



Ministerstwo
Sportu i Turystyki

PREFERENCJE PRACODAWCÓW BRANŻY HOTELARSKIEJ, GASTRONOMICZNEJ I TURYSTYCZNEJ W ZAKRESIE SYLWETKI ABSOLWENTA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

Warszawa, grudzień 2016

Spis treści

1. Wstęp.....	2
2. Badanie ankietowe	3
2.1. Charakterystyka badanej próby	3
2.2. Wyniki badań.....	6
2.3. Ocena badania.....	17
3. Branża HO-GA-TUR – dodatkowe informacje.....	19
3.1. Bezrobocie rejestrowane.....	19
3.2. Egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie	20
3.3. Kształcenie zawodowe kadr.....	22
4. Podsumowanie.....	23
Spis wykresów	25
Spis tabel.....	25

1. Wstęp

Kompetentni pracownicy to marzenie dzisiejszych pracodawców. W sektorze usług szczególnie pożądana są pracownicy profesjonalni, zwłaszcza posiadający kompetencje interpersonalne. Sam fakt przyswojenia umiejętności interpersonalnych nie jest jednak warunkiem wystarczającym do właściwej komunikacji z klientem. Nieodzowne jest posiadanie wiedzy społecznej, która umożliwia analizę sytuacji i zastosowanie właściwego postępowania oraz odpowiedniej postawy interpersonalnej nacechowanej pozytywnym nastawieniem do innych i do siebie.

Oczekiwania turystów nieustannie ewoluują. Zmieniają się także potrzeby pracodawców, którzy próbują nadążyć za postępem technologicznym, globalizacją, czy też zmianami demograficznymi oraz wszechobecną konkurencją. W efekcie kapitał ludzki staje się głównym aktywem przedsiębiorstwa i coraz częściej decyduje o przewadze konkurencyjnej na rynku. Jest to jednak możliwe pod warunkiem, że wystarczająco zadamy o jego jakość i rozwój, np. poprzez uczenie się przez całe życie, uwzględniające różne formy, miejsca i ścieżki: formalną, pozaformalną, a także nieformalną.

Model pracy przez całe życie w jednym miejscu i w wyuczonej w młodości profesji okazał się niewystarczający. Pracownicy coraz częściej mają przed sobą perspektywę nawet kilkukrotnego przeorientowania zawodowego w ciągu kariery zawodowej, co oznacza konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji i rozwijania swoich kompetencji.

Światowe i europejskie tendencje podążające w kierunku rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, rozwoju nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz usług, powodują potrzebę większego ukierunkowania na edukację i polepszania kapitału ludzkiego. W związku z tym wymagania dotyczące kwalifikacji kadr będą nakierowane na kompetencje kluczowe, jakimi są np.: sprawność uczenia się i samodoskonalenia, rozwiązywania problemów, szybkiej analizy przy wykorzystaniu informacji z różnorodnych źródeł, komunikowania, organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań, a także przyjmowania odpowiedzialności za wyniki.

Ministerstwo Sportu i Turystyki realizuje szereg projektów mających na celu podnoszenie jakości edukacji kadr w turystyce. Jednym z nich jest opracowanie i realizacja badania ankietowego pracodawców działających w sektorze hotelarskim, gastronomicznym i turystycznym dotyczącego preferencji odnośnie sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego. Wyniki badania posłużyły do opracowania tego raportu, którego celem jest określenie potrzeb pracodawców w zakresie kompetencji kadr w turystyce oraz optymalne dopasowanie oferty rynku edukacyjnego do aktualnych potrzeb przedsiębiorców działających w turystyce.

Na podstawie zrealizowanego badania oraz ogólnie dostępnych danych można śmiało postawić tezę, że kondycja firm jest znacznie lepsza i pracodawcy chętniej zatrudniają pracowników, ale oczekują od nich konkretnych kompetencji i zaangażowania. Zapraszamy do zapoznania się z Raportem.

2. Badanie ankietowe

Pierwsza edycja badania ankietowego pracodawców działających w sektorze ho-ga-tur, dotyczącego preferencji odnośnie sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego, została zrealizowana w roku 2013.

Druga edycja tego samego badania ankietowego pracodawców – którego wyniki przedstawiono w tej publikacji – została przeprowadzona w formie ankiety on-line.

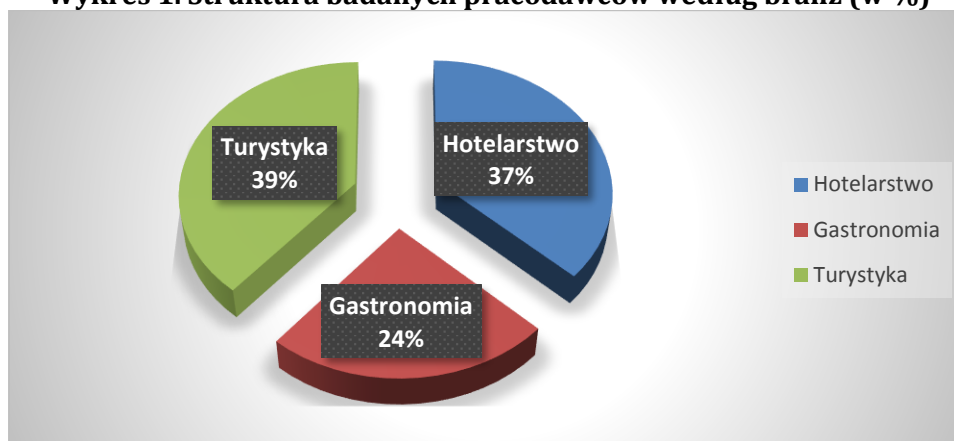
Badanie realizowane było w trzecim kwartale 2016 roku i dotyczyło roku 2016.

Informacja nt. badania oraz link do ankiety zostały zamieszczone na stronach internetowych Ministerstwa, rozesłana do branży ho-ga-tur z prośbą o dystrybucję wśród członków – przedsiębiorców oraz przekazana do prasy branżowej i do dyrektorów szkół kształcących kadry dla turystyki.

Pomimo zastosowania formy on-line i wielu informacji o ankiecie wystąpiły problemy z pozyskaniem wypełnionych ankiet od pracodawców. Przeprowadzenie badania bezpośrednio przez ankieterów i możliwość dopytania pracodawców byłoby metodą właściwszą, niż zastosowana metoda badania on-line. Ostatecznie uzyskano 284 ankiety, z tego 199 poddano analizie. Niestety pozostałe 85 ankiet zawierało niewystarczające informacje, aby dołączyć je do analizowanego materiału. Próba badawcza pracodawców rozłożyła się następująco: turystyka – 39%, hotelarstwo – 37%, zaś gastronomia – 24%.

2.1. Charakterystyka badanej próby

Wykres 1. Struktura badanych pracodawców według branż (w %)



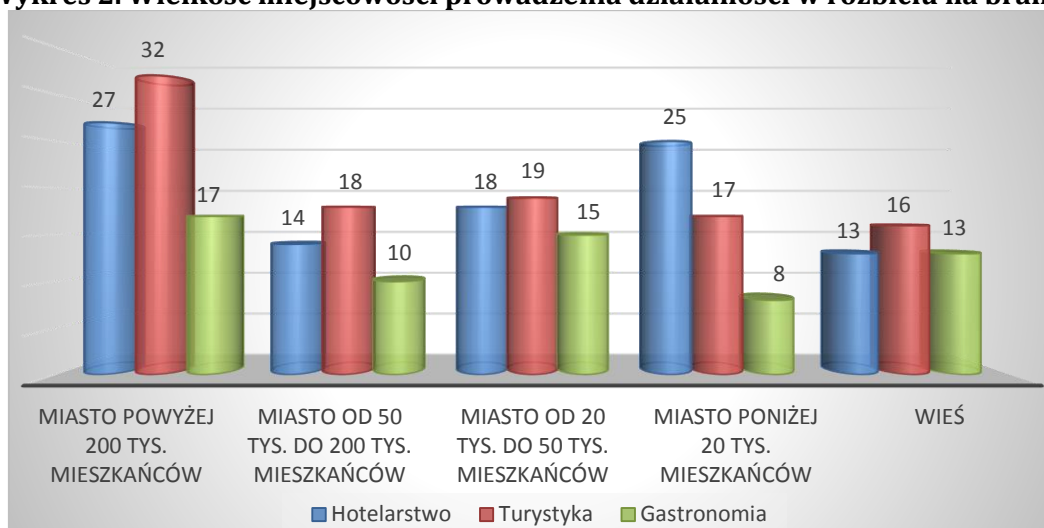
Udział poszczególnych branż turystycznych w badaniu pokazuje, iż największa reprezentacja pracodawców zadeklarowała działalność związaną z biurami podróży. Branża ta składa się z organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec roku 2015 ich liczba wyniosła 8 035 (dane z rejestru REGON).

Kolejna, według liczebności, grupa reprezentowana w badaniu jest związana z realizacją usług hotelarskich w turystycznych obiektach noclegowych, których w 2015 roku w Polsce odnotowano 10 024 (według danych GUS).

Ostatnia grupa respondentów reprezentuje branżę usług gastronomicznych świadczonych poza turystycznymi obiektami noclegowymi 76 860 (źródło GUS).

Na podkreślenie zasługuje fakt, że wielu badanych pracodawców deklarowało działalność przypisaną nie tylko do jednego wybranego sektora, ale także do dwóch, a nierzadko i trzech jednocześnie. Dlatego też wykres 2 obrazuje rzeczywisty zadeklarowany udział poszczególnych sektorów w badaniu, a suma respondentów według wskazań znacznie przekracza próbę badawczą.

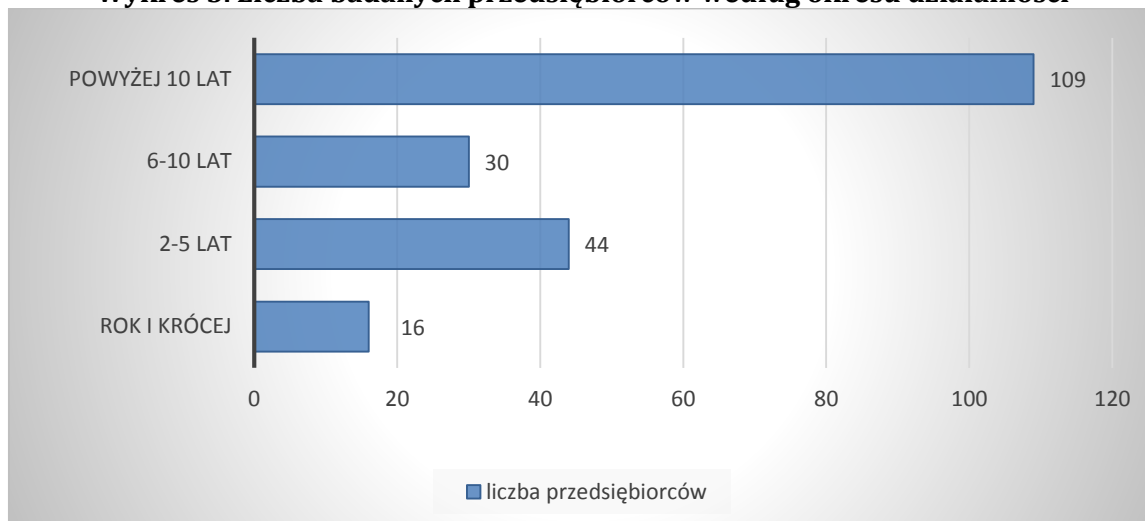
Wykres 2. Wielkość miejscowości prowadzenia działalności w rozbiciu na branże



Rozmieszczenie terytorialne badanych przedsiębiorców wyglądało następująco:

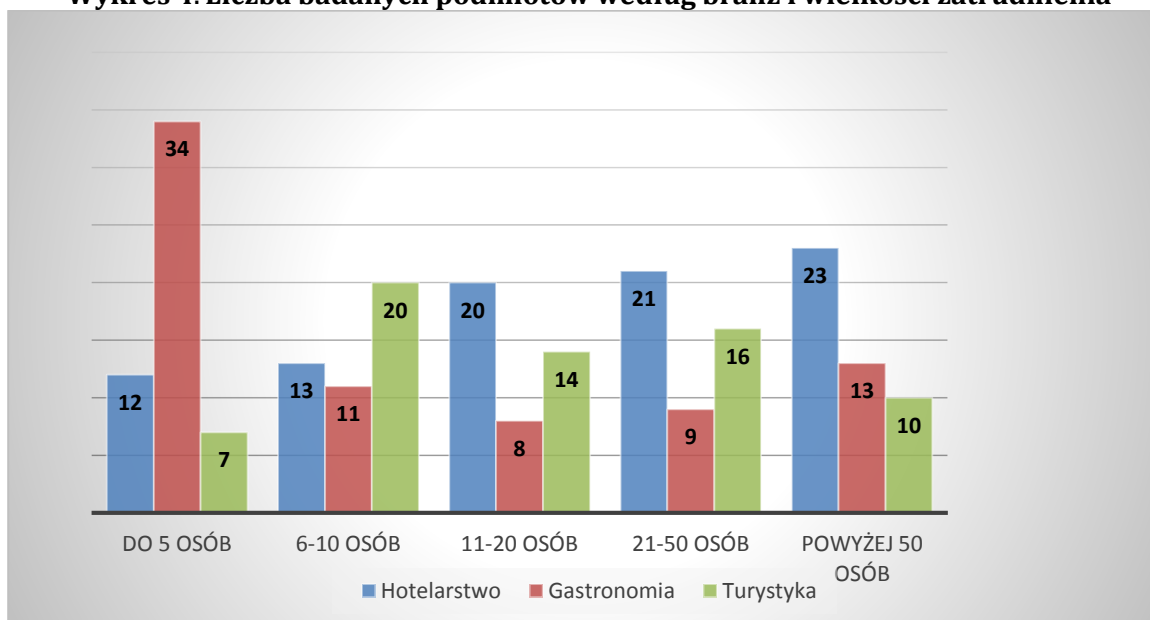
- Najwięcej, tj. 29% badanych podmiotów, zarejestrowanych było w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców;
- Działalność blisko 20% badanych przedsiębiorców była zlokalizowana w miastach od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców;
- Kolejne 19% stanowią badani prowadzący działalność w miastach poniżej 20 tys. mieszkańców;
- Najmniej tj. 16% badanych pracodawców prowadzi działalność zarówno w miastach o liczbie mieszkańców od 50 do 200 tys. oraz co ciekawe – także 16% badanych – prowadzi działalność na wsi.

Wykres 3. Liczba badanych przedsiębiorców według okresu działalności



W przedmiotowym badaniu uczestniczyli pracodawcy z dość zróżnicowanym doświadczeniem w prowadzeniu działalności w gospodarce turystycznej. Największą grupę stanowili reprezentanci prowadzący działalność powyżej 10 lat (blisko 55%). Kolejną, pod względem liczebności, grupę pracodawców stanowią działający od 2 do 5 lat (22% badanych). Najmniej, bo tylko 8% to udział w liczbie badanych prowadzących działalność rok i krócej.

Wykres 4. Liczba badanych podmiotów według branż i wielkości zatrudnienia



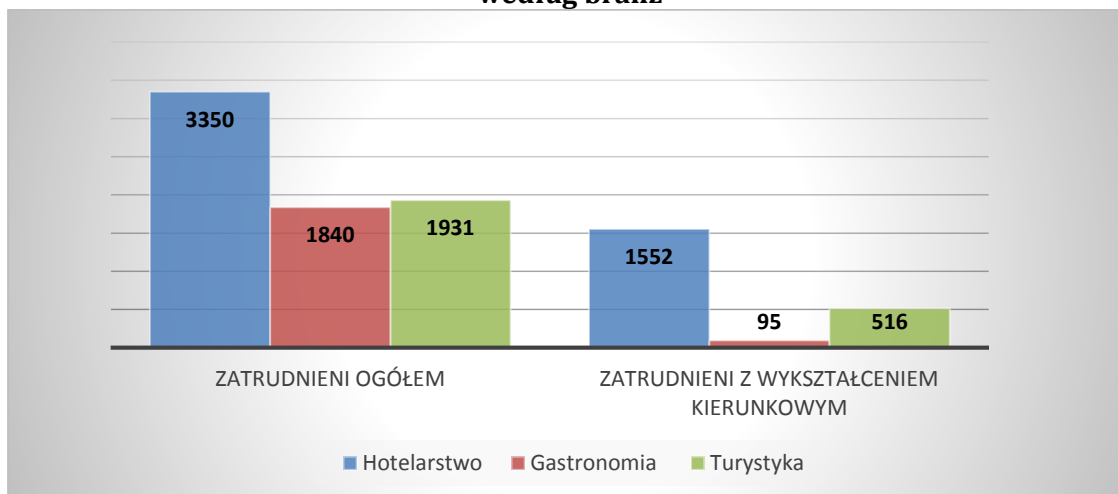
Analizując próbę badawczą pod względem wielkości zatrudnienia należy podkreślić, że różnice są jedynie kilku procentowe pomiędzy poszczególnymi przedziałami.

Wśród badanych największą grupę, tj. 23%, stanowili przedsiębiorcy zatrudniający do 5 pracowników. Spory 20% udział przypadł dwóm grupom: zatrudniającym od 20 do 50 pracowników i powyżej 50. Zatrudniający od 6 do 10 osób stanowią 19% udział w próbie badawczej. Ostatnia grupa przedsiębiorców (18%) to zatrudniający od 11 do 20. Na wykresie 4 przedstawiono te dane w rozbiciu na branże.

2.2. Wyniki badań

Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach oszacowano na 7121 pracowników, w tym 2163 to osoby legitymujące się wykształceniem kierunkowym.

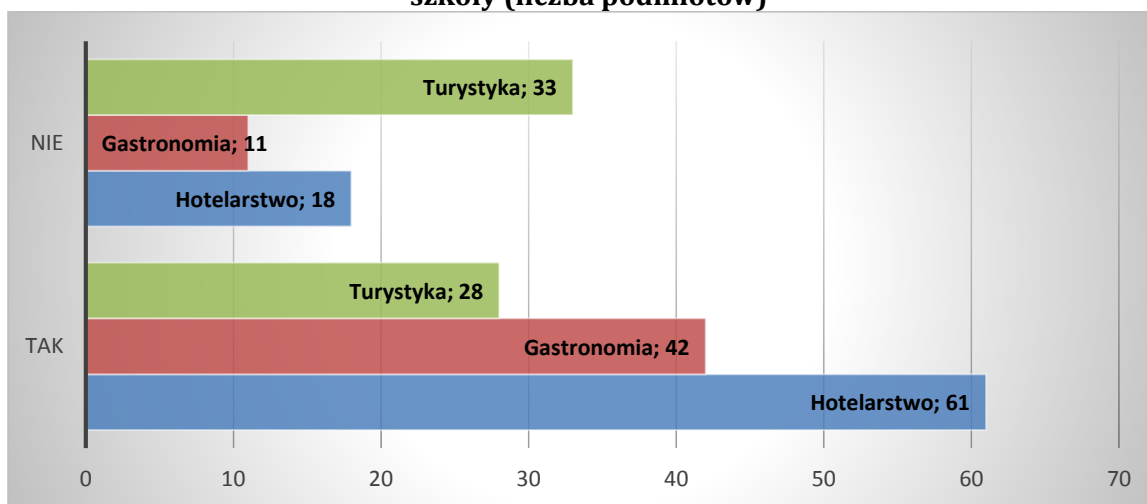
Wykres 5. Liczba osób zatrudnionych, w tym z wykształceniem kierunkowym według branż



Na podstawie danych zaprezentowanych na wykresie 5 można stwierdzić, że wśród badanych pracodawców najwięcej miejsc pracy tworzy branża usług hotelarskich. W tej branży prawie co drugi zatrudniony legitymuje się wykształceniem kierunkowym. W tym miejscu należy podkreślić, że znaczna część badanych pracodawców (23%) zadeklarowała prowadzenie działalności zarówno w hotelarstwie, jak i gastronomii.

Kolejnym sektorem pod względem liczebności zatrudnienia jest branża usług turystycznych, w którym ponad 27% zatrudnionych stanowią profesjonaliści. Natomiast w przypadku gastronomii działającej samodzielnie, poza sektorem usług noclegowych, zatrudnienie profesjonalnych kadr jest właściwie marginalne, wynosi tylko 5,2%.

Wykres 6. Zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych bezpośrednio po ukończeniu szkoły (liczba podmiotów)

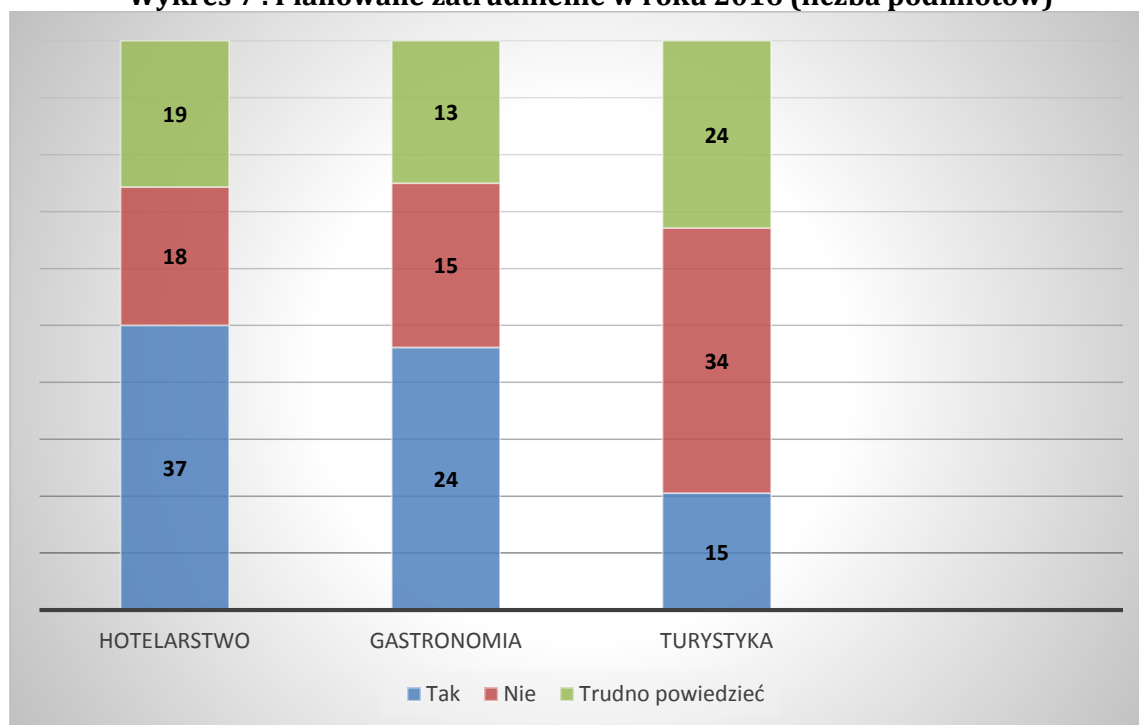


Wykres nr 6 przedstawia dane dotyczące zarówno absolwentów szkolnictwa ponadgimnazjalnego, jak i wyższego. Zatrudnienie dotyczy ostatnich dwóch lat przed realizacją badania.

131 (blisko 68%) badanych pracodawców wskazało, że zatrudniało absolwentów szkolnictwa zawodowego bezpośrednio po ukończeniu szkoły w okresie dwóch lat przed badaniem. Pozostała część – nie. Na powyższym wykresie przedstawiono te dane w rozbiciu na branże.

Najbardziej otwarci na zatrudnianie absolwentów są przedsiębiorcy z branży hotelarskiej. Kolejną branżą jest gastronomia. Najmniej turystyka, gdzie udział zatrudniających absolwentów stanowi blisko 46%.

Wykres 7. Planowane zatrudnienie w roku 2016 (liczba podmiotów)

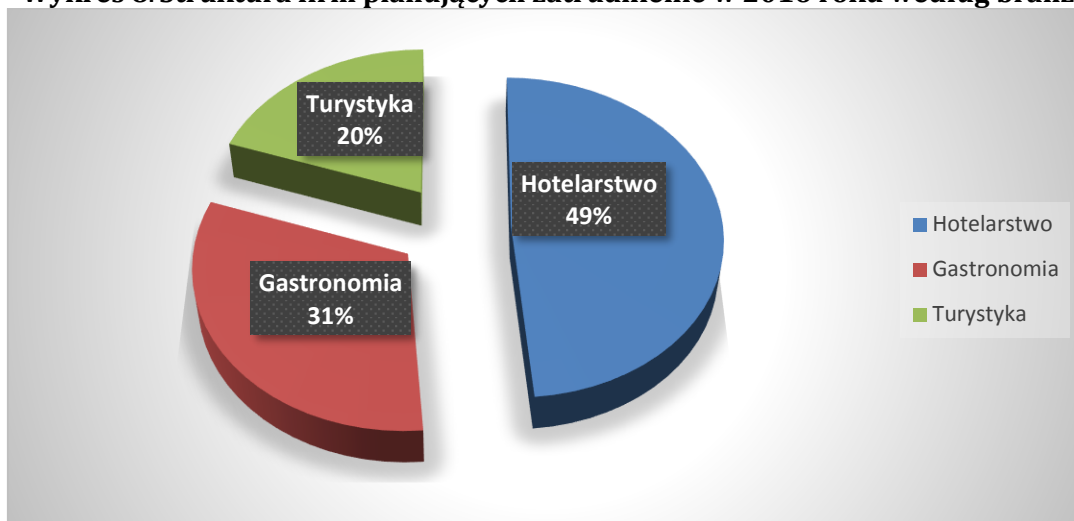


76 (ok. 39%) spośród badanych pracodawców deklaruje chęć i potrzebę zatrudnienia w roku 2016 pracowników. Natomiast 53 (27%) pracodawców nie wyklucza zatrudnienia nowych pracowników.

67 (34%) badanych pracodawców zdecydowanie nie planuje w roku 2016 zatrudnienia nowych pracowników.

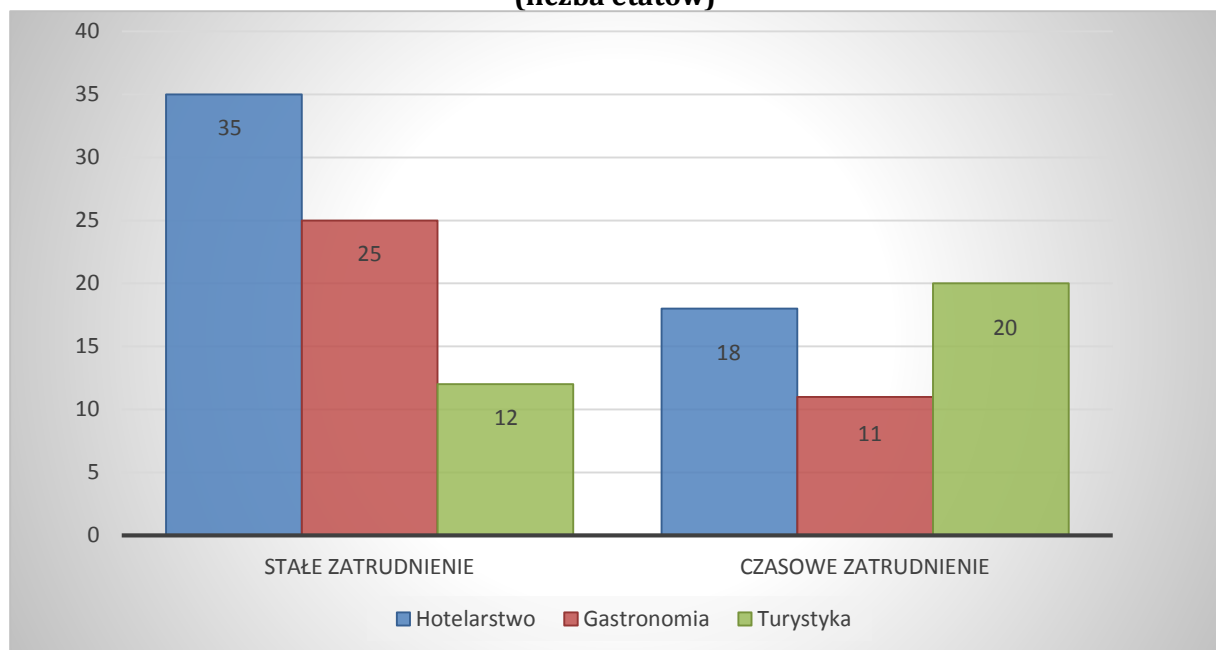
Podobnie jak w przypadku zatrudnienia absolwentów, branża hotelarska i gastronomiczna jest otwarta na zatrudnianie nowych pracowników – prawie co drugi pracodawca planuje zwiększyć zatrudnienie. W przypadku turystyki natomiast jest to co piąty pracodawca.

Wykres 8. Struktura firm planujących zatrudnienie w 2016 roku według branż



Największą grupą pracodawców planujących zatrudnienie w roku 2016 reprezentuje sektor usług hotelarskich (49%). Zatrudnienie w gastronomii planuje 31% badanych pracodawców. Natomiast tylko 20% stanowią pracodawcy zdecydowanie deklarujący chęć zatrudniania w turystyce.

Wykres 9. Planowane zatrudnienie według formy zatrudnienia i według branż (liczba etatów)

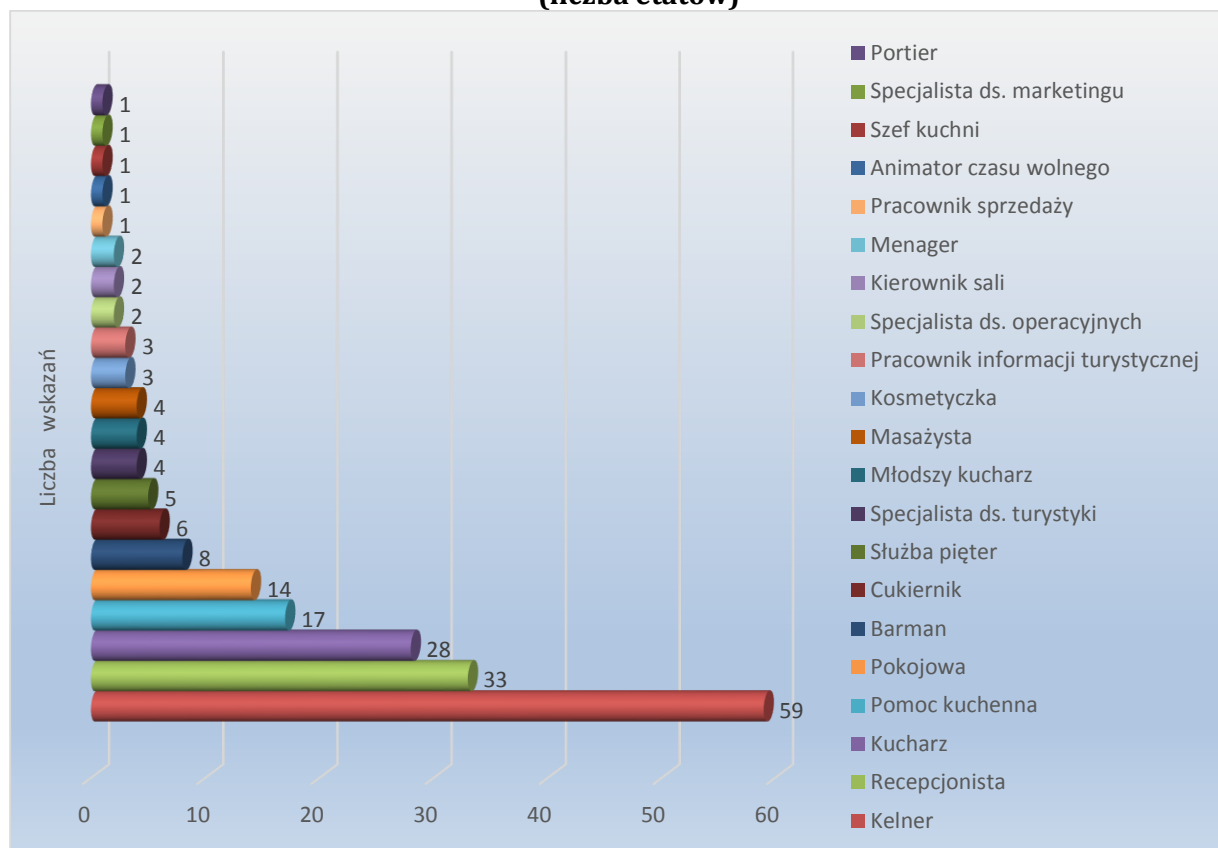


Według deklaracji badanych pracodawców planujących nabór w roku 2016, blisko 60% spośród nowych pracowników otrzyma propozycję zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast pozostałe 40% spotka się z ofertą pracy czasowej/sezonowej.

W tym miejscu należy podkreślić, iż powyższy wykres dotyczy tylko badanych, którzy zadeklarowali zatrudnianie pracowników (39% badanych przedsiębiorców).

Część respondentów zaznaczyła obie formy zatrudnienia i dlatego też liczba wskazań będzie różniła się w odniesieniu do planowanego zatrudnienia.

Wykres 10. Planowane zatrudnienie w roku 2016 według stanowiska pracy (liczba etatów)



Jak można zauważyć na powyższym wykresie, respondenci wskazali potrzebę zatrudnienia 199 pracowników. Jest to widoczna oznaka zmian na rynku pracy w sektorze usług turystycznych – wzrost o 146% w stosunku do poprzedniej edycji badania. Ponadto badani pracodawcy deklarują zatrudnianie na zdecydowanie bardziej różnorodnych stanowiskach pracy. Po raz pierwszy odnotowano potrzeby pracodawców z sektora usług turystycznych dotyczące zatrudnienia na takich stanowiskach jak masażysta, czy kosmetyczka. Najprawdopodobniej świadczy to o dostosowywaniu oferty turystycznej do nowych potrzeb klientów.

Zdecydowanie najwięcej ofert pracy – aż 59 – skierowanych jest do kelnerów. Następnie badani przedsiębiorcy zadeklarowali potrzebę zatrudnienia: 33 recepcjonistów, 28 kucharzy, 17 pomocy kuchennych i 14 pokojowych.

W badaniu realizowanym w 2013 roku wskazano tylko 10 stanowisk pracy, na które planowano przeprowadzić rekrutację. Natomiast w analizowanym badaniu aż 21.

Najczęstsze powody zatrudnienia nowych pracowników wskazane przez badanych pracodawców to (liczba wskazań):

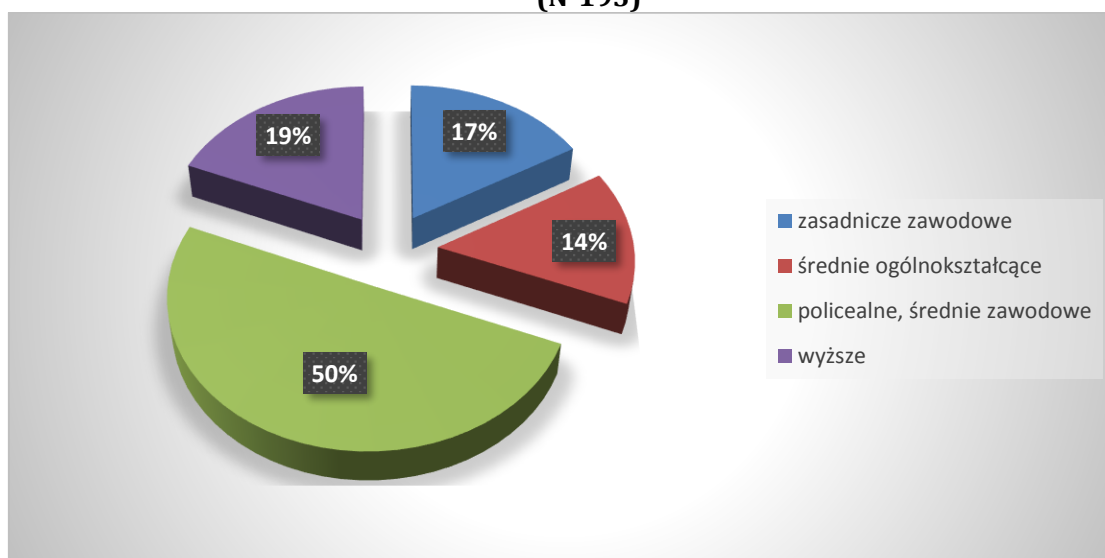
- uzupełnienie braków kadrowych – 61;
- wzrost popytu na usługi – 43;
- rozwój firmy – 42;
- sezonowe/czasowe zwiększenie zatrudnienia – 29;
- reorganizacja – 9;
- inne (nie ujęte w katalogu) – 7;
- polepszenie sytuacji finansowej firmy – 6;
- nie dotyczy – 73.

Niektórzy z badanych pracodawców wskazali więcej niż jeden powód zatrudnienia, dlatego też jest więcej wymienionych powodów niż liczby deklaracji zatrudnienia.

Najczęściej wskazywanym argumentem zatrudniania nowych pracowników jest konieczność uzupełnienia braków kadrowych wymieniony przez blisko 31% respondentów. Kolejne 22% badanych wskazało wzrost popytu na usługi oraz rozwój firmy jako powód zatrudniania nowych pracowników. Niespełna 15% respondentów zaznaczyła sezonowość, jako motyw zwiększenia zatrudnienia w 2016 roku.

W tym miejscu należy przypomnieć, że 37% badanych stanowi grupa, która nie deklaruje potrzeby zatrudniania pracowników na dzień realizacji niniejszego badania – wskazanie „nie dotyczy”.

Wykres 11. Preferencje badanych pracodawców według poziomu wykształcenia (N-193)



Prawie 50% badanych pracodawców preferuje wykształcenie średnie zawodowe kształcone w systemie oświaty, a w połączeniu z zasadniczym zawodowym, to blisko 67% wskazań respondentów.

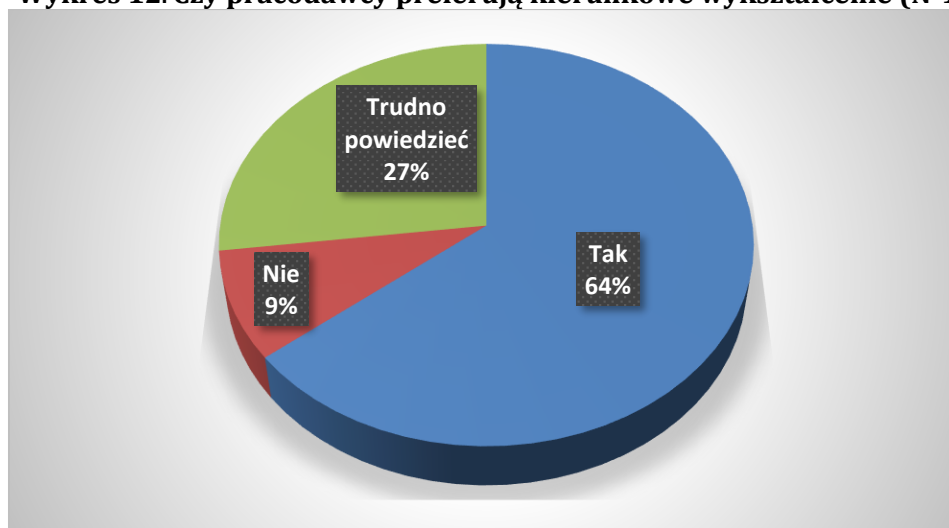
Szczegółowy podział preferencji pracodawców ze względu na wykształcenie wyglądał następująco:

- zasadnicze zawodowe – 32 wskazania;
- średnie ogólnokształcące – 28 wskazań;
- policealne średnie zawodowe – 97 wskazań;
- wyższe - 36 wskazań.

W odniesieniu do poprzedniej edycji badania z 2013 roku, odnotowano spadek preferencji pracodawców w zakresie wykształcenia wyższego (z 27% do 19%) na korzyść średniego ogólnokształcącego (z 5% w 2013 r. do 14% w 2016 r.).

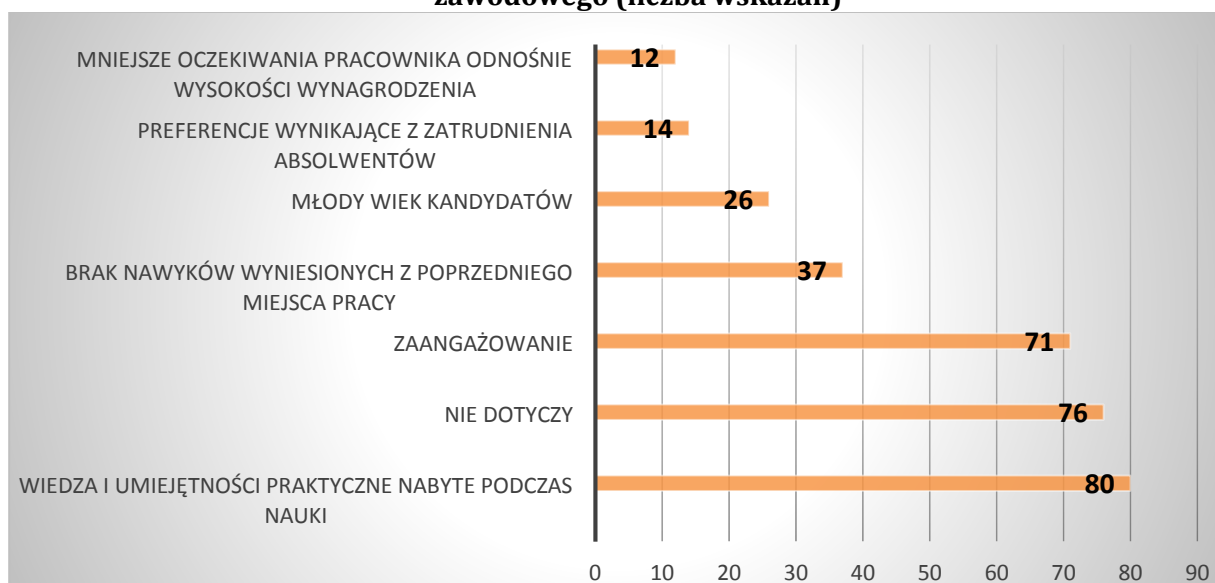
Powyższy wykres potwierdza tezę, że pracodawcy mają coraz większe zaufanie do wykształcenia zawodowego. Absolwenci techników i zasadniczych szkół zawodowych kształcących kadry dla gospodarki turystycznej, reprezentują dobrą jakość nabytych kwalifikacji i nie mają tak wysokich oczekiwań, jak absolwenci szkolnictwa wyższego.

Wykres 12. Czy pracodawcy preferują kierunkowe wykształcenie (N-126)



W przypadku preferencji badanych pracodawców w odniesieniu do kierunkowego wykształcenia, 76 respondentów nie odniosło się do tego pytania w ankiecie. Dlatego analizie poddano tylko wskazania prezentowane na wykresie 12, które według wskazań, kształtowały się następująco: 81 pracodawców (64%) wskazało kierunkowe wykształcenie jako preferowane, 34 badanych (27%) „trudno sprecyzować oczekiwania w tym zakresie”, a 11 badanych (9%) pracodawców nie preferuje wykształcenia kierunkowego.

Wykres 13. Argumenty przemawiające za zatrudnieniem absolwentów szkolnictwa zawodowego (liczba wskazań)



Na podkreślenie zasługuje fakt, iż badani pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku argumentów przemawiających za zatrudnieniem absolwentów szkolnictwa zawodowego.

Najistotniejszym powodem, przemawiającym za zatrudnianiem absolwentów szkolnictwa zawodowego, według ponad 41% respondentów, jest wiedza i umiejętności praktyczne nabyte podczas nauki.

Następnym motywem wskazanym przez 36% badanych jest zaangażowanie oraz brak nawyków wyniesionych z poprzedniego miejsca pracy (ok. 19%).

Kolejne argumenty, pod względem liczby wskazań, to: młody wiek kandydatów do pracy, wskazany przez 13% badanych oraz mniejsze oczekiwania absolwentów odnośnie wysokości wynagrodzenia zaznaczony przez 6% respondentów. 76 badanych pracodawców wskazało, że pytanie to ich nie dotyczy (39%).

W poprzedniej edycji badania na pierwszym miejscu znalazła się również wiedza i umiejętności praktyczne nabyte podczas nauki (44%). Na drugim miejscu w 2013 roku także wskazano zaangażowanie, które wtedy wskazał co czwarty badany pracodawca. (25%)

Porównując oba badania, odnotowano także spadek argumentu dot. mniejszych oczekiwań pracownika odnośnie wysokości wynagrodzenia (z 32 wskazań w 2013 roku do 12 wskazań w 2016 roku).

Wykres 14. Powody niezatrudnienia absolwentów szkolnictwa zawodowego



Na wykresie 14 przedstawiono powody niezatrudnienia absolwentów szkolnictwa zawodowego.

Największą grupę – prawie 66% – stanowią pracodawcy, którzy nie wskazali tych powodów. Należy założyć, że tę grupę respondentów stanowią pracodawcy, którzy deklarowali zatrudnianie absolwentów szkolnictwa zawodowego.

Blisko 15% grupa to respondenci, którzy wskazali brak doświadczenia zawodowego, jako argument przeważający za nie zatrudnianiem absolwentów szkolnictwa zawodowego.

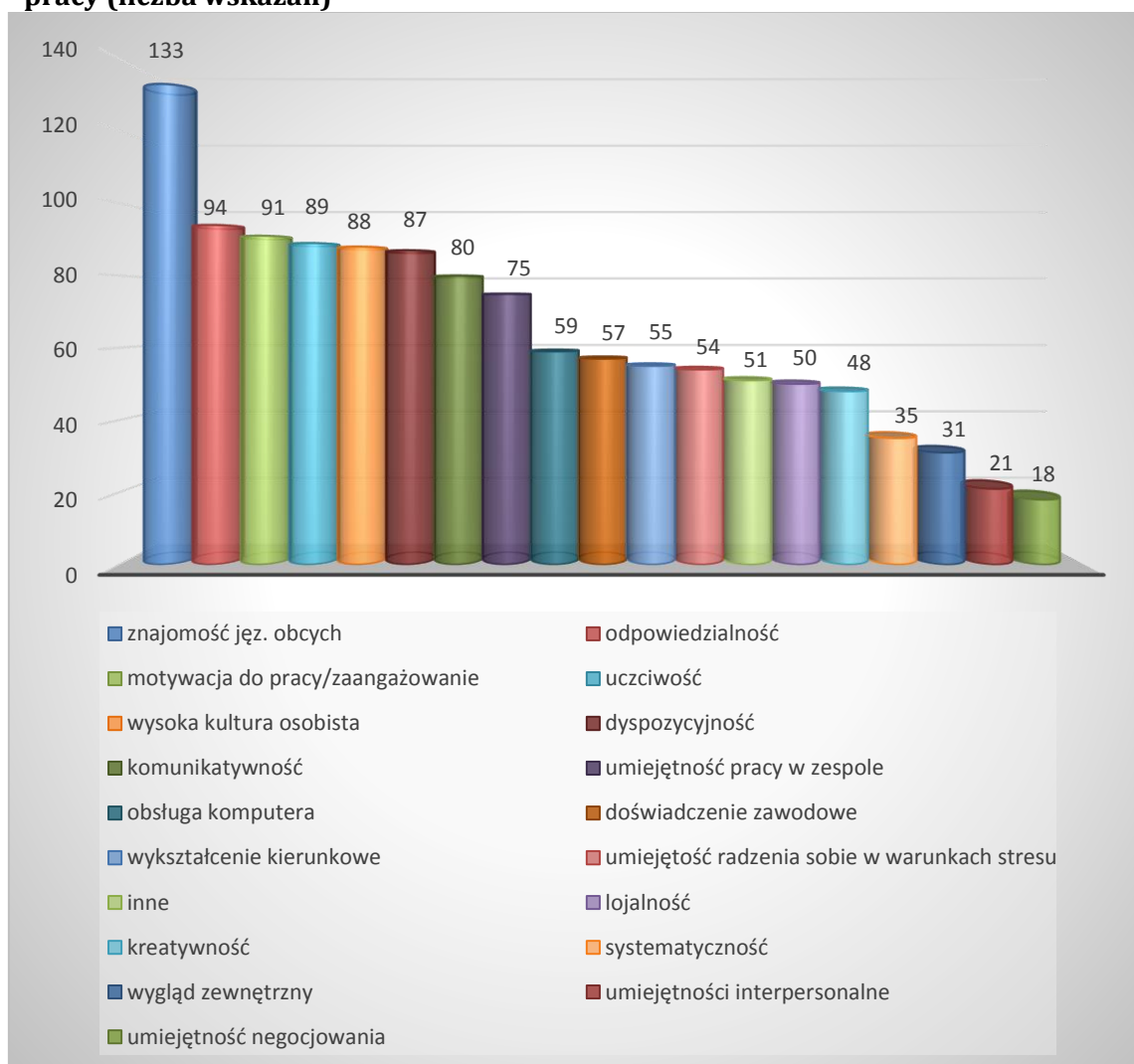
Niepokojącym zjawiskiem jest niespełna 10% wskazań dotyczących nieaplikowania absolwentów szkolnictwa zawodowego o pracę w gospodarce turystycznej.

Niespełna 6% badanych jako powód niezatrudnienia wskazało, że w okresie ostatnich 5 lat nikogo nie zatrudniano, a pozostałe 4% wskazało, że preferuje osoby z wyższym wykształceniem.

W przypadku preferencji badanych pracodawców (wykres nr 15) w odniesieniu do kandydatów do pracy zdecydowanie najistotniejszą kompetencją jest znajomość języków obcych, wskazana przez 69% badanych, tj. 133 wskazań (często jako jedną z wielu).

W tym miejscu, należy podkreślić, że pracodawcy oczekują przede wszystkim umiejętności posługiwania się językiem obcym w mowie. Jest to wymóg podstawowy w odniesieniu do profesjonalnych kadr zatrudnianych w gospodarce turystycznej, a zwłaszcza w bezpośredniej obsłudze klienta.

Wykres 15. Preferencje badanych pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy (liczba wskazań)



Natomiast kolejne kompetencje, wskazane przez znaczną grupę respondentów, tj. odpowiedzialność – 47% (94 wskazania), zaangażowanie – 46% (91), uczciwość – 45% (89), wysoka kultura osobista oraz dyspozycyjność – 44% (88 i 87), komunikatywność – 40% (80) i umiejętność pracy w zespole – 38% (75) to oznaki globalnych zmian rynku pracy.

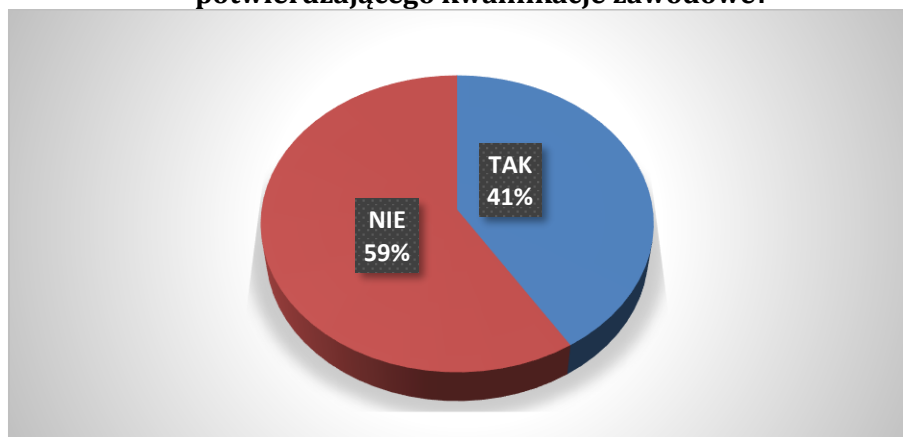
Na podstawie wielu dostępnych badań, w tym badania Bilans Kapitału Ludzkiego¹, można stwierdzić, że dla pracodawców dziś najistotniejsze są tzw. kompetencje „miękkie”.

Następną grupę kompetencji, według liczby wskazań badanych pracodawców, określa przedział od 59 do 48. Jest to część respondentów oczekująca od kandydatów do pracy: obsługi komputera i doświadczenia zawodowego – ok 30%, wykształcenia kierunkowego - niespełna 29%, umiejętności radzenia sobie w warunkach stresu – 27%, innych kompetencji, nie uwzględnionych w katalogu – 26%, lojalności – blisko 25% i kreatywność – niespełna 24%.

¹ „Niewykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy”, raport podsumowujący V edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego z 2014 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015.

Na ostatni zestaw kompetencji oczekiwanych przez badanych pracodawców składa się: systematyczność – prawie 18%, wygląd zewnętrzny – blisko 16%, umiejętności interpersonalne – ponad 10% i umiejętności negocjowania - 9%.

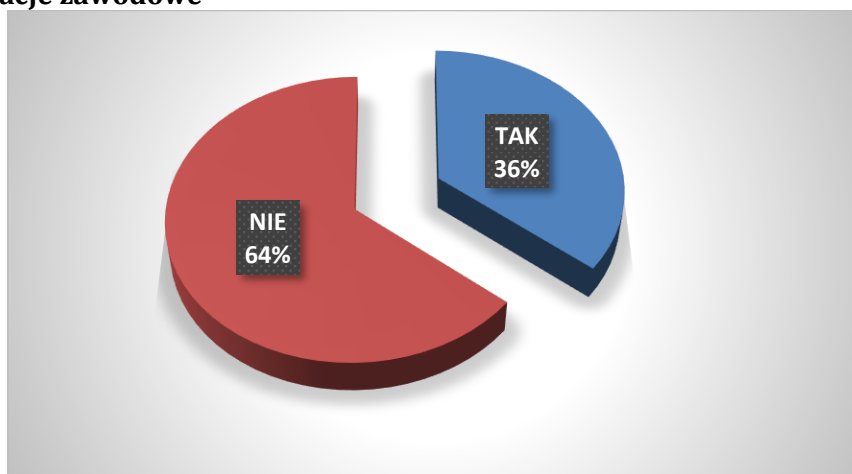
Wykres 16. Czy badani przedsiębiorcy posiadają wiedzę na temat egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe?



Na pytanie dotyczące posiadania wiedzy na temat egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie odpowiedziało 168 badanych, w tym twierdząco 69.

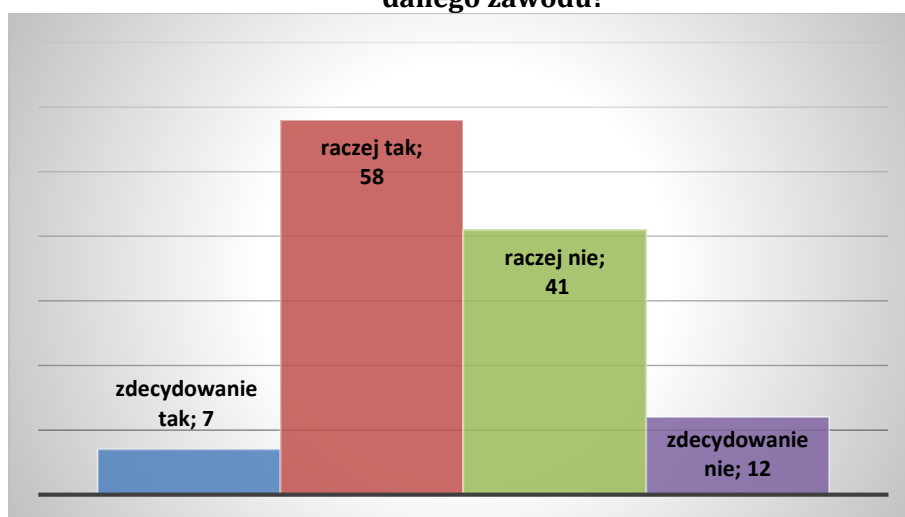
Pierwszy egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe przeprowadzono w roku szkolnym 2003/2004 (w obszarze ho-ga-tur dla zawodu kucharz małej gastronomii). Mimo upływu 13 lat i wielu kampanii informacyjnych, wiedza pracodawców w tym zakresie niestety nie jest satysfakcjonująca, ponieważ 99 badanych wskazało, że nie posiada wiedzy na temat zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. W poprzednim badaniu w 2013 roku 39% respondentów zadeklarowało wiedzę na temat egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie.

Wykres 17. Znajomość standardów zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe



Jeszcze gorzej prezentują się dane dotyczące znajomości standardów egzaminów potwierdzających kwalifikacje. Znajomość standardów deklaruje tylko 60 badanych pracodawców (36%), natomiast pozostałych 108 respondentów (64%) wskazuje na brak znajomości standardów zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Wykres 18. Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania przez absolwentów wiedzy z zakresu danego zawodu?

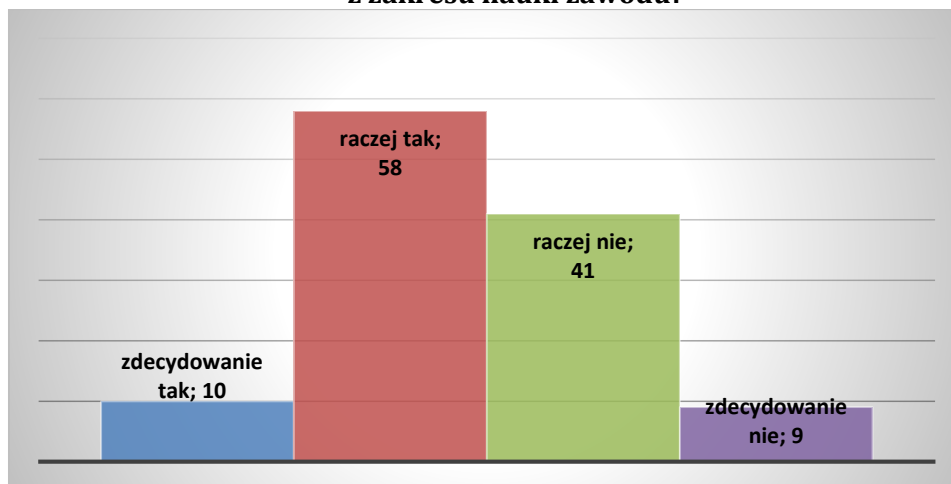


55% badanych pracodawców pozytywnie wypowiedziało się na temat wiarygodności egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w obszarze obiektywnej oceny poziomu opanowania wiedzy przez absolwentów z zakresu danego zawodu.

Natomiast 45% badanych uważa, że egzamin ocenia nieobiektywnie poziom wiedzy zawodowej absolwentów szkół zawodowych.

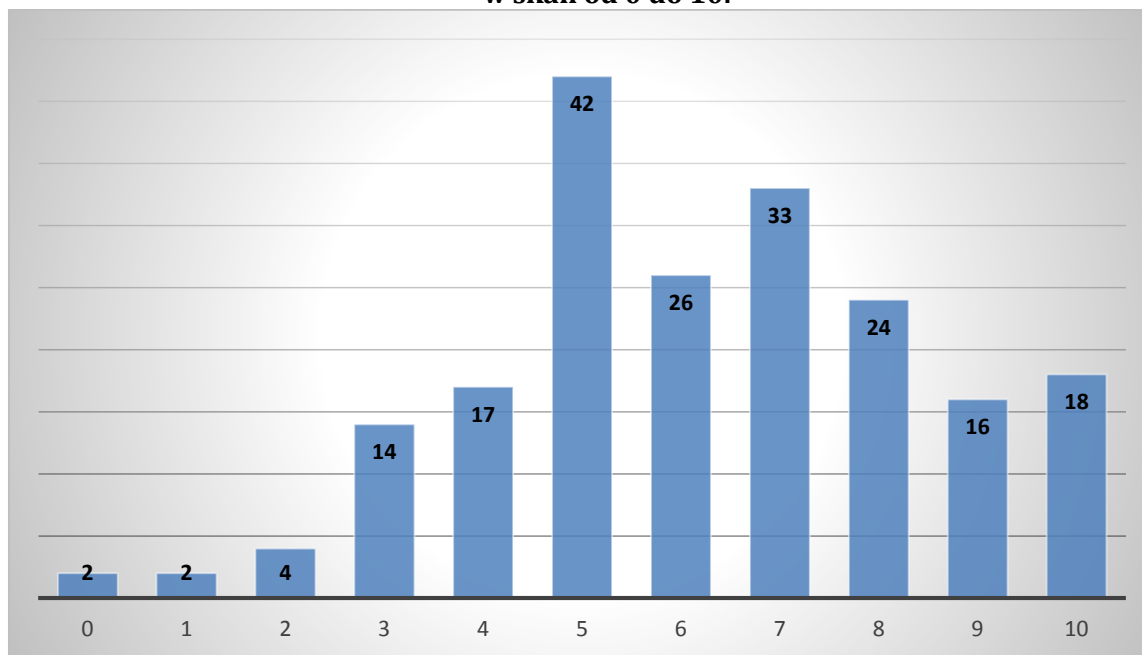
Zaskakujące są analizowane wskazania respondentów, ponieważ wcześniej tylko 36% badanych zadeklarowało znajomość standardów egzaminów.

Wykres 19. Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania umiejętności praktycznych absolwentów z zakresu nauki zawodu?



Podobnie wyglądają dane dotyczące opinii badanych nt. egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zakresie obiektywnej oceny poziomu opanowania umiejętności praktycznych z zakresu nauki zawodu. W tym przypadku blisko 58% badanych wskazało opinię pozytywną, natomiast pozostałe 42% badanych pracodawców uważa, że egzaminy de facto nie spełniają swojej roli.

Wykres 20. Waga wykształcenia kandydata do pracy według badanych pracodawców w skali od 0 do 10.



Ponad 80% badanych przywiązuje dużą wagę do wykształcenia kandydata do pracy (ocena od 5-10), w tym największą grupę stanowią oceniający na 5 w zaproponowanej skali (42 wskazania).

W analizowanych ankietach pojawiły się wskazania już na początku zaproponowanej skali, tj. od 0. Przedział od 0 do 4 wskazało stosunkowo niewielu badanych przedsiębiorców (ok. 20%). Zatem, co piąty badany, uważa wykształcenie jako mniej istotny czynnik w procesie rekrutacji. Natomiast średnia wskazań wyniosła 6,23, co daje podstawę aby założyć, że badani pracodawcy uważają wykształcenie jako dość istotny czynnik warunkujący ocenę kandydata do pracy w procesie rekrutacji. Ocenę powyżej średniej wskazało 117 respondentów.

2.3. Ocena badania

Cele badawcze przyjęto podobnie jak w 2013 roku, tak aby raporty z badań były porównywalne i określono je następująco:

1. Próba oszacowania udziału osób z kierunkowym wykształceniem wśród zatrudnionych w sektorze ho-ga-tur.
2. Próba określenia szans absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy.

3. Określenie preferencji pracodawców odnośnie wykształcenia kandydatów w procesie rekrutacji pracowników.
4. Określenie wagi wykształcenia kandydatów do pracy w procesie rekrutacji.
5. Poznanie opinii pracodawców i ocena ich wiedzy nt. egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Na podstawie analizowanych danych oszacowano, że co trzeci pracownik zatrudniony wśród objętych badaniem przedsiębiorców legitymuje się wykształceniem kierunkowym. 131 (tj. 68%) badanych pracodawców potwierdziło zatrudnianie absolwentów szkolnictwa zawodowego.

Prawie 67% badanych pracodawców preferuje wykształcenie zawodowe ponadgimnazjalne w odniesieniu do zatrudnianych pracowników w sektorze ho-ga-tur. Jednocześnie, w odniesieniu do poprzedniej edycji badania z 2013 roku, odnotowano spadek preferencji pracodawców w zakresie wykształcenia wyższego (z 27% do 19%). Pokazuje to, że pracodawcy mają coraz większe zaufanie do wykształcenia zawodowego.

39% badanych przedsiębiorców deklaruje zatrudnienie nowych pracowników w roku 2016, natomiast kolejne 27% rozważa możliwość zwiększenia zatrudnienia.

Określono najistotniejsze dla badanych pracodawców kompetencje pracowników:

- znajomość języków obcych,
- odpowiedzialność,
- zaangażowanie/motywacja do pracy,
- uczciwość,
- kultura osobista,
- komunikatywność,
- umiejętność pracy w zespole.

Nadal wiedza pracodawców nt. egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie niestety jest niewielka i deklaruje ją 38% badanych. Co drugi badany pracodawca pozytywnie ocenił weryfikację poziomu opanowania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. 76% badanych wysoko ceni sobie wykształcenie kandydata w przypadku prowadzenia procesu rekrutacji.

3. Branża HO-GA-TUR – dodatkowe informacje

3.1. Bezrobocie rejestrowane

Tabela 1. Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według grup zawodów i specjalności w I półroczu 2016 roku – dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

kod zawodu	Zawody i specjalności	Bezrobotni zarejestrowani w I półroczu 2016 r.	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu w końcu I półrocza 2016 r.	w tym bezrobotni poprzednio pracujący według czasu pozostawania bez pracy			Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej		w końcu I półrocza 2016 r.
				do 1 miesiąca	1-12 miesięcy	pow. 12 miesięcy	zgłoszone w I półroczu 2016 r.		
							ogółem	w tym pracy subsydiowanej	
513101	Kelner ^S	7 196	9 206	855	4 380	3 587	7 021	2 757	1 140
512001	Kucharz ^S	24 514	33 482	2 783	13 761	11 721	10 177	3 103	1 520
422402	Technik hotelarstwa ^S	4 117	3 797	354	1 472	688	30	23	1
911205	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej ^S	231	298	24	110	55	209	126	14
422103	Technik obsługi turystycznej ^S	1 423	1 602	135	594	471	152	113	8
515203	Technik turystyki wiejskiej ^S	81	96	11	28	32	9	9	1
343404	Technik żywienia i usług gastronomicznych ^S	2 800	2 392	184	758	322	43	24	7

Źródło danych: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
S oznacza, że zawód jest objęty kształceniem w systemie szkolnym.

Na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczących bezrobocia w I półroczu 2016 roku zarejestrowano 1 082 703 bezrobotnych, w tym 909 172 posiadających zawód. Bezrobocie rejestrowane w przypadku zawodów wyszczególnionych w prezentowanej tabeli wg stanu na koniec I półrocza 2016 roku wyniosło 50 362, co stanowiło 5,6% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie, posiadających zawód.

Największe bezrobocie generują zawody: kucharz – 33 482 oraz kelner – 9 206.

W tym miejscu należy podkreślić, że kucharz zajmuje drugie miejsce (po sprzedawcy) w rankingu 10 zawodów i specjalności, według malejącej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w końcu I półrocza 2016 roku.

Tabela 2. Ranking zawodów i specjalności według malejącej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w końcu I półrocza 2016 roku

Ranking 10 zawodów i specjalności według malejącej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w końcu I półrocza 2016 roku

Zawody i specjalności	Liczba bezrobotnych ogółem według stanu w końcu czerwca		Wzrost/spadek w końcu czerwca 2016 r. w porównaniu do końca czerwca 2015 r.	
	2015	2016		
	w liczbach bezwzględnych		w %	
Sprzedawca S	129 998	123 519	-6 479	-5,0
Kucharz S	36 973	33 482	-3 491	-9,4
Ślusarz S	34 485	29 314	-5 171	-15,0
Robotnik gospodarczy	28 067	28 756	689	2,5
Pomocniczy robotnik budowlany	29 031	27 916	-1 115	-3,8
Technik ekonomista S	28 620	24 205	-4 415	-15,4
Murarz	26 860	23 195	-3 665	-13,6
Krawiec S	24 727	20 874	-3 853	-15,6
Sprzątaczką biurowa	16 473	15 670	-803	-4,9
Fryzjer S	16 162	15 597	-565	-3,5

Zródło: załącznik 3 do sprawozdania MPiPS-01

Natomiast w przypadku wolnych miejsc pracy, najwięcej ofert odnotowano w odniesieniu do kucharzy – 10 177 (średnio 1 oferta na 3 bezrobotnych) oraz kelnerów 7 021 (1 oferta na 1,2 osobę bezrobotną).

Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, liczba wolnych miejsc pracy oferowanych dla bezrobotnych w zawodach w prezentowanej tabeli wyniosła 17 641, co stanowi 2,3% wszystkich wolnych miejsc pracy zgłoszonych do urzędów pracy (764 405).

3.2. Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie

Następna tabela (3) przedstawia liczbę osób, w tym absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcących w zawodach właściwych dla ministra ds. turystyki, przystępujący do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w roku szkolnym 2015/2016.

W analizowanych 7 zawodach wyodrębniono 11 kwalifikacji. Liczba osób, które przystąpiły do całego egzaminu wyniosła 59 812. Według danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej wśród kwalifikacji, które cieszyły się największą popularnością, niezmiennie pierwsze miejsce zajmuje kwalifikacja o symbolu T.06 – sporządzanie potraw i napojów. W roku szkolnym 2015/2016 do całego egzaminu potwierdzającego nabycie tej kwalifikacji przystąpiło 21 774. W tym miejscu należy podkreślić, że ta kwalifikacja jest jedyną wyodrębnioną w zawodzie Kucharz oraz jedną z dwóch w zawodzie Technik żywienia i usług gastronomicznych.

Tabela 3. Liczba zdających i zdawalność w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie w roku szkolnym 2015/2016

Symbol kwalifikacji.	Nazwa kwalifikacji	Nazwa i symbol zawodu, w którym wyodrębniono daną kwalifikację	Liczba osób przystępujących do egzaminu			zdawalność cały egzamin
			część pisemna	część praktyczna	cały egzamin	
T.01	Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi hotelarskie	911205 - Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	9	10	9	89%
			6	0	0	83%
			352	330	328	88%
T.06	Sporządzanie potraw i napojów	512001 - Kucharz, 343404 - Technik żywienia i usług gastronomicznych	853	595	581	83%
			5 582	1 877	1 786	85%
			20 399	19 545	19 407	84%
T.07	Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich	515203 - Technik turystyki wiejskiej	40	138	32	34%
			312	560	303	38%
			591	712	551	65%
T.08	Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	515203 - Technik turystyki wiejskiej	19	18	17	47%
			113	164	107	82%
			604	622	576	65%
T.09	Wykonywanie usług kelnerskich	513101 - Kelner	60	48	43	81%
			153	157	136	77%
			610	602	597	82%
T.10	Organizacja usług gastronomicznych	513101 - Kelner	859	859	859	35%
			8	8	8	87%
T.11	Planowanie i realizacja usług w recepcji	422402 - Technik hotelarstwa	336	632	329	85%
			1 129	1 809	1 082	84%
			5 856	6 109	5 802	91%
T.12	Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	422402 - Technik hotelarstwa	26	22	22	77%
			6 928	6 922	6 912	94%
			618	620	614	89%
T.13	Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	422103 - Technik obsługi turystycznej	168	241	130	47%
			678	1595	663	74%
			2 607	2 891	2 577	74%
T.14	Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	422103 - Technik obsługi turystycznej	11	11	11	36%
			2 959	2 967	2 953	83%
			321	323	318	83%
T.15	Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	343404 - Technik żywienia i usług gastronomicznych	85	92	77	39%
			12 139	12 146	12 116	48%
			885	886	866	40%

Opracowano na podstawie danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej

Dane prezentowane w powyższej tabeli trudno porównać z poprzednim raportem ze względu na zmiany, które nastąpiły, np.: wyodrębnienie kwalifikacji w zawodzie, zmiana przedmiotu egzaminu z zawodu na kwalifikację, zwiększenie ilości terminów organizowanych egzaminów i inne.

Powyższe dane uwzględniają wszystkie zaprojektowane przez Centralną Komisję egzaminacyjną terminy egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie dla uczniów szkół zawodowych, absolwentów, eksternów oraz osób które ukończyły kwalifikacyjne kursy zawodowe.

W omawianej tabeli, w kolumnach dotyczących liczby osób przystępujących do egzaminów i zdawalności przedstawiono odpowiednio 3 sesje egzaminów, które odbyły się w terminach:

- w sierpniu, wrześniu i październiku 2015r r.
- w styczniu i lutym 2016 r.
- w maju, czerwcu i lipcu 2016 r.

W świetle powyższego, trudno jest precyzyjnie określić liczbę absolwentów szkół kształcących w zawodach właściwych dla ministra ds. turystyki, którzy zdali pomyślnie cały egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie. Trudność ta polega na tym, że istnieje możliwość przystępowania do egzaminu poprawkowego (w całości lub w części), co wydłuża czas i nieco komplikuje możliwość pozyskania właściwej informacji.

Należy także założyć, że część absolwentów, z tych którzy nie zdali egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w ogóle nie przystąpi do sesji poprawkowej. Badanie wykazało, iż pracodawcy nie wymagają udokumentowania potwierdzenia nabycia kwalifikacji, gdyż często (59%) nie mają wiedzy w tym zakresie. Ponadto, na podstawie badania losów absolwentów kształcenia kadr dla turystyki², blisko 45% z nich kontynuuje naukę w szkolnictwie wyższym.

3.3. Kształcenie zawodowe kadr

Oferta edukacyjna skierowana do kadr w turystyce jest duża i różnorodna. Kształcenie realizowane w systemie oświaty w zawodach związanych z sektorem usług ho-ga-tur jest prowadzone w wielu placówkach edukacyjnych (zestawienie poniżej).

Tabela 4. Kształcenie zawodowe kadr dla turystyki

Zawód	Liczba uczniów wg stanu na dzień 30.09.2015	Liczba absolwentów w roku 2015 (rok szkolny 2014/2015)	Liczba placówek kształcących w zawodzie
Technik żywienia i usług gastronomicznych	56 457	0	T - 568
Technik obsługi turystycznej	13 860	1 799	T - 284 SP - 1
Technik hotelarstwa	30 515	5 462	T - 445 SP - 1
Kucharz - zsz	28 345	4 235	ZSZ - 1247

² Raport z badania „Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki”, Activ Group 2014 r. zrealizowany na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Kucharz – technikum (kształcenie wygaszane)	23	2 333	T - 146
Kucharz – technikum uzupełniające (kształcenie wygaszane)	0	143	TU - 30
Kucharz małej gastronomii (kształcenie wygaszane)	0	10	ZSZ - 9
Kelner	3 288	753	T- 105
Technik turystyki wiejskiej	4 449	528	SP – 138 T - 13
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	1 309	230	ZSZ - 125
Technik organizacji usług gastronomicznych (kształcenie wygaszane)	213	3 115	T - 203

Źródło danych: Ministerstwo Edukacji Narodowej

T – czteroletnie technikum
 SP – szkoła policealna
 ZSZ – zasadnicza szkoła zawodowa
 TU – trzyletnie technikum uzupełniające

4. Podsumowanie

Wyniki badania oraz raport potwierdzają, że trendy dotyczące zmian na globalnym rynku pracy odnoszą się także do sektora usług turystycznych. Dzisiejszy rynek pracy charakteryzuje się przede wszystkim dążeniem do stałego rozwoju kompetencji kadr. Jest to istotny czynnik warunkujący konkurencyjność przedsiębiorstw, ale także konkurencyjność samych pracowników na rynku pracy. Rozwój własny pracowników pozwala im na nadążanie za potrzebami pracodawców. Pracownicy potrzebują jednak także odpowiedniego otoczenia umożliwiającego rozwój kompetencji oraz warunków sprzyjających temu rozwojowi.

Turystyka jako sektor usług jest szczególnie wrażliwa na kompetencje pracowników, zwłaszcza pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem. Dlatego też dziś wykształcenie i doświadczenie już nie wystarczą, należy uzupełniać je kompetencjami miękkimi, których znaczenie rośnie wraz z postępem globalizacyjnych procesów.

WNIOSKI:

1. Należy zwiększyć zaangażowanie branży turystycznej, w tym w szczególności pracodawców, w kształcenie zawodowe kadr (współpraca ze szkolnictwem zawodowym w obszarze nauki zawodu) ponieważ z badań wynika, że jest największe zapotrzebowanie pracodawców na absolwentów szkolnictwa zawodowego.

2. Niezbędne jest podjęcie działań na rzecz wprowadzenia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie sprawdzanie umiejętności posługiwania się językiem obcym w mowie, tak jak ma to miejsce w przypadku egzaminu maturalnego. Większość pracodawców ponownie wskazuje umiejętność posługiwania się językiem obcym w mowie, jako kluczową kompetencję wymaganą w sektorze ho-ga-tur.
3. Należy upowszechniać wiedzę wśród branży nt. szkolnictwa zawodowego, w tym wyodrębnionych kwalifikacji zawodowych, egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie. Badania wykazały niski poziom wiedzy środowiska na ten temat, w związku z tym należy wzmocnić te działania.
4. Wskazane jest kontynuowanie badania losów absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki. Raport z tego badania³ obejmuje: ofertę edukacyjną w układzie wojewódzkim, preferencje pracodawców oraz opinię absolwentów nt. przydatności uzyskanego kształcenia, a także ocenę możliwości wejścia na rynek pracy przez absolwentów. Badanie to jest zdecydowanie pełniejsze i daje możliwość uzyskania także informacji na temat konkurencyjności absolwentów na rynku pracy, ich oceny procesu kształcenia oraz kierunku kontynuacji nauki.
5. Należy także nawiązać współpracę z tworzącą się aktualnie Radą ds. Kompetencji Sektora Turystyki w zakresie monitorowania aktualnych potrzeb pracodawców w zakresie kompetencji kadr.
6. Dla realizacji powyższych spraw istotna jest ścisła współpraca z Ministerstwem Edukacji Narodowej.

³ Raport z badania "Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki", Activ Group 2014 r. zrealizowany na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura badanych pracodawców według branż (w %).....	3
Wykres 2. Wielkość miejscowości prowadzenia działalności w rozbiciu na branże	4
Wykres 3. Liczba badanych przedsiębiorców według okresu działalności	5
Wykres 4. Liczba badanych podmiotów według branż i wielkości zatrudnienia	5
Wykres 5. Liczba osób zatrudnionych, w tym z wykształceniem kierunkowym według branż	6
Wykres 6. Zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych bezpośrednio po ukończeniu szkoły (liczba podmiotów)	6
Wykres 7. Planowane zatrudnienie w roku 2016 (liczba podmiotów).....	7
Wykres 8. Struktura firm planujących zatrudnienie w 2016 roku według branż.....	8
Wykres 9. Planowane zatrudnienie według formy zatrudnienia i według branż (liczba etatów)..	8
Wykres 10. Planowane zatrudnienie w roku 2016 według stanowiska pracy.....	9
Wykres 11. Preferencje badanych pracodawców według poziomu wykształcenia.....	10
Wykres 12. Czy pracodawcy preferują kierunkowe wykształcenie (N-126)	11
Wykres 13. Argumenty przemawiające za zatrudnieniem absolwentów szkolnictwa zawodowego (liczba wskazań)	12
Wykres 14. Powody niezatrudniania absolwentów szkolnictwa zawodowego	13
Wykres 15. Preferencje badanych pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy (liczba wskazań)	14
Wykres 16. Czy badani przedsiębiorcy posiadają wiedzę na temat egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe?.....	15
Wykres 17. Znajomość standardów zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.....	15
Wykres 18. Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania przez absolwentów wiedzy z zakresu danego zawodu?	16
Wykres 19. Czy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe obiektywnie ocenia poziom opanowania umiejętności praktycznych absolwentów z zakresu nauki zawodu?.....	16
Wykres 20. Waga wykształcenia kandydata do pracy według badanych pracodawców w skali od 0 do 10.	17

Spis tabel

Tabela 1. Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według grup zawodów i specjalności w I półroczu 2016 roku – dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	19
Tabela 2. Ranking zawodów i specjalności według malejącej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w końcu I półrocza 2016 roku	20
Tabela 3. Liczba zdających i zdawalność w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie w roku szkolnym 2015/2016.....	21
Tabela 4. Kształcenie zawodowe kadr dla turystyki.....	22