%	29,9%	31,1%	30,2%	32,8%	25,6%
Specjaliści	40,2%	52,2%	63,7%	69,2%	75,6%	59,5%	55,2%	53,8%
Technicy	17,1%	33,3%	49,8%	53,1%	57,8%	51,3%	31,0%	34,9%
Średni personel biurowy	27,8%	42,6%	38,8%	36,5%	42,2%	31,4%	41,4%	31,8%
Średni personel usługowy	38,8%	35,3%	35,9%	32,2%	35,6%	26,7%	39,7%	41,0%
Robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy	11,0%	23,3%	30,4%	29,9%	35,6%	39,3%	17,4%	12,8%
Operatorzy i monterzy	10,7%	24,9%	33,0%	31,3%	35,6%	42,5%	18,4%	11,8%
Pracownicy wykonujący prace proste	18,1%	27,3%	27,5%	33,6%	26,7%	38,4%	21,6%	16,4%

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

Zainteresowanie tematyką szkoleń/przekwalifikowań

Blisko co czwarty (25,7%) respondent zadeklarował zainteresowanie szkoleniami z zakresu zagadnień ekonomicznych i finansowych (np. rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej, prawa podatkowego itp.). Nieco mniejszy odsetek (25,0%) ankietowanych pracodawców jest zainteresowany szkoleniami z zakresu prac sekretarskich i biurowych (np. obsługi urządzeń biurowych, organizacji pracy sekretariatu/biura itp.). Na trzeciej pozycji znalazły się z kolei szkolenia z zakresu zarządzania i administrowania (np. zarządzania zasobami ludzkimi, HR itp.) – taką tematykę wskazało 22,9% badanych przedsiębiorców (zob. tabela 29).

Tabela 29. Zainteresowanie badanych przedsiębiorców poszczególnymi tematykami szkoleń/przekwalifikowań

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem
Zagadnienia ekonomiczne i finansowe (np. rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna, prawo podatkowe itp.)	25,7%	73,3%	1,0%
Prace sekretarskie i biurowe (np. obsługa urządzeń biurowych, organizacja pracy sekretariatu, biura itp.)	25,0%	73,6%	1,4%
Zarządzanie i administrowanie (np. zarządzanie zasobami ludzkimi, HR itp.)	22,9%	75,7%	1,4%
Marketingu, public relations (np. obsługa klienta, promocja, reklama itp.)	22,6%	76,6%	0,8%
Języki obce	18,7%	80,0%	1,3%
Obsługa programów komputerowych i technologii IT	17,9%	81,4%	0,7%

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Nie wiem
Umiejętności interpersonalne (kompetencje „miękkie” np. komunikatywność, odporność na stres, umiejętności pracy w zespole itp.)	17,3%	81,9%	0,8%
Sprzedaż (np. metody sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej, fakturzysty itp.)	16,3%	83,1%	0,6%
Przetwórstwo przemysłowe	15,4%	84,0%	0,6%
Logistyka (np. magazynier, zarządzanie logistyką i łańcuchem dostaw, spedytor – spedycja i transport itp.)	15,1%	83,2%	1,7%
Budownictwo (np. murarz/tylnik itp.)	13,4%	85,8%	0,8%
Obsługa maszyn (np. kurs operatora obrabiarek CNC)	12,9%	86,2%	0,8%
Obsługa sprzętu ciężkiego (np. kurs operatora koparki/ładowarki itp.)	9,7%	89,3%	0,9%
Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.)	9,2%	89,6%	1,2%
Umiejętności spawalnicze (np. kurs MIG/MAG/TIG itp.)	8,9%	90,1%	1,0%
Naprawa pojazdów samochodowych (np. kurs lakiernik samochodowy, mechanik samochodowy, blacharz samochodowy itp.)	4,4%	93,9%	1,7%
Ochrona środowiska	4,4%	95,0%	0,6%
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne (kurs stylizacji paznokci, itp.)	2,9%	96,9%	0,2%
Opieka zdrowotna (np. masaż leczniczy, pielęgnacja i opieka nad osobami starszymi/ niepełnosprawnymi/ chorymi/dziećmi itp.)	2,8%	96,8%	0,4%
Usługi gastronomiczne (np. kurs kucharza, piekarza, cukiernika, kelnera, barmana)	2,8%	96,9%	0,3%
Górnictwo	2,7%	97,0%	0,3%
Ochrona własności i osób (np. kurs pracownika ochrony itp.)	2,5%	96,7%	0,8%
Edukacja (np. nauczycieli, lektorów, trenerów, szkoleniowców itp.)	1,7%	98,0%	0,3%
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. pilot wycieczek, menadżer hotelarstwa itp.)	1,3%	98,6%	0,1%
Usługi stolarskie, szklarskie	1,0%	98,5%	0,5%
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	0,9%	98,9%	0,2%
Kroju i szycia (np. krawiec, szwaczka itp.)	0,8%	98,9%	0,4%
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	0,2%	99,6%	0,2%
Inne	3,9%	96,1%	0,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²⁶

Ankietowani, którzy zamierzają szkolić specjalistów, często wskazywali na szkolenia z zakresu górnictwa, naprawy pojazdów samochodowych, obsługi programów komputerowych i technologii IT, a także z zakresu ochrony środowiska. Z kolei respondenci, którzy planują dokształcanie techników, często wskazywali następujące tematyki szkoleń: górnictwo, obsługa sprzętu ciężkiego oraz umiejętności spawalnicze. Tematyki szkoleń, które największym zainteresowaniem cieszą się u pracodawców planujących szkolenia średniego personelu biurowego to natomiast: usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja, zagadnienia ekonomiczne i finansowe, prace sekretarskie i biurowe oraz języki obce. Deklaracje przedsiębiorców, którzy planują szkolenia średniego personelu usługowego, obejmowały szkolenia z zakresu usług fryzjerskich i

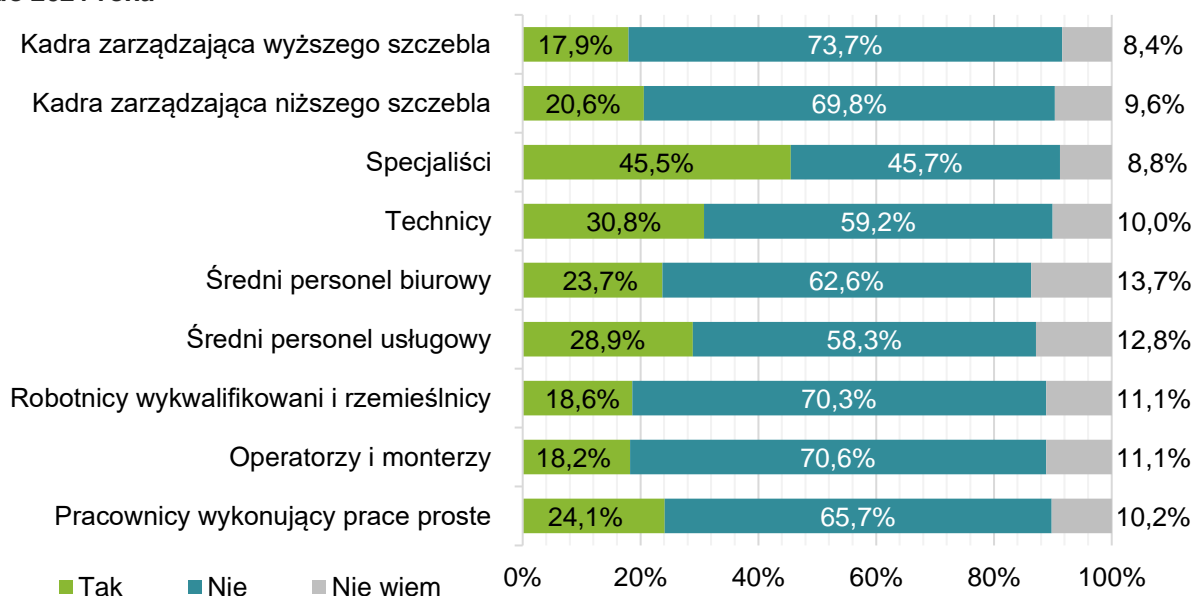
²⁶ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

kosmetycznych, usługi gastronomicznych, usługi hotelarskich, turystyki i rekreacji oraz z zagadnień ekonomicznych i finansowych (zob. tablice wynikowe 20a – 20b)

Perspektywy rozwoju firm do roku 2021 w opiniach przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego

Pracodawcy najczęściej przewidują, iż w perspektywie do 2021 roku w ich przedsiębiorstwach nastąpi wzrost zatrudnienia przede wszystkim wśród specjalistów (45,5%), techników (30,8%) oraz średniego personelu usługowego (28,9%) (zob. wykres 13).

Wykres 13. Przewidywany wzrost zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2021 roku



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²⁷

Bez względu na wielkość firmy respondenci przewidują największy wzrost zatrudnienia wśród specjalistów (im większa firma tym odsetek wskazań jest wyższy). Na zapotrzebowanie na techników (28,9% - 48,9% wskazań) i pracowników na stanowiskach średni personel biurowy (22,3% - 33,3%) wskazują przede wszystkim respondenci z małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Z kolei robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy oraz pracownicy wykonujący prace proste będą potrzebni w przedsiębiorstwach średnich i dużych (21,2% - 28,9% wskazań). W firmach średnich i dużych w grupie stanowisk zarządczych wyższego szczebla respondenci przewidują wzrost zapotrzebowania na pracowników (26,5% - 28,9%). Kadra zarządzająca niższego szczebla będzie potrzebna przede wszystkim w małych przedsiębiorstwach (28,9% wskazań). Natomiast na średni personel usługowy najwyższe zapotrzebowanie przewidywane jest wśród mikroprzedsiębiorstw (35,6%) (zob. tabela 30).

Uwzględniając główny sektor działalności ankietowanych podmiotów można dostrzec, że w sektorze przemysłowym znacznie częściej aniżeli w sektorze usług rynkowych i nierynkowych przewidywany jest wzrost zatrudnienia pracowników wykonujących prace proste, operatorów i monterów, a także robotników wykwalifikowanych i rzemieślników. Z kolei w sektorze

²⁷ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

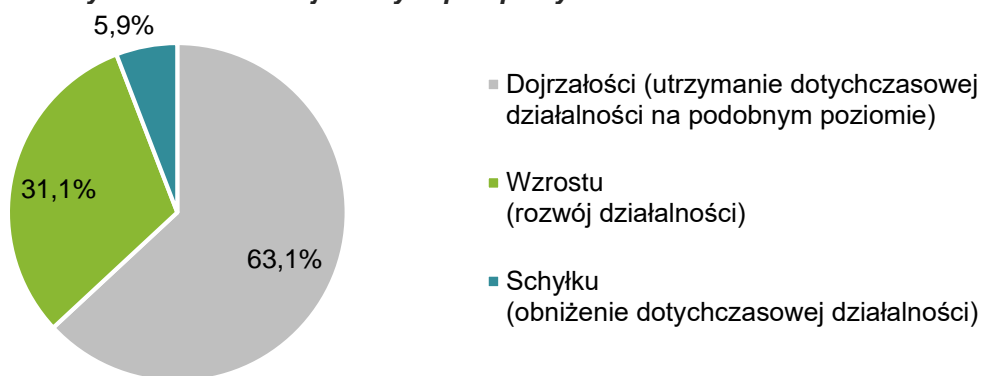
usług rynkowych i nierynkowych częściej niż w sektorze przemysłowym prognozowany jest wzrost zatrudnienia średniego personelu usługowego i biurowego. Zapotrzebowanie na specjalistów będzie wysokie niezależnie od sektora działalności przedsiębiorstw (zob. tabela 30). Analiza odpowiedzi w podziale na sekcję PKD badanych przedsiębiorstw wskazuje na fakt, iż w podmiotach z sekcji F PKD (Budownictwo) najczęściej przewiduje się wzrost zatrudnienia pracowników wykonujących prace proste. Z kolei w przypadku podmiotów, których działalność klasyfikowana jest do sekcji S i T PKD (Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby), najczęściej prognozuje się wzrost zatrudnienia średniego personelu usługowego (zob. tablice wynikowe 13a - 13f).

Tabela 30. Przewidywany wzrost zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2021 roku – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Kadra zarządzająca wyższego szczebla	6,4%	18,9%	20,5%	26,5%	28,9%	18,5%	17,4%	18,5%
Kadra zarządzająca niższego szczebla	11,4%	28,9%	19,8%	22,7%	26,7%	17,0%	22,0%	23,1%
Specjaliści	32,4%	45,0%	46,5%	56,9%	71,1%	49,9%	45,0%	39,5%
Technicy	10,3%	28,9%	38,1%	46,9%	48,9%	42,8%	24,7%	26,2%
Średni personel biurowy	18,5%	26,9%	25,6%	22,3%	33,3%	16,7%	27,0%	27,2%
Średni personel usługowy	35,6%	33,3%	23,8%	20,4%	33,3%	17,9%	33,1%	36,9%
Robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy	12,1%	12,9%	24,5%	24,6%	26,7%	32,8%	12,5%	9,7%
Operatorzy i monterzy	9,3%	15,7%	21,2%	27,0%	28,9%	33,4%	11,5%	9,7%
Pracownicy wykonujący prace proste	19,2%	18,5%	26,7%	33,6%	24,4%	38,7%	18,2%	13,8%

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

Ponad 63% respondentów zadeklarowało, iż w perspektywie do 2021 roku ich przedsiębiorstwa utrzymają dotychczasową działalność na podobnym poziomie, a tym samym znajdują się w fazie dojrzałości. Mniejszy odsetek (31,1%) ankietowanych pracodawców przewiduje, iż w tym okresie ich przedsiębiorstwo znajdzie się w fazie wzrostu, czyli rozwoju działalności. Co istotne, zaledwie 5,9% badanych przedsiębiorców przewiduje schyłek działalności swojej firmy w perspektywie kolejnych 2 lat (zob. wykres 14).

Wykres 14. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2021 roku

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1452

Bez względu na wielkość badanych przedsiębiorstw, a także główny sektor ich działalności oraz sekcję PKD, w perspektywie do 2021 roku najczęściej przewidywana jest faza dojrzałości. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż odsetek firm zatrudniających co najmniej 1000 pracowników, które przewidują fazę wzrostu był znacznie wyższy (44%) aniżeli odsetek małych podmiotów (24,9%), które także prognozują rozwój swojej działalności. W przypadku fazy schyłku sytuacja kształtuje się nieco inaczej, gdyż obniżenie dotychczasowej działalności częściej deklarowały firmy małe (10,6%) i mikro (7,2%) aniżeli średnie (2,2%) i duże (2% - 2,4%) (zob. tabela 31).

Należy także podkreślić, iż podmioty działające w sekcji L PKD (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) znacznie częściej aniżeli firmy z sekcji G PKD (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) przewidują fazę wzrostu dla swojej działalności w perspektywie do 2021 roku (zob. tablice wynikowe 14a - 14f).

Tabela 31. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2021 roku – dane szczegółowe

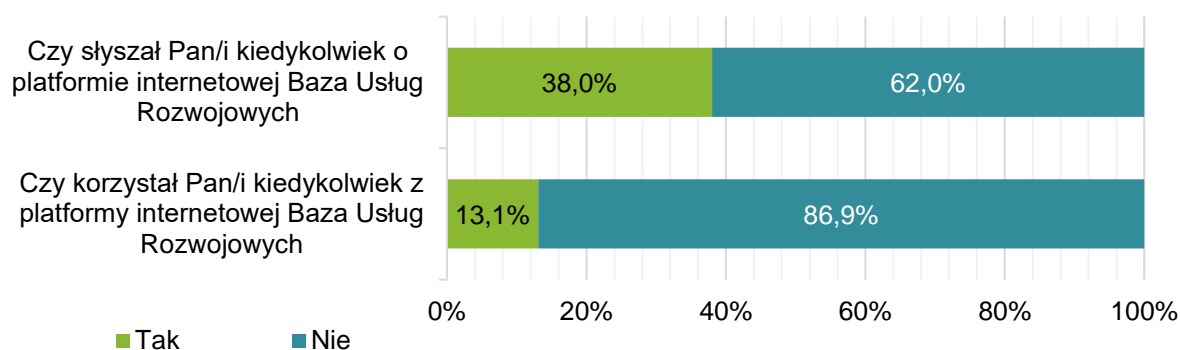
Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Dojrzałości (utrzymanie dotychczasowej działalności na podobnym poziomie)	59,0%	64,6%	67,2%	63,6%	54,0%	67,1%	61,7%	60,7%
Wzrostu (rozwój działalności)	33,8%	24,9%	30,5%	34,0%	44,0%	28,4%	31,3%	34,4%
Schyłku (obniżenie dotychczasowej działalności)	7,2%	10,6%	2,2%	2,4%	2,0%	4,4%	7,0%	5,0%

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

Znajomość Bazy Usług Rozwojowych przez przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego

Następne zagadnienie badawcze dotyczyło Bazy Usług Rozwojowych²⁸, czyli internetowego narzędzia dla pracowników i pracodawców, umożliwiającego wybór oferty dotyczącej m.in. szkolenia, doradztwa, mentoringu, coachingu, współfinansowanej ze środków publicznych. Blisko 40% ankietowanych przedsiębiorców zadeklarowało, iż słyszało o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych. Co istotne, korzystanie z platformy zadeklarowało 13,1% respondentów (zob. wykres 15).

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=1452

Większość respondentów zadeklarowała, iż nie słyszała wcześniej o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych. Niewielką różnicę dostrzega się w przypadku przedsiębiorstw w sektorze usług nierynkowych, gdzie ponad połowa ankietowanych zadeklarowała, iż słyszała już o tym narzędziu. Także w przypadku podmiotów działających w sekcji S i T PKD (Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) dostrzega się taką różnicę – większość badanych przedsiębiorców z tej sekcji PKD przyznało, iż słyszeli już o Bazie Usług Rozwojowych (zob. tablice wynikowe 17a - 17f).

Poddając analizie odpowiedzi na pytanie dotyczące korzystania z tejże platformy internetowej w podziale na cechy ankietowanych przedsiębiorstw, nie dostrzega się znaczących odchyleń od wyniku ogólnego. Warto jednak podkreślić, że przedsiębiorstwa działające w sektorze usług nierynkowych relatywnie najczęściej korzystały z Bazy Usług Rozwojowych. Co więcej, także podmioty z sekcji L PKD (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) nieco częściej aniżeli pozostałe korzystały z platformy (zob. tablice wynikowe 18a - 18f).

²⁸ Baza Usług Rozwojowych stanowi kontynuację ogólnopolskiej bazy ofert szkoleniowych www.inwestycja.wkдры.pl, prowadzonej od ponad dziesięciu lat przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Dzięki jej funkcjonalnościom firmy szkoleniowe i doradcze 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/>)

Tabela 32. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Czy słyszał Pan/i kiedykolwiek o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych?								
Tak	40,0%	38,4%	37,0%	36,8%	32,0%	32,6%	36,6%	50,8%
Nie	60,0%	61,6%	63,0%	63,2%	68,0%	67,4%	63,4%	49,2%
Czy korzystał Pan/i kiedykolwiek z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych?								
Tak	11,0%	15,1%	12,9%	14,8%	8,0%	7,9%	13,6%	20,2%
Nie	89,0%	84,9%	87,1%	85,2%	92,0%	92,1%	86,4%	79,8%

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

Zainteresowanie przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego usługami rozwojowymi (BUR)

Badani pracodawcy najczęściej deklarowali zainteresowanie usługami szkoleniowymi dla pracowników zgodnie z własnymi potrzebami. Nieco rzadziej wskazywano także na usługi doradcze w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz na usługi doradcze w zakresie budowania i rozwoju biznesu. Zaledwie 2,9% ankietowanych zadeklarowało brak zainteresowania usługami rozwojowymi (zob. wykres 16).

Wykres 16. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=1059²⁹

Usługami szkoleniowymi dla pracowników, zgodnymi z potrzebami w przedsiębiorstwach, najczęściej zainteresowane są mikroprzedsiębiorstwa oraz podmioty zatrudniające od 250 do 999 pracowników. W przypadku mikroprzedsiębiorstw większe zainteresowanie ankietowani wyrazili jednak w przypadku usług doradczych w zakresie budowania i rozwoju biznesu, usług doradczych w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz usług doradczych w zakresie wsparcia ekonomiczno-finansowego. Dokonując analizy odpowiedzi badanych z uwzględnieniem sektora działalności firm, można dostrzec, iż usługami szkoleniowymi zgodnymi z potrzebami najczęściej zainteresowani są pracodawcy działający w sektorze usług rynkowych (zob. tabela 33).

Uwzględniając sekcje PKD badanych przedsiębiorców dostrzega się, iż usługami szkoleniowymi zgodnymi z potrzebami zainteresowane są najczęściej podmioty z sekcji C PKD (Przetwórstwo przemysłowe). Z kolei w przypadku usług doradczych w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej, największe zainteresowanie wyrazili pracodawcy z sekcji L PKD (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) (zob. tablice wynikowe 12a - 12f).

Tabela 33. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi – dane szczegółowe

Wyszczególnienie		Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
		0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Usługi szkoleniowe dla pracowników zgodnie z naszymi potrzebami	Tak	39,9%	27,7%	24,2%	30,3%	24,4%	22,6%	35,1%	31,8%
	Nie	42,0%	70,3%	66,3%	56,9%	73,3%	67,2%	52,7%	62,6%
	Nie wiem	18,1%	2,0%	9,5%	12,8%	2,2%	10,3%	12,3%	5,6%
Usługi doradcze w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej	Tak	54,4%	36,1%	29,3%	37,4%	35,6%	31,1%	44,4%	40,5%
	Nie	29,2%	61,4%	60,1%	52,6%	60,0%	58,4%	45,0%	52,8%
	Nie wiem	16,4%	2,4%	10,6%	10,0%	4,4%	10,6%	10,5%	6,7%
Usługi doradcze w zakresie budowania i rozwoju biznesu	Tak	55,2%	34,1%	28,6%	33,6%	33,3%	30,5%	43,9%	36,4%
	Nie	30,2%	63,9%	56,0%	54,5%	57,8%	57,5%	45,4%	53,3%
	Nie wiem	14,6%	2,0%	15,4%	11,8%	8,9%	12,0%	10,7%	10,3%
Usługi doradcze w zakresie wsparcia ekonomiczno-finansowego	Tak	52,7%	26,9%	28,6%	33,6%	22,2%	30,8%	41,8%	26,2%
	Nie	36,3%	67,5%	59,7%	54,0%	62,2%	58,4%	48,1%	63,6%
	Nie wiem	11,0%	5,6%	11,7%	12,3%	15,6%	10,9%	10,2%	10,3%
Usługi doradcze w zakresie wsparcia kapitałowego	Tak	33,5%	24,9%	28,2%	31,8%	28,9%	23,2%	34,7%	26,7%
	Nie	45,2%	69,9%	60,1%	57,8%	64,4%	65,1%	51,9%	63,1%
	Nie wiem	21,4%	5,2%	11,7%	10,4%	6,7%	11,7%	13,4%	10,3%
Usługi doradcze w zakresie wsparcia prawnego	Tak	40,6%	46,6%	48,4%	53,1%	46,7%	49,9%	45,2%	45,1%
	Nie	38,1%	51,0%	46,5%	41,2%	46,7%	41,6%	44,3%	49,2%
	Nie wiem	21,4%	2,4%	5,1%	5,7%	6,7%	8,5%	10,5%	5,6%
Inne usługi	Tak	1,1%	1,2%	0,4%	0,5%	2,2%	0,3%	1,1%	1,0%

²⁹ N=1059 wynika z faktu, iż na to pytanie odpowiadały tylko osoby, które stosują w przedsiębiorstwie działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

Wyszczególnienie		Wielkość przedsiębiorstwa					Sektory		
		0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 do 999 prac.	1000 i więcej prac.	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Nie jesteśmy zainteresowani usługami rozwojowymi	Nie	58,0%	89,6%	88,3%	88,6%	91,1%	84,5%	74,3%	91,3%
	Nie wiem	40,9%	9,2%	11,4%	10,9%	6,7%	15,2%	24,5%	7,7%
	Tak	3,2%	4,4%	2,9%	1,4%	0,0%	4,7%	2,3%	1,5%
	Nie	96,8%	95,6%	97,1%	98,6%	100,0%	95,3%	97,7%	98,5%
	Nie wiem	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

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

Zrzeszanie się przedsiębiorców Subregionu Centralnego województwa śląskiego.

W badaniu przeanalizowana została również kwestia zrzeszania się ankietowanych przedsiębiorców w organizacjach, klastrach bądź zrzeszeniach. Z deklaracji respondentów wynika, iż niewielu z nich podejmuje tego rodzaju działalność, gdyż zaledwie 1,6% z nich należy do organizacji pracodawców, 1,2% do zrzeszenia, a 1,1% - do klastra. Badani zostali następnie poproszeni o wskazanie korzyści, jakie wynikają ze współpracy w ramach tego typu organizacji. W odpowiedzi na to pytanie wskazywano następujące korzyści: pozyskiwanie doświadczenia, koordynację między oddziałami, zdobywanie wiedzy, lepsze poznanie rynku, nawiązywanie nowych kontaktów, możliwość wspólnego rozwiązywania problemów, zdobywanie nowych umiejętności oraz udział w szkoleniach branżowych (zob. tablice wynikowe 16).

Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzona analiza badawcza umożliwiła wyciągnięcie następujących **wniosków**:

- ⇒ Większość przedsiębiorców z Subregionu Centralnego województwa śląskiego – bez względu na wielkość i sektor działalności – dostrzega znaczenie inwestowania w rozwój zasobów ludzkich dla prawidłowego rozwoju i funkcjonowania przedsiębiorstwa.
- ⇒ Najczęściej podejmowanym działaniem w zakresie rozwoju zasobów ludzkich jest doszktałanie obecnych pracowników, zatrudnianie nowych oraz przekwalifikowanie obecnie zatrudnionych. Co czwarty ankietowany nie stosuje żadnych działań w tym zakresie.
- ⇒ Pracodawcy, którzy deklarują stosowanie różnego rodzaju rozwiązań dotyczących kształcenia i przekwalifikowania pracowników, najczęściej działania w tym zakresie podejmują incydentalnie, tj. w zależności od potrzeb.
- ⇒ Doszktałanie pracowników najczęściej finansowane jest ze środków własnych przedsiębiorstw. Relatywnie często na kształcenie pracowników przeznaczane są środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Co istotne, kształcenie pracowników w mikro i małych przedsiębiorstwach finansowane jest ze środków z Europejskiego Funduszu Społecznego nieco częściej aniżeli w średnich i dużych podmiotach.
- ⇒ Najpopularniejszą formą kształcenia/doszktałania pracowników wśród pracodawców w Subregionie jest przyuczenie do pracy na stanowisku. Przedsiębiorcy często stosują kursy i szkolenia wewnętrzne oraz zewnętrzne. Jednocześnie najrzadziej stosowaną przez przedsiębiorców formą jest kształcenie w systemie szkolnym zaocznym bądź wieczorowym.
- ⇒ Większość pracowników przedsiębiorstw chętnie uczestniczy w działaniach edukacyjno-szkoleniowych – dotyczy to zarówno pracowników zarządzających, jak i szeregowych.
- ⇒ Działania w zakresie kształcenia/doszktałania pracowników najczęściej podejmowane są z inicjatywy właściciela firmy. W co ósmym badanym przedsiębiorstwie inicjatorem takich działań są pracownicy.
- ⇒ Pracodawcy przy wyborze firmy szkoleniowej najczęściej kierują się tematyką oferowanych szkoleń, dopasowaniem oferty do potrzeb, jakością realizowanych szkoleń, a także ich ceną.
- ⇒ W Subregionie Centralnym najczęściej planowane są szkolenia specjalistów, techników oraz średniego personelu biurowego i usługowego.
- ⇒ Największym zainteresowaniem pracodawców Subregionu Centralnego cieszą się szkolenia z zakresu zagadnień ekonomicznych i finansowych, prac sekretarskich i biurowych, zarządzania i administrowania oraz marketingu i public relations.
- ⇒ Większość ankietowanych przedsiębiorców do 2021 roku przewiduje dla swojej działalności fazę dojrzałości, tj. utrzymanie jej na podobnym poziomie.
- ⇒ Pracodawcy najczęściej przewidują, iż w perspektywie do 2021 roku w ich przedsiębiorstwach nastąpi wzrost zatrudnienia szczególnie na stanowiskach specjalistów niezależnie od wielkości i sektora działalności firmy. Respondenci z małych, średnich i dużych przedsiębiorstw wskazują przede wszystkim na zapotrzebowanie na techników i pracowników na stanowiskach średni personel biurowy. Z kolei robotnicy wykwalifikowani i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy oraz pracownicy wykonujący prace proste będą potrzebni w przedsiębiorstwach średnich i dużych.

- ⇒ Blisko 40% ankietowanych przedsiębiorców z Subregionu Centralnego województwa śląskiego słyszało o platformie internetowej Baza Usług Rozwojowych. Jednakże zaledwie co siódmy pracodawca skorzystał z tego narzędzia.
- ⇒ Niewielu przedsiębiorców w Subregionie Centralnym zrzesza się w organizacjach, klastrach bądź zrzeszeniach. Podejmowanie tego typu działalności zadeklarował znikomy odsetek respondentów (4,4%).

Wobec przedstawionych wniosków **rekomenduje się**:

- ⇒ Podejmowanie działań informacyjnych wobec przedsiębiorców dotyczących możliwości uzyskania środków zewnętrznych na kształcenie i doszkąłcanie pracowników. Pogłębiona wiedza na temat możliwości pozyskania grantów, dotacji bądź środków w innej formie może przyczynić się do większej aktywności pracodawców do podejmowania działań z zakresu rozwoju kadr w swoich firmach. Obecnie większość przedsiębiorców na kształcenie pracowników przeznacza środki własne firmy.
- ⇒ Intensyfikację działań promujących Bazę Usług Rozwojowych. Odsetek przedsiębiorców korzystających z tego narzędzia w Subregionie jest niski, mimo, iż platforma funkcjonuje już od kilku lat. Warto zatem zachęcić przedsiębiorców do korzystania z platformy, tym samym pogłębiając ich świadomość dotyczącą kluczowego znaczenia kształcenia kadr.
- ⇒ Popularyzację korzyści wynikających ze zrzeszania się przedsiębiorców w organizacjach, klastrach i zrzeszeniach. Tylko nieliczni spośród ankietowanych pracodawców zadeklarowali, iż zrzeszają się w tego typu organizacjach – świadomość dotycząca zalet podejmowania takiej aktywności jest zbyt niska wśród pracodawców w Subregionie.

Bibliografia

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

K. Brzychcy, *Rynek pracy jako obszar wzajemnych relacji: próba identyfikacji problemu*, Ekonomiczne Problemy Usług 2011, nr 77

K. Drela, *Socjologia i inne nauki o pracy i bezrobociu - część II*, Zeszyty Naukowe Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Firma i Rynek 2015, nr 1

M. Kielkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, Zeszyty Demograficzne, Warszawa 2013

Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, Gliwice 2016 r.

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

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura pracujących w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w 2017 roku.....	18
Wykres 2. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.....	38
Wykres 3. Główny sektor działalności badanych przedsiębiorstw.....	39
Wykres 4. Okres funkcjonowania badanych przedsiębiorstw na rynku	39
Wykres 5. Opinie ankietowanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich	40
Wykres 6. Działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach.....	41
Wykres 7. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące doksztalcania/przekwalifikowania pracowników.....	43
Wykres 8. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach ..	46
Wykres 9. Częstotliwość stosowania form kształcenia/doksztalcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....	47
Wykres 10. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych	48
Wykres 11. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/doksztalcania pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....	49
Wykres 12. Plany w zakresie szkoleń/przekwalifikowań na poszczególnych stanowiskach pracy	53
Wykres 13. Przewidywany wzrost zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2021 roku.....	56
Wykres 14. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2021 roku	58
Wykres 15. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych	59
Wykres 16. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi.....	60

Spis tabel

Tabela 1. Zmiany w liczbie ludności w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018.....	8
Tabela 2. Stan ludności w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej) i dynamika zmian w tym zakresie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018.....	10
Tabela 3. Stan ludności w wieku produkcyjnym (kobiety – 15-59 lat; mężczyźni – 15-64 lata) i dynamika zmian w tym zakresie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018.....	11
Tabela 4. Stan ludności w wieku poprodukcyjnym i dynamika zmian w tym zakresie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018.....	12
Tabela 5. Prognoza ludności GUS do 2025 roku	13
Tabela 6. Liczba podmiotów gospodarczych w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018	14

Tabela 7. Struktura działalności podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013-2018	15
Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w Subregionie Centralnym według powiatów i wielkości zatrudnienia w roku 2013 i 2018 (dynamika zmian; struktura przedsiębiorstw) [1 – liczba podmiotów gospodarczych; 2 – udział % w liczbie podmiotów ogółem w powiecie]	19
Tabela 9. Stopa bezrobocia w powiatach Subregionu Centralnego województwa śląskiego w latach 2013-2018.....	21
Tabela 10. Bezrobocie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego według wykształcenia i płci w roku 2013 i 2018 [1 – ogółem; 2 – w tym kobiety (%); 3 – udział kategorii w ogóle bezrobotnych w danym powiecie (%)]	22
Tabela 11. Bezrobocie w Subregionie Centralnym województwa śląskiego według wieku i płci w roku 2013 i 2018 [1 – ogółem; 2 – w tym kobiety (%); 3 – udział kategorii w ogóle bezrobotnych w danym powiecie (%)]	24
Tabela 12. Bezrobotni w Subregionie Centralnym województwa śląskiego według czasu pozostawania bez pracy i płci w roku 2013 i 2018 [1 – ogółem; 2 – w tym kobiety (%); 3 – udział kategorii w ogóle bezrobotnych w danym powiecie (%)]	26
Tabela 13. Zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły branżowe I stopnia i szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013 i 2017	28
Tabela 14. Szkoły średnie zawodowe razem w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013 i 2017	29
Tabela 15. Szkoły ogólnokształcące razem w Subregionie Centralnym województwa śląskiego w latach 2013 i 2017	30
Tabela 16. Rozkład próby badawczej	37
Tabela 17. Główna działalność badanych przedsiębiorstw (wg sekcji PKD)	38
Tabela 18. Opinie ankietowanych na temat znaczenia inwestowania w rozwój zasobów ludzkich – dane szczegółowe	41
Tabela 19. Działania w zakresie zasobów ludzkich realizowane w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe.....	42
Tabela 20. Przyczyny braku stosowania rozwiązań dotyczących doksztalcenia/przekwalifikowania pracowników w badanych przedsiębiorstwach	44
Tabela 21. Stosowane przez badanych przedsiębiorców rozwiązania dotyczące doksztalcenia/przekwalifikowania pracowników – dane szczegółowe.....	45
Tabela 22. Źródła finansowania kształcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe	46
Tabela 23. Motywacja pracowników badanych przedsiębiorstw do uczestniczenia w działaniach edukacyjno-szkoleniowych – dane szczegółowe.....	49
Tabela 24. Osoby podejmujące inicjatywę w zakresie kształcenia/doksztalcenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach – dane szczegółowe	50
Tabela 25. Podejmowanie inicjatywy dotyczącej kształcenia/doksztalcenia a motywacja pracowników do udziału w tych działaniach.....	50
Tabela 26. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa	51
Tabela 27. Czynniki wpływające na decyzję o wyborze danej firmy szkoleniowej przez badane przedsiębiorstwa – dane szczegółowe	51

Tabela 28. Plany w zakresie szkoleń/przekwalifikowań na poszczególnych stanowiskach pracy – dane szczegółowe	54
Tabela 29. Zainteresowanie badanych przedsiębiorców poszczególnymi tematykami szkoleń/przekwalifikowań	54
Tabela 30. Przewidywany wzrost zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2021 roku – dane szczegółowe	57
Tabela 31. Przewidywana faza rozwoju firmy w perspektywie do 2021 roku – dane szczegółowe.....	58
Tabela 32. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych – dane szczegółowe	60
Tabela 33. Zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi usługami rozwojowymi – dane szczegółowe.....	61

Spis map

Mapa 1. Subregion Centralny – usytuowanie na tle województwa śląskiego	7
Mapa 2. Podmioty gospodarcze według grup rodzajów działalności PKD w 2018 roku	17