



Lista zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy

Nowy Dwór Mazowiecki 2025

Celem niniejszego opracowania jest sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności wprowadzonej do stosowania Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r, poz. 1145).

Analizę przeprowadzono w obszarze obejmującym potrzeby pracodawców zlokalizowanych na terenie powiatu nowodworskiego, na podstawie analizy ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców, oraz w obszarze potrzeb osób uprawnionych do szkoleń organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim.

Lista zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów sporządzona została zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenie usług rynku pracy Dz. U. z 2014 r. poz. 667 z wykorzystaniem:

- strategii rozwoju województwa
- wyników analizy ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczonych w prasie i Internecie;
- wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym Barometru zawodów;
- zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych.

Struktura zawodowa w ostatnich latach coraz mocniej ulega różnorodnym zmianom. Powstają nowe zawody, na które wzrasta zapotrzebowanie na rynku pracy. Zmiany na rynku pracy wymuszają potrzebę ciągłego podnoszenia i uzyskiwania nowych kwalifikacji zawodowych. Gwarancją do utrzymania się na rynku pracy jest ciągły rozwój i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Większość badań wskazuje na konieczność wzmocnienia kompetencji związanych z samorozwojem, przystosowywaniem się do zmian i nowych sytuacji.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim według stanu na koniec grudnia 2024 roku zarejestrowanych było 1769 osób, w tym 837 kobiet. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, tj. 1027 osoby co stanowi 58,06 % ogółu bezrobotnych, w tym 505 kobiet.

Prawie (44%) połowa ogółu bezrobotnych to osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych tj. 766 osób w tym 363 kobiety. Bez doświadczenia zawodowego zarejestrowanych było 385 osób czyli 21,8 % ogółu bezrobotnych. Natomiast osoby do 30 roku życia stanowiły tylko 18,2 % ogółu bezrobotnych. Zdecydowanie większy odsetek 29,4 % stanowiły osoby po 50 roku życia, było ich 520. **Łącznie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest 1499**, co stanowi niemalże **84,7 %** ogółu zarejestrowanych.

Widać zauważalny spadek liczby ogółu osób bezrobotnych, niestety nie idzie za tym spadek liczby osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. 84,7 % ogółu bezrobotnych stanowią osoby z największymi trudnościami w podjęciu zatrudnienia.

1. Strategia rozwoju województwa

Analizę strategii województwa mazowieckiego przygotowano na podstawie dokumentu **Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego 2030+ Innowacyjne**.

Za cel główny przyjęto „**Zapewnienie wysokiej jakości życia poprzez trwałe i zrównoważony przestrzennie rozwój województwa, służący wzrostowi znaczenia regionu w Europie i na świecie, przy poszanowaniu zasobów środowiska**”. Jego realizacja odbywać się będzie poprzez pięć celów strategicznych. Do każdego celu przypisane zostały kierunki działań, z zaznaczeniem kierunków priorytetowych, oraz działania.

Przyjęte cele strategiczne wraz z kierunkami rozwoju:

I cel – Konkurencyjne i Innowacyjne Mazowsze

1. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości
2. Rozwój zintegrowanego systemu sprzyjającego generowaniu i absorpcji innowacji
3. Cyfryzacja gospodarki
4. Rozwój konkurencyjnej gospodarki
5. Rozwój miast jako centrów aktywności gospodarczej
6. Aktywizacja gospodarcza obszarów wiejskich

II cel – Dostępne i mobilne Mazowsze

1. Zwiększenie dostępności transportowej i spójności przestrzennego regionu oraz udziału środków transportu przyjaznych dla środowisk, mieszkańców i przestrzeni

2. Rozwój uporządkowanej sieci osadniczej, sprzyjającej wykorzystaniu transportu zbiorowego i ruchowi niezmotoryzowanemu.
3. Udrożnienie systemu tranzytu i ograniczenie ruchu tranzytowego na pozostałych trasach.

III cel – Zielone, niskoemisyjne Mazowsze

1. Zapewnienie trwałego i zrównoważonego rozwoju oraz zachowanie wysokich walorów środowiska.
2. Proekologiczna transformacja energetyki.
3. Przeciwdziałanie zagrożeniom, naturalnym i adaptacja do zmian klimatu.
4. Poprawa jakości środowiska.
5. Podnoszenie efektywności energetycznej.

IV cel – Mazowsze zintegrowane społecznie

1. Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego.
2. Podnoszenie standardów funkcjonowania infrastruktury społecznej oraz zmniejszenie różnic w dostępie do świadczeń zdrowotnych i opiekuńczych.
3. Aktywizacja społeczno – gospodarcza.
4. Rozwój priorytetowych dla województwa dziedzin nauki.
5. Włączanie i integracja społeczna.

V cel – Mazowsze bogate kulturowo

1. Ochrona i wykorzystanie zasobów dziedzictwa kulturowego.
2. Wykorzystanie walorów środowiska przyrodniczego, potencjału kulturowego i turystycznego dla rozwoju gospodarczego i promocji województwa
3. Upowszechnianie kultury i twórczości.
4. Kreowanie miast i wsi jako centrów aktywności kulturalnej i turystycznej.

Po analizie strategii województwa mazowieckiego można stwierdzić, że w obszarze GOSPODARKI w regionie mazowieckim powinny być stworzone odpowiednie warunki do prowadzenia działalności gospodarczej na całym jego obszarze. Sprzyjanie rozwojowi przedsiębiorstw, wzmocnieniu ich konkurencyjności i innowacyjności. Zmiany technologiczne we wszystkich aspektach życia wymuszają rozwój gospodarki cyfrowej, rozwój wykorzystania technologii cyfrowych w działalności gospodarczej oraz rozwój usług i produktów opartych na nowoczesnych technologiach informacyjno-komunikacyjnych.

Wspierany będzie rozwój infrastruktury teleinformatycznej w celu zaspokojenia potrzeb odbiorców. Co za tym idzie wsparciem zostaną objęte działania na rzecz poprawy cyberbezpieczeństwa, systemów zabezpieczeń, przechowywania danych. Konieczne będzie wzmocnienie działań w zakresie wzmacniania umiejętności cyfrowych, cyfryzacji usług publicznych i niwelowaniu wykluczenia społecznego. Rozwój będzie się opierał na budowaniu konkurencyjności mazowieckiej gospodarki, przy wzmacnianiu potencjału w obszarach inteligentnej specjalizacji regionu. Wsparciem objęte będzie wdrażanie nowoczesnych rozwiązań instytucjonalnych i technologicznych, podnoszących efektywność produkcji lub świadczonych usług na wszystkich etapach, ukierunkowanych m.in. na zmniejszenie energochłonności i emisyjności, zamknięty obieg energii, wykorzystanie surowców wtórnych, poprawę bezpieczeństwa i wydajności pracowników, kontrolę jakości produktu w celu zapewnienia określonych norm produktów bądź usług. Do wzrostu atrakcyjności inwestycyjnej obszaru przyczyni się także utworzenie strefy aktywizacji gospodarczej wokół lotniska w Modlinie i zwiększenie jej dostępności transportowej.

W obszarze DOSTĘPNOŚCI kierunki działań będą się skupiały na zmniejszeniu dysproporcji związanych z dostępnością komunikacyjną. W dziedzinie transportu priorytetem będzie poprawa dostępności ośrodków subregionalnych, lokalnych i obszarów wiejskich. Ważną rolę zachęcającą do korzystania z transportu publicznego będzie odgrywał zintegrowany system regionalnego transportu publicznego oparty na kolei oraz przywracania ruchu autobusowego w regionie mazowieckim regionalnym. Zostanie zwiększony potencjał transportu kolejowego poprzez modernizację i rozbudowę infrastruktury liniowej i punktowej (dworce, przystanki). W mniejszych miastach i na obszarach wiejskich powinny zostać zapewnione wysokiej jakości usługi komunikacji zbiorowej, co umożliwi dogodne połączenia komunikacyjne wewnątrz subregionów. W tym celu konieczna będzie integracja rozkładowa regionalnej komunikacji publicznej w zakresie linii autobusowych dowożących do stacji kolejowych oraz aglomeracji miejskich. Należy również podejmować działania mające na celu poprawę warunków ruchu pieszego i rowerowego. W przypadku transportu towarów istotne znaczenie będzie miało zapewnienie warunków do zwiększenia udziału transportu multimodalnego. W tym celu należy rozwijać centra logistyczne w pobliżu węzłów kolejowych i lotnisk oraz punkty przeładunkowe.

W obszarze ZIELONE, NISKOEMISYJNE MAZOWSZE kierunki działań będą dążyły do kształtowania Mazowsza jako regionu czystego i przyjaznego dla środowiska oraz równowagi pomiędzy poszczególnymi elementami zagospodarowania przestrzennego. Jeden z najważniejszych kierunków rozwoju Mazowsza

to niskoemisyjność, przyczyniająca się do poprawy stanu środowiska naturalnego, zdrowia i jakości życia mieszkańców województwa. Najważniejszym rozwiązaniem przyczyniającym się do niskoemisyjności jest transformacja sektora energetycznego. Wiodącą rolę w tym zakresie odgrywać będzie produkcja energii elektrycznej i ciepłej z odnawialnych źródeł w szczególności z biomasy, biogazu, słońca, wiatru. Bardzo ważnym elementem zachodzących zmian jest rozwój ekologicznej energetyki rozproszonej opartej na małych i mikroinstalacjach oraz powiązanych z nimi spółdzielniami energetycznymi wpływającymi na uniezależnienie się od dostaw zewnętrznych. Budowane magazyny energii elektrycznej pozwolą na zbilansowanie zapotrzebowania z produkcją energii z niestabilnych źródeł zależnych od warunków atmosferycznych. Postępujące zmiany klimatu i występowanie zagrożeń wymagają przystosowania do zmian klimatu zarówno obszarów wiejskich jak i miejskich poprzez stabilizację hydrologiczną województwa oraz przeciwdziałanie deficytowi wodnemu. Konieczne będzie wprowadzenie działań na rzecz poprawy efektywności energetycznej w szczególności w przedsiębiorstwach poprzez wdrażanie efektywnych systemów zarządzania energią oraz zwiększanie sprawności procesów przemysłowych. W sektorze budowlanym promować należy energooszczędne i pasywne budownictwo, termomodernizację budynków i wymianę nieefektywnych źródeł ciepła. Zmniejszenie zapotrzebowania na energię przez odbiorców końcowych wspomogą stosowanie inteligentnego opomiarowania, taryf dynamicznych, energooszczędnego oświetlenia i urządzeń.

Kierunki działań Mazowsza w obszarze SPOŁECZEŃSTWO opierają się na rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego poprzez budowanie nowoczesnych kadr, w tym tworzenie partnerstw. Wspierany powinien być rozwój potencjału dydaktycznego oraz naukowo-badawczego szkolnictwa wyższego i jednostek naukowych oraz wzmacnianiem współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym priorytetowych dla regionu dziedzin nauki, w tym wspieranie wysokospecjalistycznych kierunków kształcenia w kluczowych branżach. Należy wspierać i promować kształcenie na kierunkach medycznych i okołomedycznych w celu przeciwdziałania deficytom starzenia się kadry i zapewnienia zastępowalności pokoleń. Ponadto wskazane jest też podnoszenie kwalifikacji i umiejętności **niemedycznych pracowników podmiotów leczniczych i kadr pomocy społecznej.**

Konieczne jest wspieranie bazy i programów szkół wyższych oraz instytucji szkoleniowych z nastawieniem na dziedziny wiodące w województwie mazowieckim z udziałem przedsiębiorców i uwzględnieniem ich potrzeb. Kształcenie związane z technologiami teleinformatycznymi i innymi

dziedzinami nowoczesnej gospodarki wymaga specjalnej dbałości. Ogromny nacisk położyć należy na jakość rozwoju kształcenia zawodowego (branżowego) młodzieży, współpracę pomiędzy placówkami edukacyjnymi, a przedsiębiorcami poprzez wprowadzenie dualnego systemu nauczania. Jeżeli chodzi o kadrę nauczycielską to należy zadbać o jej rozwój w szczególności w **zakresie kompetencji cyfrowych** oraz przeciwdziałać niedoborom kadry poprzez podniesienie prestiżu zawodu nauczyciela. Istotne znaczenie dla rozwoju kapitału ludzkiego ma również upowszechnienie uczenia się przez całe życie oraz upowszechnienie ciągłego rozwijania umiejętności i zdobywania **kwalifikacji zarówno cyfrowych, jak i interpersonalnych**. Konieczne jest wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci i młodzieży w tym w szczególności mieszkającej na obszarach wiejskich poprzez zwiększenie dostępności do usług oświatowych, oraz korzystania z **nowoczesnych technologii** podczas nauczania. Zapewniona powinna być dostępność do pomocy psychologiczno-pedagogicznej w szczególności dla dzieci z problemami z nauką i niepełnosprawnymi, a także pochodzących z ubogich rodzin.

W aspekcie aktywizacji zawodowej osób zajmujących się dziećmi powinna być upowszechniona opieka żłobkowa oraz przedszkolna. Co wiąże się z koniecznością rozbudowy placówek i doposażeniem ich w sprzęt i pomoce naukowe. W obszarze zdrowia należy kontynuować działania w zakresie poprawy stanu zdrowia społeczeństwa, dostępności, jakości i efektywności systemu opieki zdrowotnej. Interwencja powinna dotyczyć rozbudowy i modernizacji infrastruktury zdrowotnej. Niezbędne są działania dotyczące rozwoju różnych form usług zdrowotnych i społecznych, w tym opieki długoterminowej (pielęgnacyjno-opiekuńczej i paliatywno-hospicyjnej) ze względu na starzenie się społeczeństwa. Planowane jest też ciągłe dążenie do poprawy dostępności do świadczeń medycznych ściśle powiązane z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi, informacyjno – komunikacyjnymi. Wskazane jest również wsparcie integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej na rzecz seniorów polegające na zapewnieniu przyjaznego środowiska dla osób starszych na rzecz międzypokoleniowej integracji poprzez kluby seniora, uniwersytet trzeciego wieku. Istotną rolę powinny odgrywać działania na rzecz rozwoju ekonomii społecznej w tym podnoszenie potencjału jednostek reintegracyjnych oraz przedsiębiorstw społecznych. Wsparcie działań dotyczących współpracy międzysektorowej podmiotów ekonomii społecznej z administracją publiczną w zakresie rozwoju usług społecznych, czy tworzenie nowych i wsparcie już funkcjonujących podmiotów ekonomii społecznej.

W obszarze strategii KULTURA I DZIEDZICTWO istotne znaczenie ma zwiększenie atrakcyjności kulturowej województwa poprzez wykorzystanie potencjału przyrodniczego i kulturowego, a także rozwój infrastruktury kulturalnej i turystycznej oraz około turystycznej. Kluczowe dla budowania oferty turystycznej województwa ma promocja walorów środowiska przyrodniczego i dziedzictwa kulturowego, produktów turystycznych oraz potencjału kultury. Powinny być tworzone warunki do upowszechniania kultury w ośrodkach miejskich i wiejskich oraz rozwijane funkcje turystyczne, co umożliwi kreowanie miast i wsi jako centrów aktywności kulturalnej.

2. Strategia rozwoju powiatu nowodworskiego na lata 2015-2030

Powiat nowodworski określił w swoim planie rozwoju jako główną misję: Powiat nowodworski bezpiecznym, nowoczesnym i atrakcyjnym miejscem do życia, nauki i pracy. Celem nadrzędnym jest wielokierunkowy rozwój powiatu z wykorzystaniem kapitału społecznego, potencjału gospodarczego i przyrodniczego. Za cele strategiczne powiat nowodworski obrał sobie:

- Wzmacnianie tożsamości lokalnej i integracji społecznej
- Przeciwdziałanie bezrobociu
- Wspieranie procesów przedsiębiorczości;
- Rozwój usług publicznych,
- Rozwój infrastruktury technicznej
- Bezpieczeństwo
- Wykorzystanie potencjału przyrodniczego i turystycznego.

Powiat nowodworski powinien być miejscem atrakcyjnym zarówno do prowadzenia działalności gospodarczej, jak też miejscem atrakcyjnym do zamieszkania. W dziedzinie transportu priorytetem jest usprawnienie ruchu w miastach, zwiększenie konkurencyjności i efektywności transportu zbiorowego.

Na podstawie całościowej analizy Strategii Rozwoju Powiatu Nowodworskiego na lata 2015-2030, można wskazać główne cele operacyjne i działania dążące do wzmacniania rozwoju powiatu nowodworskiego do 2030 r. w następujących obszarach:

- wspieranie działań związanych z wykorzystaniem potencjału kulturowego powiatu,
- rozwój infrastruktury turystycznej i gastronomii,

- poprawa opieki zdrowotnej,
- wzmocnienie integracji osób niepełnosprawnych i starszych,
- wsparcie rodziny i przeciwdziałanie przemocy w rodzinie,
- wsparcie edukacji i szkolnictwa w szczególności ponadgimnazjalnego i zawodowego,
- bezpieczeństwo ekologiczne, ochrona środowiska i wprowadzania alternatywnych źródeł energii,
- wspieranie przedsiębiorczości,
- rozwój usług publicznych,
- rozwój transportu publicznego.

W zakresie realizacji celu strategicznego przeciwdziałania bezrobociu powiat nowodworski zamierza podejmować działania mające na celu:

- Dostosowanie oferty edukacyjnej do lokalnego rynku pracy, wspieranie rozwoju szkolnictwa w tym zawodowego.
- Tworzenie w porozumieniu z lokalnymi pracodawcami ofert kursów przekwalifikujących i doszkalających.
- Dostosowywanie systemów kształcenia i szkoleń do potrzeb rynku pracy.
- Aktywizacja rezerw rynku pracy oraz działania na rzecz poprawy sytuacji demograficznej.
- Aktywizacja zawodowa osób w szczególnie trudniej sytuacji na rynku pracy, w tym osób wychowujących dzieci, niepełnosprawnych oraz absolwentów i osób w wieku 50+.
- Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, integracja społeczna i przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenia skutków bezrobocia.

W związku z powyższym można stwierdzić, że główne działania powiatu jakie się wyznacza, stwarzają szansę na tworzenie wielu miejsc pracy dla osób poszukujących zatrudnienia. Będzie rosło zapotrzebowanie na prace w branży turystycznej, w związku z funkcjonowaniem Lotniska Modlin, bliskością Kampinoskiego Parku Narodowego oraz obszarów turystycznych wokół pobliskich trzech rzek szczególnie w gminie Pomiechówek i Nowy Dwór Mazowiecki. Powstają nowe hotele oraz restauracje i punkty gastronomiczne oraz agroturystyka. Zasadne jest zatem szkolenie osób w zawodach kucharz, pomoc kuchenna, cukiernik oraz podnoszące kompetencje w zakresie obsługi klienta i pracy w hotelu. Planowana jest rozbudowa infrastruktury drogowej, w tym budowy nowych chodników, ścieżek rowerowych. To spowoduje zapotrzebowanie na operatorów maszyn ciężkich/ maszyn budowlanych

i samochodów ciężarowych. Będzie się rozwijał sektor komunikacji i transportu gminnego oraz powiatowego. Rozwój transportu drogowego rodzi natomiast konieczność przeszkolenia w szczególności kierowców zawodowych samochodów ciężarowych i kierowców autobusów. Wśród głównych kierunków rozwoju przewiduje się także wzrost znaczenia bezpieczeństwa ekologicznego, ochrony środowiska i wprowadzania alternatywnych źródeł energii i wspieranie przedsiębiorczości. Wyciągając wnioski z tych zapisów można stwierdzić, że warto szkolić osoby w tematyce związanej z wprowadzeniem nowych technologii na rynek, priorytetem będzie tu kształcenie w celu uzyskiwania uprawnień do montażu i serwisu alternatywnych źródeł energii (pompy ciepła, fotowoltaika, magazyny energii itp.). W branży motoryzacyjnej wzrastać będzie odsetek kupowanych nowych samochodów hybrydowych oraz elektrycznych, które będą wymagały serwisu, naprawy. Zasadne będzie zatem promowanie szkoleń dla mechaników samochodowych, serwisantów z umiejętności naprawy tych nowoczesnych jednostek.

Strategia rozwoju powiatu nowodworskiego ogromne znaczenie przypisuje również rozwojowi edukacji w szczególności szkolnictwa zawodowego oraz poprawie opieki zdrowotnej. Wysoka jakość opieki zdrowotnej skierowanej w szczególności na profilaktykę zdrowia jest gwarantem do osiągnięcia wysokiego poziomu życia. Co za tym idzie inwestowanie w podwyższanie kwalifikacji kadry medycznej takiej jak lekarze i pielęgniarki, salowe oraz opiekunki osób starszych będzie priorytetem na najbliższe lata. Powiat wskazuje na inwestowanie w rozwój szkolnictwa ponadgimnazjalnego do potrzeb lokalnego rynku pracy, dostosowanie systemów kształcenia i szkoleń do potrzeb rynku pracy. Na pewno w najbliższych latach zatrudnienie będą mogły znaleźć osoby posiadające kwalifikacje pedagogiczne, nauczyciele, psychologowie, pedagodzy, wychowawcy w placówkach oświatowych. Ustawiczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych i umiejętności pedagogicznych kadry edukacyjnej do zmian na rynku pracy jest zasadne.

3. Wyniki analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w prasie i Internecie.

Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim w okresie od stycznia do grudnia 2024 r pozyskał **724 oferty pracy** w ramach których pracodawcy zgłosili 4978 miejsc pracy, w tym 4648 niesubsydiowanych i 330 subsydiowanych miejsc pracy. W tym duża część ofert pracy z przeznaczeniem na zatrudnienie cudzoziemców.

W ramach **724** pozyskanych ofert pracy wydano **689** skierowań do pracy, w ramach których pracę podjęło 295 osób.

W 2024 roku podobnie, jak w latach poprzednich za pośrednictwem urzędu pracy pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników do prac związanych z przetwórstwem przemysłowym- robotników magazynowych (1510 miejsc pracy), magazynierów (156 miejsc pracy), pozostałych magazynierów (1208 miejsc pracy) pracowników prac prostych , pakowaczy ręcznych (293 miejsca pracy), kierowców operatorów wózków jezdniowych (45 miejsc pracy), pracowników produkcji (70 miejsc pracy), pomocników ciastkarzy (100 wolnych miejsc pracy). Należy podkreślić, że właśnie w tych zawodach występuje największe zapotrzebowanie na zatrudnienie cudzoziemców i oferty zgłaszane są głównie z zamiarem uzyskania informacji starosty w celu uzyskania zgody na zatrudnienie cudzoziemców. Na lokalnym rynku pracy istnieją duże zakłady przetwórcze, produkcyjne i ogromne hale magazynowe, które w celu utrzymania ruchu i zapewnienia stałości produkcji potrzebują ciągle nowych rąk do pracy. Pracodawcy nie są w stanie zaspokoić swoich potrzeb kadrowych przez zatrudnienie Polaków.

Lokalni pracodawcy poszukują pracowników również w innych zawodach. Najczęściej poszukiwano pracowników w zawodach: kasjer handlowy (65 miejsc pracy), sprzedawca (59 miejsc pracy), robotnik budowlany (5 miejsc pracy), murarz (10 miejsc pracy) zbrojarz (10 miejsc pracy), cieśla szalunkowy (13 miejsc pracy), monter rusztowań, nauczyciel przedszkola (16 miejsc pracy), pielęgniarka (10 miejsc pracy), kucharz (15 miejsc pracy), pozostali kucharze (10 miejsc pracy), pomoce kuchenne (35 miejsc pracy) manikiurzystka (17 miejsc pracy w tym 11 subsydiowanych), sprzętaczkę biurowe, hotelowe itp. (18 miejsc pracy), pracownik ochrony fizycznej (18 miejsc pracy), pracownik działu logistyki (8 miejsc pracy) lektor języka obcego (3 miejsca pracy), nauczyciel przedmiotu w szkole podstawowej (4 miejsca pracy), nauczyciel psycholog (2 miejsca pracy), specjalista ds. kadr (3 miejsca pracy), opiekun osoby starszej (3 miejsca pracy), opiekun medyczny (6 miejsc pracy), kierowca autobusu (5 miejsc pracy), kierowca samochodu ciężarowego (1 miejsce pracy).

W ramach realizowanych ofert pracy subsydiowanych najczęściej zgłaszano wolne miejsca pracy w zawodach związanych z obsługą biurową jak pracownik biurowy, pomoc administracyjna, ale również poszukiwano sprzedawców, robotników gospodarczych, pomocy kuchennych, recepcjonistów, rejestratorki medyczne i asystentów nauczyciela.

W grudniu 2024 roku z okazji Dni Pracodawców zorganizowano Targi Pracy w których wzięło udział 24 pracodawców oferujących wolne stanowiska pracy. Pracodawcy poszukiwali osób na stanowiska: pracownicy służb mundurowych, magazynier/ robotnik magazynowy, kucharz, kelner, pracownik sprzątający, pomocnik operatora maszyn, operator maszyn, operator wózka widłowego, pracownik produkcji, elektromonter, monter układów elektrycznych, automatyk, elektryk, kontroler jakości, laborant, mechanicy linii produkcyjnej, kasjer, sprzedawca – kasjer, zastępca kierownika sklepu, referent administracji publicznej, pakowacz, operator transportu, operator obszaru mieszania, kierowca zawodowy kat. C+E, rejestratorka medyczna, stanowisko ds. rozliczeń, psycholog, wychowawca, pielęgniarz. Na targi pracy skierowano 185 osób bezrobotnych, ale odwiedzały je też osoby niezarejestrowane w urzędzie.

W okresie 01.04.2022- 31.12.2023 Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim realizował projekt pilotażowy Pracuj z Rodziną na NowoDworskim. W projekcie czynnie wzięło udział 114 przedsiębiorców (miko i małe przedsiębiorstwa) oraz 252 kandydatów do pracy. W ramach realizacji projektu pracodawcy realizowali ścieżkę doradztwa biznesowego w zakresie określenia swoich potrzeb kadrowych, stworzenie kompetencyjnego profilu kandydata do pracy oraz stworzenie na tej podstawie oferty pracy.

Przedsiębiorcy biorący udział w projekcie pilotażowym Pracuj z Rodziną na NowoDworskim złożyli łącznie 55 ofert pracy. Pracodawcy wskazywali na największe trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy na stanowiskach kucharz, pomoc kuchenna, kelner/bufetowy, kosmetolog/kosmetyczka, pomocnik cukiernika, cukiernik, recepcjonista/ rejestratorka medyczna w przychodni medycznej, monter urządzeń energetyki odnawialnej, księgowy.

Dokonując analizy zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy nie sposób nie zasięgnąć informacji na portalach internetowych z ofertami pracy. Najczęściej analizowane portale to olx.pl oraz pracuj.pl. Z analizy ofert pracy zlokalizowanych na obszarze powiatu nowodworskiego najwięcej ofert pracy pojawia się na stanowiska pakowacz, pracownik magazynowy, magazynier, operatorzy maszyn, mechanicy, technicy utrzymania ruchu, cukiernicy, pomocnicy cukiernika, sprzedawcy i doradcy klienta punktach handlowych, pracownicy do wykładania towaru, kucharz, opiekun w żłobku i klubie dziecięcym, nauczyciel przedszkola, asystent księgowej, kierowca z kat. C, C+E oraz kierowca autobusu z kat. D, kurier, pracownicy zajmujący się pracami wykończeniowymi

w budownictwie, elektrycy, hydraulicy, brukarze, operatorzy maszyn ciężkich. Nie można nie wymienić zapotrzebowania na specjalistów i monterów energetyków posiadających odpowiednie uprawnienia do montażu i odbioru alternatywnych źródeł energii, których zapotrzebowanie prawdopodobnie będzie rosło w związku ze strategią rozwoju powiatu nowodworskiego oraz strategią województwa. Na portalach internetowych znaleźć można więcej ofert pracy w zawodach na poziomie specjalisty w administracji publicznej oraz w okolicznych zakładach pracy. Stanowiska, które pojawiają się w ofertach pracy to między innymi: kontroler jakości, specjalista ds. farmacji, ekspert ds. logistyki, specjalista ds. sprzedaży, specjalista ds. realizacji zamówień, specjalista ds. zamówień publicznych, specjalista ds. planowania, inżynier projektów inwestycji.

Jak wynika z powyższego zestawienia wolne wakaty ogłaszane na portalach internetowych z ofertami pracy w dużym stopniu pokrywają się z ofertami pracy zgłaszanymi do urzędu pracy.

Podsumowując analizę ofert pracy w 2024 r. zasadne będzie organizowanie przez urząd pracy szkoleń z zakresu sprzedaży, handlu, opieki nad dziećmi w żłobku, magazynierów i operatorów wózków jezdniowych, kierowców samochodów ciężarowych i autobusów, księgowości, kadr i płac oraz szeroko rozumianej gastronomii i cukiernictwa, a także budownictwa i nowych technologii z zakresu odnawialnych źródeł ciepła.

4. Analiza wniosków o skierowanie na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną, składanych przez osoby bezrobotne w latach 2022-2024.

Powiatowy urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim na 2024 rok zaplanował kilka szkoleń grupowych oraz realizował szkolenia wskazane przez osobę uprawnioną. W Planie szkoleń na 2024 r znalazły się następujące szkolenia:

- Szkolenie z zakresu aktywnego poszukiwania pracy – dla 15 osób bezrobotnych;
- Szkolenie z zakresu kompetencji cyfrowych – dla 20 osób bezrobotnych;
- Szkolenie przygotowujące do egzaminu czeladniczego w zawodzie Murarz- tynkarz – dla 4 osób bezrobotnych;
- Szkolenie przygotowujące do egzaminu czeladniczego w zawodzie Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie - dla 5 osób bezrobotnych;
- Kurs prawa jazdy kat. C , C+E i kwalifikacji wstępnej przyspieszonej – dla 5 osób bezrobotnych.

Klienci urzędu mają możliwość wnioskowania o dowolne wybrane przez siebie szkolenie, które pozwoli na uzyskanie kwalifikacji do pracy. Jedyne co muszą zrobić to uzasadnić celowość wskazanego przez siebie szkolenia. Tematyka szkoleń w złożonych wnioskach była zatem przeróżna. W 2024 roku do urzędu wpłynęło 97 wniosków o skierowanie na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną oraz 56 zgłoszeń na szkolenia grupowe wskazane w planie szkoleń. Wnioski o skierowanie na szkolenie przez osobę uprawnioną można podzielić na kilka rodzajów według tematyki szkolenia: transport i logistyka, budownictwo, usługi kosmetyczne i fryzjerskie, usługi finansowe, informatyka i wykorzystanie komputerów. Po analizie wniosków można wskazać kilka szkoleń, które się powtarzały. W tematyce związanej z transportem klienci złożyli **10** wniosków o skierowanie na szkolenie wskazane, które dotyczyły możliwości skierowania na kursy prawa jazdy uprawniające do obsługi samochodów ciężarowych, czyli kurs prawa jazdy kat. C lub kategorii C, C+E i kwalifikacji wstępnej przyspieszonej oraz 3 wnioski o skierowanie na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną na kurs prawa jazdy kat. D wraz z kwalifikacją wstępną przyspieszoną. Duża liczba bezrobotnych bo aż **14**, była zainteresowana uzyskaniem skierowania na szkolenie „Kurs operatora wózków jezdniowych podnośnikowych w tym specjalizowanych ze zmiennym wysięgiem oraz podnoszoną kabiną wraz z operatorem”. Ukończenie tego kursu daje możliwość pracy w zawodzie magazyniera lub operatora wózka jezdniowego, którym jest duże zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Pracą w zawodach kierowcy zawodowego lub magazyniera / operatora wózka jezdniowego byli zainteresowani głównie mężczyźni. 2 kobiety wnioskowały o szkolenie w zakresie prawa jazdy kat. C, C+E z kwalifikacją wstępną przyspieszoną, a 1 kobieta o kurs prawa jazdy kat. D wraz z kwalifikacją wstępną przyspieszoną. Znaczna część wniosków o skierowanie na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną dotyczyła kursów w tematyce księgowości – **6** wniosków. Bezrobotni wnioskowali zarówno o kursy księgowości od podstaw, jak i o kursy zaawansowane podnoszące kwalifikacje w zawodzie księgowego. 1 wniosek dotyczył szkolenia w tematyce pokrewnej czyli „Kadr i płac”. Ukończenie szkolenia z księgowości otwiera drogę do podjęcia pracy w zawodzie deficytowym jakim jest pracownik finansowo księgowy czy samodzielny księgowy. W 2024 roku **6** osób wnioskowało o przeszkolenie w zakresie obsługi komputera. **4** wnioski dotyczyły obsługi komputera od podstaw, natomiast 2 wnioski uzyskania umiejętności obsługi programów komputerowych. Co ciekawe wśród osób po 50 roku życia wzrasta zainteresowanie szkoleniami w zakresie podstawowej obsługi komputera. Wnioskodawcy zauważają potrzebę uzyskania

podstawowych umiejętności obsługi komputera do podejmowania pracy i wykorzystania w codziennym życiu.

Klienci urzędu chcą też uzyskać kwalifikacje do pracy poprzez następujące kursy: operatora koparko-ładowarki kl. III – 4 osoby, zagęszczarki i ubijaki wibracyjne – 2 osoby, spawania – 1 osoba, szkolenia barberskie – 4 osoby, stylizacja paznokci i manicure – 4 osoby, stylizacja rzęs i brwi – 2 osoby, informatyka i zarządzanie stronami internetowymi – 3 osoby, zawodowy kurs kosmetyczny – 1 osoba, kurs makijażu profesjonalnego - 1 osoba, kurs florystyczny -1 osoba, kurs montażu klimatyzacji, montażu pomp ciepła, uprawnienia SEP G1 do 1kv, oraz F-gazy w praktyce - 2 osoby, grafika komputerowa – 2 osoby.

Zainteresowanie wnioskodawców w dużym stopniu pokrywa się z potrzebami lokalnego rynku pracy i opracowanym w 2024 roku Barometrem zawodów dla powiatu nowodworskiego na 2025.

Wśród kobiet zainteresowanie szkoleniami jest zdecydowanie mniejsze w stosunku do mężczyzn. Kobiety najczęściej składają wnioski o skierowanie na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną związane z uzyskaniem umiejętności w zakresie usług kosmetycznych i kursy w zakresie księgowości, kadr i płac czy obsługi komputera. Kobiety częściej decydują się na szkolenia z inicjatywy urzędu pracy, czyli po otrzymaniu propozycji szkolenia ze strony doradcy klienta i częściej rezygnują z udziału w szkoleniu przed jego rozpoczęciem z powodów rodzinnych. Sytuacja kobiet na rynku pracy ulega poprawie dzięki wprowadzeniu bardziej elastycznych form zatrudnienia i pracy w formie hybrydowej, jednak nadal obowiązki związane z opieką na dziećmi czy osobami zależnymi powodują ograniczenia nie do pokonania w ich ocenie.

Urząd podobnie jak w latach poprzednich zdecydował się głównie na organizację szkoleń indywidualnych wskazanych przez osobę uprawnioną z uwagi na wyższą efektywność tych szkoleń. Doświadczenia z ostatnich lat w organizacji szkoleń grupowych pokazują, że są one mniej efektywne. Na szkolenia grupowe częściej kierowani są bezrobotni mało zmotywowani do podjęcia pracy, którym trudniej wrócić na rynek pracy.

Na dzień przygotowania analizy szkolenia w 2024 roku ukończyło **88 osób**, natomiast po ukończeniu szkolenia **44 osoby** podjęły pracę lub otworzyły działalność gospodarczą. Uczestnicy szkoleń podejmowali pracę/otwierali działalność gospodarczą w różnym czasie od momentu ukończenia szkolenia:

- 15 osób do 1-mca od daty zakończenia szkolenia,
- 26 osób w ciągu 3 m-cy od dnia zakończenia szkolenia,
- 1 osoba do 6 miesięcy od dnia zakończenia szkolenia,
- 2 osoby pow. 6 miesięcy od dnia zakończenia szkolenia.

Ogólna efektywność szkoleń zawodowych za 2024 rok na dzień 28.01.2025 r. wyniosła 50 %.

Warto zauważyć, że kilkanaście szkoleń zakończyło się w miesiącu grudniu, więc uczestnicy szkoleń są objęci aktywizacją zawodową w celu jak najszybszego podjęcia pracy, co za tym idzie efektywność szkoleń może być wyższa.

5. Wyniki prognozy Barometr zawodów na 2025 r.

Metodologię badania wypracowano w Szwecji w latach 90-tych XX w. W 2007 roku Barometr zaczęto realizować także w Finlandii, skąd w 2009 roku trafił do Polski, w wyniku wizyty studyjnej pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Początkowo Barometr realizowany był tylko w Małopolsce (w 2009 roku przeprowadzono pilotaż w 6 powiatach województwa, w kolejnym roku rozszerzono badanie na wszystkie powiaty regionu). W całym kraju badanie prowadzone jest od 2015 roku.

Do 2019 roku Barometr realizowano równolegle do prowadzonego w całej Polsce (na mocy zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) badania ilościowego pod nazwą Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN). Decyzją Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, od roku 2020, z racji swojej komplementarności, badania te zostały połączone w jedno wspólne badanie pod nazwą Barometr zawodów.

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

Zawody deficytowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy).

Zawody zrównoważone to te, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Zawody nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Barometr pokazuje zapotrzebowanie na zawody w każdym z powiatów w Polsce oraz na poziomie województw i kraju.

Wyniki badania wykorzystywane są m. in. przy planowaniu kariery zawodowej (wskazują w jakich zawodach warto się dokształcać, gdyż są najlepsze perspektywy na pracę), przy poszukiwaniu pracy w zawodzie (wskazują jak wygląda sytuacja w poszczególnych powiatach - gdzie może być łatwiej o pracę), do analiz rynku pracy (wskazują trendy w zakresie popytu i podaży pracy).

Według badania Barometr Zawodów w 2024 roku deficyty kadrowe na poziomie całego kraju występują w 29 zawodach w następujących branżach:

- budowlanej – cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, robotnicy budowlani.
- medyczno-opiekuńczej - fizjoterapeuci i masażyści, lekarze opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnościami, pielęgniarki i położne, psychologzy i psychoterapeuci.
- produkcyjnej – elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze, ślusarze.
- transportowej spedycyjnej i logistycznej – kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy, mechanicy pojazdów samochodowych;
- edukacyjnej – nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele przedszkoli, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych,
- finansowej – pracownicy rachunkowości i księgowości, samodzielni księgowi
- gastronomicznej – kucharze
- mundurowej – pracownicy służb mundurowych.

Braki w zawodach sektora publicznego wskazują na potencjalne trudności na przyszłość w dostarczaniu ważnych usług i dóbr publicznych m.in. z zakresu ochrony zdrowia, opieki, edukacji i obronności,

Badanie Barometr Zawodów na 2025 dla powiatu nowodworskiego zostało przeprowadzone w dniu 15.10.2024 r. Badanie zostało przeprowadzone z udziałem ekspertów rynku pracy: pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim tj. pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, specjalisty ds. programów, Prezesa Stowarzyszenia Partnerstwa Gospodarczego Powiatu Nowodworskiego oraz przedstawicieli pracodawców i partnerów zewnętrznych lokalnego rynku pracy.

Prognoza Barometr zawodów na 2025 wskazuje, że na terenie powiatu nowodworskiego nie występują zawody nadwyżkowe. Występują 62 zawody deficytowe, tym 3 zawody w dużym deficycie, natomiast pozostałe zawody są w równowadze.

Tabela 1. Prognoza zawodów deficytowych na rok 2025.

<h2 style="color: #0056b3;">Prognoza na rok 2025</h2> <p>Województwo: mazowieckie, Powiat: nowodworski</p>					
<p>Duży deficyt poszukujących pracy</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>magazynierzy pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych</p> </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>rolnicy i hodowcy</p> </td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> </table>			<p>magazynierzy pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych</p>	<p>rolnicy i hodowcy</p>	
<p>magazynierzy pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych</p>	<p>rolnicy i hodowcy</p>				
<p>Deficyt poszukujących pracy</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych blacharze i lakiernicy samochodowi brukarze cieśle i stolarze budowlani cukiernicy dekarze i blacharze budowlani elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy fizjoterapeuci i masażyści fryzjerzy gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy instruktorzy nauki jazdy kierownicy autobusów kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych kierownicy samochodów osobowych kosmetyczki krawcy i pracownicy produkcji odzieży kucharze lakiernicy listonosze i kurierzy logopedzi i audiofonolodzy mechanicy pojazdów samochodowych</p> </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń monterzy elektroniki monterzy instalacji budowlanych murarze i tynkarze nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego nauczyciele praktycznej nauki zawodu nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nauczyciele przedmiotów zawodowych nauczyciele przedszkoli nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych ogrodnicy i sadownicy operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych operatorzy obrabiarek skrawających operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej pedagogzy personel sprzątający piekarze pielęgniarki i położne</p> </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie pracownicy służb mundurowych pracownicy socjalni projektanci i administratorzy baz danych, programiści przetwórcy mięsa i ryb psycholodzy i psychoterapeuci robotnicy budowlani robotnicy obróbki skóry samodzielni księgowi spawacze specjaliści ds. administracji specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji sprzedawcy i kasjerzy szefowie kuchni ślusarze technicy informatycy technicy mechanicy</p> </td> </tr> </table>			<p>analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych blacharze i lakiernicy samochodowi brukarze cieśle i stolarze budowlani cukiernicy dekarze i blacharze budowlani elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy fizjoterapeuci i masażyści fryzjerzy gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy instruktorzy nauki jazdy kierownicy autobusów kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych kierownicy samochodów osobowych kosmetyczki krawcy i pracownicy produkcji odzieży kucharze lakiernicy listonosze i kurierzy logopedzi i audiofonolodzy mechanicy pojazdów samochodowych</p>	<p>mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń monterzy elektroniki monterzy instalacji budowlanych murarze i tynkarze nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego nauczyciele praktycznej nauki zawodu nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nauczyciele przedmiotów zawodowych nauczyciele przedszkoli nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych ogrodnicy i sadownicy operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych operatorzy obrabiarek skrawających operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej pedagogzy personel sprzątający piekarze pielęgniarki i położne</p>	<p>pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie pracownicy służb mundurowych pracownicy socjalni projektanci i administratorzy baz danych, programiści przetwórcy mięsa i ryb psycholodzy i psychoterapeuci robotnicy budowlani robotnicy obróbki skóry samodzielni księgowi spawacze specjaliści ds. administracji specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji sprzedawcy i kasjerzy szefowie kuchni ślusarze technicy informatycy technicy mechanicy</p>
<p>analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych blacharze i lakiernicy samochodowi brukarze cieśle i stolarze budowlani cukiernicy dekarze i blacharze budowlani elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy fizjoterapeuci i masażyści fryzjerzy gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy instruktorzy nauki jazdy kierownicy autobusów kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych kierownicy samochodów osobowych kosmetyczki krawcy i pracownicy produkcji odzieży kucharze lakiernicy listonosze i kurierzy logopedzi i audiofonolodzy mechanicy pojazdów samochodowych</p>	<p>mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń monterzy elektroniki monterzy instalacji budowlanych murarze i tynkarze nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego nauczyciele praktycznej nauki zawodu nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nauczyciele przedmiotów zawodowych nauczyciele przedszkoli nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych ogrodnicy i sadownicy operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych operatorzy obrabiarek skrawających operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej pedagogzy personel sprzątający piekarze pielęgniarki i położne</p>	<p>pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie pracownicy służb mundurowych pracownicy socjalni projektanci i administratorzy baz danych, programiści przetwórcy mięsa i ryb psycholodzy i psychoterapeuci robotnicy budowlani robotnicy obróbki skóry samodzielni księgowi spawacze specjaliści ds. administracji specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji sprzedawcy i kasjerzy szefowie kuchni ślusarze technicy informatycy technicy mechanicy</p>			

Z analizy prognoz barometru zawodów z ostatnich 5 lat wynika, że corocznie wrasta liczba zawodów deficytowych występujących na rynku pracy powiatu nowodworskiego. W puli zawodów deficytowych pojawiają się nowe zawody, w których pracodawcy mają trudności ze znalezieniem pracowników. W stosunku do lat poprzednich wzrasta liczba zawodów deficytowych w pracach prostych jak: pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, robotnicy budowlani, pracownicy przetwórstwa spożywczego, ogrodnicy i sadownicy, personel sprzątający, brukarze, przetwórcy mięsa i ryb. Pracodawcy poszukują na te stanowiska pracy pracowników spoza granic kraju czyli cudzoziemców. W dużym deficycie występują zawody: magazynierzy, pracownicy produkcji i przy pracach prostych oraz rolnicy i hodowcy. Pomimo, że wolne miejsca pracy w tych zawodach są cyklicznie zapełniane przez napływających cudzoziemców, to rotacja pracowników jest na tyle wysoka, że nadal pozostaje zapotrzebowanie na pracę. Z roku na rok w deficycie pojawia się też coraz więcej zawodów na poziomie specjalisty np. specjaliści ds. finansowych, specjaliści ds. administracji, nauczyciele przedszkoli, szkół zawodowych, praktycznej nauki zawodu, nauczania wczesnoszkolnego, szkół specjalnych i oddziałach integracyjnych, pedagogzy, psychologzy, pedagogzy, logopedzi, samodzielni księgowi. Na stałym poziomie utrzymuje się deficyt pracowników w zawodach rzemieślniczych: dekarze i blacharze, cieśle i stolarze, kucharze, lakiernicy, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, mechanicy pojazdów samochodowych, murarze tynkarze, piekarze, fryzjerzy, elektrycy, spawacze, ślusarze. Zjawisko to jest niepokojące z uwagi na to, że pracownicy w tych zawodach starzeją się, a nie mają swoich zastępców. Młodzi ludzie nie są zainteresowani kształceniem w zawodach rzemieślniczych, za co odpowiadać może ich niski prestiż na rynku pracy. Od lat są one postrzegane jako ciężkie, brudne, wymagające siły fizycznej, wykonywane na zewnątrz w różnych warunkach atmosferycznych, „na czarno”. Wydaje się, że sytuacja jeśli chodzi o stabilizację zatrudnienia, wynagrodzenia i warunki pracy w zawodach rzemieślniczych uległa poprawie i mogą się one stać bardziej atrakcyjne dla młodych pracowników. Pracodawcy powinni poświęcić więcej uwagi na promocję zawodów rzemieślniczych i zachęcić młodych ludzi do podejmowania kształcenia w tych zawodach. W dalszym ciągu utrzymuje się zapotrzebowanie na kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz kierowców autobusów. Uzyskanie kwalifikacji w tych zawodach wiąże się z bardzo wysokimi kosztami kursów i egzaminów państwowych, długim czasem uzyskiwania pełnych kwalifikacji oraz niską zdawalnością egzaminów za pierwszym razem.

Urząd kieruje na szkolenia z zakresu zawodowego prawa jazdy kilkanaście osób rocznie, jednak nie zaspokaja to potrzeb lokalnego rynku transportowego.

6. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2024-2026.

Przygotowując analizę zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie, nie sposób nie wspomnieć o zapisach i zaleceniach w Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024-2026.

Krajowy Plan Działań na rzecz zatrudnienia jest opracowywany na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2024 poz. 475 z późn. zm.). Art. 3 ust. 2 tej ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) przy współudziale w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

Krajowy Plan Działań na rzecz zatrudnienia 2024-2026 jako główne obszary wymagające poprawy wskazuje niedostateczne ilości zasobów siły roboczej, co jest spowodowane zmianami demograficznymi. Kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy i wyzwań. Brak odpowiednich umiejętności i kwalifikacji to druga po demografii najistotniejsza przyczyna deficytów kadrowych w Polsce.

Kompetencje absolwentów nie zawsze są wystarczające, a dodatkowo brak im umiejętności praktycznych i społecznych / miękkich. Starzejące się społeczeństwo będzie miało coraz większe problemy z dopasowaniem umiejętności i kwalifikacji do zmian technologicznych związana m.in. z szybkim tempem wprowadzenia sztucznej inteligencji do naszego życia. Niektóre stanowiska będą zastępowane przez sztuczną inteligencję, co spowoduje konieczność szybkiej zmiany kwalifikacji i konieczność zmiany lub uzupełniania kwalifikacji do wykonywania nowego zawodu. Polacy mają też niski poziom kompetencji cyfrowych, które stają się niezbędne w pracy i codziennym życiu.

Transformacja energetyczna spowoduje ograniczenie produkcji w branżach, do których zaliczyć można przede wszystkim górnictwo i branże pracujące na jego rzecz. Kosztem ich rozwijały się będą branże rozwojowe, do których należy zaliczyć energetykę ze źródeł odnawialnych, atomową, elektromobilność i rozwój sieci przemysłowych. W nowych branżach, powstaną nowe miejsca pracy dla specjalistów posiadających odpowiednią wiedzę i kwalifikacje. Natomiast istnieje ryzyko pogorszenia się

sytuacji na rynku pracy w regionach gdzie będą wygaszane kopalnie i elektrownie węglowe. Konieczne będzie inwestowanie ogromnych środków finansowanych w przekwalifikowanie pracowników górnictwa. Starzejące się społeczeństwo wiąże się ze wzrostem odsetka osób starszych, którym trzeba będzie zapewnić odpowiednie usługi publiczne, w tym usługi medyczne oraz opieki nad osobami starszymi i z niepełnosprawnościami. Stąd potrzeba uwzględniania w planach szkoleń i edukacji kompetencji związanych z wykonywaniem pracy w sektorze opiekuńczym. Należy też zachęcić osoby po osiągnięciu wieku emerytalnego do kontynuowania zatrudnienia, co umożliwi wykorzystanie ich unikalnego doświadczenia zawodowego i życiowego.

Sytuacja na polskim rynku pracy w ostatnich latach uległa zdecydowanej poprawie, zmiany gospodarcze zmniejszające się bezrobocie, ale i zmiany regulacyjne przyczyniły się do wzmocnienia roli pracownika i ograniczenia negatywnych zjawisk na rynku pracy. Jednak nadal utrzymuje się prekaryjność pracy związana m.in. z niską stabilnością zatrudnienia oraz niskimi wynagrodzeniami, rozpowszechnieniem pracy tymczasowej. Czynnikiem zwiększającym zasięg wtórnego rynku pracy i prekaryjności zatrudnienia może okazać się rosnący napływ migrantów zarobkowych do Polski, gdyż ich słabsza pozycja może być wykorzystywana. Nadal utrzymuje się nierówność grup na rynku pracy w wynagrodzeniach. Polacy są też jednym z najdłużej pracujących w Europie narodów. Jedną z cech polskiego rynku pracy jest również bardzo niski poziom uzwiązkowienia i zdolności pracodawców do zakładania układów zbiorowych.

Warto zwrócić uwagę na istotne zapisy w KPDZ przypominające cele Unii Europejskiej i Cele Krajowe w obszarze społecznym. Komisja Europejska opublikowała Plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, w którym określiła trzy główne cele, które Unia Europejska ma osiągnąć do 2030 r.:

- co najmniej 78% osób w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć pracę;
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
- liczbę osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym należy zmniejszyć o co najmniej 1,5 mln.

Zgłoszone przez Polskę propozycje w zakresie celów krajowych przedstawiają się następująco:

1. Zatrudnienie: cel dla Polski do 2030 to 78,3%, co oznacza , że tyle procent osób w Polsce, w wieku 20-64 lata, będzie miało zatrudnienie w perspektywie roku 2030.
2. Rozwój umiejętności: Cel dla Polski do roku 2030 określono na poziomie 51,7% wszystkich osób dorosłych uczestniczących każdego roku w szkoleniu.
3. Ochrona socjalna: Cel dla Polski do roku 2030 przewiduje zmniejszenie o 1,5 mln osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, w tym zmniejszenie liczby dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o 300 tys.

Jednym z ważnych elementów wiążących uczestnictwo w szkoleniach ze wsparciem przedsiębiorców będzie wdrażanie przez PARP oraz Instytucje Zarządzające Regionalnymi Programami , w ramach których przedsiębiorcy mogą uzyskać dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na usługi rozwojowe pozwalające nabycie nowych kompetencji lub kwalifikacji.

Sytuacja gospodarcza, okres związany z COVID-19, wojna na Ukrainie i wywołana nią migracja uchodźców wojennych, oraz spowodowany nią kryzys gospodarczy i energetyczny stały się przyczyną do podjęcia zupełnie nowych działań na rzecz zapobiegania zagrożeniu zwiększenia się bezrobocia w Polsce.

W celu rozwiązania i zapobiegania kryzysowi gospodarczemu wprowadzony został **Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)** - instrument zawierający komponent reform strukturalnych jak i komponent inwestycyjny. W zakresie rynku pracy przewidziano m.in. działania związane z modernizacją publicznych służb zatrudnienia, poprawą zarządzania migracjami zarobkowymi, zwiększeniem dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3, wprowadzanie rozwiązań związanych z pracą zdalną, wsparciem ekonomii społecznej i kształcenia zawodowego oraz działaniami na rzecz zmniejszenia segmentacji rynku pracy, dłuższego pozostawania na rynku pracy osób starszych czy promowania układów zbiorowych. Rada UE przyjęła w ostatnim okresie istotne zalecenia dla rynku pracy, jednym z istotniejszych jest **udostępnienie dla wszystkich obywateli w wieku produkcyjnym indywidualnych kont szkoleniowych**. Unia Europejska wprowadziła również regulacje w zakresie prawa pracy, w tym przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy, wspierania łączenia ról zawodowych i rodzinnych czy próbie uregulowania pracy platformowej. Unia ma też istotny wkład w zarządzanie migracjami zarobkowymi z państw trzecich. Przykłada się w tym zakresie coraz większą wagę do wspierania migracji jako narzędzia zmniejszania luki kompetencyjnej w Unii Europejskiej, czego przykładem jest ogłoszony

w listopadzie 2023 r, w ramach Europejskiego Roku Umiejętności, projekt rozporządzenia **ustanawiający Europejską Pulę Talentów** – narzędzie cyfrowe do łączenia potencjalnych pracowników z państw trzecich i ofert pracy pracodawców z UE.

W odpowiedzi na wskazane powyżej deficyty rynku pracy i dotychczas zastosowane działania opublikowany w styczniu 2025 roku Krajowym Plan Działań na rzecz zatrudnienia zakłada następujące cele i realizacje polityki zatrudnienia 2024-2026.

Celem głównym KPDZ na 2024-2026 odpowiadającym na zidentyfikowane wyzwania dla polityki zatrudnienia, jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost poziomu dobrej jakości zatrudnienia w Polsce.

Cel główny KPZD na 2024-2026 będzie wdrażany przez następujące cele szczegółowe :

Cel 1. Zwiększenie dostępności zasobów kadrowych, w tym wykorzystanie niewykorzystanych dotychczasowych miejsc pracy.

Cel 2. Wspieranie przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wsparcie dotychczasowych miejsc pracy.

Cel 3. Dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób do potrzeb gospodarki , w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi.

Cel 4. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy.

Cel 5. Doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego.

Cel 6. Bezpieczna i odpowiedzialna polityka migracji zarobkowych.

Każdy z przedstawionych celów będzie realizowany poprzez działania kierunkowe.

Przygotowując listę zawodów i specjalności należy również pamiętać o bardzo istotnych zapisach powtarzających się w KPDZ na 2023. Zapisy dotyczące dopasowania umiejętności kadry do wymogów rynku pracy. Jak widać kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych jest bardzo istotne dla utrzymania przez te osoby zatrudnienia oraz wyjścia z bezrobocia. KPDZ zakłada dalsze zwiększenie dostępności środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) oraz ścisłe powiązanie z potrzebami rynku pracy, co za tym idzie rozwój umiejętności związanych z nowymi technologiami, narzędziami pracy, zatrudnieniem cudzoziemców w zakresie kompetencji cyfrowych oraz branżą energetyczną i gospodarką odpadami. KPDZ zakłada zwiększenie dostępu do uczenia się osób bezrobotnych, poszukujących pracy

oraz pracujących. Istotne jest też wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie. Podkreślona jest tutaj konieczność doskonalenia i wzmacniania współpracy między organizacjami pracodawców i partnerami społecznymi w zakresie dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. W tym miejscu warto wspomnieć, że kładziony jest bardzo duży nacisk na dostosowanie systemu kształcenia w ramach szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego osób dorosłych do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Szybko zachodzące zmiany na rynku pracy, przede wszystkim spowodowane cyfrową i zieloną transformacją oraz zmianami demograficznymi sprawiają, że szczególnie ważne jest skuteczne systemowe prognozowanie zapotrzebowania na zawody i umiejętności w perspektywie wieloletniej. Kształcenie ustawiczne powinno być dostosowane precyzyjnie do potrzeb rynku pracy tak aby na długie lata dawało możliwości pracy. Aby prognozować sytuację w poszczególnych branżach od 2015 roku realizowane jest badanie Barometr zawodów. Ponadto dobiega końca realizacja projektu *System prognozowania polskiego rynku pracy*, którego celem jest wdrożenie nowatorskiej metody prognozowania popytu na pracę, podaży oraz luki popytowo-podażowej i opracowanie nowego narzędzia służącego do wyznaczania szczegółowych prognoz dla rynku pracy w horyzoncie do 2025 r.

Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia 2024-2026 wskazuje jako główne obszary wymagające poprawy niedostateczną ilość zasobów siły roboczej, co jest spowodowane zmianami demograficznymi. Kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy i wyzwań oraz brak odpowiednich umiejętności i kwalifikacji to druga po demografii najistotniejsza przyczyna deficytów kadrowych w Polsce. Kompetencje absolwentów nie zawsze są wystarczające a dodatkowo brak im umiejętności praktycznych i społecznych/miękkich.

7. Bilans Kapitału Ludzkiego

Polska Agencja Rozwoju przedsiębiorczości (PARP) wraz z uniwersytetem Jagiellońskim od 2009 r. realizuje Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) będący monitoringiem zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy w trzech branżach. Obecnie BKL obejmuje ogólnopolskie badania przekrojowe przedsiębiorców, ludności i sektora szkoleniowo-rozwojowego, dostarczając informacji o sytuacji i działania tych grup. W 2017 r. PARP rozpoczęła badania branżowe BKL w kolejnych 14 branżach. Celem tych badań branżowych było określenie obecnych i przyszłych potrzeb kompetencyjnych, a także zidentyfikowanie wyzwań stojących przed każdą branżą. Wyniki tych badań można poznać w ekspertyzie

„Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości perspektywa 17 branż”. Eksperti w oparciu o wnioski pochodzące z analiz poświęconych megatrendom, ale głównie na podstawie raportów branżowych opracowali **Mapę kompetencji przyszłości** (do zapoznania się w załączniku nr 1). Wnioski jakie można wyciągnąć z badania są takie, że pracodawcy odchodzą od myślenia w kategoriach stanowisk, w zamian posługując się coraz częściej rolami zawodowymi. Firmy powinny podejmować działania w kierunku jak najlepszego rozpoznania potrzeb kompetencyjnych. Aby móc prowadzić procesy rekrutacyjne, których celem będzie poszukiwanie odpowiednich kompetencji.

Badania w 17 branżach wskazują 6 Głównych kompetencji przyszłości:

- 1. komunikacja, relacje, współpraca,**
- 2. kompetencje analityczne,**
- 3. kompetencje cyfrowe,**
- 4. rozwój twórczość, innowacyjność,**
- 5. ochrona środowiska, zrównoważony rozwój.**

Wiedzę zdobytą w wyniku przeprowadzonych badań przedsiębiorcy mogą wykorzystać do rozwoju swojej kadry poprzez kształcenie ustawiczne nastawione na uzyskiwanie kompetencji przyszłości.

8. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

Aby system szkolnictwa branżowego w Polsce był dostosowany do potrzeb rynku pracy od 2019 roku minister właściwy ds. oświaty i wychowania ogłasza prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

Opracowywany dokument zawiera uporządkowany alfabetycznie wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa **prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na pracowników na krajowym rynku pracy**. Na tej podstawie możliwe jest kształtowanie oferty szkolnictwa branżowego zgodnie z potrzebami krajowego i wojewódzkiego rynku pracy.

Dokonując analizy zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku pracy należy się więc również oprzeć na opublikowanym obwieszczeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 stycznia 2024 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Załącznik 2 zawiera zapotrzebowanie na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy oraz w województwie mazowieckim.

W ramach znowelizowanych przepisów prawa oświatowego, samorządy na 2025 rok otrzymają zwiększoną subwencję oświatową dla szkół kształcących w zawodach, na które prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na krajowym rynku pracy, wskazane w prognozie z roku 2024.

Dzięki opublikowanej prognozie, szkoły i organy prowadzące mogą zaplanować zawody, które będą uruchamiane w nowym roku szkolnym 2024/2025. Co istotne, decyzje podejmowane w tym zakresie, uwzględnią zróżnicowany sposób finansowania tych zawodów:

- większe finansowanie dla szkół kształcących w zawodach z „listy krajowej” (zwiększona subwencja na ucznia o ok. **1250 zł**)
- większe dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników w zawodach z „listy krajowej” (wzrost o **2000 zł**)

Prognoza zapotrzebowania na krajowym rynku pracy jest uwzględniana przy podziale subwencji, co roku dotyczy uczniów rozpoczynających naukę w danym zawodzie i ma zastosowanie przez cały cykl ich kształcenia. Takie rozwiązanie zapewnia stabilność finansową samorządów w kształceniu zawodowym. Mają dzięki temu pewność, że decyzja o uruchomieniu kształcenia w zawodzie z listy zawodów o szczególnym znaczeniu dla rozwoju państwa przełoży się na wyższe finansowanie w ramach subwencji przez wszystkie lata nauki.

7. Wnioski i podsumowanie

Podsumowując sytuację na rynku pracy zarówno polskim jak i lokalnym pod kątem zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie należy zwrócić uwagę na jego zmienność i tendencje rozwojowe, które determinują konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe. Zarówno osoby bezrobotne jak i osoby pracujące w ciągu swojego życia zawodowego muszą lub będą za chwilę musiały zmienić zawód lub uzyskać nowe uprawnienia, kwalifikacje czy kompetencje, które umożliwią im pozostanie atrakcyjnym na rynku pracy. Szybkość zachodzących zmian technologicznych, cyfryzacja i automatyzacja pracy, oraz zmiany zachodzące w zakresie zielonej transformacji wymuszają na społeczeństwie już teraz zmianę myślenia o rozwoju zawodowym i kształceniu ustawicznym. Część zawodów znika z rynku pracy, w ich miejsce pojawiają się nowe zawody, na które będzie zapotrzebowanie w najbliższych latach. Konieczne jest zrozumienie, że w perspektywie zawodowej w obecnych czasach

nic nie jest dookreślone na zawsze. Aby sprostać wyzwaniom rynku pracy przez całe swoje życie konieczne będzie zdobywanie nowych i uzupełnianie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. W swoim życiu codziennym spotykamy się z nowymi technologiami, automatyzacją, co wymusza na całym społeczeństwie zdobywanie kompetencji cyfrowych. Dlatego wszystkie plany strategiczne związane z rozwojem kapitału ludzkiego Unii Europejskiej i polskie ogromne znaczenie przykładają do uzupełnienia wiedzy społeczeństwa w szeroko rozumiane kompetencje cyfrowe.

Kształcenie ustawiczne zaczyna się stawać czymś normalnym, na porządku dziennym. Społeczeństwo coraz mocniej zaczyna rozumieć potrzebę i konieczność rozwoju. Jednak ograniczenia finansowe są jedną z głównych przyczyn rezygnacji z kształcenia ustawicznego. Zarówno ludzie pracujący jak i osoby bezrobotne mają szansę na otrzymanie wsparcia w finansowaniu swojego kształcenia poprzez działania urzędów pracy w Polsce w ramach usług dla bezrobotnych czyli finansowaniem: szkoleń/kursów, studiów podyplomowych, stypendium na kontynuację nauki, przygotowania zawodowego dorosłych, oraz finansowania pracodawcom i osobom pracującym kształcenia ustawicznego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Reagując na potrzeby rynku pracy związane z podnoszeniem/ uzupełnieniem kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne i osoby pracujące na lokalnym rynku pracy urząd pozyskuje corocznie większe środki na realizację instrumentów i usług rynku pracy. Ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego pozyskujemy środki przeznaczone na kształcenie ustawiczne pracodawców i ich pracowników. Staramy się aby środków było coraz więcej i nie zabrakło dla nikogo kto spełnia wymagania i priorytety ministra właściwego ds pracy. Chcemy objąć tym wsparciem wszystkich zainteresowanych wnioskodawców. W 2025 roku planujemy objąć osoby bezrobotne wsparciem w postaci szkoleń wskazanych przez osoby uprawnione, szkoleń grupowych z zakresu kompetencji cyfrowych oraz szkoleń z aktywnego poszukiwania pracy. W związku z rosnącym deficytem na pracowników w handlu została podjęta decyzja o organizacji szkolenia grupowego w tematyce „Sprzedawca z obsługą komputera i kasy fiskalnej”. Uczestnicy szkoleń będą mogli podejść do egzaminu i uzyskać kwalifikacje cząstkowe. Poza tym urząd corocznie część limitu środków Funduszu Pracy przeznacza na organizację bardzo ważnej formy jaką jest przygotowanie zawodowe dorosłych. Planujemy też sfinansowanie studiów podyplomowych kilku osób bezrobotnych lub poszukujących pracy w wieku 45+.

Oferta kształcenia ustawicznego jest bogata, jednak wybór odpowiedniego kierunku kształcenia, zawodu czy specjalności, który pozwoli na bycie konkurencyjnym na rynku pracy, nie należy do łatwych. Ułatwieniem w podjęciu decyzji zawodowych dotyczących kształcenia ustawicznego może być stworzona przez urząd lista zawodów i specjalności na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

Lista zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy:

Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Logopedzi i audiolodzy	Pracownicy ds. jakości
Asystenci w edukacji	Magazynierzy	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Błacharze i lakiernicy samochodowi	Mechanicy pojazdów samochodowych	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
Cieśle i stolarze budowlani	Mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy obsługi ruchu lotniczego
Cukiernicy i pomocnicy ciastkarzy	Monterzy instalacji budowlanych	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Dekarze i blacharze budowlani	Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego	Pracownicy służb mundurowych
Elektrycy, elektronicy i elektromonterzy	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Pracownicy socjalni
Fizjoterapeucie i masażyści	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Psycholodzy i psychoterapeuci
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Instruktor nauki jazdy	Nauczyciele przedszkoli	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacją
Kelnerzy i barmani	Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	Samodzielni księgowi
Kierowcy autobusów	Ogrodnicy i sadownicy	Specjaliści ds. administracji
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników	Operatorzy obrabiarek skrawających	Specjaliście ds. finansowych
Pracownicy ds. logistyki	Opiekunki dziecięce (opiekun w żłobku i klubie dziecięcym)	Sprzedawcy i kasjerzy

Kosmetyczki	Pedagodzy	Ślusarze
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Personel sprzątający	Technicy informatycy
Kucharze i Pomoce kuchenne	Piekarze	Technicy mechanicy
Murarze	Pielęgniarki i położne	Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	Pomoce kuchenne	Pozostali specjaliści edukacji
Spawacze	Opiekun medyczny	Opiekun osób starszych
Listonosze i kurierzy	Operatorzy maszyn	Administratorzy baz danych, programiści
Audyt energetyczny	Montaż pomp ciepła, Uprawnienia F-GAZY	Uprawnienia SEP G1, G2, G3

Jak wynika z przeprowadzonej analizy oprócz zawodów należy dodatkowo wskazać, że na rynku pracy potrzebne są kompetencje zawodowe uniwersalne, które można wykorzystać w każdej pracy i każdym zawodzie. Posiadanie tych kompetencji może znacznie ułatwić wchodzenie w procesy rekrutacyjne w każdej branży na różnych stanowiskach pracy i ułatwić zmianę pracy.

<p>Kompetencje cyfrowe (szeroko rozumiane):</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętność posługiwania się narzędziami informatycznymi, • kompetencje z zakresie cyfrowego marketingu, • innowacyjność i kreatywność w projektowaniu, • kompetencje w zakresie cyberbezpieczeństwa, 	<p>Kompetencje analityczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interpretacja wyników badań i prowadzonych analiz, • przetwarzania i analiza danych, • umiejętność wyciągania wniosków z przeprowadzonych analiz i podejmowania odpowiednich decyzji 	<p>Kompetencje związane z komunikacją, budowaniem relacji i współpracą:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętność pracy w grupie, • budowanie i rozwijanie relacji biznesowych, • umiejętność pracy w stresujących i dynamicznym środowisku, • zarządzanie komunikacją w zespole, • przewidywanie i minimalizowanie ryzyka, planowanie projektów i
---	---	---

		<p>działań</p> <ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie sytuacjami kryzysowymi • umiejętność adaptacji do nowych warunków • zarządzanie zmianą
<p>Kompetencje w zakresie zielonej transformacji, ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wiedza z zakresu ochrony środowiska • umiejętność planowania działań proekologicznych 		

Nowy Dwór Mazowiecki, dn. 29.01.2025 r

Dokument opracowany przez:

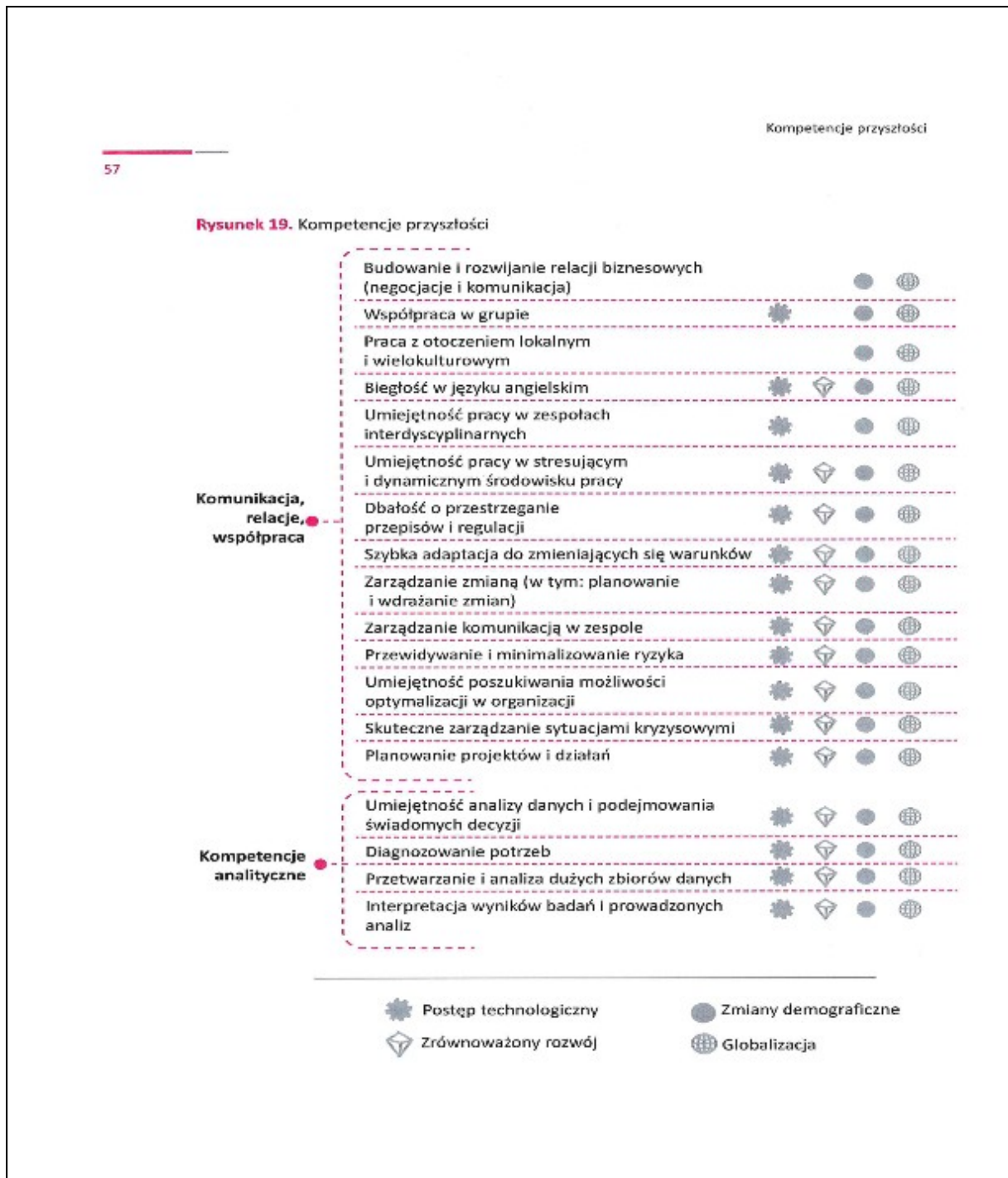
Katarzyna Kusio

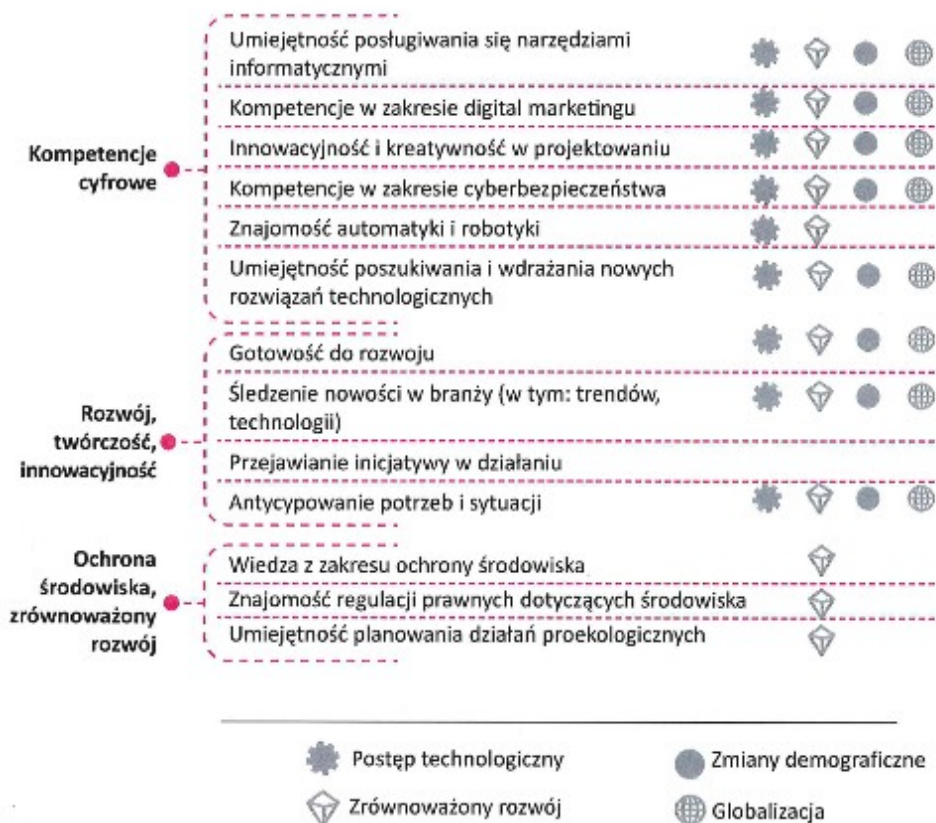
Doradca zawodowy

Specjalista ds rozwoju zawodowego

8. Załączniki:

Załącznik nr 1. Mapa kompetencji przyszłości.





Źródło: Opracowanie własne na potrzeby ekspertyzy.

Na podstawie wyników badań w siedemnastu kluczowych branżach można wskazać sześć kategorii kompetencji przyszłości, które były wspólne dla większości analizowanych branż i wskazywane są też w raportach międzynarodowych, a ich rosnące znaczenie potwierdzali również eksperci uczestniczący w panelach, są to:

- komunikacja, relacje, współpraca;
- organizacja, zarządzanie, planowanie;
- kompetencje analityczne;
- kompetencje cyfrowe;
- rozwój, twórczość, innowacyjność;
- ochrona środowiska, zrównoważony rozwój.

Załącznik nr 2. Zapotrzebowanie na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Wyciąg z obwieszczenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 stycznia 2024 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na wojewódzkim rynku pracy.

Województwo mazowieckie

Wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane **istotne zapotrzebowanie** na pracowników w województwie mazowieckim

Lp.	Nazwa zawodu (alfabetycznie)	Symbol cyfrowy zawodu
1	Automatyk	731107
2	Betoniarz-zbrojarz	711402
3	Blacharz	721301
4	Cieśla	711501
5	Cukiernik	751201
6	Dekarz	712101
7	Elektromechanik	741201
8	Elektryk	741103
9	Higienistka stomatologiczna	325102
10	Kierowca mechanik	832201
11	Magazynier-logistyk	432106
12	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310
13	Mechanik pojazdów kolejowych	723318
14	Mechanik pojazdów samochodowych	723103
15	Mechatronik	742118
16	Monter izolacji budowlanych	712401
17	Monter izolacji przemysłowych	712403
18	Monter konstrukcji budowlanych	711102
19	Monter nawierzchni kolejowej	711603
20	Monter sieci i instalacji sanitarnych	712618
21	Monter stolarki budowlanej	712906
22	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905
23	Murarz-tylnik	711204
24	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	814209
25	Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	834209
26	Operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami	313211
27	Operator obrabiarek skrawających	722307
28	Opiekun w domu pomocy społecznej	341203
29	Opiekun medyczny	532102
30	Opiekun osoby starszej	341202
31	Opiekunka dziecięca	325905
32	Opiekunka środowiskowa	341204
33	Piekarz	751204
34	Stolarz	752205
35	Ślusarz	722204
36	Technik aranżacji wnętrz	311224
37	Technik automatyk	311909
38	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	311407
39	Technik budownictwa	311204
40	Technik budownictwa kolejowego	311220
41	Technik budowy dróg	311216
42	Technik chłodnictwa i klimatyzacji	311929

43	Technik dekarstwa	311221
44	Technik eksploatacji portów i terminali	333106
45	Technik elektroenergetyk transportu szynowego	311302
46	Technik elektromobilności	311519
47	Technik elektroniki i informatyki medycznej	311411
48	Technik elektroradiolog	321103
49	Technik elektryk	311303
50	Technik energetyk	311307
51	Technik farmaceutyczny	321301
52	Technik fotografii i multimediiów	343105
53	Technik gazownictwa	311913
54	Technik geodeta	311104
55	Technik gospodarki odpadami	325515
56	Technik handlowiec	522305
57	Technik hotelarstwa	422402
58	Technik informatyk	351203
59	Technik inżynierii sanitarnej	311218
60	Technik inżynierii środowiska i melioracji	311208
61	Technik izolacji przemysłowych	311608
62	Technik logistyk	333107
63	Technik lotniskowych służb operacyjnych	315406
64	Technik mechanik	311504
65	Technik mechanik lotniczy	315317
66	Technik mechatronik	311410
67	Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej	311222
68	Technik pojazdów kolejowych	311518
69	Technik pojazdów samochodowych	311513
70	Technik programista	351406
71	Technik realizacji nagrań	352123
72	Technik robotyk	311413
73	Technik robót wykończeniowych w budownictwie	311219
74	Technik spawalnictwa	311516
75	Technik sterylizacji medycznej	321104
76	Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej	311412
77	Technik teleinformatyk	351103
78	Technik telekomunikacji	352203
79	Technik transportu drogowego	311927
80	Technik transportu kolejowego	311928
81	Technik tyfloinformatyk	351204
82	Technik urządzeń dźwigowych	311940
83	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	311930