



Powiatowy Urząd Pracy
w Radomsku

**LISTA ZAWODÓW
I SPECJALNOŚCI
Z UWZGLĘDNIENIEM KWALIFIKACJI
I UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH,
NA KTÓRE ISTNIEJE
ZAPOTRZEBOWANIE NA LOKALNYM
RYNKU PRACY**

WPROWADZENIE

Coraz większa konkurencja, potęg naukowo-techniczny oraz rozwój gospodarki, która oparta jest na wiedzy wymusza zmiany na lokalnym rynku pracy. Obecnie osoby chcące podjąć pracę muszą być świadome, że kwalifikacje zdobyte na etapie kształcenia szkolnego po krótkim czasie stają się niewystarczające, dlatego bardzo ważne jest aby ciągle podnosić kwalifikacje zawodowe. Dzisiejszy rynek pracy wymusza dostosowanie się do wymagań spowodowanych dynamicznym rozwojem nowych technologii czy dezaktualizacją posiadanych przez nich kompetencji.

Uczenie się przez całe życie jest kluczowym instrumentem aby poradzić sobie w ciągle zmieniających się warunkach na lokalnym rynku pracy. W obecnym czasie zaczyna brakować wykwalifikowanych pracowników, dlatego świadomość o zapotrzebowaniu na lokalnym rynku pracy na zawody i specjalności umożliwi utrzymanie pracy bądź zatrudnienie.

Nikt również nie kwestionuje, że sztuczna inteligencja (AI) będzie miała ogromny wpływ na nasze życie jak i na rynek pracy. Z jednej strony będzie wiązać się z automatyzacją niektórych miejsc pracy, z drugiej stworzy tysiące nowych możliwości zawodowych.

Znacznie większe emocje niż to, do czego wykorzystuje się AI obecnie, budzi kwestia wpływu sztucznej inteligencji na rynek pracy. Już teraz część ekspertów prognozuje, jakie zawody przejmie AI. Wśród najczęściej wymienianych pojawiają się pracownicy zdalnej obsługi klienta (ich miejsce mogłyby zająć całkowicie chatboty i wirtualni asystenci), księgowi i finansiści, logistycy, marketingowcy (zwłaszcza specjalizujący się w tworzeniu contentu) czy nawet – diagności medyczni i radiolodzy.

Nie należy jednocześnie zapominać, że nawet jeśli AI przejmie faktycznie niektóre zawody, to rozwój sztucznej inteligencji przyczyni się również do stworzenia zupełnie nowych zawodów.

Niezależnie jednak od tego, jakie zawody faktycznie przejmie AI, a jakie stworzy, jedno jest pewne – rozwoju sztucznej inteligencji nie da się już zatrzymać, a to z pewnością będzie mieć istotny wpływ na rynek pracy.

Niniejsza analiza zawodów i specjalności została opracowana zgodnie z 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 2018 r., poz. 227) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych

warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 667) na podstawie:

1. Strategii rozwoju województwa łódzkiego 2030;
2. Analizy ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców oraz zamieszczanych w prasie i Internecie w roku 2024;
3. Wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu;
4. Zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych;
5. Analizy skuteczności i efektywności organizowanych szkoleń w 2024 roku przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.

I. „Strategia rozwoju województwa łódzkiego 2030”

Do opracowania listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy zostały wykorzystane wskazówki dotyczące rozwoju Województwa Łódzkiego 2030. Obowiązująca „Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030 została uchwalona przez Sejmik Województwa łódzkiego w maju 2021 roku.

Strategia 2030 jest odpowiedzią na wyzwania wewnętrzne i globalne, jakie stoją przed województwem łódzkim. Podejmowane w ramach strategii działania będą służyły ograniczaniu negatywnych skutków procesów demograficznych związanych z depopulacją i starzeniem się społeczeństwa, podnoszeniu innowacyjności i konkurencyjności gospodarki, w tym transformacji w kierunku Przemysłu 4.0. Niezbędnym warunkiem tych przemian będzie rozwój cyfryzacji i całego sektora e-usług.

Rozwój gospodarczy jest nierozzerwalnie powiązany z jakością kapitału ludzkiego, szczególnie ważnego z punktu widzenia obecnego i przyszłego rynku pracy. Z corocznych raportów Wojewódzkiego Urzędu Pracy wynika, że pracodawcy z województwa łódzkiego poszukują przede wszystkim pracowników o prostych kwalifikacjach zawodowych. Tymczasem od wielu lat spada zainteresowanie szkolnictwem zawodowym. Brak odpowiedniej liczby pracowników z pożądanymi na rynku kwalifikacjami z jednej strony ogranicza konkurencyjność gospodarki, powodując problemy pracodawców z pozyskaniem pracowników, z drugiej zaś strony

przyczynia się do podejmowania pracy na niższych stanowiskach osób o wyższych kwalifikacjach. Od roku szkolnego 2019/2020 obowiązuje konieczność współpracy szkoły z pracodawcą przed uruchomieniem nowego zawodu, co może pozytywnie wpłynąć na wprowadzanie kierunków zgodnych z zapotrzebowaniem pracodawców, a także na przygotowanie i realizację praktyk i staży zawodowych oraz upowszechnienie kształcenia dualnego. Problemem jest zapewnienie kadry nauczycielskiej, która kształciłaby uczniów zgodnie z potrzebami rynku, zwłaszcza w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz brak nowoczesnej i funkcjonalnej bazy infrastrukturalnej szkół.

Zachodzące zmiany na rynku pracy powodują, że szczególnego znaczenia nabierają kompetencje, dzięki którym rozróżnia się pracę człowieka od pracy systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji. Cyfrowa edukacja wspomaga proces kształcenia. Osobny problem stanowi niskie uczestnictwo mieszkańców województwa w kształceniu ustawicznym, które wzmacnia kompetencje na rynku pracy. Jest ono efektem m.in. niskiej świadomości społeczeństwa dotyczącej korzyści płynących z podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie oraz niewystarczającej oferty kształcenia w odniesieniu do potrzeb rynku pracy. Coraz częściej mamy do czynienia z nowymi środowiskami nauczania, takimi jak kształcenie na odległość i kształcenie hybrydowe, które wspierane technologiami informacyjno-komunikacyjnymi pomagają w samokształceniu i zapobiegają wykluczeniu społecznemu. Jedną z form kształcenia jest również e-learning. Wysoka jakość kapitału ludzkiego, rozumiana jako poziom wykształcenia i kompetencji mieszkańców, ma kluczowe znaczenie dla atrakcyjności rynku pracy. Łatwość w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników w bezpośredni sposób przekłada się na zdolność Łódzkiego do przyciągania inwestorów. W konsekwencji wykształca się zwrotna relacja: wysoce konkurencyjny rynek pracy zwiększa swoją siłę oddziaływania i przyciąga nowych pracowników z coraz odleglejszych miejsc. Do osób pozostających poza rynkiem pracy, a znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji pod względem możliwości podjęcia zatrudnienia, zaliczyć należy przede wszystkim kobiety powracające na rynek pracy, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, osoby 50+, młodzież do 25. roku życia, w tym z grupy NEET.

Istotnym zagrożeniem dla rynku pracy jest powstająca luka pokoleniowa, spowodowana starzeniem się społeczeństwa i powiększaniem grupy ludności w wieku poprodukcyjnym. Według szacunków do 2025 r. w Polsce na rynku pracy

może brakować nawet 1,5 mln pracowników. Ze względu na zaawansowanie niekorzystnych procesów demograficznych problem ten w szczególnym stopniu może dotknąć województwa łódzkiego.

Część strategiczną dokumentu Strategii rozwoju województwa łódzkiego 2030 tworzy hierarchiczny i spójny układ zamierzeń rozwojowych województwa, na który składają się: cele strategiczne, cele operacyjne oraz kierunki działań pozwalające na osiągnięcie założonej wizji rozwoju. W Strategii wskazano trzy cele strategiczne w ramach trzech sfer: gospodarczej, społecznej i przestrzennej:

- Nowoczesna i konkurencyjna gospodarka,
- Obywatelskie społeczeństwo równych szans,
- Atrakcyjna i dostępna przestrzeń.

Cele strategiczne polityki rozwoju województwa łódzkiego ukierunkowują zakres niezbędnych działań, w perspektywie roku 2030, pozwalających na wykorzystanie potencjałów i niwelowanie barier rozwojowych, zdiagnozowanych jako strategiczne wyzwania rozwojowe. Odnoszą się do działań realizowanych w sferze gospodarczej, społecznej, przestrzennej, uwzględniając współzależność procesów rozwojowych zachodzących w ramach tych trzech sfer.

Jakość kapitału ludzkiego stanowi jeden z kluczowych elementów gospodarki opartej na wiedzy i jednocześnie jest jednym z czynników warunkujących atrakcyjność rynku pracy w województwie. Jednym z najważniejszych czynników wpływających na wysoki poziom kapitału ludzkiego są atrakcyjne uczelnie, których potencjał jest w pełni wykorzystany.

Wsparcie edukacji i wzrost kwalifikacji mieszkańców jest jedną z trzech rekomendacji sformułowanych w Analizie wąskich gardeł dyfuzji innowacji w województwie łódzkim. Pracodawcy – wobec rosnącej potrzeby rozwoju technologicznej działalności produkcyjnej i usługowej – będą poszukiwali osób o wysokim poziomie kompetencji kluczowych oraz z kwalifikacjami odpowiadającymi bieżącemu zapotrzebowaniu na rynku pracy. Szczególny nacisk zostanie położony na edukację od najmłodszych lat ukierunkowaną nie tylko na wiedzę teoretyczną, ale też kształtowanie postaw prospołecznych i proekologicznych poprzez włączenie kompetencji kluczowych do procesu nauczania. W świetle dokonujących się zmian technologicznych gospodarki (Przemysł 4.0, technologie 5G) szczególnie istotne na rynku pracy staną się umiejętności cyfrowe.

Kolejnym elementem, którego rozwój zapewni wzrost jakości kapitału ludzkiego

w województwie łódzkim, jest kształcenie zawodowe i podstawowe. Promocja kształcenia zawodowego i aktywniejsze włączenie w ten proces przedsiębiorców przyczyni się do wzrostu zainteresowania tego rodzaju kształceniem. Dopelnieniem kształtowania rynku pracy poprzez działania na rzecz podnoszenia jakości kapitału ludzkiego jest propagowanie idei kształcenia ustawicznego – przede wszystkim w celu nabywania przez osoby dorosłe nowych umiejętności i kwalifikacji zbieżnych z wymogami nowoczesnej gospodarki.

Usprawnieniu ulegnie system doradztwa zawodowego, ułatwiający zdobycie nowych kwalifikacji pozwalających na włączanie w rynek pracy osób nieaktywnych zawodowo oraz bezrobotnych. Rozwój różnych form opieki nad osobami zależnymi, takimi jak: małe dzieci, osoby z niepełnosprawnościami oraz seniorzy, pozwoli opiekunom tych osób powrócić na rynek pracy. Ważną grupą odbiorców wsparcia w podjęciu zatrudnienia są również osoby z niepełnosprawnościami, których potencjał zasili rynek pracy. Proponowane działania przyczynią się do niwelowania luki pokoleniowej na rynku pracy.

Projekt wyznacza strategiczne kierunki działań i działania:

1. Zwiększenie wykorzystania potencjału łódzkich uczelni,
2. Upowszechnienie kształcenia zawodowego i ustawicznego,
3. Aktywizacja osób nieaktywnych zawodowo,
4. Rozwój kompetencji kluczowych, m.in. poprzez:
 - poprawę innowacyjności kształcenia na rzecz kształtowania – od najmłodszych lat – kreatywności, kompetencji potrzebnych na rynku pracy oraz postaw prospołecznych i proekologicznych,
 - rozwijanie umiejętności biznesowych o różnym stopniu zaawansowania i intensywności dla osób chcących założyć lub prowadzących działalność gospodarczą,
 - wzmacnianie potencjału szkół prowadzących kształcenie ogólne oraz przedszkolne i innych form wychowania przedszkolnego, m.in. poprzez rozwój i doposażenie bazy dydaktycznej placówek oświatowych, doposażenie szkół (np. sprzęt TIK, pracownie przyrodnicze, baza sportowa), podnoszenie kompetencji nauczycieli i kadr dydaktycznych, rozwój systemów nauczania opartych o technologie komputerowe, integrację dzieci i uczniów z niepełnosprawnościami oraz specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,
 - rozwój zaawansowanych kompetencji cyfrowych istotnych na rynku pracy, m.in.

poprzez rozwój programów kształcenia na studiach pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia (w tym podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej), wsparcie studiów podyplomowych dla pracowników i osób poszukujących pracy, organizowanie praktyk zawodowych dla studentów i absolwentów oraz szkoleń dla pracowników i osób poszukujących pracy,

- zwiększanie dostępności infrastruktury umożliwiającej równoczesne zaspokajanie potrzeb edukacji i promocji z wykorzystaniem multimedialnych oraz interaktywnych form popularyzacji wiedzy.

W ramach przedsięwzięcia PROFESJONALNE ŁÓDZKIE przewiduje się zwiększenie dostępu do nowoczesnych technik i technologii na wszystkich etapach edukacji oraz rozwój kompetencji kluczowych, ułatwiających przystosowanie się do szybko zmieniających się warunków życia. Niezbędne jest prawidłowe diagnozowanie potrzeb pracodawców i wspieranie procesów odpowiedniego dopasowania do nich oferty kształcenia. Przedsięwzięcie zakłada rozwój i promocję kształcenia zawodowego przy aktywnym udziale regionalnego sektora gospodarki oraz uwzględnianiu najnowszych trendów ekonomicznych i technologicznych, w tym również sporządzenie i wdrożenie Strategii szkolnictwa zawodowego dla rozwoju inteligentnych specjalizacji województwa. Zakłada również realizację projektów wpisujących się w ideę uczenia się przez całe życie, m.in. z wykorzystaniem możliwości i narzędzi opracowanych w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Istotnym elementem przedsięwzięcia będą również projekty aktywizujące i zwiększające kompetencje osób starszych (w tym kompetencje cyfrowe).

Podjęmowane będą działania mające celu ochronę mieszkańców, którzy najsilniej odczują skutki transformacji energetycznej gospodarki regionu, poprzez umożliwienie im zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych i objęcie stabilnych miejsc pracy w innych sektorach gospodarki.

Niski poziom przedsiębiorczości i kwalifikacji mieszkańców obszarów wiejskich wskazuje na konieczność wsparcia podnoszenia kwalifikacji zawodowych, umożliwienia zdobywania kwalifikacji rynkowych oraz szkoleń w kierunku reorientacji zawodowej i tworzenia warunków do rozwoju edukacji, a także wyrównywania szans w dostępie do usług edukacyjnych. Dużą rolę w realizacji tych celów odgrywać będzie zwiększenie dostępności transportowej obszarów

wiejskich oraz likwidowanie deficytów w infrastrukturze telekomunikacyjnej i dostępie do Internetu.

II. Analiza ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w prasie i Internecie

Najwięcej ofert pracy zgłoszonych w 2024 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku skierowanych było dla pracowników produkcji – 1589 wolnych miejsc pracy, magazynierów /pracowników magazynu- 293 wolnych miejsc pracy, pakowaczy- 222 wolnych miejsc pracy, kierowcy samochodów osobowych – 91 wolnych miejsc pracy. Na uwagę zasługują również stanowiska pracy tj. kucharz- 55 wolnych miejsc pracy czy pracownik fizyczny 58 - wolnych miejsc pracy.

| LP | Nazwa zawodu | Wymagania | Ilość zgłoszonych wolnych miejsc pracy |
|-----------|---|--|---|
| 1 | Pracownik produkcji | chęci do pracy, gotowość do podjęcia pracy w systemie 3-zmianowym, | 1589 |
| 2 | Magazynier/pracownik magazynu | uprawnienia do obsługi wózka widłowego lub pracodawca we własnym zakresie zapewnia przeszkolenie | 293 |
| 3 | Pakowacz | chęci do pracy | 222 |
| 4 | Pracownik ogólnobudowlany (robotnik budowlany murarz, tynkarz, pracownik ds. dociepleń) | preferowane doświadczenie w zawodzie | 17 |
| 5 | Stolarz | mile widziane doświadczenie, chęci do pracy | 52 |

| | | | |
|----|------------------------------------|---|----|
| 6 | Pracownik biurowy | Obsługa komputera i urządzeń biurowych, MS Office, Excel, | 38 |
| 7 | Sprzątaczką | Zdolności manualne | 31 |
| 8 | Kierowca samochodu dostawczego | prawo jazdy kat. B | 12 |
| 9 | Sprzedawca – kasjer/sprzedawca | książeczka zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych lub gotowość do jej wyrobienia | 51 |
| 10 | Operator maszyn i urządzeń | chęci do pracy, gotowość do podjęcia pracy w systemie 3-zmianowym | 48 |
| 11 | Piekarz | Wykształcenie zawodowe | 15 |
| 12 | Cukiernik | Wykształcenie zawodowe | 17 |
| 13 | Monter konstrukcji stalowych | Chęci do pracy, mile widziana znajomość rysunku technicznego | 36 |
| 14 | Mechanik samochodowy | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 32 |
| 15 | Pomoc kuchenna | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 52 |
| 16 | Kierowca samochodu ciężarowego C+E | Prawo jazdy kat C+E | 21 |
| 17 | Kucharz | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 55 |
| 18 | Fryzjer | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 10 |

| | | | |
|----|---|--|----|
| 19 | Kelner | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 8 |
| 20 | Asystentka stomatologiczna | Wykształcenie średnie lub wyższe, kurs asystenta stomatologicznego, mile widziane doświadczenie | 3 |
| 21 | Spawacz | Wykształcenie min. średnie, mile widziane doświadczenie | 43 |
| 22 | Psycholog | Wykształcenie wyższe kierunkowe, przygotowanie pedagogiczne | 18 |
| 23 | Ślusarz | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 5 |
| 24 | Recepcjonista | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 10 |
| 25 | Florystka | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 3 |
| 26 | Kosmetyczka | Wykształcenie zawodowe, mile widziane doświadczenie | 2 |
| 27 | Asystent nauczyciela przedszkola | Wykształcenie min. średnie | 7 |
| 28 | Brukarz | Chęci do pracy | 11 |
| 29 | Elektryk | Uprawnienia SEP 1Kv | 9 |
| 30 | Tapicer | Doświadczenie w zawodzie | 16 |
| 31 | Kierowca/operator wózków jezdniowych | Uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym Urząd Dozoru Technicznego | 30 |
| 32 | Specjalista ds. kadr | Wykształcenie średnie lub wyższe kierunek: kadry i | 5 |

| | | | |
|----|------------------------------|---|----|
| | | płace, - znajomość przepisów podatkowych oraz zusowskich, | |
| 33 | Kierowca samochodu osobowego | Prawo jazdy kat. B | 91 |
| 34 | Pracownik fizyczny | Chęci do pracy | 58 |

Zapotrzebowanie na pracowników szczególnie zauważalne jest na stanowiskach tj. pracownik produkcji, magazynier/pracownik magazynu, pracownik fizyczny, pomoc kuchenna, kucharz, kierowca/operator wózków jezdniowych, psycholog czy operator maszyn i urządzeń.

Najczęściej poszukiwanymi umiejętnościami i kwalifikacjami są;

- zdolność manualna
- uprawnienia do obsługi wózków widłowych
- gotowość do pracy w systemie 3 zmianowym
- chęci do pracy

III. Wyniki analiz i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu

Jednym z zadań samorządu województwa oraz powiatu w zakresie rynku pracy jest prowadzenie prac mających na celu ustalenie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, które stanowią źródło danych na temat poziomu popytu i podaży na rynku pracy.

„Barometr zawodów” to krótkookresowe, jednoroczne badanie jakościowe określające zapotrzebowanie na pracowników w kolejnym roku. „Barometr zawodów” jest efektem prac ekspertów: pracowników powiatowych urzędów pracy, prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy. Uczestnicy panelu oceniają tylko te zawody, które występują na lokalnym rynku pracy.

Na potrzeby niniejszego opracowania posłużono się wyłącznie wynikami nw. badań: *Barometr zawodów 2025 i 2024 powiat radomszczański, województwo łódzkie* (opublikowanego na stronie internetowej: www.baromterzawodow.pl).

Celem utworzenia rankingów zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest zidentyfikowanie elementarnych grup zawodów charakteryzujących się deficytem, równowagą bądź nadwyżką na rynku pracy. Ranking ma ponadto umożliwić wskazanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowej, co z kolei ma się przyczynić do usprawnienia działań powiatowych urzędów pracy, a przede wszystkim umożliwić koordynację szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego, a także określenie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Należy zaznaczyć, iż trudno jest wyciągać wnioski i w pełni mówić o zawodach deficytowych na podstawie danych ujętych w barometrze zawodów, gdyż nie wszyscy pracodawcy poszukują, bowiem swoich przyszłych pracowników za pośrednictwem urzędu pracy. Część ogranicza się do prywatnej sieci kontaktów, bądź zamieszczenia ofert w lokalnej prasie. Badanie barometr zawodów pomocny jest przede wszystkim w planowaniu działań mających na celu poprawę niekorzystnej sytuacji bezrobotnych, jak również przyczynia się do lepszego dopasowania popytu na pracę i podaży pracy, wobec czego jest cennym źródłem informacji.

A. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie radomszczańskim w 2025 roku

| Zawody deficytowe |
|--|
| Brukarze |
| Dekarze i blacharze budowlani |
| Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy |
| Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych |
| Lekarze |
| Magazynierzy |
| Monterzy instalacji budowlanych |
| Nauczyciele praktycznej nauki zawodu |
| Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących |
| Nauczyciele przedmiotów zawodowych |
| Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych |
| Operatorzy aparatury medycznej |
| Piekarze |

| |
|-------------------------------|
| Psycholodzy i psychoterapeuci |
| Ratownicy medyczni |
| Samodzielni księgowi |
| Spawacze |
| Ślusarze |
| Tapicerzy |

W badaniu dot. roku 2025 nie wyszczególniono w powiecie radomszczańskim zawodów nadwyżkowych, czyli takich w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Źródło: strona internetowa: www.baromterzawodow.pl

B. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie radomszczańskim i w województwie łódzkim 2024 roku

| Zawody deficytowe w powiecie radomszczańskim | Zawody deficytowe w województwie łódzkim |
|--|--|
| Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Kucharze, Lekarze, Magazynierzy, Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, Nauczyciele przedmiotów zawodowych, Piekarze, Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, Psycholodzy i psychoterapeuci, Samodzielni księgowi, Spawacze | Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, Kierowcy autobusów , Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, Lekarze, Magazynierzy, Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, Nauczyciele przedmiotów zawodowych, Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, Pielęgniarki i położne, Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, Pracownicy służb mundurowych, Psycholodzy i psychoterapeuci, Samodzielni księgowi, Spawacze |

W badaniu dot. roku 2024 nie wyszczególniono w powiecie radomszczańskim zawodów nadwyżkowych.

Źródło: strona internetowa: www.baromterzawodow.pl

IV. Zgłoszenia pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych

Pracodawcy w roku 2024, jak wynika z wskazań pośredników pracy zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku, informowali, że największym ich zainteresowaniem cieszyłyby się szkolenia w zakresie: prawo jazdy kat. C+E, eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych do 1 kV, uprawnień do obsługi koparko-ładowarki, uprawnień do obsługi wózków widłowych, uprawnień spawacza różnymi metodami.

Zaproszono pracodawców, organizacje pracodawców i organizacje związkowe do współpracy w zakresie sporządzenia wykazu potrzeb szkoleniowych oraz listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Zwrócono się z prośbą o udzielenie informacji na temat rodzajów zawodów, specjalności i kwalifikacji zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie. Do siedziby Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku wpłynęły informacje dotyczące kierunków szkoleń dla osób bezrobotnych, które należy uwzględnić w wykazie potrzeb szkoleniowych, tj.:

- szkolenia z zakresu księgowości i kadr,
- szkolenia pracodawców w zakresie terapii uzależnień i współuzależnień,
- szkolenia w zakresie uzyskania Certyfikatu Kompetencji Zawodowych przewoźników zawodowych,
- szkolenia/studia pracodawców, pracowników w zakresie pedagogiki.

Do pracodawców, ośrodków pomocy społecznej działających na terenie powiatu radomszczańskiego zwrócono się z prośbą o udzielenie pisemnej informacji na temat specjalności i kwalifikacji zawodowych, na które aktualnie istnieje zapotrzebowanie.

Otrzymano informacje od kilku podmiotów, w których zostało wskazane zainteresowanie szkoleniami i kwalifikacjami w zakresie: kurs prawa jazdy kat. C+E, kierowca wózka jezdniowego, opiekun osób starszych i niepełnosprawnych.

V. Wyniki analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń

W 2024 r. zorganizowano szkolenia dla 63 osób. Były to szkolenia grupowe, indywidualne oraz bony szkoleniowe – zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez osoby bezrobotne. Najwięcej osób przeszkolono w zakresie uzyskania kompetencji cyfrowych (37 osób).

Szkolenia realizowane w 2024 r.:

| Lp. | Nazwa szkolenia | Liczba uczestników |
|--------------|---|--------------------|
| | SZKOLENIA INDYWIDUALNE: | |
| 1. | Prawo jazdy kat. C+E | 2 |
| 2. | Operator koparkoładowarki klasa III wszystkie typy | 3 |
| 3. | Makijaż permanentny brwi, powiek i ust | 1 |
| 4. | Kierowca wózków jezdniowych | 3 |
| 5. | Malarz przemysłowy na projektach offshore wraz z Certyfikacją Norsok M-501 oraz Chartek 7 i obsługa myjki wysokociśnieniowej typu Falch wraz z Hydroblastingiem – teoria i praktyka – kurs intensywny | 1 |
| Razem | | 10 |
| | BON SZKOLENIOWY: | |
| 1. | Prawo jazdy kat. C+E wraz z kwalifikacją wstępną przyśpieszoną w zakresie bloku programowego kat. C,C+E, C1, C1+E | 3 |
| 2. | Prawo jazdy kat. C + C+E | 2 |
| 3. | Spawanie metodą MAG oraz wózki jezdniowe specjalizowane z wysięgnikiem z osobą podnoszoną wraz z ładunkiem | 1 |
| 4. | Jazda konna – kurs instruktora rekreacji ruchowej i hipoterapia | 1 |

| | | |
|---------------------------|---|-----------|
| 5. | Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG 135-1 oraz Ręczny przecinacz plazmowy | 1 |
| Razem | | 8 |
| SZKOLENIA GRUPOWE: | | |
| 1. | Kurs kompetencji cyfrowych – poziom podstawowy oraz średniozaawansowany | 37 |
| 2. | Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy | 8 |
| Razem | | 45 |

Wśród osób, które ukończyły szkolenie w 2024 r. znaczną większość stanowiły kobiety – 60%. Poddając analizie strukturę wieku uczestników szkoleń można stwierdzić, iż najliczniejszą grupą (26-osobową), liczącą 41% ogółu przeszkolonych stanowiły osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata. Kolejną grupę stanowiło 20 uczestników znajdujących się w przedziale wiekowym 25-34 lata, czyli 32% ogółu uczestników szkoleń. Najmniej liczną grupą były osoby w przedziale wiekowym 35-44, których w sumie było 6 osób, co stanowi 10% ogółu.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia to wśród uczestników szkolenia dominowały osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – grupa ta liczyła 21 osób, co stanowi 33% ogółu przeszkolonych. Kolejną grupę stanowiły osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (25% ogółu przeszkolonych) oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (24% ogółu przeszkolonych). Osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej stanowiły 10% ogółu przeszkolonych a osoby z wykształceniem wyższym 8% ogółu przeszkolonych. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie uczestników szkoleń pod kątem ich miejsca zamieszkania należy zauważyć, iż największą grupę stanowili mieszkańcy miasta – grupa ta liczyła 37 osób i stanowiła 59 % ogółu przeszkolonych. Pozostała część uczestników szkoleń 26 osób zamieszkałych tereny wiejskie.

Wnioski

Zgodnie z art. 40 ust. 2a pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn.zm.) oraz zgodnie § 66 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 667) Powiatowy Urząd Pracy w oparciu o wskazane w ww. aktach prawnych informacje i analizy dokonał opracowania listy zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Dogłębna analiza różnorodnych źródeł i danych wykorzystywanych w ramach niniejszego opracowania pozwoliła zidentyfikować zawody i specjalności, na które wystąpi zapotrzebowanie w powiecie radomszczańskim w 2025 roku. Prognozowane jest zapotrzebowanie na następujące zawody:

| Lp. | Kod zawodu | Nazwa zawodu i specjalności | Opis kwalifikacji i umiejętności |
|-----|------------|--------------------------------|---|
| 1. | 432103 | Magazynier | Przyjmuje do magazynu, zapewnia odpowiednie warunki przechowywania i wydaje środki i materiały, prowadząc odpowiednią dokumentację; bierze udział w inwentaryzacjach i odpowiada materialnie za powierzone mu mienie. |
| 2. | 522301 | Sprzedawca | Sprzedaje produkty oferowane w punktach sprzedaży drobnodetalicznej (w kioskach i na targowiskach), detalicznej (sklepach, hipermarketach) oraz hurtowej (w hurtowniach); obsługuje nabywców bezpośrednio (w handlu metodą tradycyjną) lub pośrednio (w handlu metodą samoobsługową i preselekcji). |
| 3. | 833203 | Kierowca samochodu ciężarowego | Prowadzi pojazdy samochodowe, z wyjątkiem autobusów, o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 tony, z przyczepami i bez przyczep, przeznaczone do publicznego |

| | | | |
|----|--------|---------------------|---|
| | | | transportu drogowego, przewożąc nimi różnego rodzaju ładunki w komunikacji krajowej i zagranicznej; wykonuje obsługę, konserwację i drobne naprawy samochodów ciężarowych powstałe podczas jazdy, zabezpiecza przewożony ładunek przed uszkodzeniem, zniszczeniem i zaginięciem, przestrzega przepisów ustawy "Prawo o ruchu drogowym", użytkuje samochód ciężarowy zgodnie z jego przeznaczeniem. |
| 6. | 754903 | Pracownik produkcji | Pracownik produkcji zajmuje się najczęściej pracą przy linii produkcyjnej. Do jego głównych zadań należy m.in.: wykładanie towarów na taśmę produkcyjną, etykietowanie oraz pakowanie wyrobów gotowych. Do obowiązków na tym stanowisku można także zaliczyć przeprowadzanie kontroli jakości produktów/wyrobów przemysłowych. |
| 7. | 263401 | Psycholog | Prowadzi badania, analizuje procesy psychiczne i zachowania indywidualne i grupowe ludzi oraz stosuje tę wiedzę w celu lepszego przystosowania jednostki lub grup do życia społecznego i rozwoju osobistego, edukacyjnego lub zawodowego; prowadzi działania profilaktyczne i terapeutyczne w stosunku do osób z zaburzeniami somatycznymi i psychicznymi, diagnozuje skutki dziedziczności oraz wpływ różnorodnych czynników (np. społecznych) na psychikę ludzką, prowadzi poradnictwo i doradztwo psychologiczne w zakresie doboru i szkolenia zawodowego lub zatrudnienia; prowadzi działalność |

| | | | |
|----|--------|--|--|
| | | | korekcyjno-wyrównawczą, w celu usunięcia niedoborów rozwojowych oraz braków w wiadomościach, umiejętnościach i postawach dzieci i młodzieży. |
| 8. | 834401 | Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) | Obsługuje oraz utrzymuje w należytym stanie technicznym wózki akumulatorowe platformowe, podnośniki widłowe, układarki oraz wózki spalinowe, posługując się nimi przy załadunku, przewozie i rozładunku różnych surowców, półfabrykatów i towarów. |
| 9. | 512001 | Kucharz | Sporządza różnego rodzaju potrawy, ciasta, napoje i desery z zastosowaniem narzędzi, maszyn i urządzeń w zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowywaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych. |

Powyższe informacje mogą posłużyć do opracowania kierunku działań mających na celu walkę z bezrobociem w powiecie radomszczańskim poprzez trafne sporządzenie planu szkoleń oraz wyznaczenia dalszej drogi aktywizacji zawodowej dla osób pozostających bez zatrudnienia. Jednakże mimo faktu, iż w powiecie radomszczańskim istnieje zapotrzebowanie na wybrane zawody niewymagające posiadania ściśle określonego kunsztu, a w ewidencji tutejszego urzędu figuruje dostateczna ilość osób posiadających kwalifikacje i umiejętności, które mogą sprostać potrzebom kadrowym zainteresowanych pracodawców, zatem nieuzasadnionym wydaje się organizowanie szkoleń w takich zawodach. Pracodawcy zgłaszając oferty w tych zawodach rzadko wskazują potrzebę posiadania doświadczenia czy kwalifikacji do wykonywania pracy, najczęstszym wymogiem stawianym kandydatom do zatrudnienia jest chęć do pracy i stan zdrowia zezwalający na wykonywanie tego zawodu.

Biorąc pod uwagę dane zaprezentowane w niniejszym opracowaniu oraz dokonanych analizach można stwierdzić, że najbardziej zasadnym byłaby

organizacja szkoleń w kierunkach, które znalazły miejsce w czołówce zgłaszanych potrzeb szkoleniowych:

- Kierowca operator wózka jezdniowego,

- Kierowca samochodu ciężarowego.

Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych potwierdza, że struktura zawodowa na przestrzeni ostatnich kilku lat nie uległa większym zmianom, co świadczy o niedopasowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy. Poza tym w obecnych czasach osoba poszukująca pracy powinna być przygotowana na konieczność ciągłego zdobywania nowych umiejętności, doksztalcania się i korzystania z różnych form wsparcia, w tym w formie szkoleń i kursów oferowanych przez powiatowy urząd pracy.

Dzisiejszy rynek pracy podlega procesom ciągłych zmian, które wymagają od potencjalnego pracownika tzw. wielozawodowości, czyli zróżnicowanych i uniwersalnych kwalifikacji. By poprawić sytuację osób pozostających bez zatrudnienia, należy wykorzystać powyższe informacje do przygotowania planu szkoleń na 2025 rok.

Ważnym jest, by uwzględniając powyższe dane mieć na względzie dynamicznie rozwijający się lokalny rynek pracy oraz zmiany, jakie mogą występować w aktualnym zapotrzebowaniu na zawody i specjalności. Niezbędnym, zatem jest nieprzerwany monitoring lokalnego rynku pracy pod kątem jego wymagań, co do kandydatów na pracowników.

Ponadto, należy pamiętać, iż zaprezentowane w niniejszej liście zawodów deficytowych i nadwyżkowych dane należy interpretować z dużą ostrożnością.

Bazując na jednostkowych ofertach pracy jakie wpływają do urzędów pracy trudno jest jednoznacznie ustalić, czy są to zawody stale deficytowe i prognozować czy w przyszłości będzie istniało na nie zapotrzebowanie. Do powiatowych urzędów pracy trafia tylko część ze wszystkich dostępnych na rynku pracy ofert zatrudnienia. Powszechnie jest wiadomo, iż istnieją zawody, których reprezentanci rzadko rejestrują się w urzędach pracy, a zatrudnienia poszukują samodzielnie nie korzystając z usług urzędów pracy. Zasadniczo są to osoby posiadające wykształcenie lub specjalizację, na które istnieje duży popyt na rynku pracy. Wówczas nierzadko zdarza się, iż to te jednostki są poszukiwane przez pracodawców.

Ponadto kierując uprawnionych na szkolenia Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku nie może ograniczać się do wyłonionych w ramach niniejszej analizy zawodów, gdyż w sytuacji udowodnienia przez wnioskodawcę celowości wskazanego przez niego szkolenia należy się kierować jego dobrem i podejmować działania, których rezultatem będzie jego aktywizacja.

.....
/Data/

.....
/podpis Dyrektora PUP/