

***FUNDAȚIA PENTRU DEZVOLTAREA ÎNTREPRINDERILOR DIN JUDEȚUL
BÉKÉS***

ROHU-388

CDDL

Centru pentru dezvoltare sustenabilă – Leş
Center for sustainable development Les
Strategia județului Békés pe piața muncii

2020

CONȚINUT

1. REZUMAT EXECUTIV	4
2. INTRODUCERE	14
2.1. Antecedent	14
2.1.1. <i>Factori care justifică necesitatea elaborarea unui document de strategie ...</i>	<i>16</i>
2.1.2. <i>Scopul, obiectul și cadrul elaborării strategiei</i>	<i>17</i>
2.2. Planificare și implementare	18
2.2.1. <i>Prezentarea alinierii strategiei la alte documente de strategie a pieței forței de muncă.....</i>	<i>19</i>
2.2.2. <i>Structura strategiei</i>	<i>38</i>
2.3. Delimitare și interpretare	41
2.3.1. <i>Prezentarea zonei acoperite de strategie</i>	<i>41</i>
2.3.2. <i>Noțiuni</i>	<i>42</i>
3. CADRUL CONCEPTUAL AL STRATEGIEI.....	49
4. ANALIZA SITUAȚIEI	53
4.1. Abordare	54
4.2. Domeniul strategic	59
4.2.1. <i>Mediul geografic și natural</i>	<i>61</i>
4.2.2. <i>Structura localității.....</i>	<i>65</i>
4.2.3. <i>Transport</i>	<i>68</i>
4.2.4. <i>Societate.....</i>	<i>72</i>
4.2.5. <i>Sănătate, educație.....</i>	<i>88</i>
4.2.6. <i>Economie</i>	<i>104</i>
4.2.7. <i>Piața forței de muncă.....</i>	<i>117</i>
4.3. <i>Pandemia COVID-19 și impactul măsurilor internaționale, naționale și locale-teritoriale pe piața muncii</i>	<i>141</i>
4.4. <i>Studiul empiric al pieței muncii</i>	<i>149</i>
4.4.1. <i>Stratificarea studiului</i>	<i>150</i>
4.4.2. <i>Nevoi și poziții</i>	<i>154</i>
4.4.3. <i>Așteptări și opinii.....</i>	<i>163</i>
5. SWOT	172
5.1. Abordare	173

5.2. Analiza SWOT.....	173
6. VIZIUNE	183
6.1. Abordare	183
6.2. Statul țintă.....	184
6.2.1. Scop general	185
6.2.2. Obiective operaționale.....	186
7. CADRU STRATEGIC	188
7.1. Domenii potențiale de intervenție.....	189
7.1.1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii	189
7.1.2. Încurajarea cooperării și integrării între actorii economici locali.....	190
7.1.3. Creșterea capacității de inovare a mediului economic și a actorilor județeni	190
7.1.4. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni	191
7.1.5. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ.....	191
7.1.6. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă în județ	192
7.2. Alternative strategice	192
7.3. Definirea strategiei.....	193
8. OBIECTIVE.....	196
8.1. Ierarhia țintă.....	197
8.2. Indicatori	199
9. PAȘI IMPLEMENTĂRII A STRATEGIEI.....	203
9.1. Matricea instrumentul țintă.....	203
9.2. Condiții pentru implementare și monitorizare	207
9.3. Elaborarea unui plan de evaluare ex ante	208
10. BIBLIOGRAFIE.....	209
11. LISTA FIGURELOR	214
12. LISTA TABELELOR.....	218

1. REZUMAT EXECUTIV

Strategia pieței muncii din județul Békés își propune să sprijine activitatea de elaborare a politicilor, care vizează adaptarea la circumstanțele schimbate, dezvoltarea pieței muncii modelate de factori externi și interni, verticali și orizontali și care urmărește să ofere răspunsuri adecvate la forța de muncă de astăzi. Acesta este dezvoltat în cadrul Programului de Cooperare Interreg V-A România-Ungaria al Fundației pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din Județul Békés (în continuare: Programul). Necesitatea creării acestuia este susținută de mai mulți factori interdependenți. Factorii includ factori externi care pot fi interpretați ca constrângere - provenind din mediul extern al organizației de elaborare a strategiei și factori interni - în cadrul organizației de elaborare a strategiei. În timpul planificării sale au fost identificate analize, care au fost pregătite la fel în scopul planificării pe termen mediu și care, prin rezumarea obiectivelor stat-municipale, determină direcționarea acestui document. În acest fel, formulează recomandările sale strategice pentru piața muncii în conformitate cu documentele relevante de planificare internațională și națională. Structura unităților sale structurale reprezintă unele etape a planificării strategice.

În cadrul analizei situației planificării strategice, se examinează starea actuală a factorilor care influențează zona strategică - și procesul care conduce la starea actuală -, legăturile dintre factorii individuali și impactul acestora asupra zonei strategice. Categoriile de testare definite în strategie sunt:

- mediul geografic și natural,
- structura de așezare,
- transport,
- societate,
- educație sanitară,
- economie,
- piața forței de muncă.

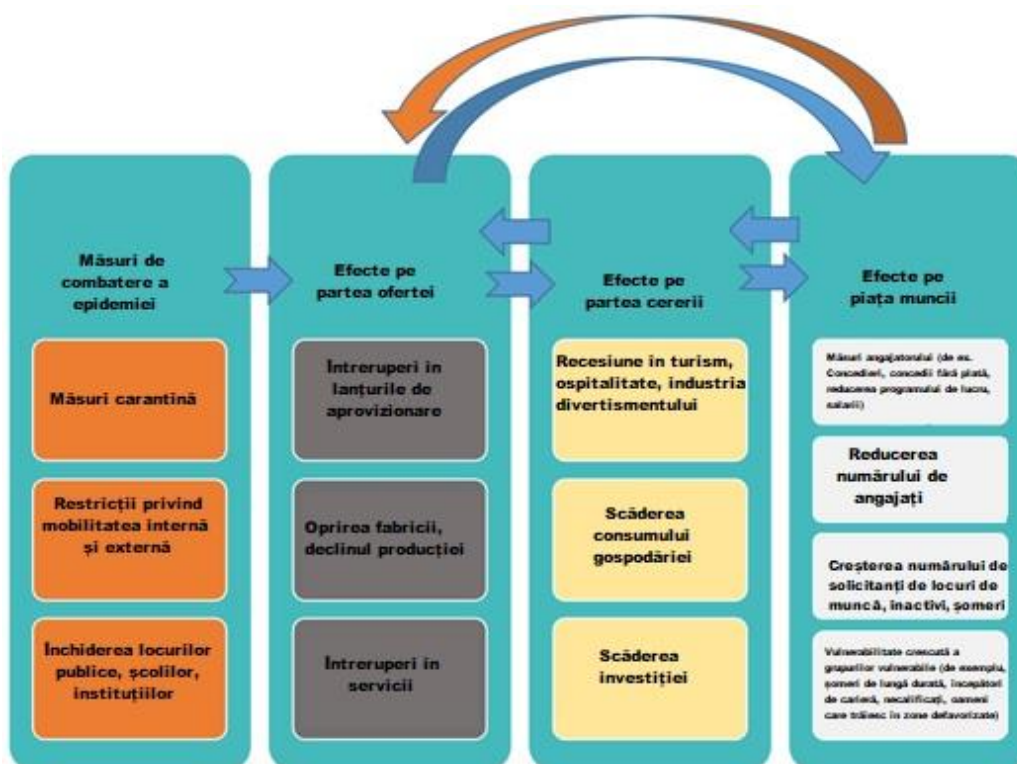
În ceea ce privește fundamentarea sa metodologică, am explorat situația actuală a județului și, astfel, punctul de plecare al direcțiilor strategice, pe baza mai multor tipuri de materiale sursă și surse de date, care diferă prin structura și abordarea lor.

Soluția metodologică a strategiei

	Metodologia de cercetare	
Forma de colectare a datelor	<p>Secundar</p> <ul style="list-style-type: none"> colecții de date de stat: Oficiul Central de Statistică (OSC), Sistemul Național de Dezvoltare a Teritoriului (TeIR), documente de planificare pe termen mediu 	<p>Primar</p> <ul style="list-style-type: none"> Ancheta chestionarelor structurate cu părțile interesate (antreprenori) interesați de domeniu
Metoda de cunoaștere	<p>Prelucrarea cantitativă a datelor</p> <ul style="list-style-type: none"> Grafice comparative, hărți, tabele Compararea valorilor calculate: medie, mediană, deviație standard etc. Compararea cu informațiile primare <p>Analiza calitativă</p> <ul style="list-style-type: none"> Constatări ale documentelor de planificare pe termen mediu 	<p>Prelucrarea cantitativă a datelor</p> <ul style="list-style-type: none"> analiza rezultatelor cantitative din chestionar crearea de grafice și tabele ilustrative <p>Analiza calitativă</p> <ul style="list-style-type: none"> analiza rezultatelor calitative incluse în chestionar sortarea tematică a experiențelor colectate pe baza unui chestionar și compararea cu datele secundare
Metode de inferență logică	<p>Deducere</p> <p>Descrierea tendinței unui fenomen dat pe baza unui număr mare de operații statistice efectuate pe un eșantion, care conține doar valori numerice</p>	<p>Inducție</p> <p>Concluzie asupra tendințelor generale pe baza experienței unice a unui sondaj mai detaliat al unui număr mic de eșantioane mai detaliate</p>

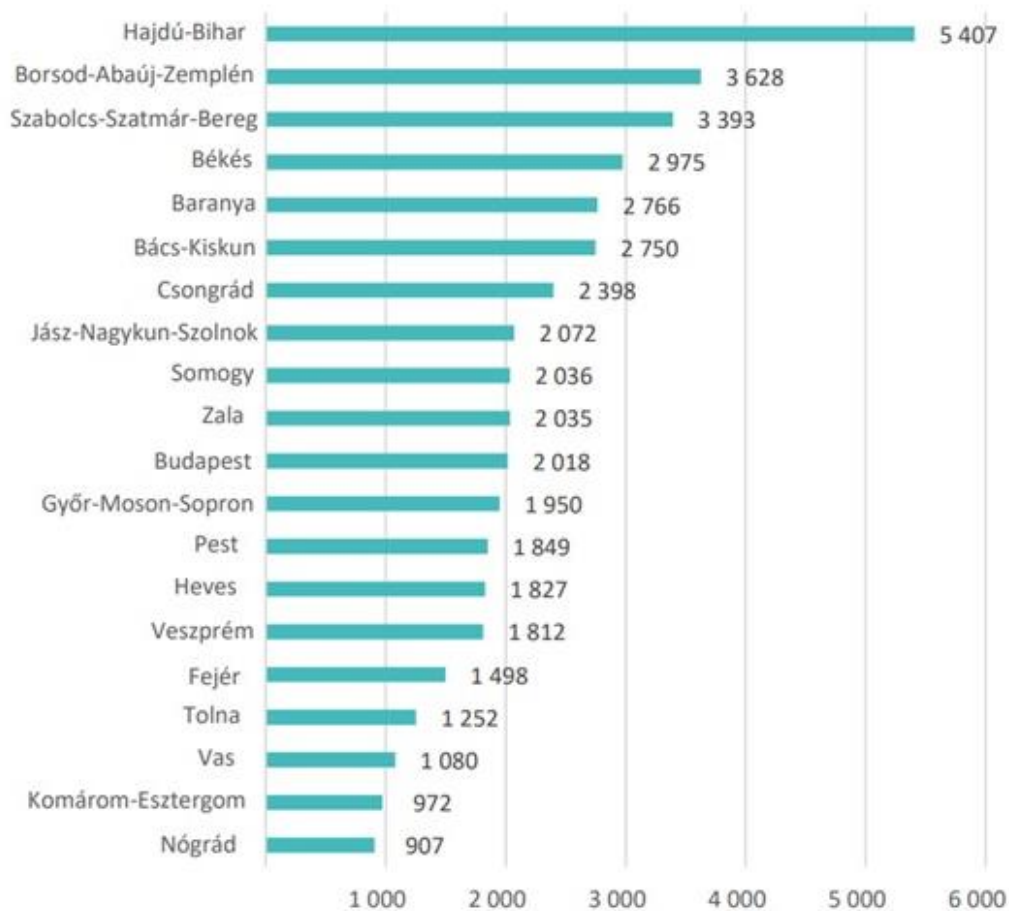
Diferitele forme de colectare a datelor (primară și secundară), modurile de cunoaștere legate de analiza situației (prelucrarea cantitativă a datelor și analiza calitativă) definite de aceste forme de colectare a datelor și metodele de concluzii logice definite de formele și modurile de colectare a datelor a cunoașterii au format împreună soluția metodologiei de analiză a situației. În cadrul componentei cantitative a culegerii de date secundare, am utilizat activele de date ale bazelor de date statistice de stat, care exprimau expresii în județe care puteau fi interpretate în legătură cu anumite întrebări de analiză. În cadrul componentei calitative a colectării datelor secundare, am luat în considerare conținutul datelor și observațiile mai multor documente de planificare pe termen mediu la formularea concluziilor noastre. Datele cantitative din colectarea primară a datelor au fost prelucrate și analizate calitativ prin înregistrarea unui chestionar online structurat și evaluarea rezultatelor acestuia. În cursul cercetării care a stat la baza strategiei, am trimis un chestionar companiilor din județul Békés. Strategia face ca virusul și situația epidemică, unul dintre cei mai importanți factori din situația actuală a planificării stat-municipale, transformarea fundamentală a planificării politicii din 2020, să facă obiectul unei analize separate.

Mecanismul de acțiune al epidemiei de coronavirus pe piața muncii



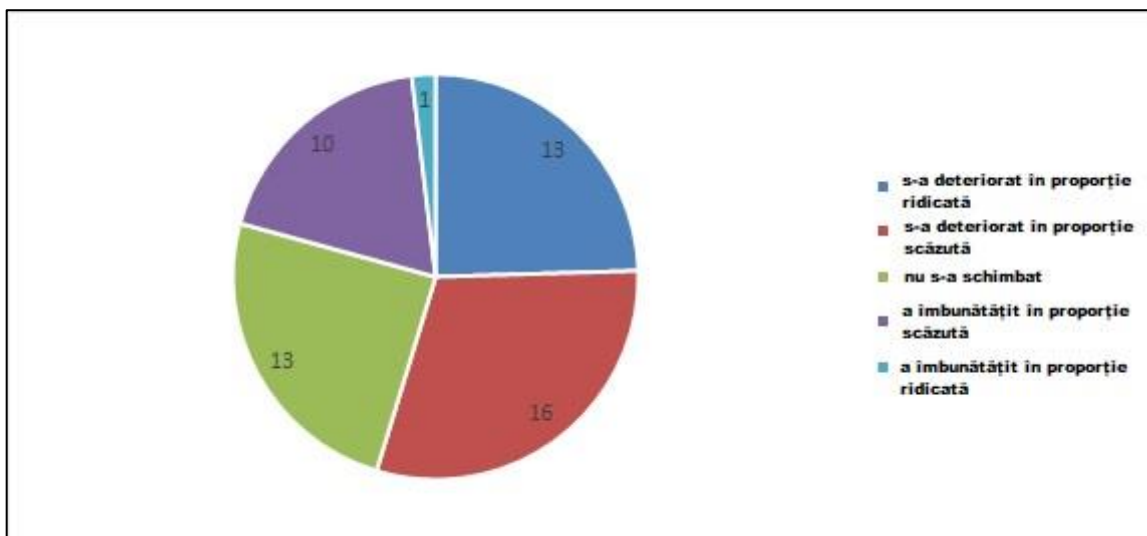
Epidemia are un impact asupra pieței muncii printr-o serie de procese indirecte, în care măsurile de reducere a epidemiei au consecințe negative asupra ofertei economiei, atunci aceste consecințe au un efect înainte și înapoi asupra ofertei, devenind în cele din urmă efecte pe piața muncii printr-un element de proces înainte și înapoi.

Număr de locuri de muncă în cererile de salarizare pentru crearea de locuri de muncă, status din 10 august 2020 (județe - bucăți)

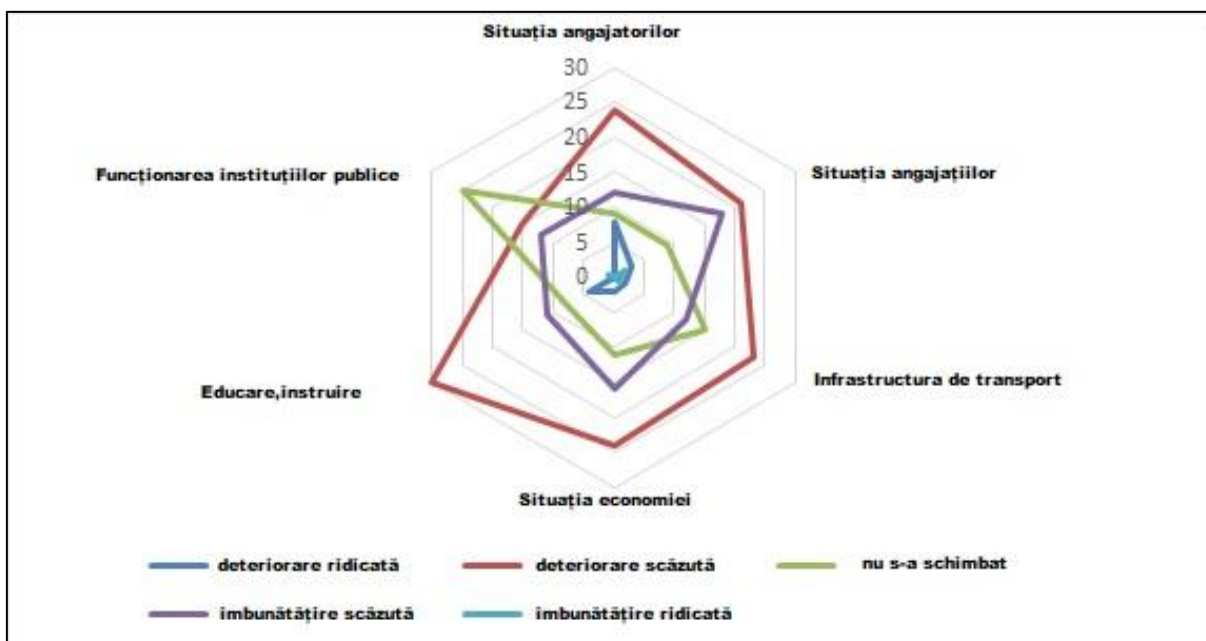


Ca parte a sondajului empiric al pieței muncii, am compilat un chestionar online pentru a examina mai în profunzime piața muncii din județul Békés. Chestionarul a inclus atât întrebări scalabile care evaluează experiențele exacte ale respondenților, cât și întrebări deschise care le-au permis să își exprime opiniile cu privire la subiect în detaliu.

„Cum a evoluat succesul afacerii dvs. de la izbucnirea COVID-19?”



„În opinia Dumneavoastră, cum s-au dezvoltat următoarele domenii în județul Békés în ultimii 3 ani?”



Obiectivele definite în cadrul strategiei formează o unitate sistematică, care se suprapune, bazată pe următoarele niveluri ierarhice: 1. obiectiv general (sau obiectiv strategic), 2. elemente obiective generale (sau obiective generale), 3. obiective operaționale

(sau obiective pivot), 4. domenii potențiale de intervenție (sau obiective specifice) sau 5. obiective orizontale.

Ierarhia obiectivelor strategiei

1. Scop general	Îmbunătățirea situației pieței muncii	
2. Elemente scopului general	I/A. Dezvoltarea economiei locale	I/B. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă
3. Scopuri operative	I/A/1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii	I/B/1. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni
	I/A/2. Încurajarea cooperării și integrării între actorii economici locali	I/B/2. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ
	I/A/3. Creșterea mediului de inovare a mediului economic și a actorilor județeni	I/B/3. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă și de ocuparea forței de muncă județene
4. Domenii potențiale de intervenție	I/A/1/a. cursuri gratuite I/A/1/b. servicii de informare și de specialitate I/A/1/c. îmbunătățirea adecvării capitalului I/A/1/d. operarea caselor de incubatoare I/A/1/e. consiliere specifică în carieră	I/B/1/a. încurajarea angajatorilor județeni să câștige cote de piață I/B/1/b. îmbunătățirea calității legate de factorii locali de aprovizionare a pieței forței de muncă I/B/1/c. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare
	I/A/2/a. colaborări de cale cooperativă I/A/2/b. organizarea de clustere economice pentru anumite produse speciale de peisaj	I/B/2/a. îmbunătățirea calității legate de factorii cererii de pe piața forței de muncă locale I/B/2/b. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare I/B/2/c. acces direct la secțiuni sociale defavorizate din societate
	I/A/3/a. telelucrarea I/A/3/b. învățământ la distanță	I/B/3/a. optimizarea costurilor de angajare I/B/3/b. identificarea și raționalizarea sarcinilor și barierelor administrative publice

	<p>I/A/3/c. examinarea fezabilității parcurilor tehnologice, centrelor de inovare și centrelor de transfer de inovare</p> <p>I/A/3/d. Furnizare de servicii de telecomunicații și IT</p> <p>I/A/3/e. sprijinirea la introducerea comerțului electronic și a guvernării electronice</p>	<p>I/B/3/c. evaluarea utilizării serviciilor publice locale</p> <p>I/B/3/d. respectarea legislației de către actorii județeni de pe piața muncii</p> <p>I/B/3/e. diseminarea cunoștințelor profesionale și antreprenoriale, formarea atitudinii, cercetarea pieței comunitare</p>
<p>+1. Obiectiv orizontal</p>	<p>H. Atenuarea efectelor epidemiei de coronavirus pe piața muncii locale</p>	

Unele dintre zonele identificate este adecvată pentru stabilirea unui număr de căi de decizie și alternative strategice și poate fi, de asemenea, considerată ca un fel de ordine prioritară, pe baza căreia, în funcție de resursele disponibile, intervenția poate fi efectuată paralel în mai multe puncte. În strategie, prezentăm două alternative strategice exemplare care sistematizează fiecare zonă de intervenție în funcție de perspectiva acțiunilor active și pasive și o grupăm în alternative strategice bazate pe această perspectivă.

I. Intervenția activă a pieței forței de muncă județene, ca alternativă la modelul instrumentului de politică activă pentru ocuparea forței de muncă, schimbă situația pieței forței de muncă a actorilor în principal prin stimulente financiare sau, indirect, prin stimulente financiare (cum ar fi participarea la o formare sau aderarea la un cluster economic) oferă beneficii financiare (cum ar fi acordarea de împrumuturi fără dobândă cursanților, închiriere de birouri la un preț redus pentru membrii grupului). Alternativa include astfel acele elemente ale celor șase obiective operaționale care oferă un beneficiu financiar direct părților interesate implicate.

II. Alternativa intervenției județene pasive pe piața muncii, similar cu grupul pasiv de instrumente de politică a ocupării forței de muncă, urmărește să intervină în activitățile actorilor de pe piața muncii în principal prin stimulente nefinanciare, îmbunătățindu-și pozițiile nu prin subvenții directe, ci de exemplu prin dezvoltarea competențelor. Astfel, elementele motivaționale ale domeniilor de intervenție nu dezvoltă abilități economice, ci mai degrabă abilități de angajare, beneficiile lor nu provin direct din intervenție, ci din rezultatele intervenției (de exemplu, atribuirea din cooperare, schimbarea locului de muncă după recalificare).

Pe baza constatărilor, potențialele domenii de intervenție pot fi utilizate în paralel, mijloacele utilizate sunt limitate de resursele disponibile pentru implementarea strategiei; setul de instrumente stă la baza a două alternative, alternative la intervenția județeană activă și pasivă pe piața muncii, dintre care, ținând cont de situația tranzitorie pe piața muncii la momentul pregătirii strategiei, se propune o alternativă la intervenția pasivă pe piața muncii.

Alternativă strategică propusă - intervenție pasivă pe piața muncii

Strategia propusă	II. Intervenție pasivă pe piața muncii	
Elemente ale strategiei propuse	<u>I/A/1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii</u> <i>I/A/1/a. instruirii sprijinite (inclusiv gratuite)</i> <i>I/A/1/b. informații și servicii profesionale</i> <i>I/A/1/d. operarea caselor incubatoare</i> <i>I/A/1/e. consiliere specifică în carieră</i>	<u>I/B/1. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni</u> <i>I/B/1/c. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare</i>
	<u>I/A/3. Creșterea capacității de inovare a mediului</u>	<u>I/B/2. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ</u> <i>I/B/2/b. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare</i>

	<p><u>economic și a actorilor județeni</u></p> <p><i>I/A/3/a. telelucrarea</i></p> <p><i>I/A/3/b. învățământ la distanță</i></p>	<p><u>I/B/3. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă și de ocuparea forței de muncă în județ</u></p> <p><i>I/B/3/c. evaluarea utilizării serviciilor publice locale</i></p> <p><i>I/B/3/d. respectarea legislației de către actorii județeni de pe piața muncii</i></p> <p><i>I/B/3/e. diseminarea cunoștințelor profesionale și antreprenoriale, formarea atitudinii, cercetarea pieței comunitare</i></p>
--	--	---

Trecând dincolo de arcul logic al planificării strategice, documentul prezintă, de asemenea, etapele implementării strategiei, care prin natura lor au un impact asupra fiecărei faze a planificării strategice în așa fel încât intrările practice primite la începutul implementării necesită posibile ajustări în timpul fazei de planificare. Acesta este stabilirea obiectivelor (reducerea sau creșterea obiectivelor) corespunzătoare cantității și calității activelor atunci când se numără instrumentele necesare, încorporarea unor aspecte de monitorizare suplimentare în timpul monitorizării sau suplimentarea strategiei de-a lungul aspectelor teoretice sau practice în timpul planului de evaluare.

2. INTRODUCERE

Proiectarea măsurilor pentru promovarea dezvoltării pieței forței de muncă pune provocări semnificative și complexe pentru persoanele de decizie politică. În zilele noastre, totuși, elaborarea politicilor bazate pe date de-a lungul obiectivelor predefinite și concretizate, cu resurse dedicate, calendar și organizare a proiectelor, devine din ce în ce mai importantă, unul dintre instrumentele importante fiind planificarea strategică. În plus față de mega tendințele provocărilor globale și de factorii economici europeni și interni care transformă semnificativ piețele, au existat efecte orizontale neașteptate pe piețele muncii locale în ultima perioadă, care necesită regândirea politicilor în acest domeniu.

Strategia pieței muncii din județul Békés își propune să sprijine activitatea de elaborare a politicilor, care vizează adaptarea la circumstanțele schimbate, dezvoltarea pieței muncii modelate de factori externi și interni, verticali și orizontali și care urmărește să ofere răspunsuri adecvate la forța de muncă de astăzi fundamentele pieței împotriva forțelor transformatoare. În acest scop, oferă o imagine cuprinzătoare a situației sociale, economice și, în special, a pieței forței de muncă a județului și definește punctele de plecare teoretice și practice pe baza cărora deciziile pe termen mediu în domeniu pot fi planificate și implementate. În cadrul analizei sale, oferă o evaluare a situației susținută de date statistice - un rezumat al sondajelor de date naționale și regionale și colectarea propriilor date, determină viziunea și nevoile de dezvoltare așteptate, la care conectează un sistem țintă complex.

2.1. Antecedent

Elaborarea „Strategiei județului Békés pentru piața muncii” este implementată în cadrul Programului de Cooperare Interreg V-A România-Ungaria al Fundației pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din Județul Békés (în continuare: Programul). Titlul proiectului

este „Centre for Sustainable Development Les”, cu un număr de identificare ROHU-388 și un nume prescurtat CDDL.

Proiectul ROHU-388 cofinanțat de Fondul European de Dezvoltare Regională (în continuare: FEDR) pe axă prioritară 3 („Îmbunătățirea ratei ocupării forței de muncă și promovarea mobilității transfrontaliere a forței de muncă, cooperare în domeniul ocupării forței de muncă”) 8/b („sprijinirea creșterii eficiente a ocupării forței de muncă prin dezvoltarea potențialului endogen ca parte a unei strategii teritoriale pentru fiecare zonă”). Acesta își propune să „mărească proporția persoanelor cu potențial mai mare de lucrători prin noi instrumente specifice și programe standardizate de formare”. Bugetul total al proiectului este de 886.333,00 EUR, din care 753.383,05 EUR reprezintă partea FEDR. Acesta va fi implementat în parteneriat cu următorii parteneri:

- Beneficiar principal

- o Comuna Nagyürögd (România).

- Beneficiar:

- o Zona Metropolitană Oradea (România),

- o Fundația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din Județul Békés (Ungaria),

- o Asociația INTEGRA România (România).

În cadrul proiectului, partenerii s-au angajat să implementeze următoarele activități:

- modernizarea și transformarea fostei de instituții de învățământ într-un centru de dezvoltare durabilă
- organizarea de consultări și instruirii,
- crearea unui site web și a unei platforme online
- dezvoltarea și diseminarea a 3 documente strategice și
- implementarea unei broșuri bilingve.

Următoarele au fost identificate ca rezultate așteptate ale proiectului:

- 600 de participanți la inițiative comune locale și la formări profesionale,
- 1 centru nou dotat pentru dezvoltare durabilă
- 1 nou document strategic la nivelul Zonei Metropolitane Oradea
- 2 noi documente strategice la nivelul județului Békés
- 2 cursuri de formare noi certificate în aria afacerilor și IT.

2.1.1. Factori care justifică necesitatea elaborarea unui document de strategie

Realizarea de strategii, ca activitate asemănătoare unui proiect, este o activitate care ajută la adaptarea la un mediu în schimbare rapidă, ceea ce mărește orientarea către obiectiv și eficacitatea actualului creator de strategii, astfel încât justificarea generală a elaborării de strategii nu este pusă în discuție. Cu toate acestea, în raport cu un document de strategie dat, este încă necesar și util să se justifice factorii care susțin pregătirea documentului. Necesitatea stabilirii prezentei strategii este susținută de o serie de factori interdependenți. Factorii includ factori externi care pot fi interpretați ca constrângere - proveniți din mediul extern al organizației de elaborare a strategiei și factori interni - în cadrul organizației de elaborare a strategiei.

Factorii externi includ schimbarea ciclului de planificare financiară a Uniunii Europene, mai precis perioada de înființare a noii perioade de planificare financiară, în care, pe lângă nivelul național, este necesar să se formuleze obiective pe termen mediu la nivel regional în domeniile politice relevante, inclusiv politica pieței muncii. Odată cu noua perioadă de planificare, se așteaptă să apară noi documente internaționale și naționale, care ridică, de asemenea, nevoia de adaptare și planificare coerentă. Un alt factor extern este modificarea condițiilor din zona afectată de strategie și necesitatea de a răspunde la acestea: epidemia de coronavirus a remodelat fundamental piața muncii, iar unele dintre schimbări

se vor schimba nu numai în timpul situației virusului, ci și pe termen lung. Formularea obiectivelor adaptate circumstanțelor schimbate pare, așadar, a fi o cerință de bază.

Factorii interni includ faptul că strategia anterioară de ocupare a forței de muncă din județul Békés (Consiliul a Județului Békés, Biroul Governamental Județean Békés, „Békés Megyei Vállalkozási és Fejlesztési Nonprofit Kft”, 2016) expiră în 2021, deci va fi necesară continuarea planificării pe termen mediu și pe baza cunoștințelor actuale, desemnând obiective care se potrivesc acelor cunoștințe. Toate acestea sunt confirmate de schimbarea condițiilor subliniate în strategia anterioară, care se referă la factorii externi detaliați mai sus. În plus, prezenta strategie stabilește recomandări strategice pentru piața forței de muncă, al cărei scop teoretic, așa cum se poate vedea mai detaliat în strategie, se extinde dincolo de ocuparea forței de muncă, planificare și implementare la noi aspecte (de exemplu, educație, sănătate).

2.1.2. Scopul, obiectul și cadrul elaborării strategiei

Scopul din spatele dezvoltării prezentei strategii poate fi dedus din unitatea structurală care conține factorii care justifică necesitatea creării unui document de strategie, iar obiectivul direct este satisfacerea nevoii strategice pe termen mediu a creatorului de strategii, astfel cum este definit ca un element al proiectului.

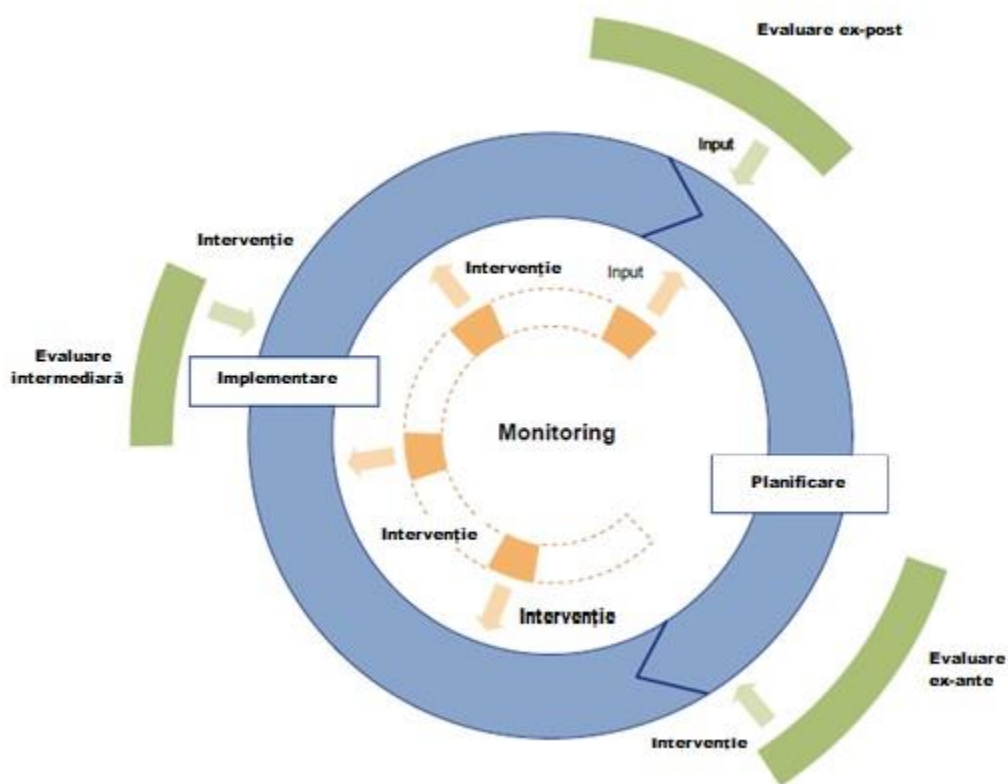
Subiectul său este strategia pieței muncii a județului Békés, planificarea strategiei la nivel regional este, de asemenea, adecvată pentru satisfacerea nevoilor strategice ale nivelurilor administrative inferioare, formulând astfel propuneri strategice pentru dezvoltarea pe termen mediu a județului și a unităților sale administrative.

Cadrul strategiei este determinat de ciclul de gestionare a strategiei bazat pe tipificarea documentelor de strategie, care desemnează faza de planificare pe baza documentelor de strategie anterioare prin efectuarea sarcinilor de planificare până la formularea recomandărilor pentru implementare. În conformitate cu acest cadru teoretic, prezenta strategie îndeplinește sarcinile de planificare strategică, pe baza constatărilor documentelor anterioare și făcând o recomandare cu privire la circumstanțele implementării.

2.2. Planificare și implementare

Planificarea strategică este o activitate care face parte din procesul ciclic de management strategic; planificarea este urmată de implementarea acțiunilor definite în cadrul acesteia, monitorizarea progresului implementării și evaluarea rezultatelor obținute; care evaluare reprezintă apoi aportul la o altă planificare strategică.

1. Procesul de management strategic



Sursă: (Ministerul Dezvoltării și Economiei Naționale, 2008, p.: 7)

Asemănarea procesului determină ansamblul managementului strategic, precum și partea sa din acest document, planificarea strategică. Unitățile structurale individuale ale strategiei reprezintă astfel fiecare etapă a procesului de planificare, pe parcursul căruia se

formează acțiunile recomandate, care sunt apoi baza implementării (apoi monitorizare, evaluare și apoi din nou planificare). Punctul de plecare pentru planificare este, de asemenea, documentele strategice în ierarhia în care se încadrează prezenta strategie.

2.2.1. Prezentarea alinierii strategiei la alte documente de strategie a pieței forței de muncă

Această parte a planificării și punerii în aplicare înainte de dezvoltarea strategiei acoperă, printre altele, o revizuire a documentelor existente emise în scopuri conceptuale pe termen mediu, în acest context, integrarea strategiilor existente, dar superioare, dar care acoperă alte orizonturi de timp, în ierarhia documentelor, identificarea interfețelor sistemului țintă, de-a lungul acestei logici, în mod similar, cartografierea documentelor de planificare asociate - regionale, județene sau de nivel inferior.

În timpul planificării strategiei de piață a muncii din județul Békés, au fost identificate și analizele pentru fundamentarea documentului, care au fost pregătite la fel cu scopul planificării pe termen mediu și care definesc, de asemenea, obiectivele țintă ale acestui document prin rezumarea obiectivelor stat-municipale.

Obiectivele strategice ale pieței forței de muncă sunt foarte diverse, acoperă o gamă mai largă de planificare decât chiar și documentele privind politica de ocupare a forței de muncă¹, astfel încât obiectivele lor pot fi identificate în multe documente de tip strategic, iar multe lucrări sursă au fost identificate în timpul cercetării preliminare a acestui document.

Pe baza tuturor acestora, coerența strategiei cu alte documente de strategie a pieței forței de muncă este prezentată în trei dimensiuni:

¹ În timp ce din urmă acoperă un element al pieței forței de muncă, unele aspecte conexe ale ocupării forței de muncă, strategiile pieței forței de muncă într-un context mai larg se concentrează, de asemenea, pe probleme care nu intră în sfera mai largă a ocupării forței de muncă. De exemplu educația, sănătatea, mediul sau infrastructura, ca factori care afectează indirect piața muncii.

- în primul rând, acoperind cel mai larg context, legătura cu documentele de strategie internațională va fi centrul studiului; în acest cadru - luând în considerare pozițiile teritoriale și politice ale Ungariei - vor fi prezentate documentele de planificare ale Uniunii Europene relevante pentru piața forței de muncă, precum strategia Europa 2020, strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și, mai îndeaproape, Programul Interreg V-A România-Ungaria;
- după aceea, sunt prezentate conexiunile la documentele naționale, formând mediul strategic direct al planificării la nivel județean; aceste documente continuă să fie legături importante cu documentele de planificare ale UE, întrucât strategiile interne sunt reflectarea unui sistem țintă dezvoltat în comun; în cadrul acestuia vor fi prelucrate strategia de ocupare a forței de muncă din ciclul financiar anterior, conceptul național de dezvoltare și dezvoltare spațială și raportul din 2019 al Comisiei Europene pentru Ungaria;
- în al treilea rând, documentele de dezvoltare a județului formează cel mai direct nivel de conexiune cu prezenta strategie, strategia de ocupare a forței de muncă a județului Békés pentru perioada 2017-2021 și documentele de dezvoltare teritorială a județului identifică sarcinile legate de dezvoltarea pieței muncii cu parțial același scop, considerarea lor în planificarea strategică este, așadar, esențială.

Pe baza punctelor de plecare de mai sus, strategia pieței forței de muncă a județului Békés se încadrează în cele trei niveluri ale planificării strategice - în ceea ce privește documentele de planificare pe termen mediu internaționale, naționale și județene – în felul următor.

2.2.1.1. Documente internaționale

În contextul Uniunii Europene, politica ocupării forței de muncă potrivit unor opinii este cea mai importantă politică. Pentru a demonstra concentrarea puternică a UE asupra ocupării forței de muncă, este suficient să reamintim obiectivul principal al celui mai vechi fond financiar al UE, Fondul Social European (FSE), care funcționează de mai bine de 60

de ani, pentru a îmbunătăți oportunitățile de angajare pentru lucrătorii de pe piața internă (Balás și colab., 2018, p. 7).

Deși dezvoltarea proceselor pieței muncii, inclusiv în special a proceselor de ocupare a forței de muncă, a fost încă încredințată automatizărilor pieței prin Tratatul de la Roma, care a instituit Uniunea Europeană, a existat o coordonare tot mai mare între statele membre în acest domeniu. Pentru prima dată, situația ocupării forței de muncă a fost cartografiată în 1988 despre pozițiile statelor membre pe piața muncii, apoi Cartea albă legată de Tratatul de la Maastricht, a considerat creșterea, competitivitatea și ocuparea forței de muncă ca teme principale. Printre documentele și procesele ulterioare, Strategia Europa 2020 și Strategia europeană de ocupare a forței de muncă sunt considerate a fi cele mai importante documente internaționale ale UE în domeniul planificării strategice pe tematica piața muncii.

Strategia Europa 2020 (UE 2020) a fost lansată de Comisia Europeană în 2010, iar acest document de strategie rezumă obiectivele Uniunii și ale statelor sale membre în materie de ocupare și creștere pentru 2010-2020 (Comisia Europeană, 2010). Conform indicatorilor din capitolul documentului, UE la începutul deceniului a considerat creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii drept direcția dezvoltării, integrându-l astfel cu acest proiect și document de strategie, întrucât dezvoltarea durabilă este una dintre direcțiile principale ale strategiei județului Békés. Titlul documentului reprezintă cele trei priorități principale de mai jos (Comisia Europeană, 2010, p. 5):

- Creșterea inteligentă este un fel de eficiență în contextul UE 2020, mai degrabă o abordare calitativă decât cantitativă, astfel încât această sprijină investițiile creșterii bazate pe cunoaștere prin investiții în educație, cercetare și inovare, creând o „economie bazată pe cunoaștere și inovare”.
- Cuvântul cheie pentru o creștere durabilă este, de asemenea, eficiența, care în acest caz își propune să asigure utilizarea mai eficientă a resurselor, inclusiv a resurselor naturale și umane (eficiența resurselor) și utilizarea energiei ecologice (emisii mai mici și mai scăzute de carbon). Cu ajutorul acestora dorește să asigure competitivitatea economiei UE;

- Realizarea creșterii într-un mod incluziv înseamnă implicarea societății în dezvoltare, asigurarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, consolidarea coeziunii între secțiuni ale societății și zonele geografice și, în acest scop, accentul este pe crearea de locuri de muncă și reducerea sărăciei.

Strategia identifică obiectivele prioritare, care sunt independente de prioritățile de mai sus, sunt acoperite în comun și orizontal; în plus, identifică, pentru fiecare prioritate, principalele domenii de acțiune în cadrul cărora Europa trebuie să acționeze pentru a îndeplini obiectivele stabilite în priorități (domeniile de acțiune includ explicații scurte). Strategia este însoțită de rapoarte de țară (care vor fi prezentate mai detaliat atunci când se explică legătura dintre această strategie și strategiile naționale) și care vor ajuta fiecare stat membru să efectueze recomandări specifice fiecărei țări pentru dezvoltarea propriei strategii.

1. Priorități, linii de acțiune și conținutul acțiunilor recomandate pentru strategia Europa 2020

Priorități	Direcția de acțiune	Conținutul acțiunilor
Creștere inteligentă	Inovare	Inițiativa emblematică „Uniunea inovativă” își propune să îmbunătățească condițiile-cadru pentru cercetare și inovare, să își sporească sursele de finanțare pentru a consolida lanțul de inovare și a crește investițiile în întreaga Uniune.
	Educație	Inițiativa emblematică „Tineretul în mișcare” își propune să sporească performanța sistemelor de învățământ și atractivitatea internațională a învățământului superior european.
	Societatea digitală	Inițiativa emblematică „Agenda digitală pentru Europa” își propune să accelereze lansarea internetului de mare viteză și să profite de avantajele pieței unice digitale pentru gospodării și întreprinderi.
Creștere sustenabilă	Clima, energia și mobilitatea	Inițiativa emblematică „Europa eficientă din punct de vedere al resurselor” urmărește decuplarea creșterii economice de utilizarea resurselor, decarbonizarea economiei, creșterea utilizării surselor

		regenerabile de energie, modernizarea sectorului transporturilor și promovarea eficienței energetice.
	Competitivitate	Inițiativa emblematică „Politica industrială în epoca globalizării” își propune să îmbunătățească mediul de afaceri pentru întreprinderi, în special IMM-uri, și să sprijine dezvoltarea unei baze industriale competitive, puternice și durabile la nivel global.
Creștere incluzivă	Ocuparea forței de muncă și competențe	Inițiativa emblematică „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă” își propune să modernizeze piețele forței de muncă prin creșterea mobilității lucrătorilor și dezvoltarea abilităților pe tot parcursul vieții, pentru a stimula participarea pe piața forței de muncă și pentru a se potrivi mai bine cu cererea și oferta pieței forței de muncă.
	Lupta împotriva sărăciei	Inițiativa emblematică „Platforma europeană împotriva sărăciei” își propune să asigure coeziunea socială și teritorială acolo unde beneficiile creșterii și ale creării de locuri de muncă sunt împărțite pe scară largă și cei care trăiesc în sărăcie și excluziune socială pot trăi în demnitate ca membri activi ai societății.

Sursă: (Comitetul European, 2010, pag.: 35)

În legătură cu dezvoltarea județeană a pieței muncii, prezenta strategie ia în considerare cerințele de creștere inteligentă, durabilitate și incluziune și își face propunerile pe baza acestor aspecte. Afectează toate cele trei priorități în așa fel, încât identifică educația și dezvoltarea oportunităților educaționale ca fiind una dintre metodele adecvate pentru dezvoltarea pieței muncii și pune un mare accent pe dimensiunea inovatoare a eficienței în dezvoltare. Sustenabilitatea se reflectă în document ca o abordare fundamentală, iar resursele sale umane și partea competitivității este un aspect important de dezvoltare. Integrarea sa cea mai directă este în contextul creșterii favorabile incluziunii, modernizării pieței forței de muncă în domeniul ocupării forței de muncă și al dezvoltării competențelor, mobilității forței de muncă și multe alte aspecte legate de strategia UE 2020, în timp ce dimensiunea sa socială puternică contribuie, de asemenea, la lupta împotriva sărăciei.

Pe lângă strategia cuprinzătoare de dezvoltare a Europei 2020, această strategie consideră, de asemenea, Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă (denumită în continuare „EES”) ca un punct de plecare internațional. EFS datează de la înaintea aderării Ungariei la UE, istoria ei începând din 1992 cu formularea necesității unor obiective comune ale politicii de ocupare a forței de muncă din UE, în cadrul căruia statele membre au agregat în anul 1997, și procesul anual bazat pe procesul de la Luxemburg a integrat în strategia Europa 2020 ca și o schimbare majoră. După aceea, procesul anual al strategiei de ocupare a forței de muncă este implementată în cadrul semestrului european, cu asistența Comitetului pentru ocuparea forței de muncă.

2. Agenda pentru Semestrul European

	Ianuarie	Februarie	Martie	Aprilie	Mai	Iunie	
Comitetul European	Prezentarea raportului anual a creșterii (AGS)				Evaluarea NRP-urilor și CSP-urilor	Recomandări adresate statelor membre pe baza NRP și SCP	Tot anul: Evaluarea inter pares a respectării de către statele membre a recomandărilor, luarea în considerare a măsurilor posibile (procedura de deficit excesiv, procedura de
Consiliul Uniunii Europene		Dezbaterea AGS				Aprobarea formală a recomandărilor adresate statelor membre	
Parlamentul European		Dezbaterea AGS					

Consiliul European			Aproba rea priorită ților de reformă ale statelor memb re UE			Discutarea și aprobarea recomandărilor or adresate statelor membre	dezechilibru excesiv) Toamna: Guvernele își supun planurile bugetare parlamentelor naționale spre dezbateri, în conformitate cu practicile lor naționale
State membre				Trimitere a NRP- urilor și SCP- urilor la Comisie			

Sursă: (Borbély-Pecze, 2014, p.: 27)

Procesul de implementare a EFS-ului (spre deosebire de abordarea calendaristică, aranjat logic) constă din patru etape suprapuse:

1. În primul rând, Comisia publică recomandări, orientări privind ocuparea forței de muncă, bazate pe programe naționale de reformă și convergență, care sunt negociate și aprobate de statele membre și apoi adoptate de Consiliul UE. Orientările conțin prioritățile și obiectivele comune ale politicii de ocupare a forței de muncă, care pot fi considerate obiective comune ale UE în domeniul pieței forței de muncă.
2. Comisia va publica apoi un raport comun privind ocuparea forței de muncă (JER) ca anexă la Ancheta anuală privind creșterea (AGS), care va fi adoptată de Consiliul UE. În raport, Comisia analizează situația ocupării forței de muncă în Europa și evaluează punerea în aplicare a orientărilor și a tabloului de bord al indicatorilor de ocupare și sociale.

3. Aceasta este urmată de depunerea de programe naționale de reformă (PNR) de către statele membre. Comisia examinează adecvarea acestor documente și coerența acestora cu strategia Europa 2020.
4. La sfârșit, în urma examinării NRP, sunt pregătite acele rapoarte de țară, care evaluează politicile economice ale statelor membre (inclusiv reformele publice ale pieței forței de muncă) și formulează recomandările lor pe baza acestor constatări.

Obiectivele de politică ale Raportului de țară 2019 și ale celui mai recent Program Național de Reformă 2020, precum și legăturile dintre această strategie, vor fi prezentate ulterior în documentele de nivel național.

Pe lângă toate aceste puncte de plecare strategice internaționale, această strategie ia în mod firesc în calcul obiectivele Programului Interreg V-A România-Ungaria (Interreg V-A România-Ungaria, 2019). Pentru a sprijini cooperarea zonei de frontieră româno-ungare, la formularea propunerilor noastre, am acordat o atenție deosebită amplasării județului Békés în regiunea de frontieră, precum și oportunităților suplimentare pe piața forței de muncă oferite de această locație.

1. Protecția comună și utilizarea eficientă a valorilor și resurselor comune (Cooperare în ceea ce privește valorile și resursele comune);
2. Îmbunătățirea mobilității transfrontaliere durabile și reducerea blocajelor (cooperare în materie de accesibilitate);
3. Dezvoltarea ocupării forței de muncă și promovarea mobilității transfrontaliere durabile (cooperarea pentru ocuparea forței de muncă);
4. Dezvoltarea serviciilor de sănătate (Cooperare în domeniul sănătății și prevenirii);
5. Dezvoltarea prevenirii riscurilor și gestionării dezastrelor (Cooperare în domeniul prevenirii riscurilor și gestionării dezastrelor);
6. Promovarea cooperării transfrontaliere între instituții și cetățeni (Cooperare între instituții și comunități).

Legătura directă a prezentei strategii cu prioritățile poate fi identificată în legătură cu cea de-a treia prioritate, deoarece scopul său este de a contura direcțiile posibile de dezvoltare în domeniul ocupării forței de muncă și al altor indicatori ai pieței forței de muncă, printre altele, prin facilitarea planificării strategiei pieței forței de muncă.

2.2.1.2. Documente naționale

După aderarea Ungariei la Uniunea Europeană, documentele de planificare pe termen mediu pentru politicile la nivel de țară sunt adaptate ciclic ciclurilor de planificare financiară ale UE, nu în toate domeniile, ci pentru marea majoritate a politicilor, deoarece resursele financiare interne pentru atingerea obiectivelor politice sunt de obicei completate de subvenții UE. Pe baza acestor perioade, subvențiile vor fi stabilite în conformitatea obiectivelor stabilite pentru perioadă, defalcate în funcție de țară și domeniu de politică (și, desigur, dezbaterile politice și negocierile din jurul bugetelor comune și ale statelor membre).

În conformitate cu toate acestea, documentele de strategie stabilesc orientările politicilor respective în perioade de șapte ani, cea mai recentă - în prezent curentă - perioadă de planificare fiind 2013-2020, iar următorul ciclu financiar este 2021-2027. În conformitate cu obiectivul principal al pieței muncii, obiectivul extinderii ocupării forței de muncă, ilustrând semnificația obiectivului, politica ocupării forței de muncă apare ca un document strategic independent intern. Acest document strategic intitulat „Stabilirea evoluțiilor pentru politica de ocupare a forței de muncă 2014-2020” emis în ianuarie 2014 (Ministerul Economiei Naționale pentru politica de ocupare a forței de muncă, 2014) efectuează o analiză a situației naționale pentru perioada de planificare curentă, prezintă tendințele pe termen mediu, strategice și stabilește obiective specifice, precum și priorități. Pe baza tuturor acestora, formulează propuneri de intervenție și asociază instrumentele cu măsurile și nevoile de dezvoltare recomandate pentru implementare în perioada respectivă. Prioritățile și grupurile de acțiuni rezumate în document sunt următoarele:

3. Prioritățile politicii naționale pentru ocuparea forței de muncă și grupurile de măsuri pentru perioada 2014-2020

Priorități		Grupuri de măsuri
Facilitarea intrării pe piața muncii		Instrumente active pe piața muncii
Integrarea durabilă pe piața muncii a tinerilor		Dezvoltarea Serviciului Național de Ocupare (NFSZ)
Încurajarea învățării pe tot parcursul vieții prin sprijinirea și dezvoltarea educației profesionale și a adulților		Stimulentele vizate pentru ocuparea forței de muncă
Îmbunătățirea adaptabilității angajaților și a întreprinderilor la piața muncii		Dezvoltarea formării profesionale
Sprijinirea economiei sociale și a programelor de ocupare non-profit		Dezvoltarea educației adulților
		Dezvoltarea adaptabilității pieței muncii
		Sprijinirea economiei sociale și a programelor de ocupare non-profit

Sursă: (Ministerul Economiei Naționale pentru politica de ocupare a forței de muncă, 2014, p.: 4-7)

Prezenta strategie își formulează recomandările luând în considerare prioritățile politicii naționale de ocupare a forței de muncă și grupurile de măsuri ale ciclului financiar al UE pentru perioada 2014-2020, revizuind actualitatea acestora și dezvoltându-le în continuare acolo unde este necesar.

Unul dintre documentele de bază ale Ungariei în definirea direcțiilor viitoare ale dezvoltării sociale, economice și teritoriale este Conceptul Național de Dezvoltare Spațială (Guvernul Ungariei, 2012), care consideră îmbunătățirea indicatorilor de ocupare a forței de muncă una dintre principalele sarcini ale politicii sale de dezvoltare. Consideră că dezvoltarea capacității de angajare, furnizarea de servicii personale care să-l ajute să participe la formare și ocuparea forței de muncă reprezintă o strategie necesară pe termen mediu (Guvernul Ungariei, 2012, p. 72) și afirmă că una dintre cheile creșterii economiei este creșterea ocupării forței de muncă. 2012, p. 44).

4. Sarcini strategice economice și sociale în conceptul de dezvoltare națională și dezvoltare spațială

Sarcini strategice economice necesare pe termen mediu	Domenii de strategie economică care stau la baza dezvoltării pe termen lung
<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea sectoarelor și activităților care creează locuri de muncă • sprijinirea sectoarelor economice cu potențial de ocupare a forței de muncă mai mare • explorarea oportunităților de expansiune a pieței, extinderea pieței (de exemplu, deschiderea spre est) • sprijinirea economiei sociale • consolidarea economiei locale • recultivarea siturilor industriale dezafectate 	<ul style="list-style-type: none"> • re poziționarea pieței • dezvoltarea unor sectoare inovatoare, competitive, cu valoare adăugată ridicată, bazate pe producția și cercetarea internă • crearea unui cadru de formare profesională, învățământ superior, educație pentru adulți și sistemul de sprijinire a talentelor • dezvoltarea economiei agroalimentare pentru export și asigurarea pieței interne, a ocupării forței de muncă și a alimentelor sănătoase • promovarea economiei de rețea și a economiei locale • dezvoltarea turismului
Sarcini de strategie socială care trebuie implementate pe termen mediu	Domenii strategice sociale care stau la baza dezvoltării pe termen lung
<ul style="list-style-type: none"> • oferirea de oportunități de angajare care asigură mijloace de trai și venituri • oferirea de oportunități de angajare în conformitate cu calificările și abilitățile • dezvoltarea capacității de angajare, furnizarea de servicii personale pentru a ajuta la participarea la formare și angajare • combaterea sărăciei copiilor, creșterea șanselor copiilor de a educa • incluziunea socială a romilor și a celor care trăiesc în sărăcie profundă • extinderea oportunităților de angajare pentru persoanele defavorizate 	<ul style="list-style-type: none"> • programe pentru a încuraja fertilitatea • formarea profesională bine gândită, învățământul superior și formarea adulților dezvoltate împreună cu dezvoltarea economică • consolidarea atelierelor proprii de educație, cercetare și dezvoltare, utilizând rezultatele în economia proprie • tratarea educației publice ca un element strategic - educație complexă, integrată - dezvoltare a rețelei, instituționalizare • modele de carieră pentru tineri și în domenii specifice

<ul style="list-style-type: none"> • îmbunătățirea condițiilor de locuință, eliminarea situațiilor de viață segregate • crearea unui mediu propice fertilității • servicii de bună calitate în copilăria, în special pentru copiii defavorizați și pentru părinții lor • consolidarea capacității sistemului de învățământ public de a compensa dezavantajele • asigurarea egalității de șanse pentru accesul la valorile și serviciile culturale și la serviciile publice • educație pentru un stil de viață conștient de sănătate, creând oportunități pentru sport pentru toate vârstele • crearea de învățare pentru adulți, oportunități suplimentare și recalificare, crearea unei societăți digitale • îmbunătățirea stării patrimoniului și monumentelor construite („stoc patrimonial”) 	<ul style="list-style-type: none"> • creșterea valorii adăugate a sectorului public • consolidarea valorilor comunității • o schimbare de abordare pentru a se asigura că îmbătrânirea este gestionată în mod corespunzător • transformarea sistemului de îngrijire socială • îmbunătățirea calității ofertei de forță de muncă și creșterea capacității de angajare a acesteia • remedierea disproporțiilor în accesul la serviciile publice
--	---

Sursă: (Guvernul Ungariei, 2012, p.: 45, 72)

Printre sarcinile strategice economice și sociale care trebuie realizate pe termen mediu și care stau la baza dezvoltării pe termen lung, ocuparea forței de muncă și astfel obiectivele legate de dezvoltarea pieței forței de muncă apar în multe dimensiuni (punctele sunt evidențiate în tabel). Pe baza acestora, prezenta strategie își formulează propunerile pe piața forței de muncă pentru următoarea perioadă de șapte ani.

Deși nu sunt create în cadrele țării, documentele de strategie de țară includ în rapoarte de țară pregătite de Comisia Europeană, în care Comisia rezumă în mod cuprinzător principalele provocări sociale și economice, precum și o evaluare a reformelor și acțiunilor politice din perioada anterioară. Importanța lor strategică este dată de recomandările specifice fiecărei țări formulate în rapoartele de țară, în care Comisia Europeană formulează propuneri pentru a contribui la atingerea obiectivelor stabilite în documentele de strategie pentru fiecare țară la nivelul UE, influențând astfel în mod fundamental liniile directoare ale

politicii interne de ocupare a forței de muncă. Cel mai recent raport privind Ungaria pregătit de Comisie este din anul 2019 (Comisia Europeană, 2019), în care evaluează îndeplinirea recomandărilor din raportul de țară din anul precedent pentru 2018, precum și o imagine de ansamblu asupra (printre altele) a pieței muncii și a situației ocupării forței de muncă. În plus, având în vedere stadiul intermediar al ciclurilor de planificare 2014-2020 și 2021-2027, acesta oferă îndrumări de investiții pentru politica de coeziune în ciclul următor.

5. Obiectivele politice pentru 2021-2027 în raportul de țară din anul 2019 al Comisiei Europene privind Ungaria

Denumirea obiectivului politicii	Conținutul obiectivului politicii
1. obiectivul politic: Europa mai inteligentă - Transformare industrială inovatoare și inteligentă	Comisia a identificat necesități de investiții cu prioritate ridicată: <ul style="list-style-type: none"> • creșterea capacităților de cercetare și inovare și diseminarea tehnologiilor avansate în domeniile de specializare inteligentă; • culegerea beneficiilor digitalizării pentru cetățeni și întreprinderi; • îmbunătățirea creșterii și competitivității întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv în zonele rurale; • dezvoltarea abilităților legate de specializarea inteligentă, transformarea industrială și antreprenoriatul.
2. obiectivul politic: Europa cu emisii reduse de carbon și mai ecologică - Tranziție energetică curată și echitabilă, investiții verzi și albastre, economie circulară, adaptare la schimbările climatice și prevenirea riscurilor	Comisia a identificat necesități de investiții cu prioritate ridicată: <ul style="list-style-type: none"> • creșterea eficienței energetice și utilizarea surselor regenerabile de energie; • adaptarea la schimbările climatice, prevenirea riscurilor și promovarea rezistenței la dezastre; • promovarea gestionării durabile a apei; • promovarea tranziției către o economie circulară; • promovarea biodiversității, dezvoltarea infrastructurii ecologice în mediul urban și reducerea poluării.
3. obiectivul politic: Europa mai bine conectată - Mobilitate și conectivitate regională TIC	Comisia a identificat necesități de investiții cu prioritate ridicată: <ul style="list-style-type: none"> • dezvoltarea rețelelor de transport transeuropene durabile, rezistente la climat, inteligente, intermodale și un acces mai bun la rețelele de transport transeuropene, mobilitate națională, regională și transfrontalieră; • promovarea mobilității urbane durabile.

<p>4. obiectivul politic: O Europă mai socială - Implementarea Pilonului european al drepturilor sociale</p>	<p>Comisia a identificat necesități de investiții cu prioritate ridicată:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să promoveze dezvoltarea integrată socială, economică, culturală și de mediu a zonelor urbane; • să promoveze dezvoltarea socială, economică, culturală și de mediu integrată și în zonele rurale.
--	---

Sursă: (Comitetul European, 2019)

Această strategie stabilește, de asemenea, recomandările sale strategice pentru piața muncii, pe baza obiectivelor politice pentru perioada 2021-2027.

Printre strategiile cu scop național - luând în considerare cronologia și, mai exact, actualitatea - cel mai recent document publicat este Programul Național de Reformă 2020 (Guvernul Ungariei, 2020), care se încadrează în sistemul semestrului european. Strategia consideră că politica pieței muncii este un subiect prioritar în mod similar, la fel ca majoritatea documentelor de planificare internă. În legătură cu integrarea în planificare, strategia prezintă următoarele piețe ale muncii și direcțiile de reformă aferente (Guvernul Ungariei, 2020, p. 12, 20-22):

- Reducerea decalajului de angajare între femei și bărbați: un proiect lansat în acest scop poate contribui la creșterea incluziunii femeilor pe piața muncii prin consolidarea formelor atipice de angajare, implicarea părților interesate (angajatori / angajați), evaluarea nevoilor, identificarea problemelor și schimbul de bune practici;
- Sprijin strategic pentru trecerea digitală în învățământul superior: proiectul depus în această tematică vizează îmbunătățirea calității digitale și a conținutului cadrului strategic existent pentru trecerea digitală prin revizuirea și redefinirea intervențiilor existente și dezvoltarea indicatorilor pentru măsurarea alfabetizării digitale;
- Consolidarea microîntreprinderilor, a întreprinderilor mici și mijlocii: proiectul depus în legătură cu implementarea strategiei adoptate pentru perioada 2019-2030 are drept scop asigurarea unui sprijin eficient pentru dezvoltarea anumitor măsuri ale strategiei, precum și pentru dezvoltarea sistemului de evaluare completă;

- creșterea continuă a numărului de angajați: prin mobilizarea ofertei de muncă rămase, implicând în principal grupuri defavorizate, precum persoanele inactive și persoanele în căutarea unui loc de muncă, precum și tinerii, femeile cu copii mici și pensionarii;
- dezvoltarea sistemului instituțiilor de ocupare a forței de muncă: scopul programului este de a consolida relația dintre oficiile publice de ocupare a forței de muncă și companii, precum și de a oferi asistență personalizată, prin care medierea persoanelor în căutarea unui loc de muncă către întreprinderi poate deveni mai eficientă în toate oficiile de ocupare a forței de muncă din țară;
- Instrumente active pe piața muncii: programe cofinanțate de UE care oferă instrumente complexe de sprijin pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă peste 25 de ani, persoanele inactive, cei care părăsesc locurile de muncă publice, anumite grupuri specifice defavorizate, pentru a include femeile și părinții cu copii mici pe piața muncii și mobilizarea forței de muncă, completate de programele companiei.

Prezenta strategie a luat în considerare fiecare dintre direcțiile strategice naționale de mai sus la formularea propunerilor sale.

2.2.1.3. Documente județene

Una dintre dimensiunile verticale definitorii ale planificării strategice este nivelul administrativ central, care este o unitate teritorială între guvernul central și administrația locală, cuprinzând mai multe așezări și o verticală de nivel mediu, situată oarecum diferit în funcție de nivelurile administrative ale fiecărei țări. În Ungaria, funcționarea actuală, autogovernată a județelor și declararea sarcinilor și puterilor lor democratice datează de perioada de schimbare a regimului: în această perioadă, structura partid-stat și conducerea de tip „comandă” fost înlocuit de democratice, independente de guvernul central iar guvernul local a afectat nu doar gestionarea așezărilor de nivel inferior, ci și gestionarea județelor, care au o tradiție îndelungată.

În ultimele trei decenii, literatura de științe politice (a se vedea de exemplu (Jakab & Szilágyi, 2016, p. 303) a criticat în mod repetat județele pentru rolul lor inițial incert în comparație cu gradul înalt de autonomie al guvernelor locale).

În paralel cu sarcinile lor, responsabilitățile lor au fost, de asemenea, reduse semnificativ și, prin prinderea între forțele centrale și cele locale, nu mai aduc o contribuție semnificativă la funcționarea eficientă a statului. Pe de altă parte, „curățarea profilurilor” din județe nu a însemnat golire, ci o repartizare clară a sarcinilor, în care județele, deși au un număr mai mic de sarcini decât înainte, li se oferă acum din ce în ce mai multe resurse pentru scopul lor bine definit, în loc de stat-municipal pare solidificat în sistemul organelor.

Una dintre dovezile acestui lucru în revizuirea sarcinilor obligatorii ale autoguvernării județene este faptul că, pe lângă diferitele sarcini legate de funcționarea consiliului, sarcinile legate de dezvoltarea regională și planificarea spațiului formează o unitate de sarcină independentă.

6. Sarcini obligatorii și grupuri de competențe ale consiliilor județene

Denumirea sarcinii și grupului de competențe	Legislația care determină sarcina și competența
I. Funcționarea consiliului, reprezentanți, comitete, funcționari	An 2011. CLXXXIX. tv
II. Dezvoltarea și amenajarea spațiului	An 2011. CLXXXIX. tv. An 1996. XXI. tv.
III. Sarcini de dezvoltare rurală și coordonare	An 1996. XXI. tv. An 1997. LXXVIII. tv.

IV. Protecția mediului și a naturii	An 1995. LIII. tv. An 1996. LIII. tv.
V. Serviciu public	An 1991. XX. tv
VI. Agricultură	An 1991. XX. tv
VII. Turism	An 1991. XX. tv.
VIII. Sarcini financiare și gestionare	An 1991. XX. tv. An 2011. CLXXXIX. tv. An 2011. CXCIV. tv. An 2011. CXCIX. tv. 368/2011. (XII. 31.) reg.guv.
IX. Administrarea financiară	An 1991. XX. tv. An 2011. CLXXXIX. tv. An 2011. CXCVI. tv.
X. Poliție, protecție împotriva incendiilor	An 1994. XXXIV. tv.
XI. Alte sarcini	An 1990. LXV. An 2000. XLII. tv. An 2004. I. tv. An 2011. CVIII. tv. An 2011. CLXXXIX. tv. An 2013. XXXVI. tv. 272/2014. (XI. 5.) reg.guv.

Sursa: Editarea proprie pe baza legislației citate

Aceste sarcini includ câteva sarcini foarte importante care influențează în mod semnificativ situația angajaților județului și a așezărilor care aparțin județului și, în sens mai larg, dezvoltarea economică a județului și a așezărilor sale. A II. Dezvoltarea spațiului și

planificarea spațială aparțin grupului de sarcini și competențe, de exemplu, în legătură cu planificarea dezvoltării spațiului, Legea XXI din 1996 privind dezvoltarea spațiului și amenajarea spațiului. (în continuare: Tftv.), inclusiv elaborarea și adoptarea conceptului de dezvoltare spațială a județului aferent conceptului de dezvoltare națională și dezvoltare spațială, precum și programul de dezvoltare spațială a județului bazat pe acest document și planul de amenajare a spațiului județean. În legătură cu implementarea planurilor de dezvoltare regională, sarcinile sale includ stimularea economiei județului, a pieței muncii și a ocupării forței de muncă, precum și examinarea și evaluarea situației sociale și economice a județului și a altor indicatori relevanți. Aceste sarcini includ crearea documentelor de planificare strategică pentru județ și pentru dezvoltarea economiei.

În ceea ce privește județul Békés, gama de documente de strategie a pieței forței de muncă elaborate și disponibile - adică disponibile publicului, publicate - nu diferă semnificativ de gama de strategii din alte județe maghiare. Planificarea se realizează de obicei cu cooperarea actorilor locali și județeni, iar documentele strategice includ în toate cazurile materiale referitoare la economia regională, piața muncii și ocuparea forței de muncă. Ca un exemplu în acest sens, a fost pregătită strategia de ocupare a forței de muncă din județul Békés pentru perioada 2017-2021 (Consiliul Județean Békés, Biroul Guvernului Județean Békés, „Békés Megyei Vállalkozási és Fejlesztési Nonprofit Kft.”, 2016)².

Strategia pieței muncii din județul Békés prezintă o relație integrală cu strategia de ocupare a forței de muncă din județul Békés pentru perioada 2017-2021, ținând cont de sistemul de cerințe de elaborare a strategiei guvernamentale (KSaK), care poate fi identificat atât în structura, cât și în conținut. Urmând ghidul manualului de dezvoltare a strategiei, structura prezentei strategii (introducere, analiză a situației, puncte forte-puncte slabe, oportunități-amenințări, viziune, obiective, instrumente etc.) a fost dezvoltată în conformitate cu materialul pentru 2017-2021. În mod similar, au fost selectate zone și indicatori care explorează situația generală a județului Békés, care au fost definiți cu cea mai mare consecvență posibilă, din motive de comparabilitate și coerență. În plus față de

² Pregătirea strategiei a fost finanțată în cadrul proiectului TOP-5.1.1-15-BS1-2016-00001, „Pactul pentru ocuparea forței de muncă în județul Békés”.

structura și direcțiile de conținut, există o potrivire semnificativă în metodologie: ca una dintre metodele strategiei, constatările anterioare legate de piața muncii și ocuparea forței de muncă au fost revizuite și posibil urmărite în acest document - mai precis pentru a evalua existența sau soluția actuală.

În subiectul planificării strategice a ocupării forței de muncă include, de asemenea, concepte de dezvoltare regională pregătite la nivel județean, unul dintre scopuri fiind de obicei dezvoltarea unui argument pe piața muncii (în general, extinderea ocupării forței de muncă). În ultimii ani, Programul Operațional de Dezvoltare Regională (denumit în continuare „TOP”) a reprezentat o forță motrice semnificativă a planificării strategice în toate județele maghiare, al cărei scop a fost stabilirea cooperării pentru ocuparea forței de muncă între județe, regiuni sau localități. Pentru a stabili o cooperare pe scară largă care implică actori de stat și nestatali, au fost pregătite strategii legate de ocuparea forței de muncă pentru fiecare județ, în care autorii au definit domeniul de aplicare potențial și sarcinile colaboratorilor, precum și conținutul, rezultatele așteptate, situația actuală și viziunea dorită.

Documentele de dezvoltare regională ale județului Békés pot fi împărțite în trei grupe:

- Conceptul de dezvoltare regională a județului Békés,
- Programul de dezvoltare regională a județului Békés și
- Programul Teritorial Integrat al Județului Békés (2014-2020).

Primul grup include conceptul de dezvoltare regională în sine (Asociația Maghiară a Dezvoltatorilor Regionali și de Așezări, 2014), analiza și evaluarea situației (Consiliul Județean Békés, 2014a) și socio-economic („Pest Megyei Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.,” 2014a) și de mediu („Pest Megyei Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.,” 2014b) evaluarea impactului teritorial. Documentele aparținând celui de-al doilea grup sunt Programul Strategic 2014-2020 (Consiliul Județean Békés, 2014b), Programul Operațional 2014-2020 (Consiliul Județean Békés, 2014c) și – asemănător ca documentele conceptuale - Programul socio-economic („Pest Megyei

Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.,” 2014a) și de mediu („Pest Megyei Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.,” 2014b). Al treilea grup de documente include Programul Teritorial Integrat al Județului Békés (Consiliul Județean Békés, 2014d) și programul preconizat de utilizare a cadrului județean al Programului Operațional de Dezvoltare Regională (TOP).

Strategia pieței muncii din județul Békés ia în considerare într-o măsură semnificativă abordarea strategică a documentelor de planificare județene anterioare și consideră că structura conceptelor de dezvoltare regională dezvoltate în cadrul pactelor de ocupare a forței de muncă ca documente de planificare trebuie să fie un ghid în structura și direcția conținutului său. Fiind una dintre prioritățile sistemului identificat de instrumente și obiective de dezvoltare, dezvoltarea resurselor umane și crearea condițiilor pentru dezvoltarea durabilă sunt prioritățile propuse ale strategiei.

2.2.2. Structura strategiei

Structura unităților structurale ale prezentei strategii reprezintă fiecare etapă a planificării strategice, totuși este un document încadrat cu un conținut mai larg decât convențiile de conținut ale strategiilor, în care sunt încadrate unitățile structurale care conțin logica sa. de către o unitate structurală pentru fiecare etapă a procesului de implementare, care revine la planificarea strategică.

7. Structura strategiei

Etape tradiționale ale planificării strategice	Structura strategiei
Rezumat executiv: un rezumat concis al rezultatelor	1. Rezumat executiv
	2. Introducere
	2.1. Antecedent

Introducerea documentelor de strategie: informații suplimentare despre crearea documentelor	2.1.1. Factori care justifică necesitatea creării unui document de strategie
	2.1.2. Scopul, obiectul și cadrul elaborării strategiei
	2.2. Planificare și implementare
	2.2.1. Prezentarea coerenței strategiei cu alte documente de strategie de ocupare a forței de muncă
	2.2.1.1. Documente internaționale
	2.2.1.2. Documente naționale
	2.2.1.3. Documente județene
	2.2.2. Structura strategiei
	2.3. Delimitare și interpretare
	2.3.1. Prezentarea zonei acoperite de strategie
	2.3.2. Concepte
	Element de conținut extins
Efectuarea unei analize a situației: explorarea stărilor actuale care reprezintă punctul de plecare pentru planificare	4. Analiza situației
	4.1. Abordare
	4.2. Domeniul strategic
	4.2.1. Delimitare geografică
	4.2.2. Structura localității
	4.2.3. Transport
	4.2.4. Societate
	4.2.5. Educație sanitară
	4.2.6. Economie
	4.2.7. Piața muncii
4.3. Impactul măsurilor internaționale, naționale și locale-teritoriale legate de epidemia COVID-19 și situația epidemiei pe piața muncii	
4.4. Studiu empiric al pieței muncii	
Analiza SWOT: sistematizarea și suplimentarea datelor obținute din analiza situației	5. SWOT
	5.1. Abordare
	5.2. Analiza SWOT
	6. Viziunea

Definirea unei viziuni: dezvoltarea obiectivelor generale și specifice bazate pe analiza situației și analiza SWOT	6.1. Abordare
	6.2. Starea de țintă
	6.2.1. Scop general
	6.2.2. Obiective operaționale
Definirea unui cadru strategic: planificarea intervențiilor bazate pe obiectivele stabilite	7. Cadrul strategic
	7.1. Domenii potențiale de intervenție
	7.1.1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii
	7.1.2. Încurajarea cooperării și integrării între actorii economici locali
	7.1.3. Creșterea capacității de inovare a mediului economic și a actorilor județeni
	7.1.4. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni
	7.1.5. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ
	7.1.6. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă în județ
	7.2. Alternative strategice
	7.3. Definirea strategiei
Sistematizarea obiectivelor: faze de planificare anterioare	8. Obiective
	8.1. Ierarhia țintă
	8.2. Indicatori
Element de conținut extins	9. Pași pentru implementarea strategiei
	9.1. Activele necesare
	9.2. Condiții pentru implementare și monitorizare
	9.3. Elaborarea unui plan de evaluare ex ante

Sursă: editare proprie

Conținutul strategiei se bazează pe capitolele 4-8. iar elementele de conținut extins care reprezintă valoarea adăugată a planificării strategiei sunt prezentate în capitolele 3 și 9.

2.3. Delimitare și interpretare

Scopul delimitării și interpretării este dublu: pe de o parte, definește tipul exact, subiectul și sfera strategiei și oferă astfel răspunsuri la unele dintre întrebările mai specifice legate de metodele de tipificare utilizate în cazul documentelor de strategie. De asemenea, își propune să ofere un fel de cadastru, o colecție de concepte utilizate în strategie, circumscriind termenii care intră în sfera limbajului profesional.

În cele ce urmează, în legătură cu prezentarea zonei acoperite de strategie, determinăm clasificarea strategiei în funcție de mai multe metode de tipare și, în legătură cu conceptele utilizate, definim un cadastru conceptual pe mai multe niveluri care conține cele mai importante termeni tehnici utilizați în strategie.

2.3.1. Prezentarea zonei acoperite de strategie

Termenul de documente strategice nu acoperă un singur tip, ci servește mai degrabă la definirea unui set specific de documente care au caracteristici de conținut diferite, structuri și înfățișări corespunzătoare. Scopul comun al documentelor de strategie este de a stabili o stare țintă pentru o anumită zonă, dar acestea diferă în ceea ce privește profunzimea la care este definită această stare țintă.

8. Tipuri de documente de strategie

Element principal de conținut	Carte albă	Concept	Strategie	Plan de acțiune extins	Plan de acțiune
-------------------------------	------------	---------	-----------	------------------------	-----------------

Crearea conceptului	X	X	X	X	
Planificare detaliată			X	X	X

Sursă: (Ministerul Dezvoltării și Economiei Naționale, 2008, p.: 10)

Documentele de strategie pot fi tipificate în funcție de subiectul lor în paralel cu clasificarea de mai sus; în această abordare, ele pot fi oricând atribuite unei politici specifice, susțin acea politică - sau o sub-zonă a acesteia. În acest fel, putem vorbi despre strategii educaționale, energetice sau de altă natură. Conform domeniului său de aplicare, înțelegem nivelul geografic al utilizării strategiei, pe baza căruia putem vorbi despre strategie națională, județeană, municipală etc.

Tipul strategiei pieței muncii din județul Békés este situat în cea mai mare parte între concept și tipul de strategie în sensul că conține punctele de plecare teoretice legate de domeniu, își formulează conceptul folosindu-l și oferă profunzime pentru utilizarea unor date în planificarea strategică. Tema strategiei este piața muncii, deci este legată de politica pieței muncii și indirect de politica economică, iar din punct de vedere al sferei sale de aplicare conține obiective și recomandări la nivel județean și sub județean.

2.3.2. Noțiuni

Setul de concepte din studiu este alcătuit din termeni tehnici strâns legați de piața muncii, în principal în economie; interpretarea termenilor cheie utilizați în strategie urmează o structură pe trei niveluri, în care conceptul de piață a muncii identificat ca tip principal include, ca subtip, concepte conexe care au sens în sfera pieței muncii și tipuri conexe sunt asociate fiecărui tip. Astfel, pe baza conceptului principal al pieței forței de muncă, de exemplu, este definit conceptul aferent al ocupării forței de muncă și, în cadrul acestuia, este explicată politica ocupării forței de muncă ca concept standard din punctul de vedere al abordării strategice.

9. Structura conceptelor principali utilizate în strategie

Conceptul principal	Concepte conexe	Concepte de tip
Piața forței de muncă	straturi conceptuale ale pieței muncii	actori de pe piața muncii
		categoriile pieței muncii
		echilibrul pieței muncii
		piața muncii locale
	șomajul	șomaj „voluntar” sau de „căutări de locuri de muncă”
		șomaj structural
		șomaj discriminatoriu
		șomaj permanent
		șomaj ciclic
		șomaj sezonier
	angajare	angajat
		angajare
		economic (in) activ
politica ocupării forței de muncă		

Sursă: editat de autor

Definiția anumitor straturi ale pieței forței de muncă ca nucleu conceptual este domeniul micro- și macroeconomiei, bazele sale putând fi înțelese pe baza numeroaselor sale particularități. În primul rând, conținutul pieței muncii ca instituție acoperă actorii - sau statutul, caracteristicile acestora - și relațiile dintre aceștia, care formează împreună piața muncii, definesc și modelează funcționarea acesteia (Tóthné Sikora, Cunoașterea pieței muncii,

Cei doi actori principali sunt desigur, angajatul și angajatorul, mișcările pieței muncii se realizează prin tranzacții între acești doi actori; în ceea ce privește conținutul, lucrătorii își furnizează forța de muncă, iar angajatorii generează cererea acestei resurse prin intermediul locurilor de muncă. În rețeaua de relații rezultată, forța de muncă a angajaților este alocată între locurile de muncă ale angajatorilor, iar mișcările creează o nouă - sau continuă - stare de (re) alocare (Galasi, 1982). Categoriile pieței muncii sunt factorii care modelează relațiile actorilor. Pe lângă salarii ca categorie economică de bază - cu o legătură integrală cu aceasta - precum cererea de muncă și oferta de muncă, aceste categorii de piață

a muncii au un efect permanent asupra stării pieței. Factorii de cerere și de ofertă care afectează și salariile sunt următorii:

10. Factori care influențează cererea și oferta de muncă pe piața muncii

Oferta de muncă		Cererea de muncă	
Numele factorului	Conținutul factorului	Numele factorului	Conținutul factorului
procesele demografice	Creșterea și scăderea naturală a populației, migrația, modificările compoziției vârstei (scăderea populației copiilor, creșterea proporției populației în vârstă de incapacitate de muncă), migrația	Necesitate de înlocuire în timpul schimbării demografice	rata de schimb demografică (ieșiri și intrări permanente și temporare),
dimensiunea forței de muncă	populația în vârstă de muncă cu abilități mentale și fizice adecvate (starea de sănătate), constrângeri legale (vârsta pensionării)	progresul tehnic	modernizarea structurii economice, creșterea șomajului, nevoia mai mică de înlocuire
Dorința populației persoanelor de vârstă „lucrătoare”	echilibru între timpul liber și timpul de lucru, raportul dintre câștiguri și muncă ascunsă (acasă), indemnizații de șomaj	situația economiei	necesitatea în creștere a activității economice, scăderea ocupării forței de muncă în activitatea economică
numărul și proporția populației active din	angajați, șomeri (număr, rată)		scăderea cererii de muncă și a ocupării forței de muncă la

punct de vedere economic		nivelurile salariale reale și nivelurile salariale de echilibru	niveluri salariale reale peste nivelul de echilibru
nivelul educațional al populației	îmbunătățirea calității ocupării forței de muncă	gradul de monopolizare a pieței muncii	centralizare, sindicate cu puternice negocieri salariale și capacitate de susținere
normele sociale	împărțirea muncii în familie, mărimea familiei, numărul de copii	gradul de monopolizare a piețelor produselor	scăderea consumului, scăderea nivelului de ocupare, creșterea șomajului

Sursă: (Tóthné Sikora, 2000), (Gábor R., 1998)

Cererea și oferta de forță de muncă pot fi influențate de o serie de factori, tabelul de mai sus descrie factorii tipici și conținutul lor, care sunt în general responsabili de mișcările pieței forței de muncă. Predominanța factorilor de ofertă mută piața muncii de la echilibru la excesul de ofertă, în timp ce existența și intensitatea factorilor de cerere duc la condiții excesive de piață a muncii orientate spre cerere.

Condițiile zonei bine definite geografic, adică piața locală a muncii, diferă puțin de construcția conceptuală generală a pieței muncii. Pe aceste piețe locale, concurența angajatorilor este mai limitată sau nu există deloc o situație concurențială, dacă aceștia operează în segmente diferite și solicită astfel lucrători de calitate diferită. Tipizarea pieței locale a forței de muncă este posibilă în funcție de mai mulți factori, dintre care trebuie evidențiați următorii:

- în ceea ce privește structura locurilor de muncă: nestructurate sau structurate, în primul caz tipurile de locuri de muncă, alegerea lor este largă, oferta de muncă poate găsi cu ușurință o cerere adecvată, în timp ce în cel de-al doilea caz piața muncii locale este mai restrânsă, ceea ce poate afecta nu numai

numărul de locuri de muncă, ci și educația, profesia, experiența de muncă cu care se poate găsi un loc de muncă;

- în ceea ce privește accesul spațial la piața muncii: închis sau deschis, acoperind accesibilitatea fizică a locurilor de muncă locale, condițiile geografice, de transport și oportunitățile, care au, de asemenea, un impact major asupra dorința de stabilire lucrătorilor și a angajatorilor în locul respectiv.

În alte privințe, piețele muncii locale nu sunt aceleași cu conceptul pieței muncii în general; motivațiile, așteptările, strategiile și alternativele angajatorilor și angajaților sunt strâns legate de condițiile locale, la fel cum mobilitatea actorilor este limitată doar parțial, astfel încât condițiile de muncă, cerințele adecvate determină locația spațială a locurilor de muncă și a angajaților, adică a cererii și a ofertei (László , 1996).

În cazul unui echilibru între cerere și ofertă, putem vorbi despre starea de echilibru a pieței muncii, care este inclusă în literatura de specialitate ca o construcție teoretică, deoarece starea normală a pieței muncii se caracterizează prin dezechilibru. În toate statele sale, există factori care conduc piața, iar forțele împotriva acesteia nu sunt capabile să readucă piața în echilibru. În această stare idealizată, forța de muncă este structurată în conformitate cu cele mai importante criterii, transparența și flexibilitatea acesteia sunt limitate, convertibilitatea capitalului și a muncii vii nu este nelimitată, iar relațiile dintre actori sunt stabilite prin tocmeală reciproc avantajoase (László, 1996).

Una dintre extremele dezechilibrului pieței muncii este lipsa locurilor de muncă, care, desigur, are ca rezultat o supraofertă de muncă și, prin urmare, șomajul. Cu toate acestea, în cazul șomajului, lipsa locurilor de muncă este doar un caz de bază, poate avea numeroși factori declanșatori, ale căror cazuri tipice pot fi găsite mai jos:

11. Tipuri de șomaj

Tip	Explicație
Șomaj „voluntar” sau „șomer în căutarea unui loc de muncă”	Șomajul apare în mod voluntar, angajatul părăsind locul de muncă , șomajul fiind apărută pe durata căutării unui loc de muncă.

Șomaj structural	În starea de șomaj rezultată din divergența structurală a ofertei și cererii de muncă, se formează un surplus de forță de muncă pentru forța de muncă neafectată de cerere. Disproporția în acest mod suferă adesea de o lipsă a cererii de forță de muncă, iar restructurarea economică asociată concentrării teritoriale este caracteristică zonelor rurale din orașele mici.
șomaj discriminatoriu	Șomajul cauzat de discriminarea angajatorului în sensul juridic determină prevalența pieței muncii a straturilor marginalizate, excluse în anumite privințe, chiar și pe o viață întreagă.
Șomaj permanent	Pe piața muncii, care depășește cererea pe termen lung, echilibrul dintre cererea și oferta de muncă suferă, determinând astfel dezvoltarea unei regiuni.
Șomaj ciclic	Șomajul generat de mișcarea ciclică a economiei este tipic unei recesiuni.
șomaj sezonier	Șomajul pe termen scurt, în decurs de un an, este o caracteristică a sectoarelor sezoniere și a locurilor de muncă.

Sursă: (Gábor R., 1998)

Pe lângă șomaj ca lipsă de locuri de muncă pe piața muncii, cealaltă stare de dezechilibru este lipsa forței de muncă. Cele două extreme sunt, în orice caz, similare, deoarece determină niveluri scăzute de angajare. Aproape toate conceptele pieței muncii discutate până acum au atins subiectul ocupării forței de muncă într-o oarecare măsură și abordare. Conform definiției acceptate profesional (Samuelson & Nordhaus, 1987), ocuparea forței de muncă pe o anumită piață a muncii înseamnă acea parte a populației active din punct de vedere economic, care nu este șomer, adică este angajată legal și plătită pentru munca lor, sau temporar, adică din punctul de vedere legală (pentru o perioadă mai scurtă sau mai lungă) nu lucrează, dar au un loc de muncă. Ambele categorii sunt, prin urmare, membre ale forței de muncă, indiferent dacă lucrează sau nu în prezent, dar fac, în orice caz, parte a angajaților, adică nu sunt șomeri și nu aparțin grupului celor inactivi din punct de

vedere economic. De asemenea, sunt incluși persoanele care desfășoară activități independente, persoane care lucrează în alte condiții legale.

Conceptul de ocupare a forței de muncă derivă din definiția ocupării forței de muncă, care acoperă deja o abordare statistică, o măsură care proiectează numărul de angajați către un alt segment al populației care poate fi luat în considerare pentru ocuparea forței de muncă, cel mai adesea la segmentul activ din punct de vedere economic. Include, de asemenea, rata ocupării, care compară raportul dintre angajații și populația în vârstă de muncă (de obicei între 15 și 74 de ani), și raportul activității economice, care măsoară raportul populației active din punct de vedere economic (adică angajații și șomeri), comparativ cu populația în vârstă de muncă.

În sfârșit, în sensul cel mai de bază al politicii de ocupare a forței de muncă, denumirea unei politici care face obiectul ocupării forței de muncă, de obicei totalitatea activității statului (legislație, intervenții active etc.) care vizează realizarea ocupării depline. Politica ocupării forței de muncă este, de asemenea, un nume colectiv pentru fenomenul în care statul intervine în procesele pieței muncii, aducând automatismele mai aproape de obiectivele publice în sens social.

3. CADRUL CONCEPTUAL AL STRATEGIEI

Abordarea strategică a pieței muncii pentru planificarea pe termen mediu implică necesitatea de a discuta dileme legate de piața muncii - și de fenomenele acesteia - întrucât planificarea necesită luarea în considerare a proceselor, instituțiilor și tendințelor actuale și încorporarea lor în viziunea strategiei. Cadrul conceptual al strategiei pieței muncii din județul Békés discută astfel acele fenomene legate de piața muncii, ale căror constatări generale oferă și informații relevante cu privire la subiectul, cadrul de interpretare și obiectivele strategiei.

Discutarea cadrului conceptual duce într-un mod scurt la obiectivele cheie ale pieței forței de muncă, precum menținerea și creșterea nivelurilor de ocupare a forței de muncă, menținerea competitivității, globalizării, migrației, schimbării tendințelor demografice sau problema excluderii pe termen lung de pe piața muncii. De câteva decenii, politicile publice din acest domeniu formulează orientări pentru intervenția publică și reglementarea pe piața muncii ca parte a „sloganului” politicii de ocupare a forței de muncă.

Este esențial distincția între politicile naționale și internaționale de ocupare a forței de muncă în cadrul politicii de ocupare a forței de muncă; în timp ce prima este o parte integrantă a pieței și constă din instrumente (active și pasive), politici (parțiale) și activități vizate, relația între politica internațională de ocupare a forței de muncă și piața muncii este doar indirectă, prin politica națională, dorește să-și influențeze conținutul asupra obiectivelor naționale în spiritul obiectivelor internaționale (Lipták, 2009).

În același timp, politicile de ocupare a forței de muncă sunt afectate în mod semnificativ de fenomene precum globalizarea, care trebuie privită într-un context mai larg și care „depășește” ocuparea forței de muncă și piața muncii. Conexiunile globale, în rețea create de progresul tehnic, au adus piețele muncii direct în spațiul internațional, indiferent de locația lor fizică, împreună cu toate beneficiile și provocările sale. Aceste lanțuri de informații, cultură, comerț sau chiar servicii au aplicat și mai puternic legea piețelor mai largi pe anumite piețe ale muncii, chiar și pe cele locale, conform cărora producția de valori

și bunuri nu se limitează la locul de producție, ci valorile se produce unde acestea sunt cele mai fezabile din punct de vedere economic. Acest proces, din nou la nivel local, a afectat drastic lucrătorii de pe piețele locale, care sunt acum obligați să concureze nu numai la nivel local, ci și (precum și în cazul bunurilor și serviciilor produse) la nivel internațional. Acest lucru poate fi atribuit, printre altele, retragerii companiilor producătoare de pe continentul european și relocării acestora în diferite locații asiatice, declinului segmentelor considerate anterior a fi forța motrice și excluderii lucrătorilor de pe piața muncii (Csoba, Criza salarială și a muncii, 2011, p. 17).

Cu toate acestea, chiar și cu atragerea piețelor globale, modernizarea tehnică are un efect semnificativ de eliminare. Criticile aduse modernizării creației de valoare au fost definite într-un stadiu incipient, ceea ce prevedea deplasarea forței de muncă în legătură cu procedurile moderne din ce în ce mai răspândite care au ca rezultat inovația socio-economică. Mașinile funcționate de om nu au adus încă - sau doar parțial - această viziune, dar, în urma revoluției tehnologice, s-au intensificat din nou vocile care amenință dispariția diferitelor proceduri de intervenție anterior pur umane, împreună cu profesii întregi. Astfel, în ciuda fenomenului fundamental pozitiv al modernizării tehnice, poziția anumitor straturi, de obicei cele care doresc să-și vândă forța de muncă pe piața muncii, se deteriorează în mod clar, nivelul cerințelor de locuri de muncă este în creștere, iar cei care își pierd locul de muncă cresc constant numărul șomerilor (Rifkin, 1995).

O altă provocare pentru piața muncii este schimbarea proporționalității între sectoare, care are ca rezultat o transformare lentă, dar continuă a structurii economice, ducând la așa-numita schimbare a sectorului în ceea ce privește forța de muncă (Beck, 1996). În acest context, forța de muncă oferă forță de muncă în sectorul în prezent în redresare, care câștigă o pondere economică mai mare odată cu dezvoltarea economică, și conform acestui proces determină o cerere excesivă de forță de muncă în sectorul abandonat, deci șomajul. În același timp, într-un sector în scădere, locurile de muncă pot dispărea nu numai prin locuri de muncă vacante, ci și prin încetarea pozițiilor, iar cei care rămân șomeri s-ar putea să nu fie siguri - sau altfel împiedicați - că vor finaliza cu succes schimbarea sectorului și se vor situa într-un sector din ce în ce mai saturat.

Din punctul de vedere al prezentei strategii, impactul inegalităților teritoriale este o problemă deosebit de semnificativă printre fenomenele actuale ale pieței muncii, pe lângă dilemele menționate mai sus. În Ungaria, dimensiunea teritorială este un factor deosebit de important în dezvoltarea poziției economice și sociale (54), astfel încât localizarea regiunilor individuale are un impact direct asupra parcursului de viață al indivizilor, inclusiv a oportunităților lor pe piața muncii - atât din perspectiva angajaților, cât și a angajatorului. În așa fel nu este surprinzător, faptul că diferențele teritoriale mari, inclusiv problemele pieței muncii, cum ar fi șomajul, pot bine localizate, acoperă așa-numita „pantă vest-est”, care acoperă niveluri mai ridicate ale șomajului de la vest la est, care, în ciuda diferențelor în micro-regiuni individuale caracterizează, de asemenea, întregul teritoriu al țării. În partea de est a țării, natura mai închisă a pieței forței de muncă este întărită, printre altele, de legături de transport public mai puțin dezvoltate, în special conexiuni transfrontaliere, capacități antreprenoriale mai scăzute, nivel mediu de studii scăzut sau structură economică subdezvoltată (sectoare de servicii și comerciale cu un raport mai mic decât media națională) (Balcsók, 2005). (Balcsók, 2005). Trebuie subliniat faptul că, potrivit unor cercetări (Csoba și Jász, 2011, p. 56), „cele mai dificile zone sunt încă microregiunile situate lângă graniță”.

Efectele negative asupra piețelor muncii afectează, prin urmare, populația din estul țării, în special în zonele de frontieră, dar problemele afectează și lucrătorii în general, indiferent de locul în care lucrează. Pe baza fenomenului inegalității veniturilor, de exemplu, nu diferența de remunerare este cea mai dezavantajată, ci dacă un membru al taberei active din punct de vedere economic are o oportunitate permanentă de a câștiga bani; dar chiar și printre cei cu un loc de muncă permanent, salariile nu sunt motivul pentru care au rămas în urmă, deoarece există o diferență mult mai mare între cei care trăiesc cu venituri salariale și cei cu venituri din capital, în beneficiul acestora din urmă, desigur. Cei cu un nivel de educație mai scăzut suferă de un dezavantaj suplimentar în acest sens, deoarece, în cazul lor, necalificarea generează un efect de excludere, în cazul lipsei locurilor de muncă nu există nicio șansă pentru această „subocupare”, ei nu pot merge în jos pe scara locurilor disponibile. În cazul lor, munca ocazională și sistemul de asistență socială sunt singura posibilități. Un fapt bine cunoscut al pieței forței de muncă din Ungaria în cercurile științifice (Óry, 2005) este angajarea „bazată pe calificare”, adică angajatorii sunt mai predispuși să aleagă un

candidat cu o calificare care este irelevantă pentru locul de muncă dat în locul unui solicitant fără o calificare pentru același loc de muncă.

Bazat pe toate acestea, cadrul conceptual al strategiei include faptul că piața muncii este afectată în mod semnificativ de procesele globale, naționale și locale, problema sa principală se învâрте în jurul ocupării forței de muncă și al șomajului, factorul determinant este dimensiunea teritorială, localizarea pieței muncii date, locația spațială, trebuie luată în considerare în planificarea pe termen mediu.

4. ANALIZA SITUAȚIEI

În cadrul analizei situației planificării strategice, se examinează starea actuală a factorilor care influențează zona strategică - și procesul care conduce la starea actuală -, legăturile dintre factorii individuali și impactul acestora asupra zonei strategice. Reprezentarea sistematică a corelațiilor este potrivită pentru a ajuta la formularea concluziilor complexe în domeniu, explorarea relațiilor cauzale ajută și la planificarea viziunii dorite.

Prezenta strategie are propria sa bază metodologică pentru analiza profesională a situației, în soluția sa completează analiza datelor statistice disponibile cu propria colectare de date și își comunică rezultatele împărțite pe categorii. Categoriile dezvoltate acoperă aspectele care trebuie luate în considerare în timpul planificării pieței muncii, rezultatele, pe lângă înregistrarea curentului (susținute de date statistice), indică condițiile situației actuale și tendințele schimbării datelor prin analiza timpului date de serie. Categoriile definite sunt:

- mediul geografic și natural,
- structura de așezare,
- transport,
- societate,
- educație sanitară,
- economie,
- piața forței de muncă.

În plus față de aspectele obișnuite ale cercetării, studiul a examinat și alte aspecte speciale existente la momentul studiului. Epidemia de coronavirus afectează fundamental regularitatea funcționării economiei locale și a pieței muncii, astfel încât, pe de o parte, datele actuale ar trebui interpretate ținând seama de situația virusului și, pe de altă parte, de

examinarea independentă a propriilor distorsiuni generate de situația virusului. Prin urmare, strategia analizează în detaliu impactul măsurilor internaționale, naționale și locale-teritoriale legate de situația epidemică asupra pieței muncii.

În cele din urmă, analiza situației este completată de o examinare a rezultatelor colectării propriilor date, care acoperă majoritatea categoriilor de analize secundare stabilite anterior, precum și alte aspecte reprezentate de situația epidemică. În acest caz, studiul se referă la actorii cheie de pe piața muncii, partea angajatorului, prin interviuarea întreprinderilor - și într-o măsură mai mică partea angajaților apare și de către lucrătorii independenți.

4.1. Abordare

În ceea ce privește fundamentarea metodologică a analizei situației strategiei pieței muncii din județul Békés este unul mixt, am explorat situația actuală a județului - și astfel punctul de plecare al direcțiilor strategice - pe baza mai multor surse de date cu structură și abordare diferite. Diferitele forme de colectare a datelor (primară și secundară), modurile de cunoaștere legate de analiza situației (prelucrarea cantitativă a datelor și analiza calitativă) definite de aceste forme de colectare a datelor și metodele de concluzii logice definite de formele de colectare a datelor și modurile de cunoaștere au format împreună soluția metodologică analizei situației este ilustrată în tabelul de mai jos:

12. Soluția metodologică a studiului

	Metodologia de cercetare	
	Secundar	Primar
Forma de colectare a datelor	<ul style="list-style-type: none"> colecții de date de stat: Oficiul Central de Statistică (OSC), Sistemul Informațional Național 	<ul style="list-style-type: none"> Ancheta chestionarelor structurate cu părțile interesate (antreprenori) interesați de domeniu

	de Dezvoltare a Teritoriului (TeIR), documente de planificare pe termen mediu	
Metoda de cunoaștere	<p>Prelucrarea cantitativă a datelor</p> <ul style="list-style-type: none"> grafice comparative, hărți, tabele compararea valorilor calculate: medie, mediană, deviație standard etc. compararea cu informațiile primare <p>Analiza calitativă</p> <ul style="list-style-type: none"> constatări de documente de planificare pe termen mediu 	<p>Prelucrarea cantitativă a datelor</p> <ul style="list-style-type: none"> analiza rezultatelor cantitative a unui chestionar crearea de grafice și tabele ilustrative <p>Analiza calitativă</p> <ul style="list-style-type: none"> analiza rezultatelor cantitative a unui chestionar sortarea tematică a experiențelor colectate pe baza unui chestionar și compararea cu datele secundare
Metode de inferență logică	<p>Deducere</p> <p>Descrierea tendinței unui fenomen dat pe baza unui număr mare de operații statistice efectuate pe un eșantion care conține doar valori numerice</p>	<p>Inducție</p> <p>Concluzie asupra tendințelor generale bazată pe experiența unică a unui sondaj mai detaliat al unui număr mic de eșantioane mai detaliate</p>

Sursă: editat de autor

Ca parte a componentei cantitative a colectării datelor secundare, am folosit activele de date ale bazelor de date statistice de stat care exprimau expresii în județe care puteau fi interpretate în legătură cu anumite întrebări analitice, dezvăluind astfel situația dintr-un județ dat și permițând comparații între județe. Pe lângă colectarea de date a Oficiului Central de Statistică (OSC), în calitate de organism național (statistic) responsabil cu colectarea, prelucrarea și publicarea datelor economice și sociale interne, aceasta a inclus baze de date publicate și disponibile publicului în Sistemul Național de Dezvoltare a Teritoriului și Planificarea Spațiului (TeIR). În plus față de OSC, TeIR și-a construit în mod special activele de date pe bază de zonă și compilările de hărți prin rezumarea datelor furnizate de alți câțiva

proprietari de date (ministere, organisme bugetare, companii de stat, întreprinderi private, organisme internaționale etc.).³

În cadrul componentei calitative a colectării datelor secundare, am luat în considerare conținutul datelor și observațiile mai multor documente de planificare pe termen mediu (conceptul de dezvoltare regională, planurile de ocupare a județului și districtului) la formularea concluziilor noastre.

Astfel, în special, am procesat următoarele documente:

- Conceptul de dezvoltare regională a județului Békés - 2014,
- Conceptul de dezvoltare regională a județului Békés - Analiza și evaluarea situației,
- Programul de dezvoltare regională a județului Békés 2014-2020 - Program strategic,
- Programul de dezvoltare regională județean Békés 2014-2020 - Program operațional,
- Strategia de ocupare a forței de muncă în județul Békés 2017-2021,
- Conceptul de dezvoltare națională și regională.

Materialele sursă provin din documentele județului sau ale unităților geografice care afectează județul, care au realizat sau au facilitat planificarea strategică, și a furnizat astfel componenta calitativă a cercetării secundare anterioare pregătirii acestui document.

³ Ca o notă metodologică importantă, trebuie remarcat faptul că cei mai recentți ani de studiu ai bazelor de date statistice și ale compilațiilor de hărți utilizate au conținut de date diferit, prin urmare, perioadele de timp incluse în analiză diferă și ele. Acest lucru se datorează în principal faptului că în analiza noastră am încercat să publicăm cele mai actualizate și recente informații posibile, dar în același timp am încercat să folosim cele mai fiabile surse de date posibile pentru aceste informații.

Mai mult, întrucât fluctuațiile pieței muncii cauzate de epidemie sunt considerate a fi fundamental temporare și, pe baza analizelor relevante, ușor de corectat, nu includem date parțiale din anul curent complet statistic în statisticile citate și analizate sau strategia pe termen mediu a acestor date negate. bazat pe toate acestea, nu considerăm că este de o importanță capitală.

Datele cantitative din colectarea primară a datelor au fost prelucrate și analizate calitativ prin evaluarea rezultatelor unui chestionar online structurat. În cursul cercetării care a stat la baza strategiei, am trimis un chestionar companiilor din județul Békés, în care, pe lângă stratificarea întrebărilor despre afacerea respondentului, am colectat și analizat date privind situația întreprinderilor și percepțiile respondenților în numele întreprinderilor. O schemă simplificată a chestionarului de cercetare este prezentată mai jos.

13. Chestionar de colectare a datelor primare ale cercetării

<p>Cercetarea noastră este realizată de Fundația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din Județul Békés în cadrul Programului de Cooperare Interreg V-A România-Ungaria (în continuare: Program). Titlul proiectului este „Centru pentru dezvoltare durabilă Leș” (în engleză „Center for sustainable development Leș”), codul proiectului: ROHU-388 numele prescurtat fiind CDDL. Vom trata răspunsurile dvs. într-un mod consolidat. În cazul în care nu furnizați informații despre dvs., și compania dvs. va rămâne anonim și compania și Dvs. Timpul necesar pentru completarea chestionarului este de 10-15 minute. Vă mulțumim pentru răspunsuri!</p>	
<p>În ce sector se află afacerea dvs.? (Care activitate generează cele mai parte a veniturii?)</p>	
<p>1. agricultură, silvicultură, pescuit; 2. minerit și cariere; 3. industria prelucrătoare; 4. furnizarea de energie electrică, gaz, abur și aer condiționat 5. furnizarea apei, colectarea și tratarea apelor uzate, gestionarea deșeurilor, decontaminarea; 6. industria constructoare; 7. comerț, reparații auto; 8. transport, depozitare; 9. servicii de cazare, ospitalitate; 10. informare, comunicare; 11. activități de asigurări financiare;</p>	<p>12. afaceri imobiliare; 13. activități profesionale științifice și tehnice; 14. activități administrative și de asistență; 15. administrare, apărare, asigurări sociale obligatorii; 16. educație; 17. activități de sănătate umană și asistență socială; 18. arte, divertisment, petrecere, timp liber; 19. alte servicii; 20. activitățile gospodăriilor ca angajatori, producerea de bunuri și servicii pentru consum propriu; 21. organizație înafara teritoriului.</p>
<p>Când ați început afacerea?</p>	
<p>1. mai mult de 30 de ani 2. între 10 și 30 de ani 3. între 5 și 10 ani</p>	<p>4. între 1 și 5 ani 5. mai devreme de 1 an</p>

Care a fost numărul mediu de statistici ale afacerii dvs. în ultimul an?	
1. 0-9 persoane	4. 101-500 persoane
2. 10-50 persoane	5. mai mult de 500 de persoane
3. 51-100 persoane	
Care sunt principalele obiective și etape de afaceri pe care le-ați stabilit pentru propria afacere în următorii 3 ani?	
[răspuns liber]	
Aveți de gând să extindeți numărul angajaților din compania dvs. în următorii 3 ani? Dacă da, cu câți oameni intenționați să vă creșteți personalul?	
1. nu intenționez acest lucru	3. mai mult de 30 de persoane
2. 1-30 persoane	
Dacă intenționați să vă extindeți personalul în următorii 3 ani, de ce fel de lucrători calificați aveți nevoie?	
1. fără calificare	4. muncitor calificat profesional
2. muncitor instruit	5. absolvent
3. muncitor calificat	
În ce domeniu credeți că județul ar avea nevoie de cea mai mare dezvoltare?	
[răspuns liber]	
Aveți în prezent un loc de muncă vacant în afacerea dvs. de o lungă perioadă de timp?	
1. nu este	3. da, vacant 3-6 luni
2. da, vacant pentru mai puțin de 3 luni	4. da, vacant mai mult de 6 luni
Ce probleme tipice legate de județul Békés ați întâmpinat în ultimii ani în legătură cu funcționarea afacerii dvs.?	
[răspuns liber]	
După părerea dvs., cum s-au dezvoltat următoarele domenii în județul Békés în ultimii 3 ani? (foarte deteriorat, ușor deteriorat, neschimbat, ușor îmbunătățit, foarte îmbunătățit)	
1. Situația angajatorilor	4. Situația economică
2. Situația angajaților	5. Educație, instruire
3. Infrastructura de transport	6. Instituții publice
Cum credeți că județul ar putea contribui la promovarea investițiilor și la crearea de locuri de muncă?	
[răspuns liber]	
Cum a evoluat succesul afacerii dvs. de la izbucnirea pandemiei COVID-19?	
1. S-a deteriorare foarte mult	4. A îmbunătățit ușor
2. S-a deteriorat în proporție mică	5. A îmbunătățit în proporție mare
3. Nu s-a schimbat	

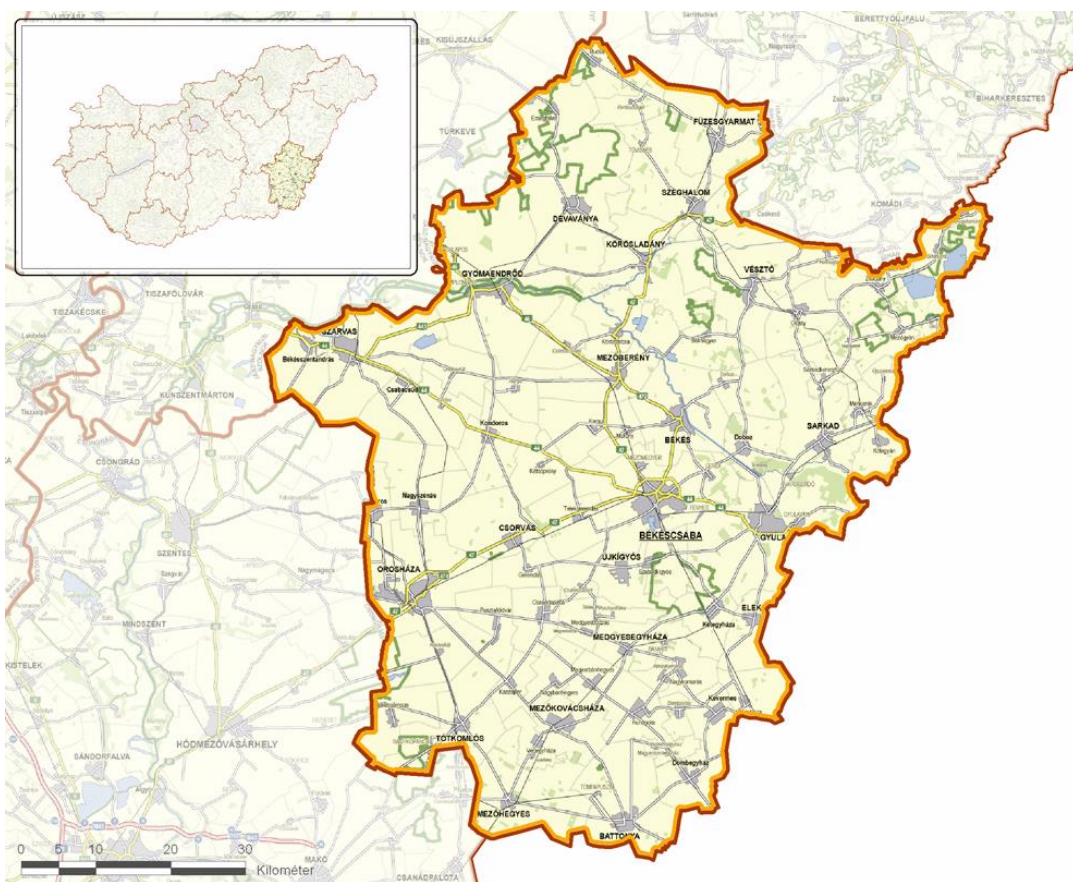
Sursă: editat de autor

Colecțiile de date primare și secundare utilizate în cadrul metodologiei mixte de cercetare, precum și tehnicile cantitative de prelucrare a datelor și tehnici de analiză calitativă au permis formularea concluziilor cu abordări diferite. Pe baza operației statistice a datelor secundare pe un număr mare de eșantioane care conțin doar valori numerice, tendința fenomenului dat a fost conturată folosind o metodă de deducere,

4.2. Domeniul strategic

Analiza situației zonei strategice include examinarea indicatorilor sociali, economici și alți indicatori actuali considerați relevanți pentru performanța planificării pe termen mediu în județul Békés. Analiza analizează situația județului Békés în mai multe abordări (în dimensiunea examinării): în funcție de întinderea geografică, cea mai apropiată examinare acoperă în mod natural prezentarea rezultatelor județului pentru un indicator dat. Acesta este urmat de studiul regional, în cadrul căruia comparăm indicatorii dați din județele regiunii „Dél-Alföld” cu rezultatele județului Békés. Studiul, care depășește concentrarea județeană și regională, compară părțile individuale ale țării (estul, vestul, sudul și nordul Ungariei) și poziția relativă a județelor din părțile țării, subliniind astfel condițiile de tendință care pot fi identificate în spatele rezultatelor. Cea mai extinsă unitate de anchetă este întregul teritoriu al Ungariei, în cadrul căruia comparația mediei naționale cu rezultatele județului Békés în raport cu indicatorii individuali examinați.

2. Harta județului Békés



Sursă: (TeIR, 2020)

În cele ce urmează, analizăm situația județului Békés în funcție de următoarele grupe principale de indicatori:

- a) mediul geografic și natural,
- b) structură de localitate
- c) transport,
- d) societate,
- e) sănătate, educație,
- f) economie,
- g) piața muncii.

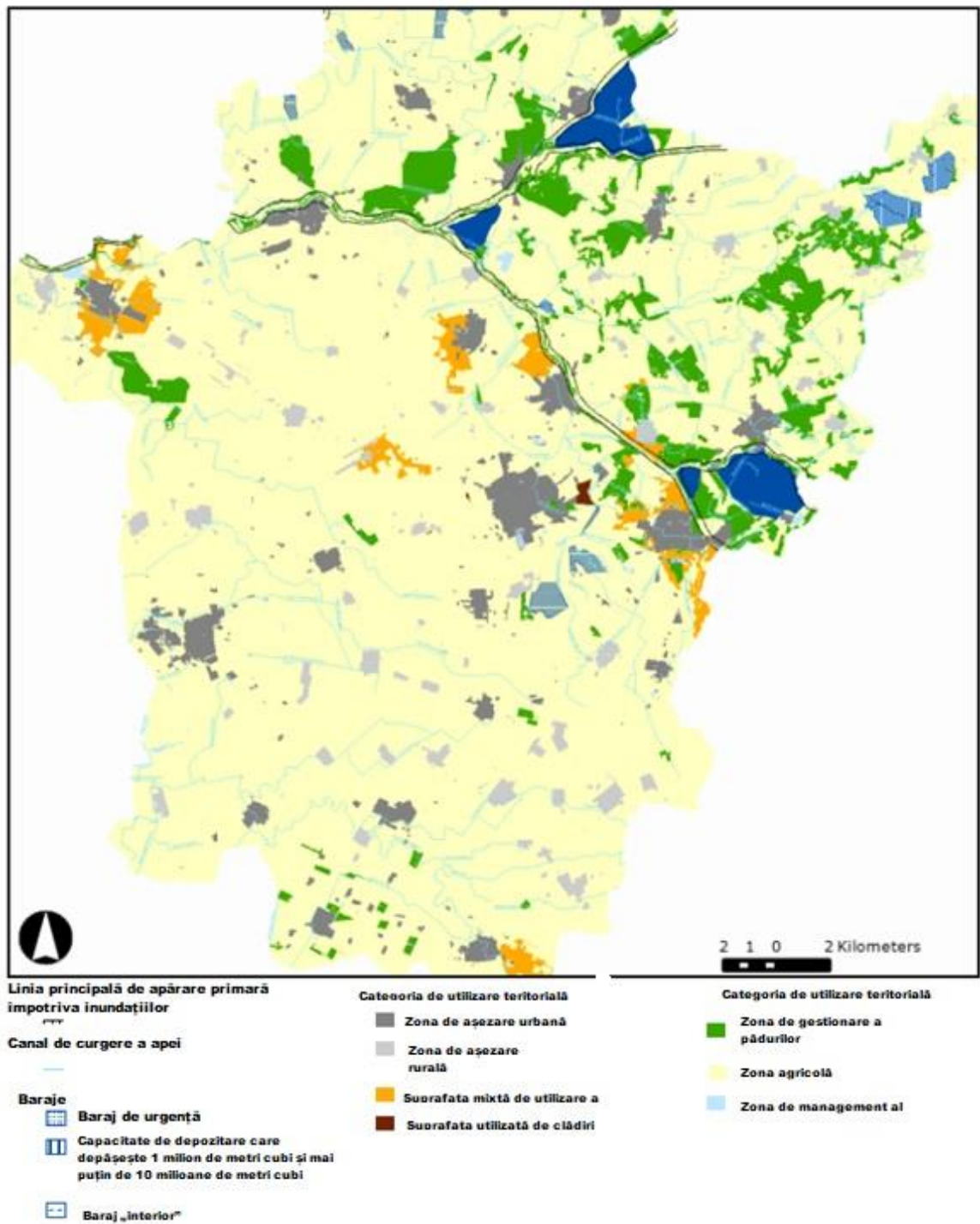
Studiul pune un accent deosebit pe ultimul grup de indicatori, studiul pieței forței de muncă; prezentarea rezultatelor grupurilor anterioare de indicatori este legată integral de

analiza acestor indicatori, concluziile privind situația pieței muncii sunt astfel formulate în fiecare caz luând în considerare indicatorii relevanți de mediu, sociali, economici și alți indicatori importante.

4.2.1. Mediul geografic și natural

În partea de sud-est a Ungariei, ca județ de graniță, județul Békés se învecinează cu România la sud și est pe o lungime de aproximativ 140 km, în timp ce la nord se învecinează cu județele Hajdú-Bihar și Jász-Nagykun-Szolnok, iar la vest cu județul Csongrád-Csanád. Acoperă o suprafață de aproximativ 5.630 km², cu o lățime maximă de 91 km pe axa est-vest și o lungime maximă de 107 km în direcția nord-sud, făcându-l al șaptelea județ din punct de vedere a mărimii. Unitatea naturală și peisaj-geografică a locației unui județ poate fi demonstrată de cantitatea de peisaje mari, medii și mici de pe teritoriul său; Pe baza acestui aspect, județul Békés este considerat a fi unificat, deoarece se află în întregime într-o regiune extinsă, Câmpia Panonică. Natura uniformă a județului se reflectă și într-un sens geologic, compoziția geologică a straturilor terestre nu prezintă nicio diferență semnificativă pe teritoriul județului. Datorită efectului de modelare a condițiilor topografice, întreaga zonă a județului Békés poate fi considerată o câmpie, astăzi diferența de altitudine este neglijabilă pe km² - aproximativ 1-2 metri – cel mai înalt și cea mai joasă zonă deasupra nivelului mării sunt 80 respectiv 107 metrii.

3. Geografia și mediul natural a județului Békés



Sursă: (TeIR, 2020)

Condițiile climatice ale județului sunt caracterizate practic de influențe continentale, vremea mai caldă și mai uscată în comparație cu întreaga Câmpie, precum și temperatura medie anuală mai mare și orele de soare se datorează locației sudice, cu toate acestea, diferența de temperatură este în medie de numai 1 ° C. Precipitațiile sale sunt neglijabile în comparație cu media națională, este considerat a fi una dintre cele mai uscate zone din țară, cu precipitație medie aproximativ 500 mm anual, mai mult, în diferențele teritoriale ale climei, condițiile topografice nu au nici un efect de modelare, suprafața plană și uniformă nu modifică semnificativ condițiile climatice dintre regiunile individuale. Diferența anuală de precipitații de 60-80 mm în partea de sud a județului este deviația maximă, dar în unele zone precipitațiile nu ajung nici la 500 mm pe an. Temperatura medie anuală în zonele mai puțin ploioase a fost ușor peste 10 ° C în ultimii ani, iar această valoare diferă doar cu 0,4-0,6 ° C în zonele mai calde.

În ceea ce privește hidrografia sa, în ciuda climatului uscat și cald al județului Békés, teritoriul este bogat în apele de izolare și canalele a Crișului, care apar pe teritoriul întreg a județului. Regiunile de Criș sunt de asemenea bogate în ape stagnante, pe lângă viața acvatică bogată, aceste zone sunt, de asemenea, potrivite și utilizate pentru activități de pescuit. Cel mai important factor legat de hidrografie este problema riscului de inundații, în legătură cu care județul Békés este expus la inundații de câmpii inundabile și zone de câmpii timp de aproximativ 3-6 luni pe an din cauza efectului de inundații de la Tisa, care este întărit de inundațiile din munții din jurul județului.

Astăzi, vegetația naturală a județului a dispărut în mare măsură, motivul principal al acestuia este activitatea agricolă extinsă, marea majoritate a terenurilor asigurând terenuri potrivite pentru terenurile arabile, astfel județul se caracterizează prin alternarea zonelor locuite și a terenurilor arabile.

Singura zonă forestieră mai mare, contiguă, a județului este situată la capătul nord-estic, pe lângă care - în special în câmpiile inundabile - există părți de pădure sporadice, aceste zone se caracterizează și prin zone mlăștinoase, cu apă stagnantă. Condițiile solului sunt una dintre cele mai bune din țară, oferind o resursă naturală excelentă atât pentru producția de culturi, cât și pentru pajiști și pășuni. Nu există un efect semnificativ de

eroziune, cea mai mare provocare pentru activitățile agricole și zootehnice sunt inundațiile menționate anterior. Dintre caracteristicile geografice, resursele bogate de apă termală și medicinală merită o mențiune specială, în zonele de sud-est unde este posibilă explorarea apelor termale peste 70 ° C, dar cea mai valoroasă resursă naturală este în continuare proporția de teren arabil, care este semnificativ peste media națională. Fauna peisajelor naturale - odată cu declinul zonelor împădurite - este caracterizată de specii vânat mic. În județ există zone bogate în minerale, cele mai importante fiind hidrocarburile și materiile prime pentru construcții.

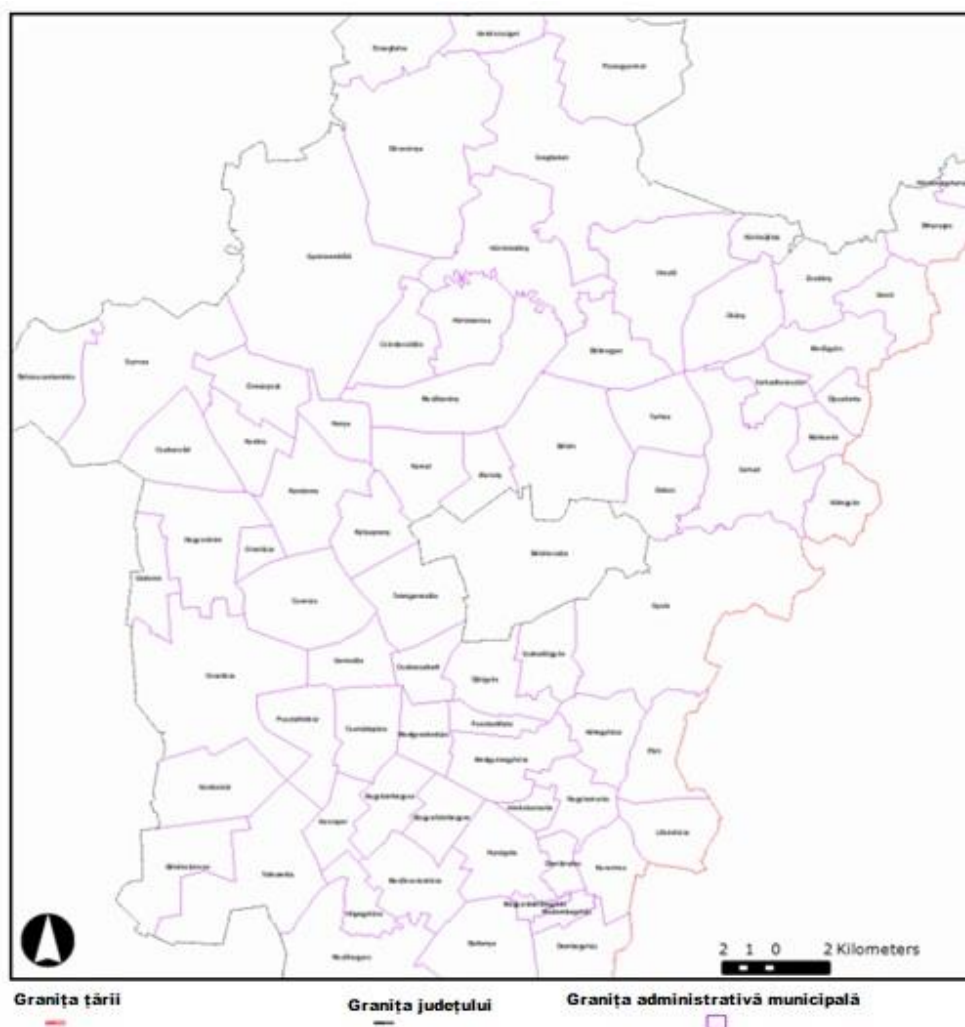
Județul Békés se remarcă și în ceea ce privește patrimoniul construit, care poate fi considerat cea mai naturală valoare de mediu. Cel mai important monument al său este Castelul Gyula, locația din centru a castelului gotic din cărămidă ajută la conservarea stării sale, astăzi funcția sa fiind în principal culturală, reprezentativă și sacrală. În acest sens, putem menționa Teatrul Castelului Gyula, primul teatru de castel din țară, care își oferă spectacolele pe scena castelului și pe scena lacului. Adiacent castelului este situat Castelul Almásy în stil baroc, care astăzi are la fel o funcție culturală și care în prezent poate fi vizitat ca muzeu. Există un total de 31 de castele în județul Békés, dintre care majoritatea au fost construite de Wenckheims. În total există 397 de monumente pe teritoriul județului, iar din punct de vedere arheologic este una dintre cele mai cercetate zone din țară. Siturile arheologice extrem de protejate păstrează amintirile mai multor epoci geologice. Mediul construit și natural din aceste locuri se suprapune de obicei, iar majoritatea valorilor arheologice se află în rezervațiile naturale.

Per ansamblu, zona județului Békés poate fi considerată uniformă în ceea ce privește altitudinea, precipitațiile, calitatea terenului arabil, hidrografia sau vegetația. Terenul arabil de cea mai bună calitate al țării poate fi găsit aici, cantitatea și calitatea apei termale extrase fiind, de asemenea, remarcabilă. Efectele meteorologice semnificative nu împiedică activitățile umane legate de mediul natural, iar rețeaua bogată de apă naturală care acoperă uniform județul provoacă valuri de inundații și, uneori inundații, în aproape jumătate a anului, de-a lungul apelor cu randament mai ridicat. În plus față de valorile naturale, mediul construit este, de asemenea, bogat în categorii protejate cultural.

4.2.2. Structura localității

Așezările județului Békés se caracterizează printr-o structură cu caracter de câmpie, care constă din așezări cu o populație și o întindere din ce în ce mai mari și o lume a fermelor semnificativ scăzut semnificativ. Acestea din urmă includ străzi agricole amenajate în imediata apropiere a zonelor de producție agricolă (de asemenea, în vecinătatea orașelor mai mari, cum ar fi Békés) și activități agricole la scară largă (în principal în părțile de sud ale județului, cum ar fi Mezőhegyes), a căror importanță și număr au scăzut, de asemenea, recent.

4. Granițele administrative ale județului Békés



Sursă: (TeIR, 2020)

Acest tip de polarizare a structurii de aşezare duce la lipsa de aşezări mici, pe de o parte, și de orașe mari, pe de altă parte, în județul Békés. În timp ce prima se datorează rețelei sporadice de aşezări, adică structurii județene formată din duo-ul de zone de tip fermă și orașe mijlocii, cel de-al doilea provine, de asemenea, din această „policentricitate”. La cele mai înalte niveluri, acest lucru se reflectă în dominația a trei aşezări, Békéscsaba, Orosháza, Gyula, urmată de Békés, Szarvas, Gyomaendrőd, Mezőberény, Sarkad ca elemente ale unei rețele de orașe mici, iar aşezările rămase din județ aparțin acestei ierarhii. Predominanța orașelor este bine ilustrată de faptul că în Békés proporția orașelor din județ este cea mai mare din toate aşezările județene: din 75 de aşezări, până în 2013, 21 de orașe aveau statutul de oraș - numărul nu s-a schimbat de atunci - și 1 (Békéscsaba) este oraș cu statutul de județ.

Pe lângă proporția extrem de mare de orașe, populația orașelor este, de asemenea, semnificativă: aproximativ trei sferturi din populația totală a județului locuiește în orașe. Conform unui studiu statistic al ierarhiei de aşezare (OSC), centrele secundare (în afara de Gyula) și-au pierdut populația în ultimul deceniu, în timp ce centrele secundare au produs un declin natural al populației mai puțin. Zonele mici ale satelor sunt afectate în mod tradițional de emigrație, aceasta nu diferă nici în județul Békés: populația din Nagyszénás, care depășește 5.000 de persoane, și Újszalonta, care are aproximativ 100 de locuitori, a scăzut în ultimii ani. Datorită scăderii continue a populației, se așteaptă să crească numărul de satelor mici.

Pe lângă relațiile ierarhice în funcție de populație, examinarea existenței funcțiilor centrale în cazul orașelor este o altă direcție a structurii de aşezare (Salamín, Radvánszki și Nagy, 2008). În județul Békés, Békéscsaba se află în fruntea ierarhiei din punct de vedere a funcției, potrivit studiului, întreaga gamă de funcții centrale, 25 de funcții pot fi găsite în oraș.⁴ Există între 20 și 25 de funcții centrale la cel de-al doilea nivel al ierarhiei în Gyula,

⁴ Studiul citat a identificat un total de 25 de funcții centrale, iar poziția localității în ierarhia orașelor este determinată de autori în funcție de câte funcții centrale poate deține un anumit oraș.

Orosháza și Szarvas, care, la fel ca populația, prezintă o dominanță comună, cu diferența evidentă că fiecare dintre funcțiile specifice orașului este inclusă într-o așezare care poate fi clasificată ca primul nivel din ierarhie. Gyomaendrőd și Szeghalom sunt capabili să îndeplinească 16-20 funcții centrale, situându-se astfel la al treilea nivel al ierarhiei din punctul de vedere a funcțiilor. Așezările situate sub acest nivel pot fi considerate deficitare în acest sens, cum ar fi Békés, Sarkad, Mezőhegyes, Mezőkovácsháza și Dévaványa, unde rolul lor central este limitat, mai puțin de jumătate din funcțiile centrale stabilite, în medie 10 funcții pot fi găsite în așezările enumerate.

Funcțiile centrale, care sunt deja foarte sporadice la nivelul următor, arată rezultate între 2 și 10 în Battonya, Tótkomlós, Elek, Mezőberény, Csorvás, Vésztő, Körösladány și Füzesgyarmat, de obicei sub formă de funcții neconcurente, dar complementare. În celelalte orașe din județul Békés, cercetarea a identificat niciun sau maxim 1-2 funcții centrale, astfel încât aceste așezări au o deficiență semnificativă din punctul de vedere a funcțiilor, rangul lor urbanistic nu se bazează pe rolul pe care îl joacă. Pe baza celor de mai sus, lipsa funcțiilor centrale implică necesitatea cooperării între așezări, întrucât acolo unde nu există instituții și servicii la nivel de oraș, se formează involuntar un fel de diviziune a muncii (mai ales între așezări vecine). Există o problemă în cazul în care așezările învecinate sunt și ele puternic lipsite de funcții, în acest caz putem spune că, în ciuda rangului orașului, acesta este marginalizat, nu poate satisface nevoile locuitorilor săi pentru funcții urbane chiar și cu o diviziune a muncii.

În același timp, la integrarea structurii de așezare a județului Békés, integrarea naturii transfrontaliere în studiu este o cerință esențială. Sistemul relațiilor dintre județ și așezările sale ascunde astfel nu numai oportunități interne, ci și internaționale, iar acest fapt determină în esență și poziția așezărilor județene. Cel mai important element al sistemului de relații internaționale este, desigur, relațiile cu așezările de pe cealaltă parte a frontierei românești, care pot fi acoperite de zona a așezărilor interne, și așezărilor de dincolo de graniță pe cele interne. Extinderea aglomerației din județul Békés este influențată, pe de o parte, de influența aglomerației interne mai mari, și pe de altă parte, de aglomerația așezărilor din partea românească; Rolul Debreținului și Szegedului ca organizatori spațiali este puternic pe laturile nordice și sudice, în timp ce pe partea românească influența orașelor Oradea și Aradu

este mai mare. Pentru aşezările judeţului Békés, Arad joacă în mod clar rolul lui Békéscsaba în relaţiile de aşezare menţinute dincolo de graniţă, deşi datorită dimensiunilor sale mai mari, aglomeraţia sa de captare este, de asemenea, mai larg pe partea românească. Astfel, se poate vedea clar că rolul aşezării în ierarhia aşezărilor şi relaţiile interne şi internaţionale menţinute determină rolul unei oraşe în structura aşezării, de exemplu Békéscsaba, Gyula şi alte aşezări atractive la nivel central pot fi considerate centre de ocupare a forţei de muncă. În timp ce în ierarhie aşezările cu rol periferic rămân „independente” în ceea ce priveşte atractivitatea lor.

4.2.3. Transport

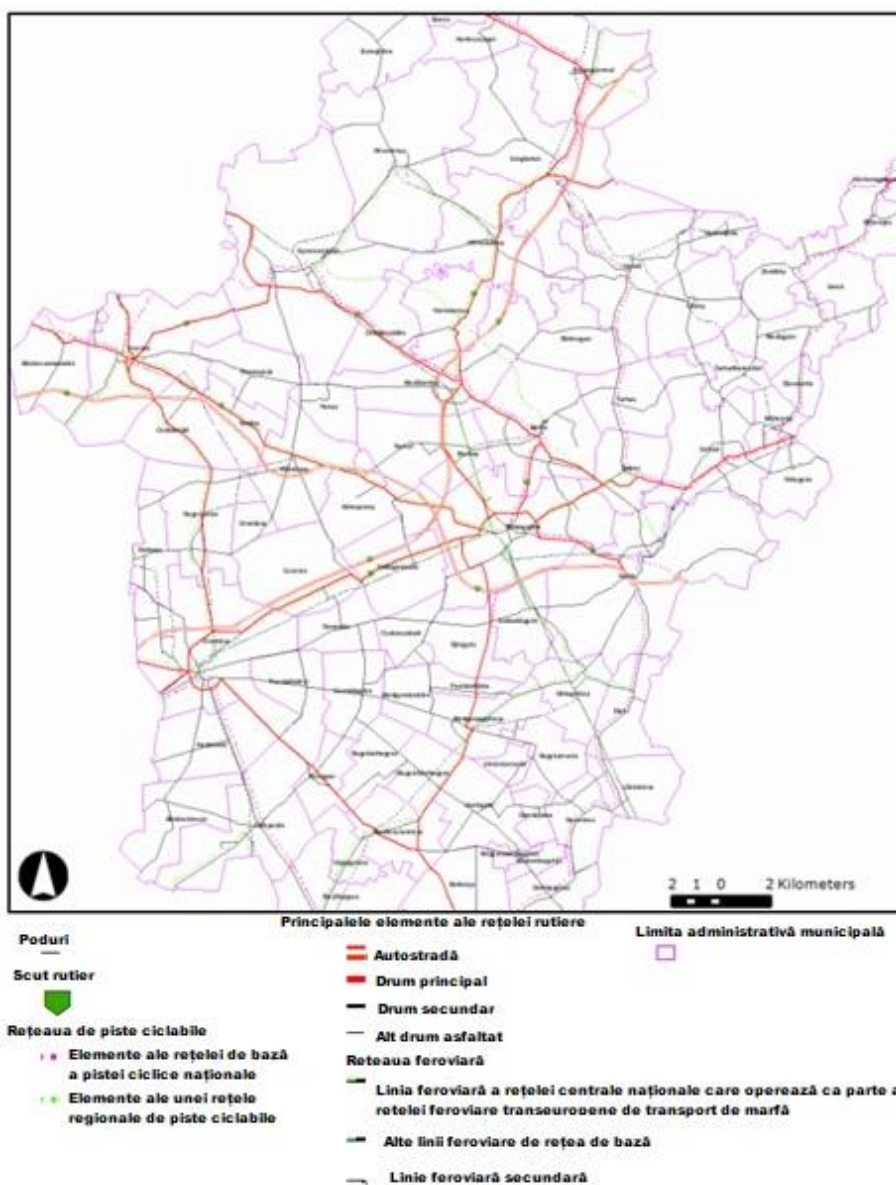
În domeniul transportului, este necesar examinarea principalelor tipuri de reţele de transport; starea căii ferate, rutieră, ciclistă şi a transportului pe apă şi aerian este rezumată mai jos.

În judeţul Békés, reţeaua feroviară care operează ca parte a infrastructurii de transport are conexiuni excelente şi joacă un rol decisiv în rândul rutelor de tranzit din Europa Centrală. Reţeaua feroviară care trece prin judeţ este cea mai importantă conexiune feroviară a Ungariei cu România la est, iar la vest cu reţeaua feroviară din Europa de Vest. Reprezintă un traseu semnificativ atât în transportul de pasageri, cât şi în cel de marfă, limita de viteză pentru majoritatea căilor ferate cu două căi variind de la 100 la 120 km / h. Una dintre priorităţile principale pentru dezvoltarea feroviară finanţată de UE este asigurarea transportului feroviar pe linie dublă pe toată lungimea şi, mai general, efectuarea de lucrări de reconstrucţie a căilor ferate şi înlocuirea echipamentelor de control şi siguranţă feroviare. În urma modernizării întregului tronson judeţean, viteza planificată este de 160 km / h, ţinând cont de calitatea sporită a liniei şi de 120 km / h pentru unele secţiuni de linii.

Cea mai recentă dezvoltare feroviară a judeţului este renovarea liniei de cale ferată dintre Szeged şi Békéscsaba, în cadrul căreia, pe lângă calea ferată, staţiile sunt, de asemenea, renovate prin construirea de platforme feroviare moderne ridicate şi, în unele locuri, pasaje subterane. Această linie, deşi nu este conectată la o reţea feroviară internaţională importantă, poate fi afectată în mod semnificativ de dezvoltarea conexiunilor

de transport intern și a conexiunilor regionale est-vest (în special naveta între municipalitățile în cauză). Limita de viteză pe această linie este de 80 km / h, pe unele secțiuni 60 km / h și pe alte secțiuni regionale este și de 40 km / h. Cealaltă dezvoltare semnificativă - pe linia deja menționată de semnificație internațională - este modernizarea și secțiunea feroviară cu două căi a secțiunii feroviare de 30 de kilometri între Békéscsaba și Lókösháza, care se întinde de la reședința de județ la frontiera națională. În cadrul acestui lucru, vor fi implementate, de asemenea, dezvoltarea stațiilor, construirea de pasaje subterane și ascensoare, renovarea liniilor aeriene, a trecerilor ferate și instalarea unei bariere împotriva zgomotului.

5. Rețeaua de transport a județului Békés



Sursă: (TeIR, 2020)

În domeniul conexiunilor de transport rutier, județul Békés prezintă o imagine mixtă; densitatea rețelei rutiere depășește media națională, astfel încât legăturile dintre așezările județului sunt favorabile, cu toate acestea, calitatea rețelei rutiere este un obstacol semnificativ în calea exploatării corespunzătoare a acestor conexiuni. Calitatea drumurilor este în mare parte de calitate scăzută, starea structurii este semnificativ mai mică decât media națională, iar folosința ridicată a drumurilor are ca rezultat o deteriorare mai rapidă a stării (și gradul de îmbătrânire așteptat calculat pentru aceasta). Nici conexiunile de autostrăzi nu

sunt ideale, doar o mică parte, disproporționată, din investițiile rutiere naționale prioritare afectează teritoriul județului.

Deși județul are un drum expres, aceasta nu este integrată în rețeaua națională de autostrăzi. Printre autostrăzile marcate M44 și M47, dezvoltarea autostrăzii M44 poate aduce modificări semnificative, deoarece drumul care leagă direct de autostrada M5 evită împrejurimile imediate ale așezărilor - traseul drumului 44. Traficul care trece prin așezări nu numai că servește interesele populației, dar poate face și zona mai atractivă pentru investitori - predarea secțiunilor județene în curs de construcție ar avea ca rezultat o reducere de o oră din zona Gyula la Budapesta, în timp ce traficul pe traseul Gyula-Budapesta nu ar afecta rețeaua rutieră internă a niciunei așezări intermediare. Construcția autostrăzii M47 ar putea fi finalizată în jurul anului 2025, conform planificării actuale. Starea drumurilor secundare ale județului (una dintre principalele sarcini ale acestora este conectarea localităților individuale la rețelele rutiere mai largi) este semnificativ mai mică decât media națională, iar unele dintre drumurile secundare nu își îndeplinesc funcția deplină din cauza lipsei drumurilor secundare în așezările mai mici. astfel, așezările de saci pot intra în contact cu celelalte așezări doar prin conectarea la rețeaua de drumuri superioare, cu o pierdere semnificativă de timp.

Următorul element al rețelei de transport este pista de biciclete, în legătură cu care județul Békés se află într-o poziție favorabilă: rețeaua de aproape 200 km de piste de biciclete, independentă de rețeaua rutieră, conduce atât în interiorul, cât și în afara așezărilor, dezvoltarea rețelei este continuă. ceea ce este justificat nu numai de nevoile locale, ci și de dezvoltarea turismului.. Ca o dezvoltare actuală, se construiește în prezent un traseu turistic de ciclism prin conectarea atracțiilor turistice din Szabadkígyós, Gerla, Póstelek, Gyula și Békéscsaba (aceasta va fi așa-numita pistă de ciclism Wenckheim). În plus, dezvoltarea care vizează accesibilitatea cu bicicleta a parcurilor industriale din Békéscsaba a început și se așteaptă să fie finalizată în doi ani.

Utilizarea căilor navigabile ale județului este nesemnificativă, lungimea secțiunii navigabile pe toată lungimea Hármas-Körös și în fiecare secțiune Kettős-Körös și Sebes-Körös este de aproape 130 km, lungimea traseelor navigabile pentru „vapoare mici” este mai

semnificativă. nu există trafic de călători pe rute, în loc de trafic de marfă, rutele sunt caracterizate de trafic turistic. Cea mai semnificativă rută de barcă non-turistică este linia de feribot între Mezőtúr și Szarvas.

Dintre nodurile conectate la rețeaua de transport, rolul trecerilor de frontieră este deosebit de important, dintre care există trei puncte de trecere majore în județul Békés - Jula-Vărșand, Bătania-Turnu și Micherechi-Salonta - numărul trecerilor inferioare este mai mare, în ultimii ani au fost construite și deschise noi puncte de treceri (Dombegyház-Kisvarjas și Elek-Otlaca-Pusta). Locațiile de aviație din județ sunt aeroporturile Békéscsaba și Orosháza, clasificarea și infrastructura acestora nu permit (sau doar parțial) un transport mai mare de pasageri sau mărfuri, utilizarea lor actuală nu este publică în cazul Békéscsaba, în cazul Orosháza este în scopuri sportive.

În general, conexiunile de transport ale județului sunt de calitate medie și diferă semnificativ în funcție de modul de transport. Transportul feroviar este conectat la rețeaua feroviară internațională mai mare, dar dezvoltarea sa este semnificativ justificată pentru a crește limita de viteză relevantă și linia duală. Conexiunile rutiere sunt mai înapoiate, dezvoltarea continuă a autostrăzii M44 și dezvoltarea planificată a autostrăzii M47 ar aduce o schimbare semnificativă a conexiunilor pe distanțe lungi, iar starea și conexiunile drumurilor secundare din așezări trebuie îmbunătățite. Rețeaua rutieră de ciclism este extinsă, dezvoltarea sa este continuă, aspectele turistice duc la construirea de drumuri predominant noi în acest domeniu, în plus, este necesar să se acorde atenție menținerii stării rețelei rutiere existente. Transportul cu barca este neglijabil și predominant în scop turistic, în timp ce transportul aerian este nevoit de o dezvoltare intensivă, în prezent aceste aeroporturi fiind folosite pentru scopuri sportive.

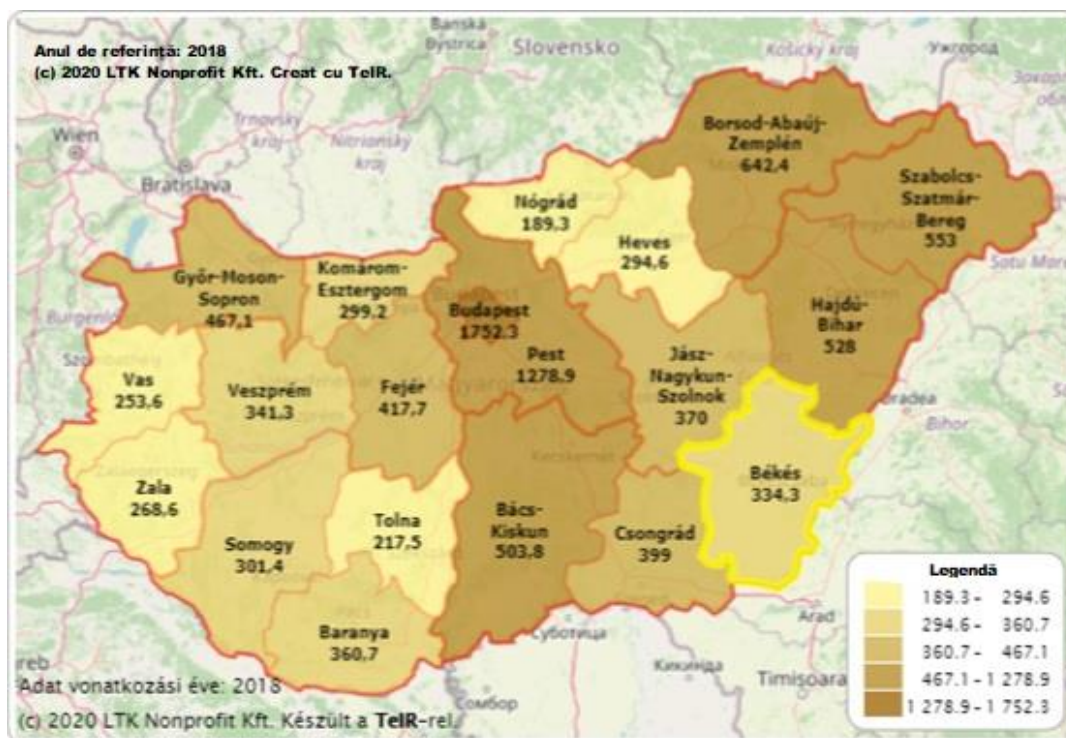
4.2.4. Societate

Atunci când examinăm societatea județului (sau în cazul altor poziții din zona strategică examinate ulterior, precum economia, educația și în special piața muncii), în locul examinării descriptive anterioare, folosim o proporție mai mare de enunțuri statistice

disponibile specifice zonei. pe baza cărora schișăm pozițiile județului interpretate în anumite zone. În timp ce în alte domenii cercetarea statistică nu a fost ideală pentru examinarea tendințelor bazate pe indicatori cuantificabili, schimbările lente din zonă (cum ar fi mediul natural) sau cercetările cantitative neschimbabile (cum ar fi structura de așezare) nu a făcut ideală examinarea tendințelor bazate pe indicatori cuantificabili, analiza societății se bazează în primul rând pe această metodă.

Populația rezidentă este numărul total de persoane rezidente într-o zonă dată și nerezidente în altă parte, precum și numărul total de persoane rezidente în aceeași zonă. (TeIR, 2020)

6. Populația județului Békés (1000 de persoane)

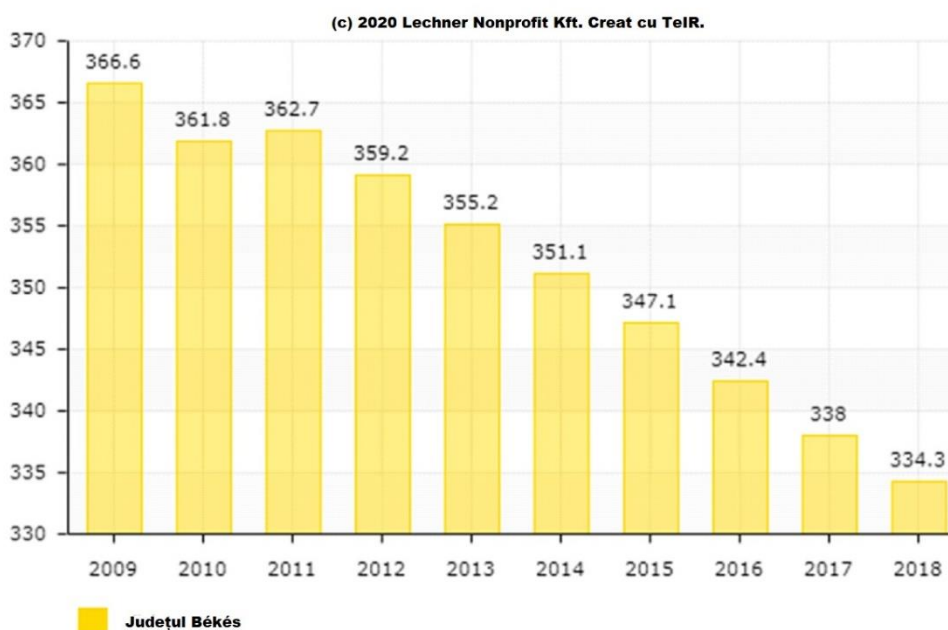


Sursă: (TeIR, 2020)

În ceea ce privește populația rezidentă, care este un indicator de bază al demografiei, județul Békés este între județele cu populație medie. Cu o populație de 334 mii în 2018, rămâne în urmă față de populația județelor învecinate (județele Csongrád-Csanád și Jász-Nagykun-Szolnok, care au o populație de 399 respectiv 370 mii), unele din nord (Heves -

293 mii, Nógrád - 189 mii) și cu toate acestea, este mai populată decât în județele occidentale (Zala - 268 mii, Vas - 253 mii). Cu toate acestea, ținând seama de suprafața județelor, se poate afirma că densitatea populației din județul Békés este relativ scăzută (valoarea sa exactă este de 63 de persoane / km²) și este cu mult în urmă față de media națională (106 persoane / km²). Din punctul de vedere a numărului de populație, aproape toate județele estice depășesc populația județului Békés (Hajdú-Bihar - 528 mii, Szabolcs-Szatmár-Bereg - 553 mii, Borsod-Abaúj-Zemplén - 642 mii).

7. Evoluția populației județului Békés



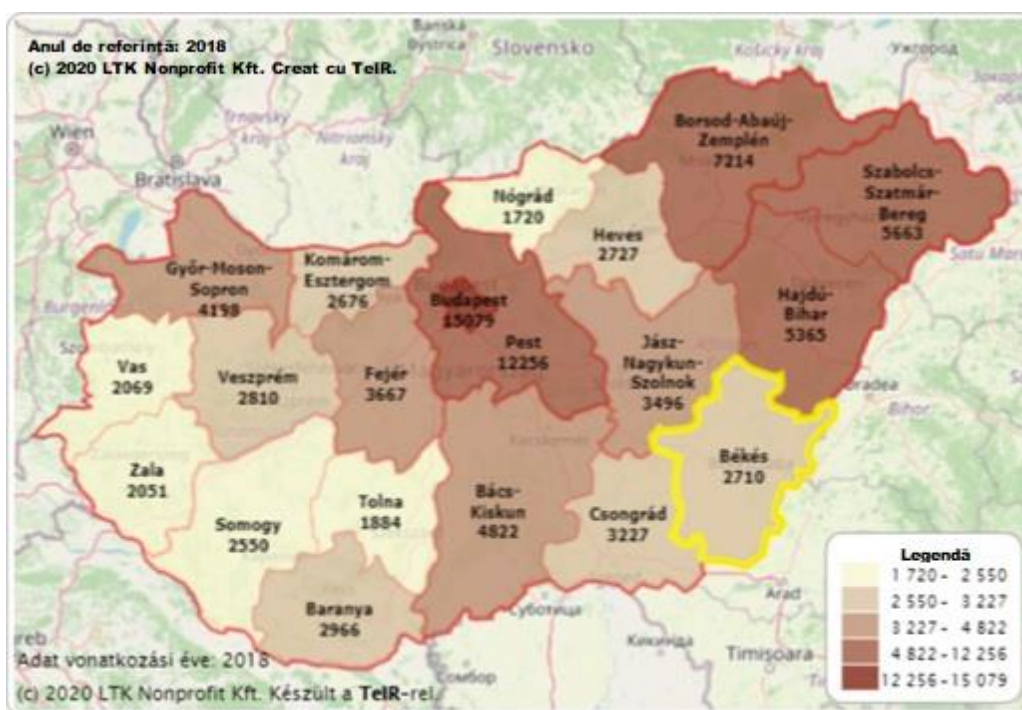
Sursă: (TeIR, 2020)

Analizând tendința schimbării populației județene, ajungem la concluzia că în ultimii 10 ani populația a scăzut strict monoton, adică nu găsim un an în comparație cu care populația din anul precedent un număr similar sau o creștere eventuală. Anii 2010-2011 sunt o excepție, dar în acești doi ani statistici valoarea diferenței pozitive este neglijabilă, județul a reușit să își mărească populația permanentă cu aproximativ 400 de persoane. După aceea, însă, în fiecare an examinat, numărul populației județene a scăzut în medie cu 4-6 mii persoane, în 2018 numărul persoanelor cu reședință permanentă și locul de reședință a fost

de 334 mii persoane. Cu toate acestea, această tendință este în concordanță cu tendința generală de schimbare a populației din țară și, pentru a explora cauzele acesteia, este necesar să se analizeze indicatori demografici suplimentari (nașteri, decese, migrație etc.), care se vor face mai jos.

O naștere vie este nașterea unui făt dacă dă un semn de viață (cum ar fi respirația sau funcția inimii sau pulsația cordonului ombilical), indiferent de cât timp a fost în pântecul mamei și cât a trăit. (TeIR, 2020)

8. Numărul de nașteri vii în județul Békés (persoane)

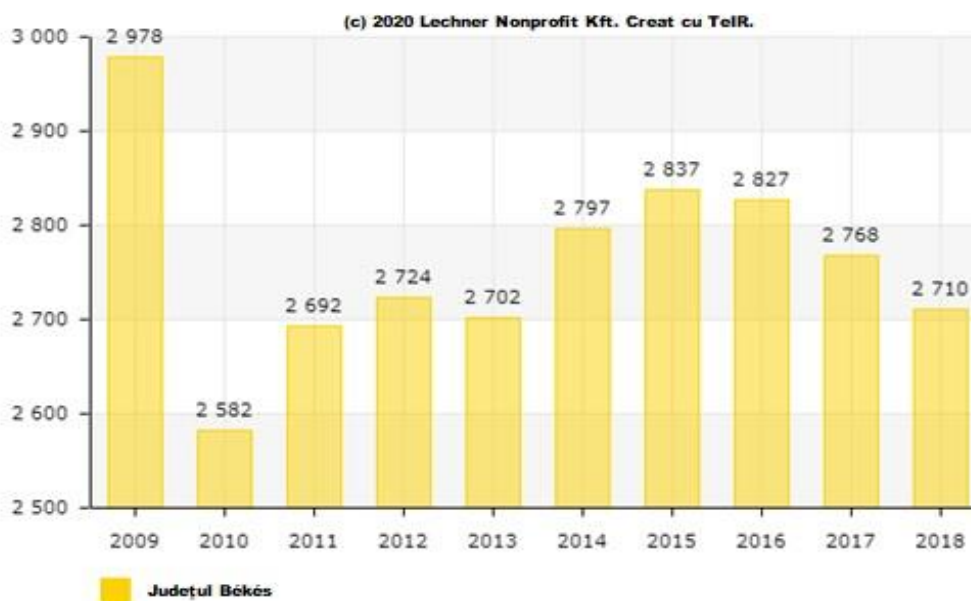


Sursă: (TeIR, 2020)

Proporția nașterilor vii poate fi, desigur, examinată în raport cu populația, iar valoarea acesteia trebuie comparată cu numărul de decese, care, în ansamblu, dă valoarea creșterii sau declinului natural al populației. Examinând doar numărul nașterilor vii arată contribuția județului la rata nașterii naționale, ceea ce în legătură cu județul Békés arată că numărul nașterilor vii din județ este moderat (cunoscând categoriile de date ale județelor). În comparație cu județul vecin Hajdú-Bihar, conform datelor din anul trecut, 2018, rata

natalității este aproximativ jumătate (50,51%). În plus față de comparația dintre județe, compararea datelor dintr-un județ se poate face și cu ajutorul unui grafic de serii temporale.

9. Evoluția numărului de nașteri vii în județul Békés (persoane)



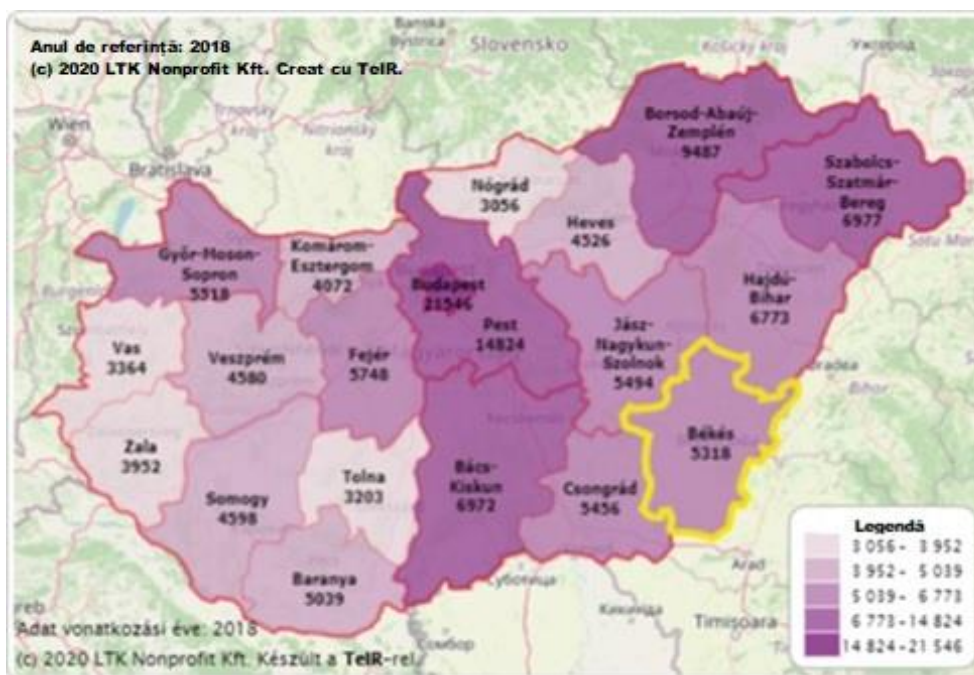
Sursă: (TeIR, 2020)

Datele județului privind nașterile vii arată o fluctuație relativ semnificativă în ultimul deceniu. Rata natalității a fost remarcabil de ridicată în 2009 (2.978 de persoane), care a scăzut semnificativ până în 2010 (cu aproximativ 400 de persoane până la 2.582 de persoane), apoi după o creștere treptată până în 2015, culminând cu o rată a natalității de 2.837 în 2015, în 2018 acest număr a ajuns din nou aproape la nivelul din 2012. În examinarea cauzelor ciclului de 10 ani, pe lângă motivele demografice naturale, subvențiile pentru îngrijirea copiilor și politica familială sunt de o importanță capitală, dar aparent au avut un impact mai mic din 2015. Numărul nașterilor este, în principiu, determinat de situația de viață a femeilor aflate la vârsta fertilă, în care, pe lângă stimulentele financiare și economice, joacă un rol factorii pe care anumite niveluri de politică au doar un efect limitat sau chiar nu au posibilitatea de a influența acești factori. Exemple pentru aceasta ar fi sănătatea generală și dezvoltarea acesteia sau sistemul de valori asociat de tematica de a avea

un copil, pe scurt disponibilitate de a avea un copil. O creștere a nivelului de educație poate provoca, de asemenea, o întârziere sau absența fertilității, dar o schimbare în ordinea valorilor poate schimba și fertilitatea într-o direcție pozitivă. Datorită latenței motivelor care stau la baza tendinței, luând în considerare doar legăturile de date statistice, creșterea numărului de nașteri vii și scăderea populației sugerează că creșterea până în 2015 nu se datorează creșterii numărului de femei în vârstă fertilă (și scăderea din 2016), dar poate fi, de asemenea, datată de alte motive demografice independente, astfel încât stimulentele politice pentru a avea copii pot avea și ele un impact. După examinarea temei aceasta, este logic examinarea numărul deceselor, un alt indicator care afectează în mod logic populația.

Definiția statistică a mortalității din studiul nostru este dispariția definitivă a tuturor semnelor de viață în orice moment după nașterea vie, adică, funcția de încetare a vieții după naștere, fără capacitatea de a învia. (TeIR, 2020)

10. Numărul deceselor în județul Békés (persoane)

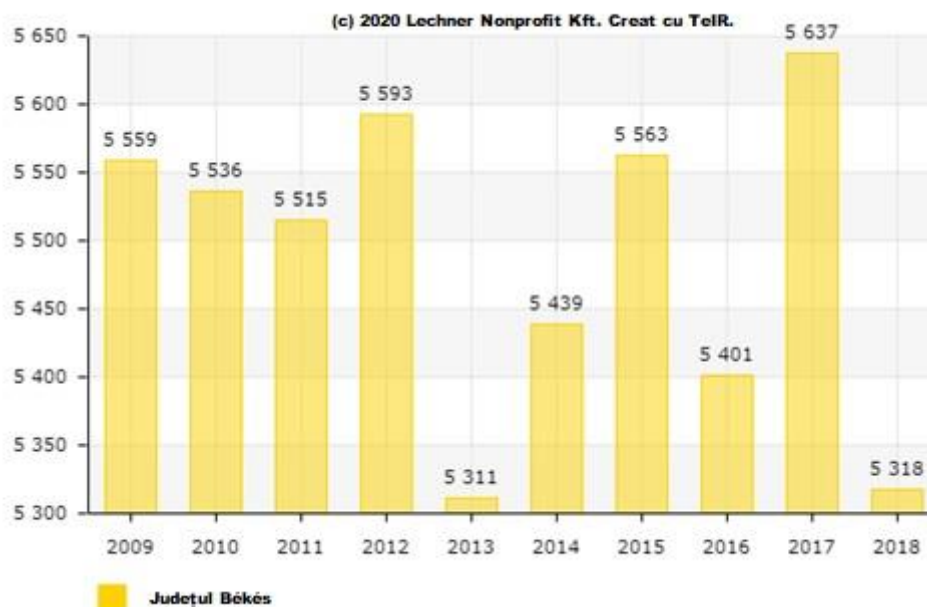


Sursă: (TeIR, 2020)

Examinând datele privind decesele din județul Békés, putem ajunge mai întâi la concluzia generală că nu există nicio diferență semnificativă în numărul deceselor dintre

județe, adică județele își iau ponderea din tendința națională în aceeași măsură. Cu toate acestea, o examinare mai profundă a abaterilor de la medie arată că județul Békés are puțin peste medie. Cele mai mari valori - în afara capitalei și a județului Pest - se află în județul Borsod-Abaúj-Zemplén, județul Szabolcs-Szatmár-Bereg și județul Bács-Kiskun. În aceste județe, datele absolute ale anului examinat 2018 sunt cele mai mari, în timp ce în Békés și alte cinci județe există valori mai favorabile cu o singură categorie statistică (pe lângă această categorie, statisticile conțin două categorii mai favorabile, dintre care cinci județe sunt mai favorabile și încă 4 județe aparțin de cea mai favorabilă categorie). Conform rezultatelor calculului luând în considerare ratele populației, se pare că valorile județului Békés sunt sub medie ținând cont de populația județului, de ratele de mortalitate și de aceleași proporții ale celorlalte județe, deci mortalitatea este clar mai mare comparativ cu județele cu valori absolute mai favorabile, datele județene fiind ușor sub medie. Și în acest caz, imaginea județului - în comparație cu alte județe - este nuanțată de datele seriilor temporale.

11. Evoluția numărului de decese din județul Békés (persoane)



Sursă: (TeIR, 2020)

Evoluția numărului de decese în județul Békés arată o fluctuație semnificativă, care, deși reprezintă fluctuații „numai” de 200-300 de persoane în valoare absolută, se poate concluziona că decesele nu urmează o tendință identificabilă. Între 2012 și 2013, precum și între 2015 și 2016, dar mai ales între 2017 și 2018, se poate observa o schimbare semnificativă a valorilor, în timp ce între 2009 și 2012, se poate identifica o tendință descendentă și apoi o creștere bruscă. În plus față de starea de sănătate personală, factori precum îngrijirea sănătății preventive și curative sau speranța medie de viață (a căror creștere este un fenomen mondial, deși valoarea acesteia variază semnificativ de la o țară la alta în favoarea unor state de bunăstare mai puternice din punct de vedere economic) pot juca un rol în examinarea cauzelor decesului. Conceptul de dezvoltare regională a județului Békés emis în 2015 afirmă că compararea datelor județene și a datelor naționale arată doar diferențe nesemnificative, astfel încât principalele cauze de deces sunt aceleași în întreaga țară. Conceptul clasifică cele patru cauze principale (care reprezintă mai mult de 90% din decese) după cum urmează (în ordinea descrescătoare a ponderii lor de decese):

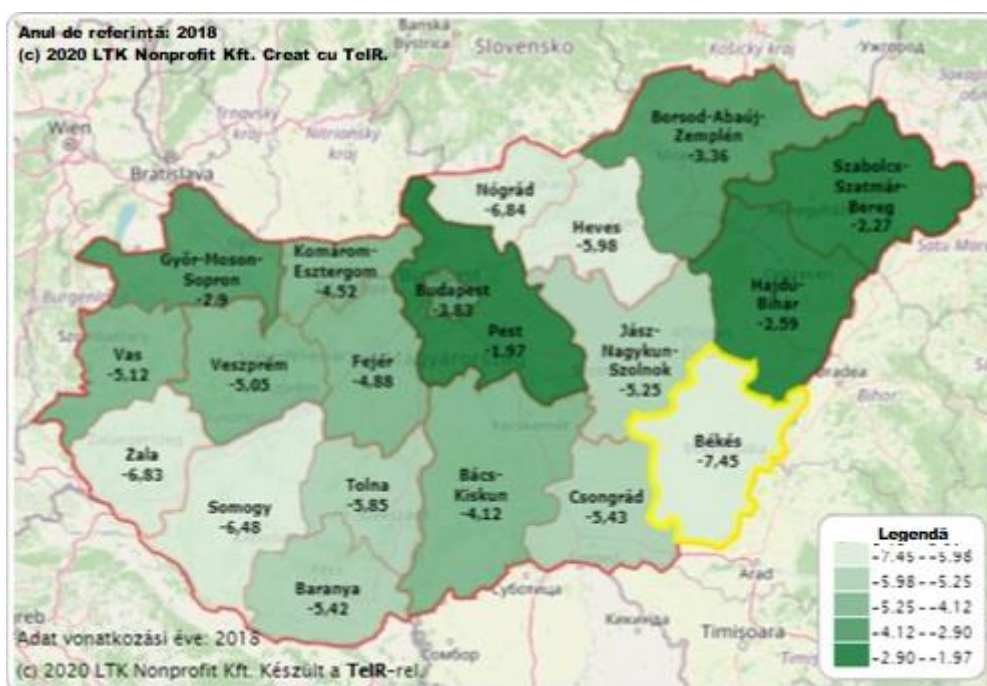
- boli ale sistemului circulator,
- boli canceroase,
- decese din cauza unor cauze externe (accident, sinucidere, otrăvire),
- boli ale sistemului digestiv.

Cele patru grupuri principale de decese de mai sus sunt astfel responsabile pentru 9 din 10 decese, cu încă 4% pentru bolile respiratorii, toate celelalte cauze de deces reprezentând un total de aproximativ 5% în spatele statisticilor de mortalitate. Prin urmare, putem afirma că, prin pregătirea adecvată a sistemului de îngrijire a sănătății, și în special prin dezvoltarea activităților sale preventive pentru prevenirea și depistarea precoce a bolilor de mai sus, ar putea reduce numărul absolut al principalelor cauze de deces și, astfel, numărul total de decese.

Diferența dintre nașteri vii și decese dă valoarea reproducerii naturale sau a pierderii naturale, adică cu câte persoane schimbă numărul absolut al populației într-un ciclu dat.

Acest indicator nu îi arată pe cei cu capacitatea de a intra pe piața muncii, ci întreaga populație (inclusiv cei inactivi din punct de vedere economic) cu toate acestea, modificarea valorii numărului de persoane care intră pe piața muncii cu oferta de muncă poate fi deja dedusă din schimbarea valorii acesteia.⁵

12. Creșterea, pierderea naturală a populației în județul Békés (la o mie)



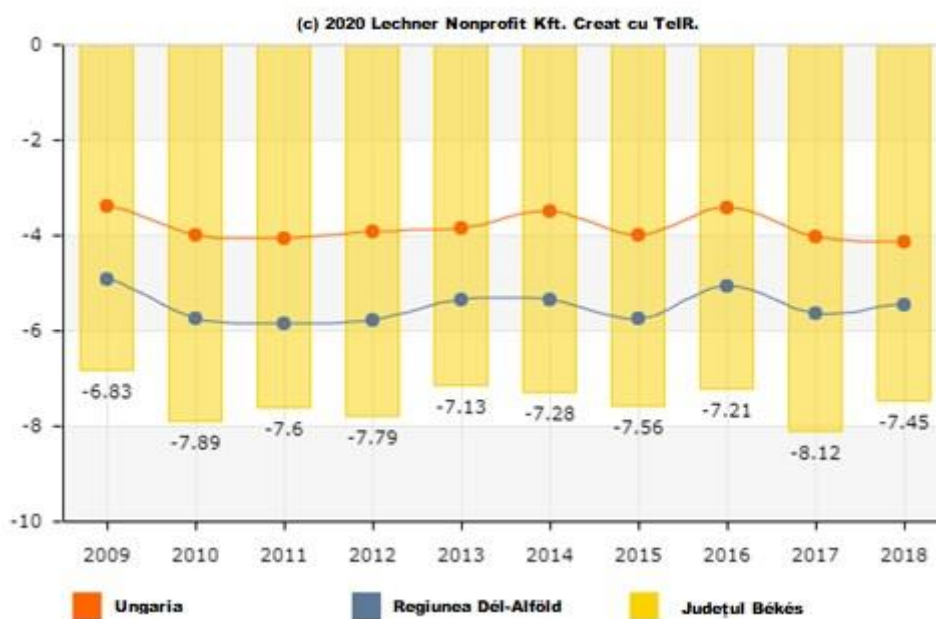
Sursă: (TeIR, 2020)

În județul Békés, diferența dintre nașteri vii și decese potrivit datelor din 2018 la mia de locuitori arată că populația este în scădere semnificativă, adică numărul nașterilor vii este mult mai mic decât numărul deceselor, rezultând o diferență globală de aproximativ -7,45 la sută indicator la o mie de locuitori. Deși populația este în scădere la nivel național - adică în toate județele și în Budapesta, de asemenea - județul Békés poate fi considerat regiunea țării

⁵ Presupunând că aproximativ aceeași proporție din totalul populației județene participă activ la piața muncii în fiecare an (întrucât direcția și intensitatea schimbării populației pot arăta și schimbarea numărului de persoane active din punct de vedere economic, direcția și intensitatea acesteia).

cea mai grav afectată de declinul populației. Media națională din 2018 - ceea ce înseamnă o diferență de -4,16 la sută - și același indicator al regiunii „Dél-Alföld” - a cărei valoare a fost de -5,45 la sută în 2018 - arată că atât media națională, cât și cea regională în județul Békés, populația scade cu o rată semnificativ mai mare în ceea ce privește mișcarea demografică naturală - adică fără a lua în calcul diferența de migrație - decât în orice altă unitate teritorială statistică pentru Ungaria. Județele cele mai orientale - Borsod-Abaúj-Zemplén, Hajdú-Bihar și Szabolcs-Szatmár-Bereg - au un raport de pierdere a populației mai mic de jumătate într-un județ și mai puțin de o treime în două județe față de valorile județului Békés. Cauzele pierderii naturale pot fi atribuite, pe de o parte de îmbătrânirea populației, migrația tinerilor care în mod general reprezintă grupa tinerilor, care sunt pe cale să își întemeieze o familie. Comparațiile naționale, regionale și județene sunt nuanțate în continuare de datele seriilor cronologice.

13. Sporul natural în județul Békés (la o mie)



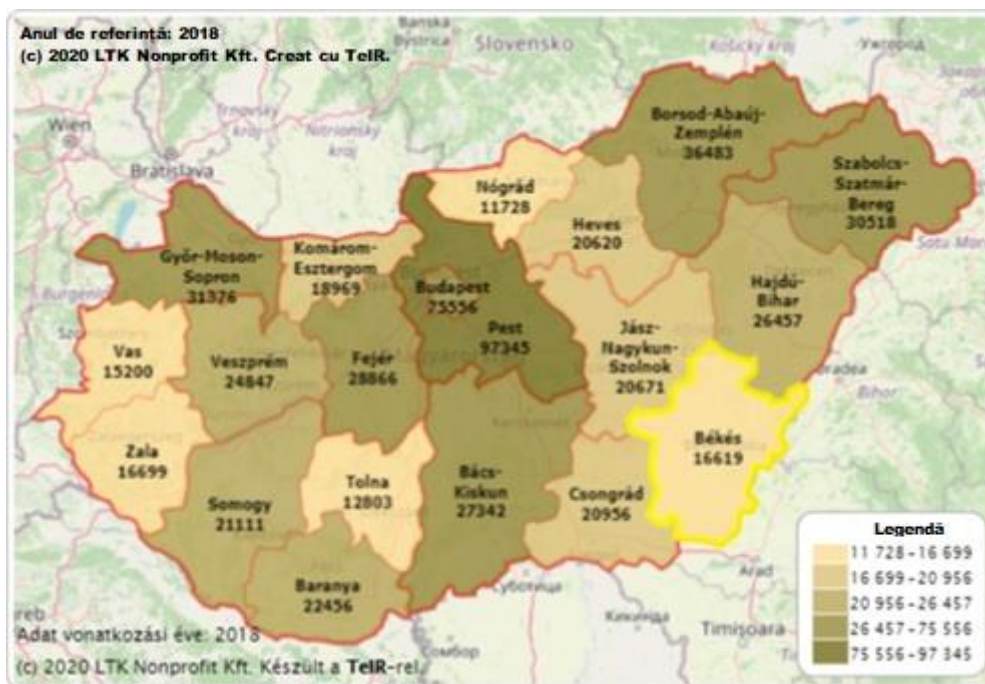
Sursă: (TeIR, 2020)

Tendința schimbării naturale a populației nu a arătat o schimbare semnificativă în ultimul deceniu. Scăderea la nivel județean de aproximativ 1 punct procentual între 2009 și

2010 a fost urmată de stagnare timp de trei ani, apoi după doi ani de creștere valoarea a revenit la nivelul anului 2010, aceeași fluctuație a caracterizat datele între 2016 și 2018, astfel încât rata a rămas într-un interval de aproximativ 1-1,5 puncte procentuale. Luând în considerare dezvoltarea rezultatelor județene, regionale și naționale, se poate afirma că valorile tuturor celor trei niveluri teritoriale se mișcă împreună și, în legătură cu compararea valorilor absolute, se poate afirma că regiunea „Dél-Alföld” este mai grav afectată de declinul populației decât media națională. În regiune, județul Békés este cel mai afectat de fenomenul declinului populației decât media regională.

După analiza indicatorilor care descriu schimbarea naturală a populației, ar trebui analizată cealaltă forță motrice a mișcării populației, straturile individuale ale schimbării populației artificiale, printre care fenomenul migrației merită o atenție specială. Cele două tipuri de migrație pentru o anumită unitate geografică, administrativă sunt migrația și emigrarea; în timp ce prima exprimă numărul migrațiilor interne permanente și temporare, cea de-a doua arată suma emigrațiilor interne permanente și temporare după aceeași logică. (TeIR, 2020)

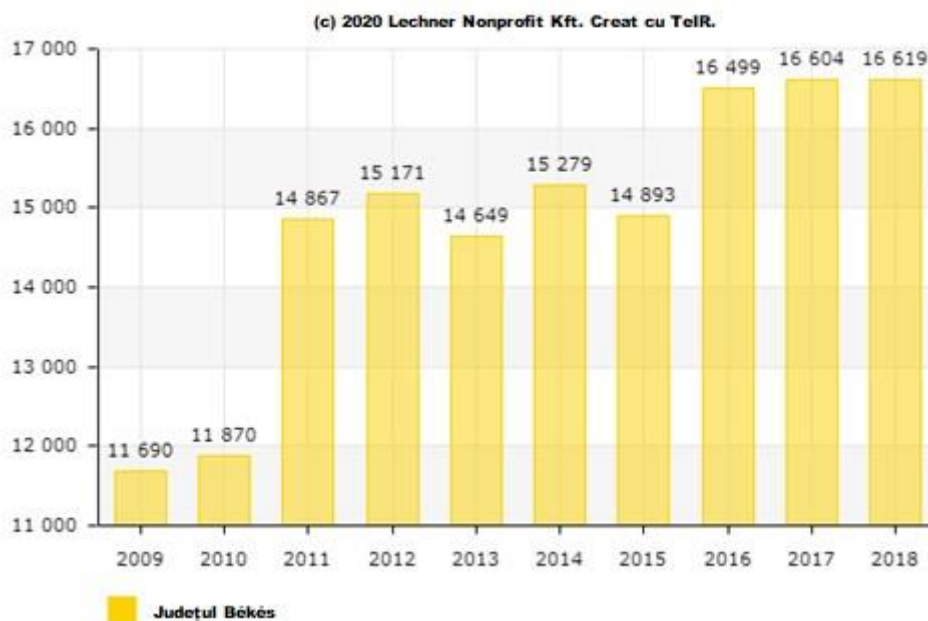
14. Numărul migrațiilor din județul Békés (persoane)



Sursă: (TeIR, 2020)

Numărul migrațiilor a fost mai mic în județul Békés - ținând cont de populația fiecărui județ - în ultimul an anchetat, 2018. Rata pozitivă a migrației de aproximativ 16 mii de persoane a fost mai mică în doar trei județe care au rămas în urma județului Békés în ceea ce privește dimensiunea și populația, în timp ce în cazul județelor cu dimensiuni și populație similare, migrația între 20-30 mii de persoane este tipică. Valorile județului Békés rămân în urmă atât la nivel național, cât și regional, motivele acestuia includ motive sociale, economice și chiar structuri de așezare, pe care le vom analiza mai în profunzime în părțile ulterioare ale strategiei. Evaluarea valorilor scăzute ale migrației în acest caz este influențată pozitiv de analiza datelor de tendință.

15. Evoluția numărului de migrații în județul Békés (persoane)



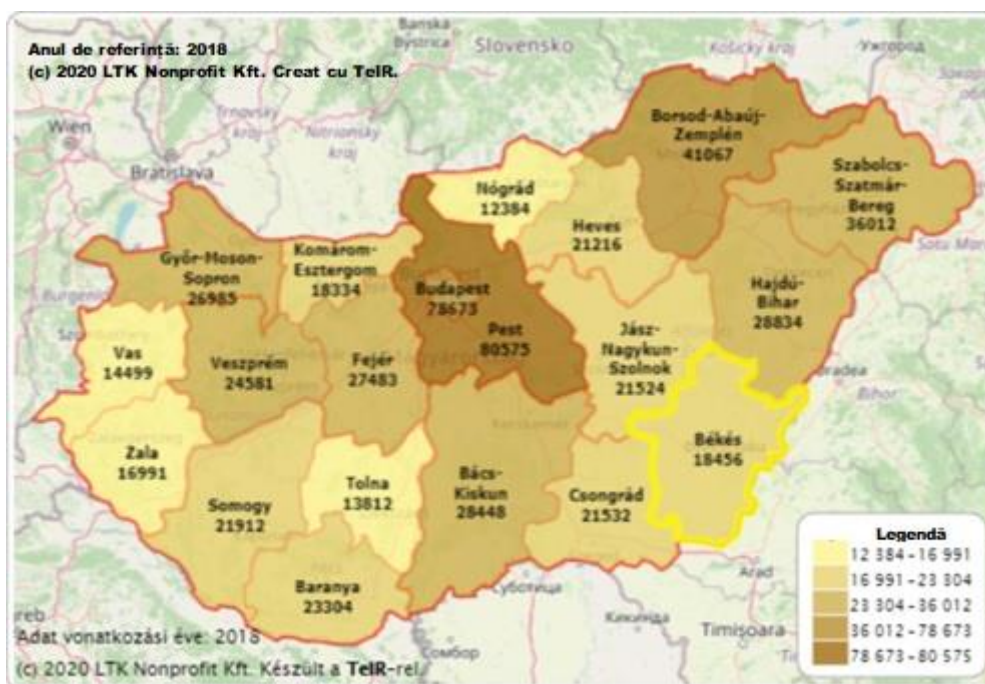
Sursă: (TeIR, 2020)

Valoarea migrației către județul Békés a crescut semnificativ în ultimul deceniu. În 2009, numărul migrațiilor a fost de doar 11.690, care nu a crescut semnificativ până în 2010, dar din 2011 până în 2015 a avut loc o creștere semnificativă, când migrația a depășit valorile

între 2009 și 2010 cu aproximativ 25-30 la sută, deși valorile au fluctuat de la an la an, a existat o creștere bruscă și constantă a numărului pentru un interval de 5 ani. Între 2016 și 2018 a fost înregistrat din nou o creștere bruscă și durabilă, valorile din ultimii 5 ani au crescut cu încă 10%.

Cu toate acestea, pentru a evalua situația migrației, nu este suficient să examinăm volumul migrației - sau rezultatul pozitiv al acestui studiu – ci este nevoie analiza situației emigrării. Migrația este un proces opus emigrării, arată numărul de persoane înregistrate permanente sau temporare de la o unitate administrativă la alta. (TeIR, 2020)

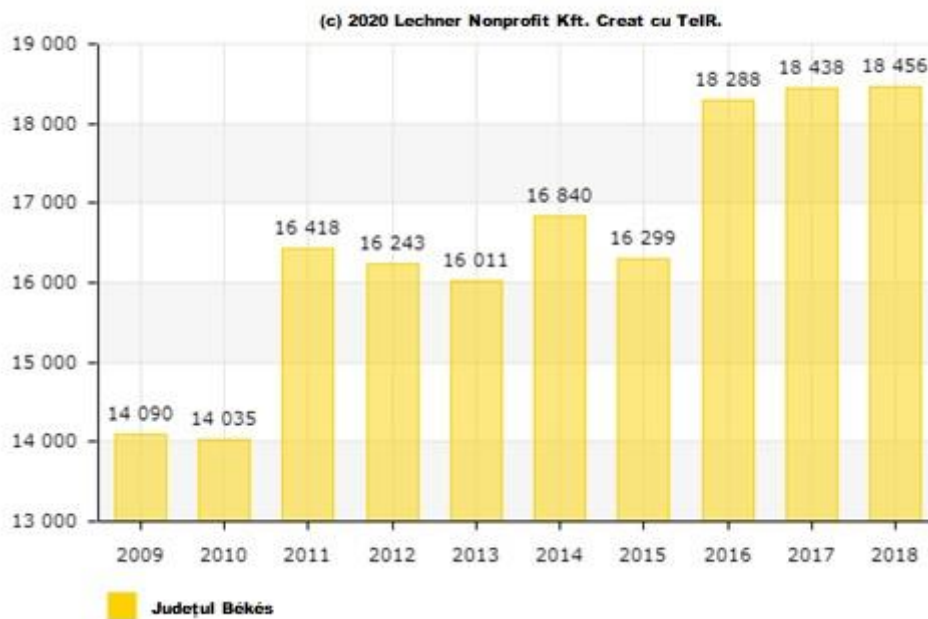
16. Numărul de emigranți din județul Békés (persoane)



Sursă: (TeIR, 2020)

Nivelul emigrației din județul Békés este în categoria medie comparativ cu alte județe - în mod similar cu migrația - emigrația județelor vecine depășește datele județului Békés în valoare absolută, dar țările mai puțin afectate de emigrare nu se află în această regiune, ci în județele occidentale ale țării. Și în acest caz, datele privind tendințele permit o analiză mai profundă.

17. Evoluția numărului emigranților din județul Békés (persoane)



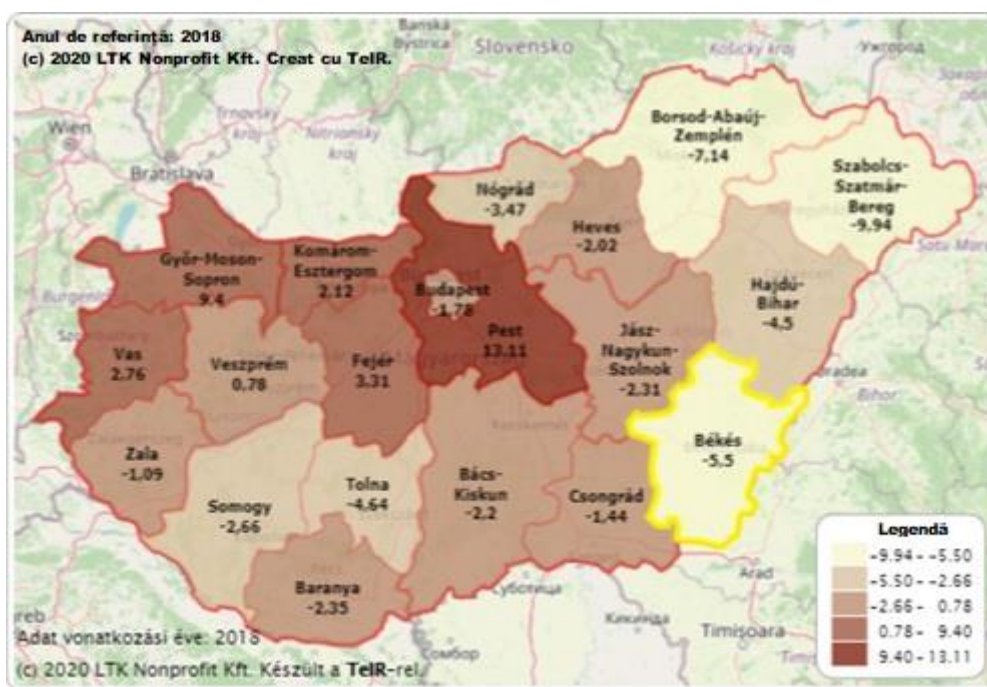
Sursă: (TeIR, 2020)

Dezvoltarea valorii emigrației arată o asemănare semnificativă cu schimbarea indicatorului migrației; trei „epoci” de migrație pot fi observate în ultimul aproximativ un deceniu, timp în care valorile reduse din 2009-2010 sunt urmate de o creștere mai accentuată între 2011 și 2015, ceea ce arată din nou o creștere - acum la un nivel inferior - între 2016 și 2018. Pe baza tuturor acestora, se poate observa o strânsă corelație în direcția proceselor individuale de mișcare a populației, prin urmare merită să analizăm mai în profunzime relația dintre direcțiile de migrație, pentru care servește indicatorul echilibrului (sau diferenței) migrației.

Indicatorul reprezintă diferența dintre numărul de participanți permanenți sau temporari la o anumită unitate administrativă și numărul de participanți permanenți sau temporari la o altă unitate administrativă. (TeIR, 2020) Ca și până acum, valoarea statisticilor

sunt raportate mai întâi static, în comparații interjudețene, regionale și naționale, și apoi dinamic, arătând tendința schimbării cu valorile fiecărui an de studiu.

18. Balanța migrației în județul Békés (la o mie)



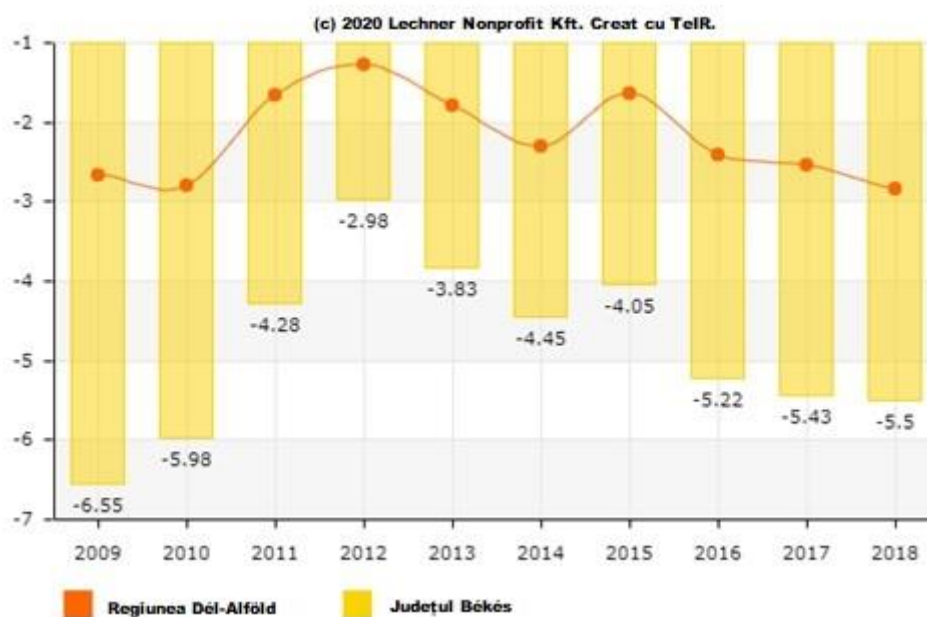
Sursă: (TeIR, 2020)

Diferența dintre migrație și emigrație în 2018 arată că în Ungaria - cu excepția județului Pest și orașului Budapesta - poate fi clar identificat un coridor de migrație est-vest, pe baza căruia județele de la capetele estice (în special județul Szabolcs-Szatmár-Bereg și Borsod-Abaúj-Zemplén) suferă cele mai semnificative pierderi de migrație (primul cu o pierdere de -9,94, cel de-al doilea cu o pierdere de -7,14 la mie de locuitori). Dacă ne uităm mai spre vest, celelalte județe din Ungaria de partea de nord și „Észak-Alföld” au un sold de migrație mai consolidat, dar totuși negativ. Această pierdere moderată, care variază între -4,5 și -1,44 la mie, continuă în regiunea sudică, dar cu excepția județului Békés, care se remarcă printre județele numite anterior pierderi ridicate, -5,5 la o mie. În cele din urmă, în regiunile de vest ale țării (Transdanubia de Sud și, în special, în Transdanubia Centrală și Transdanubia de Vest), soldul devine chiar mai mic și devine pozitiv, provocând câștiguri

semnificative de migrație în unele județe (în județele Győr-Moson-Sopron, câștigul se ridică până la + 9,4 la mie în 2018).

Între timp, județul Békés este al treilea județ cel mai afectat cu pierderi de migrație, iar soldul său negativ este de aproximativ jumătate sau până la două treimi din valorile județelor din est cele mai afectate de pierdere. O întrebare semnificativă în acest caz este dacă județul converge spre valorile superioare ale județelor din est sau dacă se îndreaptă spre valorile mai consolidate ale Ungariei Centrale. Răspunsul la această întrebare poate fi dat de dezvoltarea echilibrului de migrație.

19. Evoluția numărului de migrație în județul Békés (la o mie)



Sursă: (TeIR, 2020)

Evoluția diferenței dintre migrații și emigrații în județul Békés în ultimul deceniu arată că, după o pierdere semnificativă a migrației în 2009, tendința este în scădere până în 2012 (anul acesta pierderea a fost mai mică de jumătate din valoarea din 2009), apoi între 2012 și 2018, fluctuația migrațiilor în favoarea emigrației a crescut. Astfel, datele din ultimii 4 ani

arată că pierderea nu converge spre valorile Ungariei de Vest, se consolidează, dar, din cauza creșterii lente, județul devine din ce în ce mai în urmă, trecând spre valorile mai mari ale pierderilor din județele din est. De asemenea, cum s-a remarcat din valorile din 2018 și analiza tendințelor confirmă în fiecare an examinat că valorile migrației din județul Békés au fost mai puțin favorabile decât media regiunii „Dél-Alföld” în toată perioada. În fiecare an diferența medie este aproximativ 2,5-3 la mie.

Bazat pe toate acestea, schimbarea artificială a populației în județul Békés, la fel ca și schimbarea naturală a populației, indică în direcția unei scăderi continue a populației rezidente. Acest proces poate fi dedus și din dezvoltarea numărului de nașteri și decese vii, precum și a numărului de migrări și emigrări, tendința acestor două grupuri de indicatori - reprezentând schimbarea naturală și artificială a populației - arată mișcări clare. Situația demografică, care stă la baza situației pieței muncii din județ, este un punct de plecare în planificarea strategică; pe lângă acest aspect, este necesar examinarea parametrilor suplimentari ai populației rezidente în următoarele subsecțiuni.

4.2.5. Sănătate, educație

Pe lângă caracteristicile demografice ale populației, poziția pe piața muncii din județul Békés este afectată de factorii care determină apariția populației pe piața muncii – pe partea de cerere sau ofertă. În cele ce urmează, analizăm parametrii județeni care depășesc indicatorii și procesele populației, dar nu sunt încă legate de poziția mai restrânsă pe piața muncii. Acestea sunt următoarele:

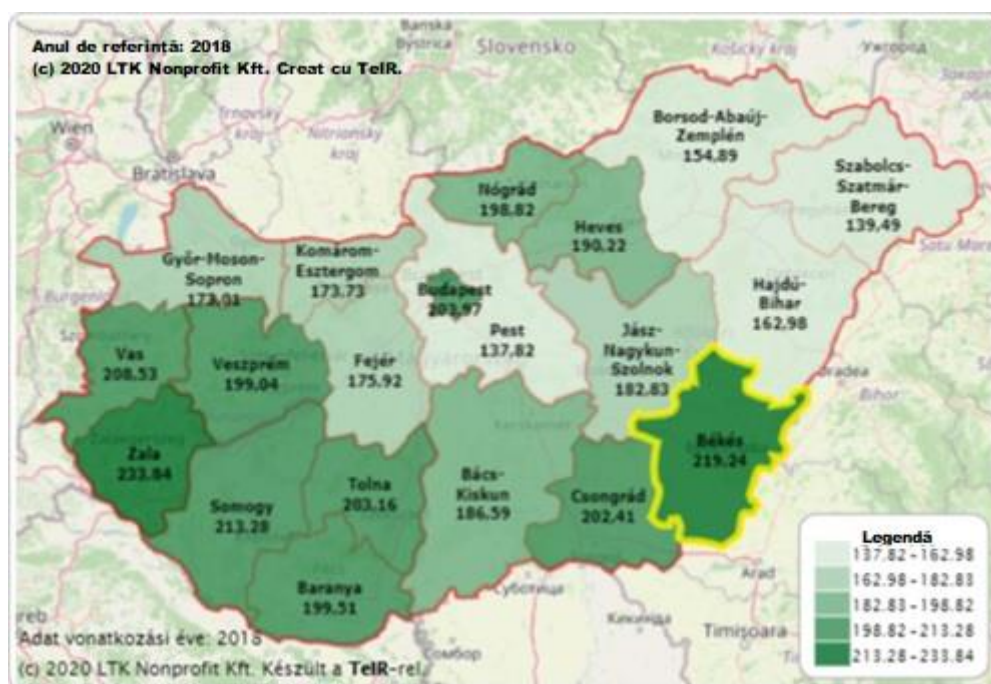
- sănătate, inclusiv:
 - o proporția persoanelor care intră și ies de pe piața muncii,
 - o intensitatea și prevenirea bolii,
- educație, inclusiv:
 - o volumul educației publice,

o unii indicatori ai învățământului primar, secundar și superior.

Cele două dimensiuni examinate sunt, prin urmare, sănătatea populației și problema educației. În timp ce primele afectează în mod direct participarea pe piața muncii numai în rândul celor activi din punct de vedere economic, cei inactivi au o influență indirectă, de exemplu, asupra persoanelor în vârstă în ceea ce privește creșterea cheltuielilor de îngrijire a sănătății, sau chiar a poverilor fiscale locale, sau asupra excluderii temporare a părinților cu copii bolnavi.

În primul rând, analizăm un indicator care este încă integrant demografiei, indicatorul de îmbătrânire, care arată numărul persoanelor cu vârsta peste 60 de ani din 100 de populații cu raportul grupului cu vârsta între 0-14 ani din populația permanentă. (TeIR, 2020)

20. Indicator de îmbătrânire în județul Békés (proporție)



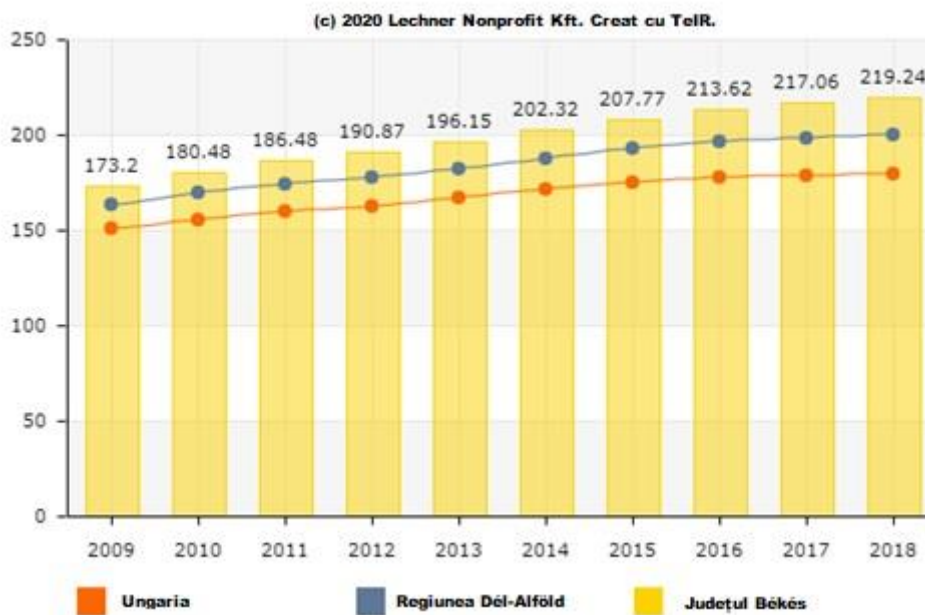
Sursă: (TeIR, 2020)

Fenomenul îmbătrânirii de astăzi este un termen frecvent utilizat în analizele populației, unul dintre termenii folosiți de obicei pentru a caracteriza societățile occidentale. În mod similar, în strategia noastră, dorim să arătăm câți tineri cu vârste cuprinse între 0-14

ani și cu reședința în județ, care vor intra treptat pe piața muncii ulterior sunt pentru raportul persoanelor vârstnice care vor părăsi treptat piața muncii. Indicatorul poate oferi o imagine cuprinzătoare a modului în care se schimbă populația din punctul de vedere a vârstei al unei anumite unități geografice, indicând cu aceasta cât de multă presiune va exista asupra îngrijirii persoanelor în vârstă, a securității sociale și a instituțiilor pieței muncii în viitor și, bineînțeles, asupra generațiilor viitoare.

Indicatorul de îmbătrânire din județul Békés a atins una dintre cele mai mari valori din țară în 2018. În județ în raport cu 100 de tineri între 0-14 ani există 219 de persoane cu vârstă peste 60 de ani, ceea ce este mai favorabil doar decât valorile unui singur județ și chiar depășește valoarea aceluiași indicator din Budapesta. Pe baza acestui fapt, județul Békés este un județ deosebit de afectat de fenomenul îmbătrânirii, structura de vârstă a populației rezidente este deosebit de nefavorabilă, numărul mai mic al generației tinere, împreună cu numărul mai mare de vârstnici, generează un proces ireversibil în economie și pe piața muncii, sustenabilitatea instituțiilor lor scad sub nivelul critic, care va solicita ca conducerea națională și subnațională să introducă austerități în acest domeniu. Procesul de dezvoltare a unei valori excesiv de ridicate este exprimat prin dezvoltarea indicelui de îmbătrânire.

21. Evoluția indicatorului de îmbătrânire în județul Békés (proporție)



Sursă: (TeIR, 2020)

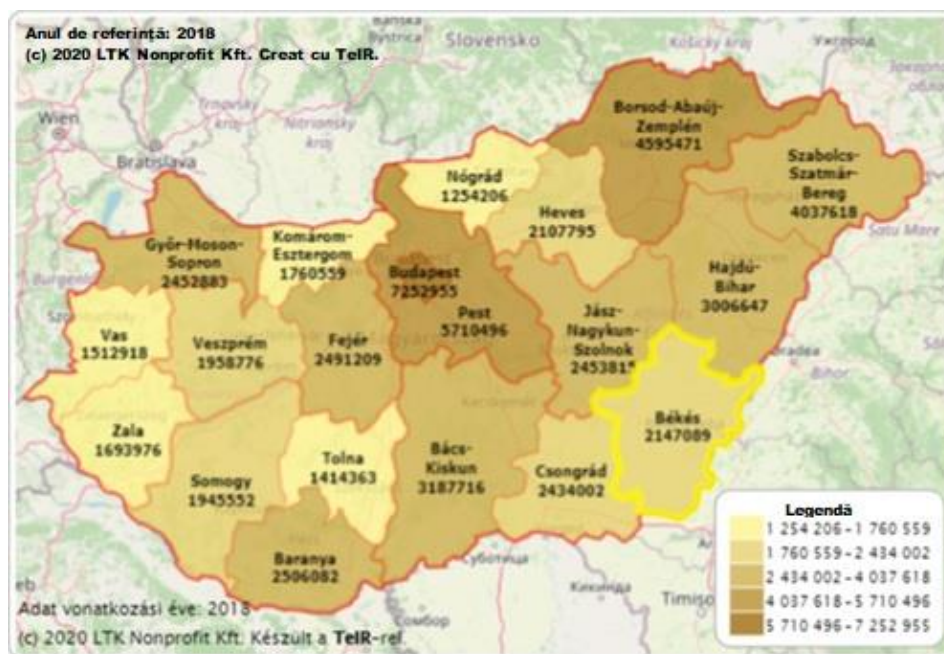
Observând dezvoltarea indicatorului de îmbătrânire, se poate afirma că au loc procese favorabile în structura de vârstă a societății maghiare în termeni județeni, regionali și naționali. În plus față de creșterea strict monotonă a graficului, se poate observa, de asemenea, că - la fel ca în cazul multor alți indicatori demografici examinați mai devreme - situația regiunii „Dél-Alföld” este mai nefavorabilă decât situația națională, iar situația județului Békés este și mai nefavorabilă în interiorul regiunii, această corelație se dovedește a fi din ce în ce mai adevărată în contextul îmbătrânirii.

Vârsta în scădere a populației județene reduce, de asemenea, scăderea puterii economice, scăderea veniturilor fiscale locale și suma cheltuielilor publice pentru serviciile publice locale, care, ca o spirală negativă, pot afecta dorința de a avea copii, creând efecte secundare.

Starea societății, dincolo de datele demografice, este descrisă și de numărul de pacienți tratați de medicii de familie, care arată numărul de vizite la cabinetele medicilor de familie

și numărul de vizite ale medicilor de familie la domiciliu sau la îngrijiri rezidențiale. (TeIR, 2020)

22. Numărul pacienților medicilor de familie din județul Békés (persoane)

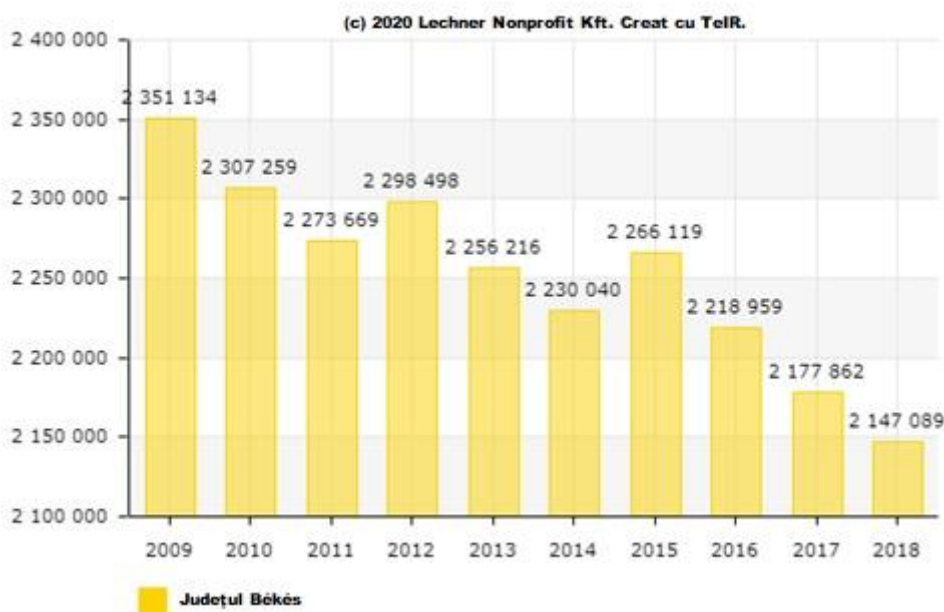


Sursă: (TeIR, 2020)

Examinările medicale regulate sunt o modalitate eficientă de prevenire a bolilor, iar depistarea precoce a bolilor poate reduce costul tratamentului și timpul necesar pentru tratarea bolilor, pe lângă o vindecare mai eficientă. În același timp, numărul de pacienți tratați de medici de familie nu este un indicator clar definibil, valoarea sa mai mare poate indica, de asemenea, că numărul bolilor este mai mare în unitatea geografică dată, sistemul de îngrijire este supraîncărcat etc. Pe baza tuturor acestor lucruri, se poate concluziona că nivelul adecvat de rotație a pacienților este egal cu media națională, totuși, rotația în scădere prezintă riscul de depistare tardivă a bolilor, în timp ce rotația în creștere are ca rezultat încărcarea practicilor și, în general, o proporție mai mare de diagnostice tardive. În județul Békés, numărul pacienților este mai mică decât în alte județe, se abate într-o direcție negativă față de medie. Deși există județe cu valori semnificativ mai scăzute ale cifrei de pacienți în partea de vest a țării, atunci când le comparăm cu datele regionale, putem vedea că volumul

de muncă al medicilor de familie din județul Békés este la nivel mediu. Dezvoltarea numărului pacienților nuanțează această imagine mai semnificativ.

23. Evoluția numărului pacienților medicilor de familie din județul Békés (persoane)

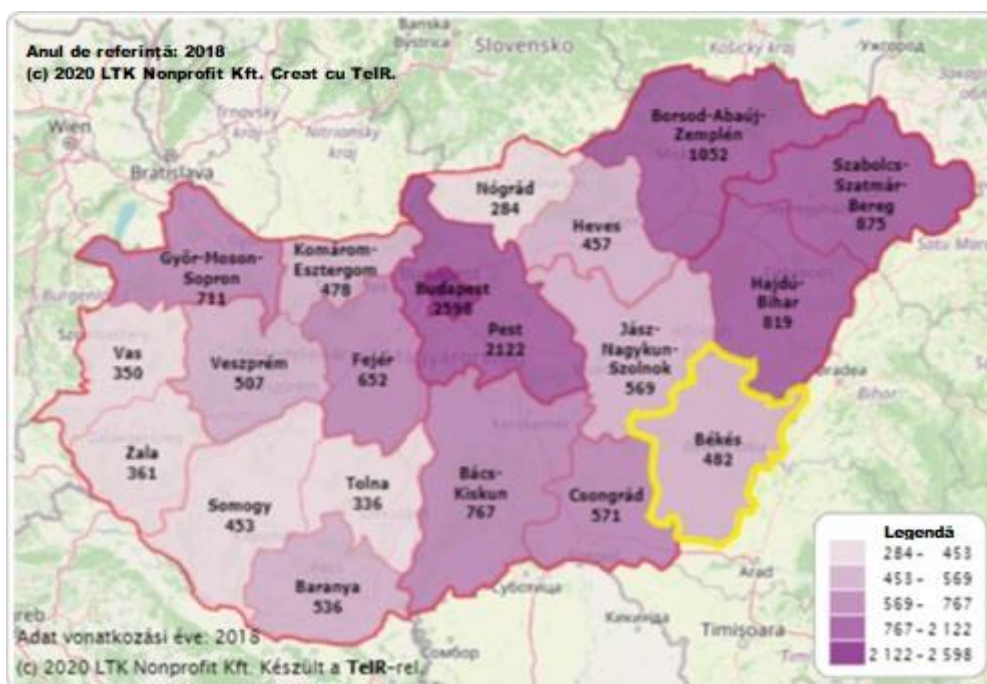


Sursă: (TeIR, 2020)

În ultimul deceniu, cifra de pacienți a medicilor de familie a scăzut semnificativ în județul Békés, într-o măsură mai mare decât schimbarea populației, iar acest fenomen ridică problema efectului preventiv al îngrijirii medicilor de familie. Valorile fluctuează de la an la an din 2009, dar tendința numerelor de contact este clar identificabilă și indică un declin constant.

Deși îngrijirea medicilor de familie nu afectează doar generațiile mai în vârstă, acestea prezintă un risc mai mare de apariție a diferitelor boli pe măsură ce îmbătrânesc, astfel încât indicatorul de mai sus descrie mediul de prevenire a persoanelor în vârstă mai caracteristic decât în alte grupe de vârstă. Urmărind situația generațiilor mai în vârstă, examinăm mai jos situația celor care intră pe piața muncii în viitorul apropiat, începând cu numărul grupurilor de copii din grădinițe. (TeIR, 2020)

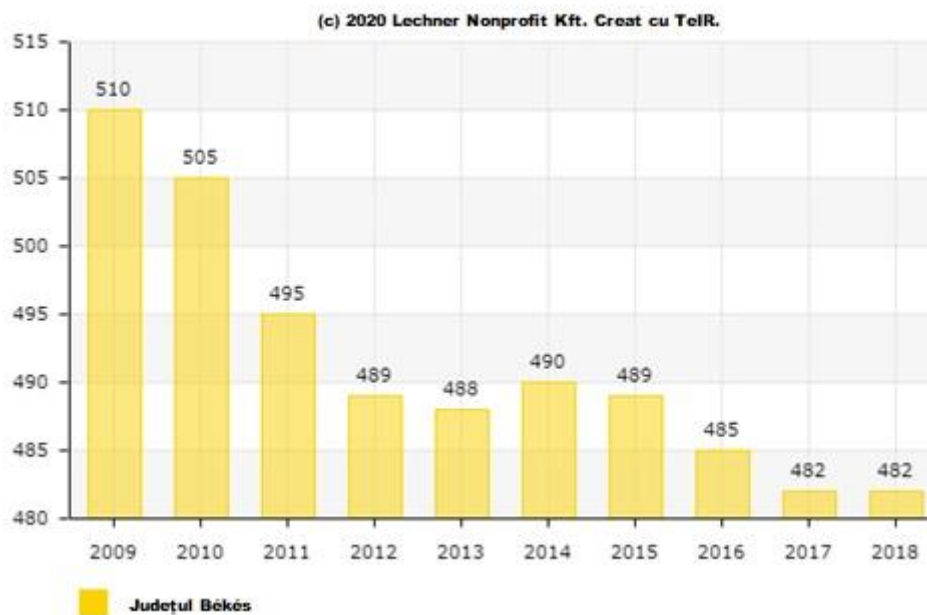
24. Numărul grupurilor de copii din grădinițele din județul Békés (buc)



Sursă: (TeIR, 2020)

Numărul absolut al grupurilor de copii preșcolari dintr-o comparație națională (și interjudețeană) indică mai multe caracteristici: pe de o parte, numărul total de grupuri de copii formați în fiecare județ, ceea ce face ca numărul copiilor din județe și proporțiile relative și volumul de muncă al instituțiilor de învățământ să fie relativ comparabile. În același timp, numărul scăzut și ridicat al grupurilor de copii ne permite, de asemenea, să concluzionăm că numărul preșcolariilor dintr-un județ dat este scăzut sau ridicat, sau numărul grupurilor este mare sau scăzut, astfel încât acesta din urmă oferă informații nu despre copii, ci despre instituții. Astfel, doar numărul grupurilor permite o concluzie în două sensuri, o concluzie mai precisă poate fi făcută prin cunoașterea numărului de copii care sunt înscriși la grădiniță. Pe baza numărului de grupuri, județul Békés are valori medii, cu toate acestea, valorile sunt ridicate în județele de est, județul Pest și capitală, iar cele mai mici în județele de vest. Cunoașterea tendințelor este un plus important la evaluarea datelor județene.

25. Evoluția numărului grupurilor de copii din grădinițele din județul Békés (buc)

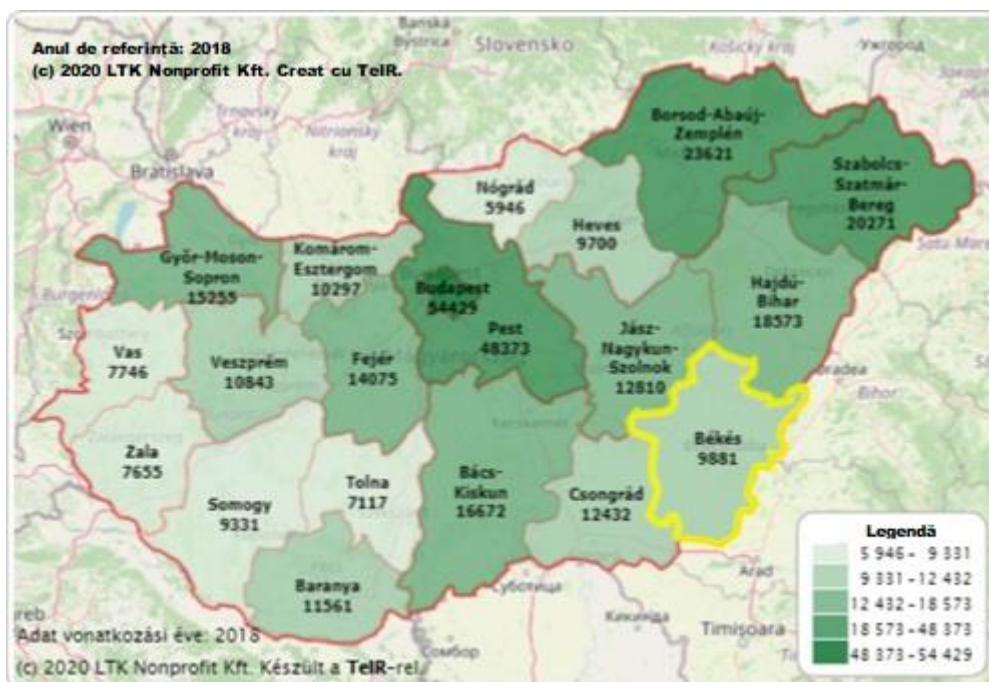


Sursă: (TeIR, 2020)

După cum se poate observa, numărul grupurilor de grădiniță din județul Békés a scăzut în ultimii ani. Pot exista mai multe motive pentru această scădere, care pot fi urmărite până la consolidarea grupului dintr-un anumit motiv, care poate fi justificată de numărul scăzut de copii sau de încetarea instituției de învățământ și de distribuirea copiilor între instituțiile rămase. Acestea din urmă sunt asociate cu începerea unui număr mai mic de grupuri datorită ratei mai scăzute a natalității și a efectului combinat al încetării grupurilor actuali. Astfel, pe lângă cauzele artificiale ale reorganizării, cauza naturală a nașterilor poate contribui și la evoluția valorilor. Cu toate acestea, într-un deceniu, declinul din județul Békés a fost de doar 5,5%.

Transparența datelor este îmbunătățită prin examinarea numărului de copii înscriși la grădiniță, care arată numărul de copii înscriși la grădinițe. (TeIR, 2020)

26. Numărul de copii înscriși la grădinițele din județul Békés (persoane)

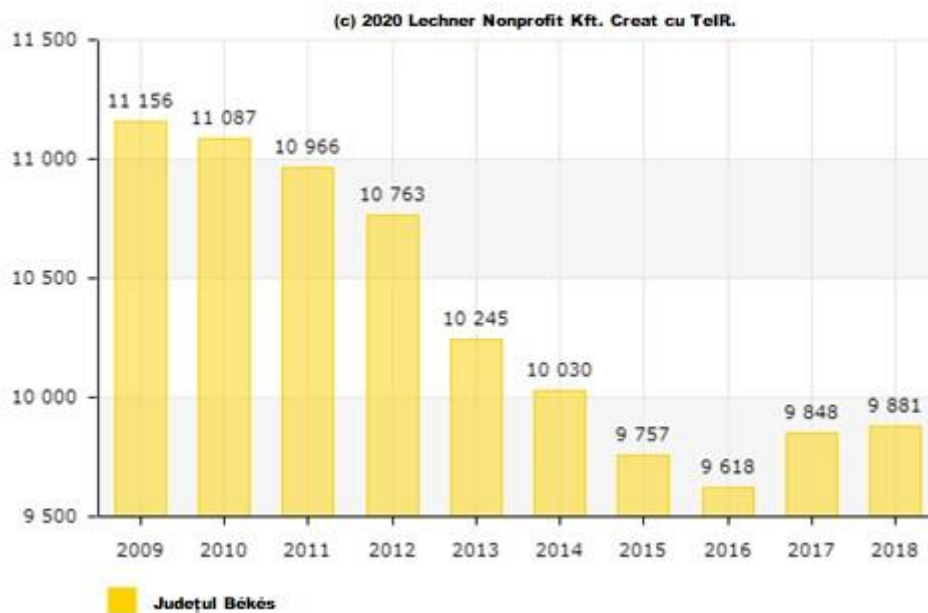


Sursă: (TeIR, 2020)

În urma numărului de grupuri de copii, analizând numărul de copii înscriși la grădiniță în 2018, se poate concluziona că numărul de copii din județ se potrivește cu numărul de grupuri de copii, adică nu putem experimenta un număr de grupuri prea mic sau mare. Valoarea sa în județul Békés este scăzută atât în ceea ce privește media regională, cât și cea națională; deși în unele județe occidentale numărul absolut de copii este mai mic, populația județelor justifică în mod corespunzător această diferență. O comparație cu județele cu o populație similară arată că rata scăzută a natalității din județul Békés se reflectă și în numărul copiilor înscriși la grădiniță.⁶

27. Evoluția numărului de copii înscriși la grădinițele din județul Békés (persoane)

⁶ De exemplu, comparativ cu județul Jász-Nagykun-Szolnok - care avea o populație de 370 mii în 2018 - numărul copiilor înregistrați este de aproximativ 12,8 mii, în timp ce comparativ cu populația de 334 mii din județul Békés, numărul copiilor înregistrați este de 9,8 mii. Astfel, din punct de vedere al proporțiilor, în județul Jász-Nagykun-Szolnok există un copil înscris la grădiniță pentru aproape 29 de locuitori, dar în județul Békés aceeași valoare este mai puțin favorabilă, doar 34 de persoane.

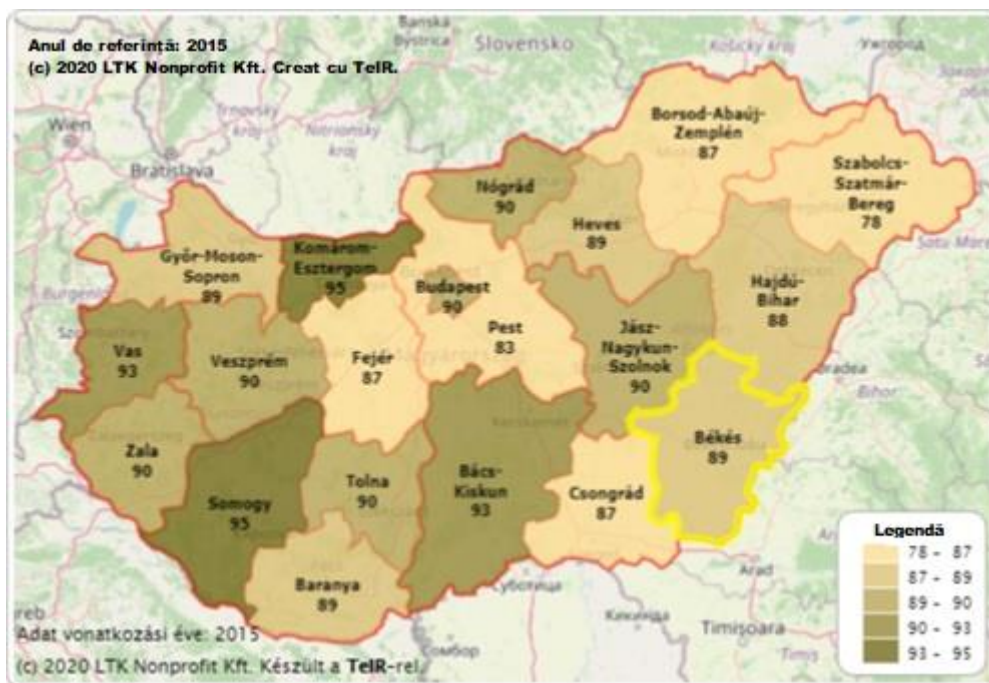


Sursă: (TeIR, 2020)

Dezvoltarea județului din punctul de vedere a numărului de copii înregistrați arată o imagine mai pozitivă decât cele din înainte: tendința este aceeași din 2009 până în 2016 ca și numărul grupurilor, dar din 2017 există o creștere a numărului de copii, la care organizarea îngrijirii nu s-a adaptat încă (același număr de grupuri a fost început în 2017 și 2018) dacă tendința ușor în creștere continuă să crească, instituțiile de învățământ se vor adapta cu siguranță și la numărul tot mai mare de copii. Astfel, datele disponibile arată că motivul scăderii numărului grupului a fost inițial scăderea numărului de copii, dar în ultimii ani sistemul de îngrijire a rămas la un anumit nivel, în timp ce numărul copiilor a avut o creștere lentă.

După cifrele educației publice, am examinat datele elocvente ale învățământului primar și secundar, proporția școlilor cu acces la internet, care arată astfel proporția locurilor de activitate care îndeplinesc acest aspect în toate locurile respective. Ca loc de „activitate” locul în cadrul organizării administrative a unei instituții de învățământ public, care funcționează la sediul central sau la un alt loc, precum și o unitate instituțională care îndeplinește diferite sarcini educaționale la sediul central sau la același loc. (TeIR, 2020)

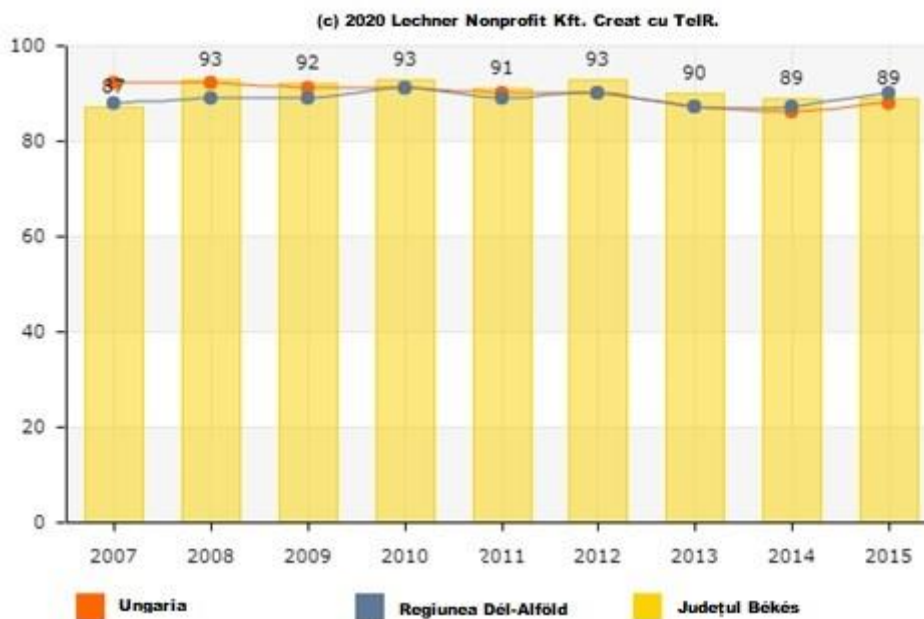
28. Proporția școlilor cu acces internet la învățământul primar și secundar din județul Békés (la sută)



Sursă: (TeIR, 2020)

Accesul la internet și, prin intermediul acestuia, dezvoltarea competențelor digitale în sistemul școlar, este un aspect important în prevalența viitoare a pieței forței de muncă, unde competențele digitale apar din ce în ce mai mult ca o cerință de bază din partea angajatorilor. Chiar și în cele mai simple locuri de muncă - chiar și în căutarea unui loc de muncă - poate fi necesar cunoștința de folosire a internetului și a calculatorului, deci este extrem de important cât de multe școli să aibă posibilitatea de a dezvolta astfel de competențe. Pe baza datelor disponibile, nu există nicio diferență semnificativă în proporția școlilor cu acces la internet în întreaga țară, cele două extreme fiind de 78% în județele Szabolcs-Szatmár-Bereg și 95% în județele Somogy și Komárom-Esztergom. Județul Békés - cu o valoare de 89% - este situat la media județelor, nu există nicio diferență semnificativă în județele din jur.

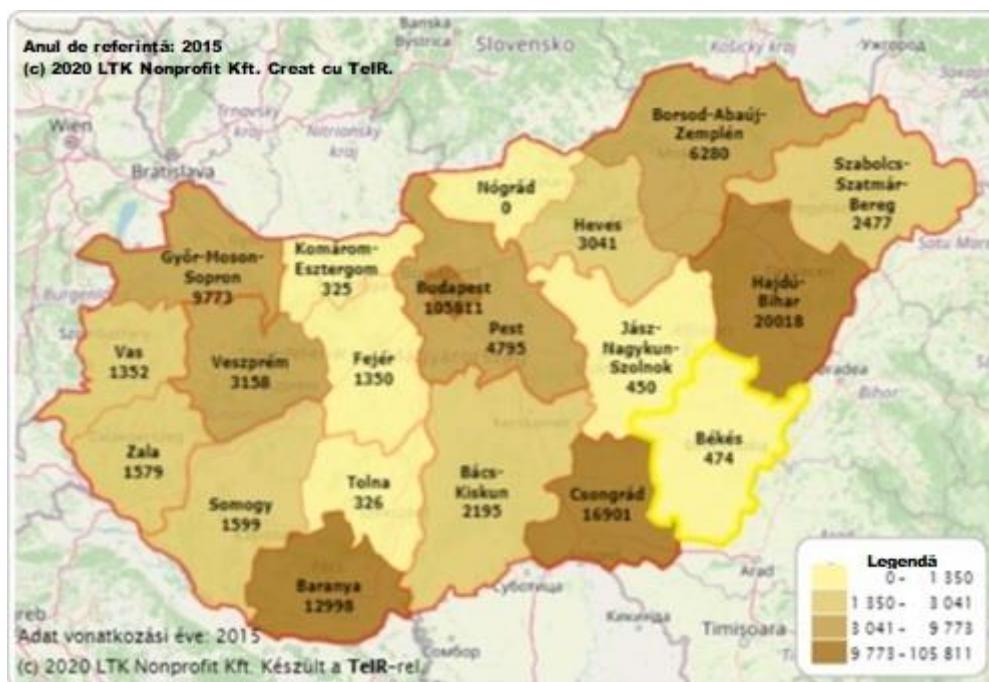
29. Evaluarea proporției școlilor cu acces internet la învățământul primar și secundar din județul Békés (la sută)



Sursă: (TeIR, 2020)

Accesul la internet din județul Békés prezintă mici modificări, printre care s-a înregistrat o scădere în ultimul deceniu. După învățământul primar și secundar, merită analizat învățământul superior ca un precedent direct pentru intrarea pe piața muncii; mai jos, facem acest lucru explorând statutul național și județean al a doi indicatori, dintre care primul este potențialul de învățământ superior, care arată numărul studenților cu normă întreagă din instituțiile de învățământ superior după locul de formare. (TeIR, 2020)

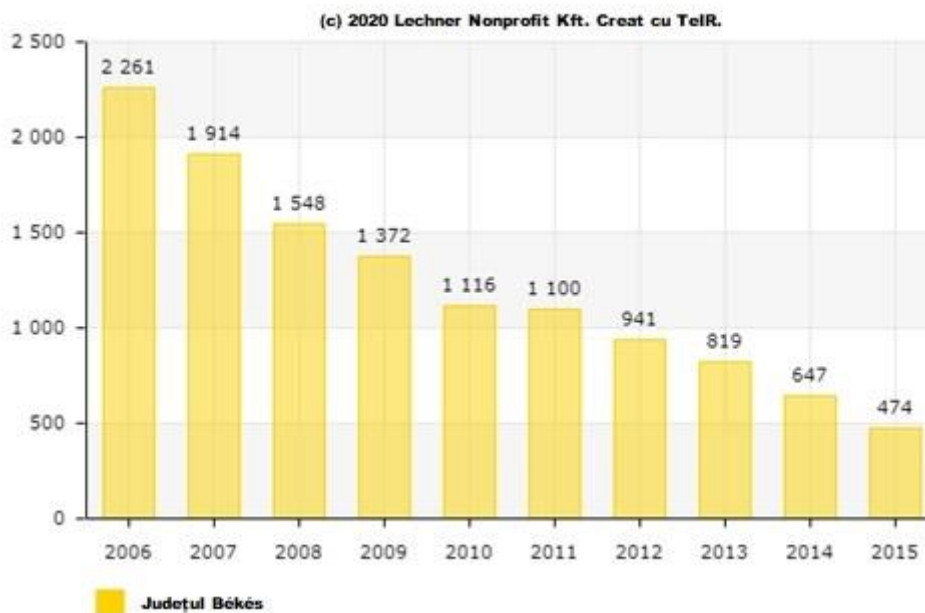
30. Potențial de învățământ superior în județul Békés (persoane)



Sursă: (TeIR, 2020)

Pe baza cifrei, valorile județene ale potențialului de învățământ superior diferă semnificativ, iar motivul pentru aceasta poate fi explicat prin numărul de cursuri care funcționează în fiecare județ și diferența dintre numărul de studenți înscriși la aceste cursuri. Numărul de studenți în funcție de locul de instruire este spectaculos de redus în acele județe (de exemplu, în județul Nógrád, unde experimentăm valoare zero), care județe nu au propria universitate, iar universitățile din alte județe nu organizează cursuri externe. În cazul județului Békés, nu este propria universitate, ci doar formarea externă care determină potențialul învățământului superior, care (în total 474 de persoane) rămâne semnificativ în urmă față de datele din județele cu propriile instituții. Județul Békés este unul dintre cele trei județe cu cea mai mică valoare din țară (cu excepția județului Nógrád, care nu are instituții sau formare).

31. Evoluția potențialului de învățământ superior în județul Békés (persoane)

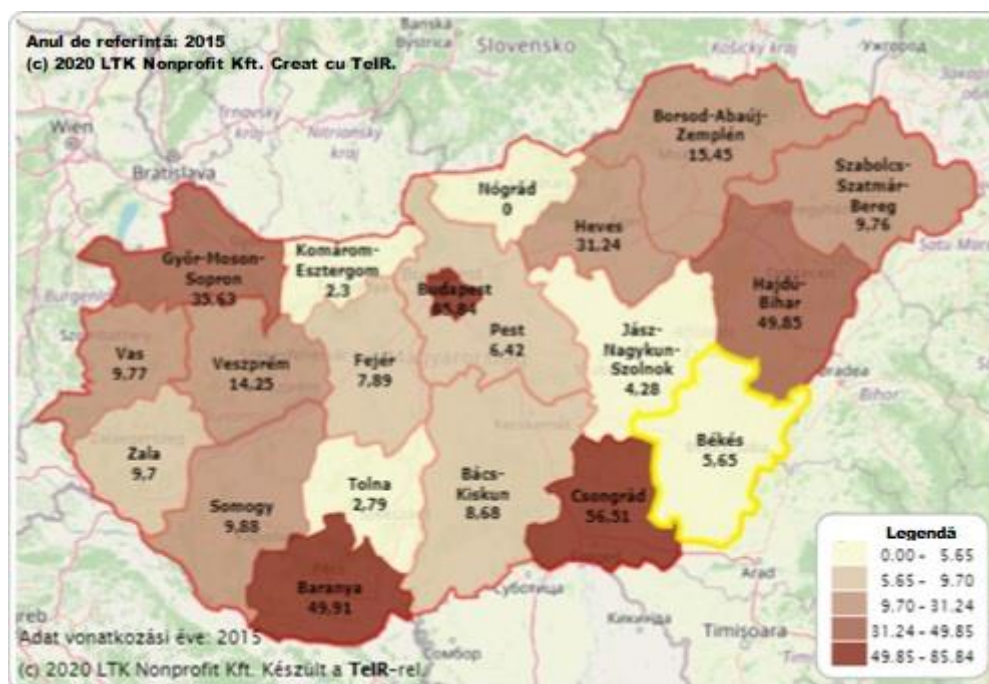


Sursă: (TeIR, 2020)

Cu toate acestea, dezvoltarea potențialului de formare arată deja o imagine negativă în comparație cu faptul că numărul studenților cu normă întreagă era deja scăzut din cauza lipsei de instituții și formare. Acest lucru se datorează faptului că tendința arată că numărul studenților a scăzut constant, ceea ce indică o scădere a potențialului învățământului superior. Desigur, această tendință ar fi putut fi determinată de procesele proprii ale instituției de învățământ superior, adică independente de județ, dar cu toate acestea, întrucât instruirea desfășurată la nivel local are multe avantaje pentru piața muncii, lipsa lor are și un efect negativ asupra pieței muncii. Un astfel de efect ar putea fi, de exemplu, dacă un student care urmează studii superioare în județ își petrece și stagiul obligatoriu în județ și apoi intră pe piața muncii locală va crește astfel nivelul mediu de calificare a forței de muncă locale. În plus, întrucât indicatorul arată numărul studenților cu normă întreagă, se poate presupune că existența unei înregistrări la institutul de învățământ influențează pozitiv tematica de a nu pleca din județ și beneficiile (de exemplu, munca în anii universitari, consumul).

Similar cu potențialul învățământului superior, indicatorul capacităților de învățământ superior ilustrează numărul studenților care participă la învățământul superior la o mie de locuitori, în funcție de locul de învățământ, dar în acest caz nu se mai limitează la studenții cu normă întreagă. (TeIR, 2020)

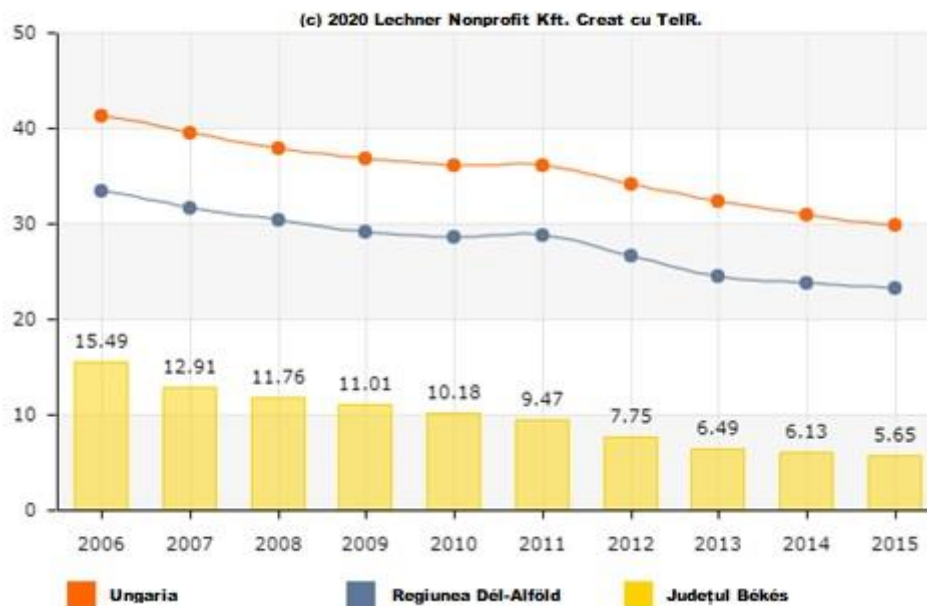
32. Capacitatea de învățământ superior în județul Békés (persoane)



Sursă: (TeIR, 2020)

O comparație a județului cu capacitatea de învățământ superior arată că există diferențe semnificative în numărul de studenți în raport cu populația, în raport cu fiecare județ. În timp ce există mai mult de 85 de studenți la mie de locuitori în capitală și în județele cu propriile centre de formare, aceași valoare variază între 35-56 de persoane, în județele cu formare externă exclusivă, valorile sunt semnificativ mai mici, această valoare fiind de obicei 10 persoane la o mie de locuitori, adică mai puțin de 1% din populația locală are statutul de student. În județul Békés, această valoare (printre județele fără un loc de pregătire propriu) se află în câmpul de mijloc cu rezultatul său de 5,65 persoane.

33. Evoluția capacității de învățământ superior în județul Békés (persoane)



Sursă: (TeIR, 2020)

Tendința capacităților arată o imagine similară cu dezvoltarea potențialului, adică în ultimii ani mai puțini studenți au fost proporțional cu populația. Din 2006 până în 2015, valoarea a scăzut la aproape o treime, iar situația este nuanțată de faptul că procesele sunt similare la nivel regional și național, ceea ce indică, de asemenea, o scădere a numărului de studenți în general, adică a numărului absolut de participanți la învățământul superior.

Statisticile privind starea de sănătate (așteptată) și nivelul educațional al populației pot, de asemenea, să descrie poziția unei anumite piețe locale a muncii, determinând proporția, condițiile și constrângerile populației din partea ofertei. Pe baza indicatorilor legați de sănătate și educație din județul Békés, se poate concluziona că județul rămâne în urma mediilor naționale, deși pozițiile de sănătate și educație sunt, de asemenea, influențate în mod semnificativ de factori demografici și de altă natură.

4.2.6. Economie

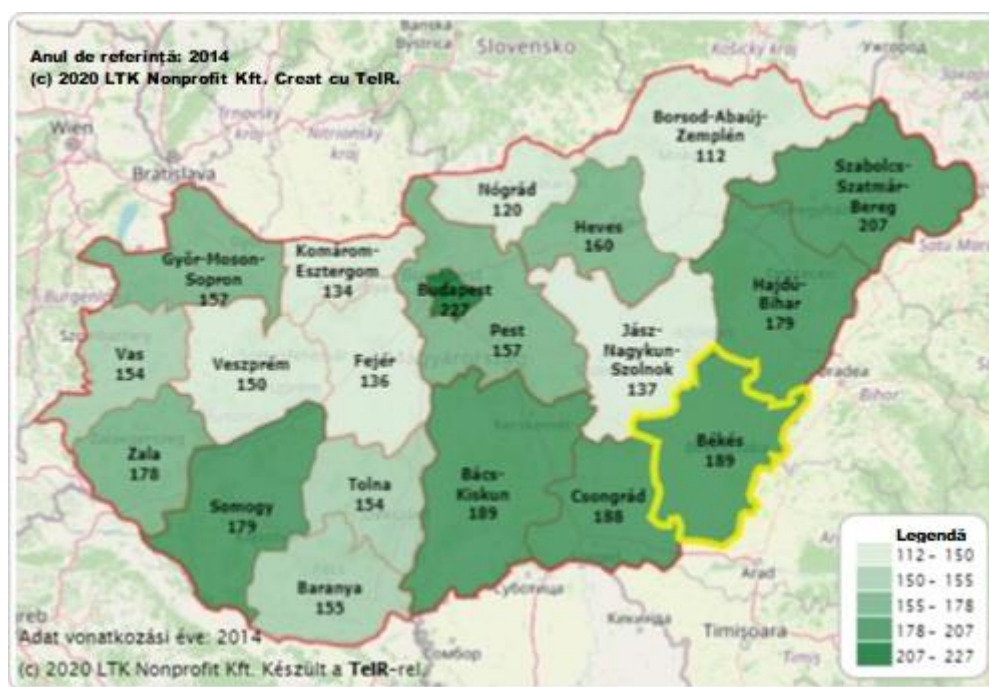
Impactul direct al economiei județene asupra pieței muncii nu necesită o justificare specială, totuși, în legătură cu analiza de mai jos, trebuie remarcat faptul că nu poate acoperi neapărat toți indicatorii care formează conținutul obișnuit al analizelor economice. Unul dintre motivele pentru aceasta este focalizarea strategiei, iar un alt motiv - mai semnificativ - este că piața muncii, care face parte din economie, și indicatorii aferenți pieței muncii sunt găzduite într-o unitate structurală separată în cele ce urmează, prin urmare, vor fi analizați câțiva indicatori ai economiei județene.

Categoriile de indicatori economici analizați sunt următoarele:

- actori,
- sectoare,
- cercetare și dezvoltare,
- investiții,
- turism,
- export.

Întreprinderile economice sunt actorii cheie pe piața muncii, analiza noastră acoperă acele întreprinderi care există legal la momentul observării, conform evidențelor administrative, adică entitățile economice cu un cod fiscal (inclusiv cele aflate în proceduri de faliment și lichidare în acel moment). Numărul acestor întreprinderi este dat la o mie de locuitori.

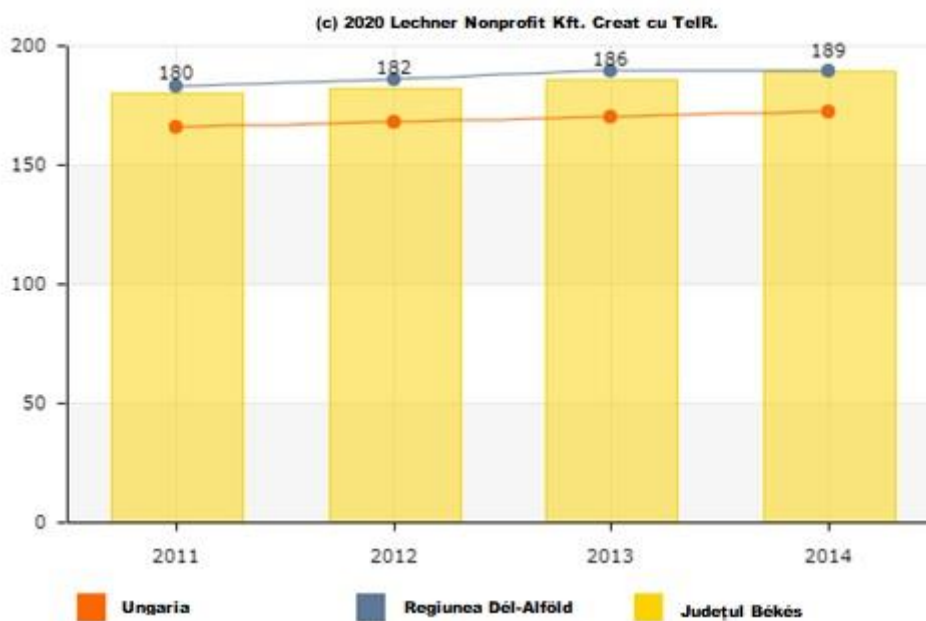
34. Numărul de întreprinderi economice înregistrate la o mie de locuitori în județul Békés (buc)



Sursă: (TeIR, 2020)

Dispersia numărului de întreprinderi înregistrate în Ungaria - conform celor mai recente date disponibile din 2014 - este de două ori, adică la mia de locuitori există de două ori mai multe întreprinderi în unitatea geografică cu cele mai multe întreprinderi decât în unitatea cu cele mai puține întreprinderi (valori exacte 112 și 227 de întreprinderi la o mie de oameni, în județul Borsod-Abaúj-Zemplén și la Budapesta). În județul Békés, proporția întreprinderilor din populație este medie (în top 60 la sută), există în medie 189 de întreprinderi la mia de locuitori, ceea ce arată că activitatea antreprenorială este adecvată la nivel național, presupunând proporționalitatea - peste medie, deci peste medie contribuie la veniturile fiscale locale și la crearea de locuri de muncă. Datele seriilor cronologice în acest caz arată evoluția activității antreprenoriale.

35. Evoluția numărului de întreprinderi economice înregistrate la o mie de locuitori în județul Békés (buc)



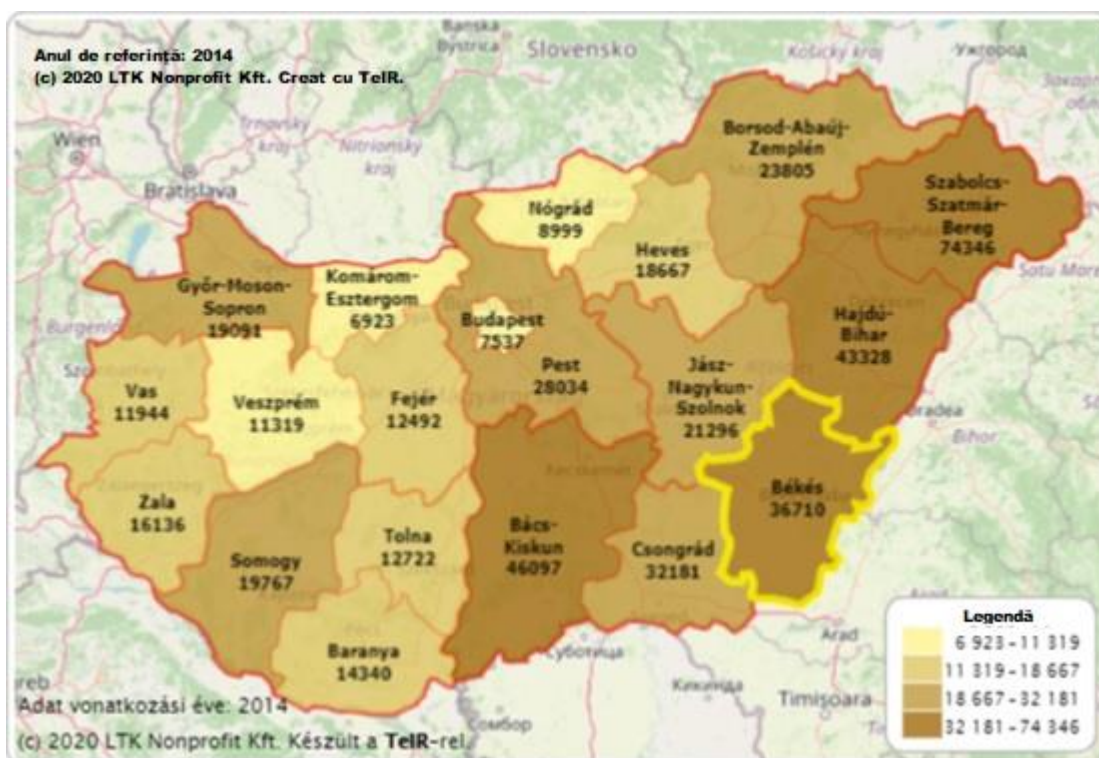
Sursă: (TeIR, 2020)

Examinând datele județene timp de patru ani, se poate afirma că numărul întreprinderilor în proporția populației crește încet, dar constant. Desigur, creșterea numărului de întreprinderi care operează și scăderea populației au, de asemenea, un efect contrar asupra acestei tendințe. În orice caz, faptul că valorile au fost mai mari decât media națională în toți anii examinați este pozitiv, iar până în 2014 au fost depășite și valorile regionale. Evaluarea tuturor acestor procese și comparații include faptul că declinul populației se aplică întregii țări, inclusiv tuturor regiunilor și județelor.

În legătură cu compoziția structurală a economiei și legătura acesteia cu piața muncii, merită, de asemenea, examinată participarea întreprinderilor în anumite sectoare, în primul

rând în agricultura strategică, care aparține sectorului primar din punct de vedere al valorii adăugate și altele, în sectoare care câștigă valoare direct din natură.

36. Numărul de întreprinderi înregistrate în județul Békés din ramurile agriculturii, silviculturii și pescuitului (buc)

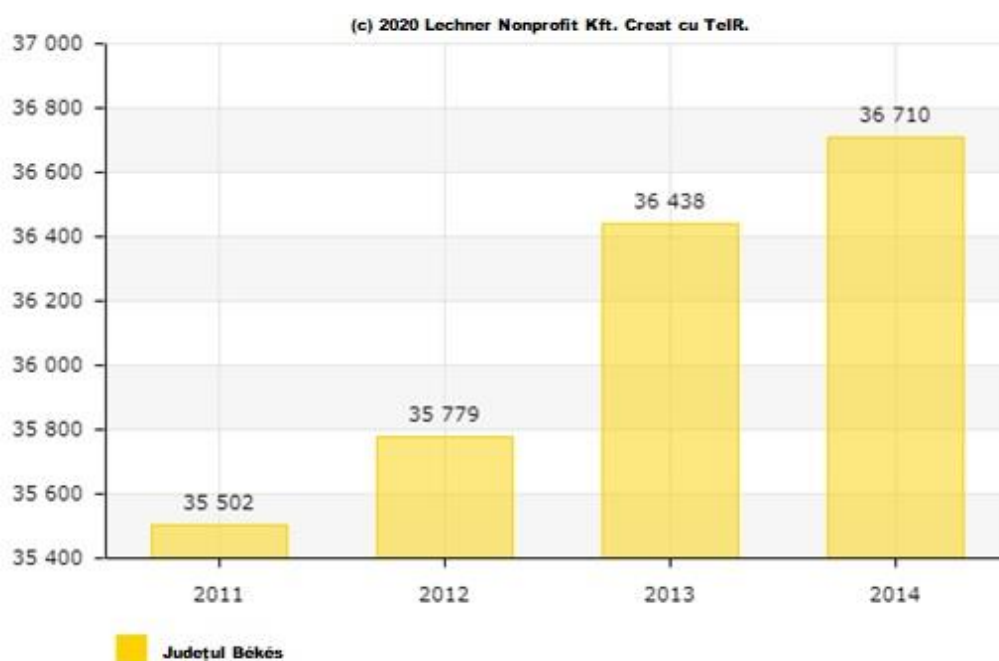


Sursă: (TeIR, 2020)

Numărul de întreprinderi din sectorul agricol și alte sectoare conexe prezintă o variație semnificativă la nivel național - de peste zece ori. În timp ce în județul Komárom-Esztergom numărul total de întreprinderi care operează în aceste sectoare este de 6.923, în județul Szabolcs-Szatmár-Bereg este de aproximativ zece ori, în total 74.346. Desigur, ponderea sectorului agricol într-un județ este influențată semnificativ de dimensiunea, istoria naturală, adecvarea pentru producție și mulți alți factori care nu pot fi influențați, cu toate acestea, este de remarcat faptul că, în raport cu numărul de întreprinderi din sector, se poate identifica și o axă est-vest, cu un număr de întreprinderi în scădere treptată.

Județul Békés are o prezență mai puternică a întreprinderilor agricole în cadrul acestei axe, în anul examinat din 2014 (ținând cont de intervalul menționat anterior de 6 până la 74 de mii), 36.710 întreprinderi operau în acest sector, devenind a patra între județele țării.

37. Evaluarea numărului de întreprinderi înregistrate în județul Békés din ramurile agriculturii, silviculturii și pescuitului (buc)

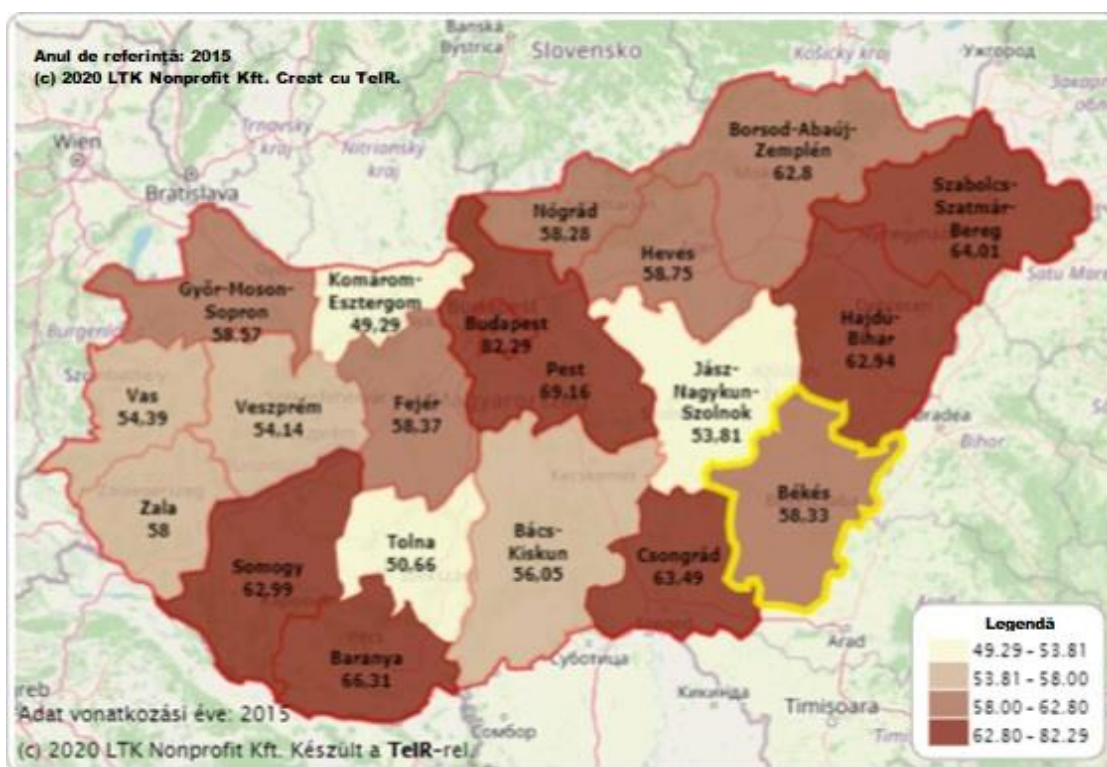


Sursă: (TeIR, 2020)

Numărul de întreprinderi din sectorul primar arată o tendință ascendentă pe baza unui sondaj din ultimii patru ani acoperit de statistici. Deși creșterea în județul Békés nu a fost semnificativă în patru ani, doar 3,4 la sută, este totuși un rezultat pozitiv faptul că numărul companiilor din sector a reușit să crească, făcând astfel structura macroeconomică mai echilibrată. Conștienți de acest lucru, proiecțiile la nivel național și european indică o scădere a ponderii agriculturii în economia națională, exacerbată de schimbările climatice cu scăderea terenurilor agricole și scăderea populației și schimbarea tiparelor de resurse umane.

Schimbările macrostructurale arată importanța crescândă a celorlalte sectoare economice (secundare, terțiare, cuaternare), mai jos vom examina apariția sa în județul Békés cu ajutorul proporției angajaților din sectoarele de tip serviciu.

38. Proporția de angajați în ramura de servicii din județul Békés (la sută)

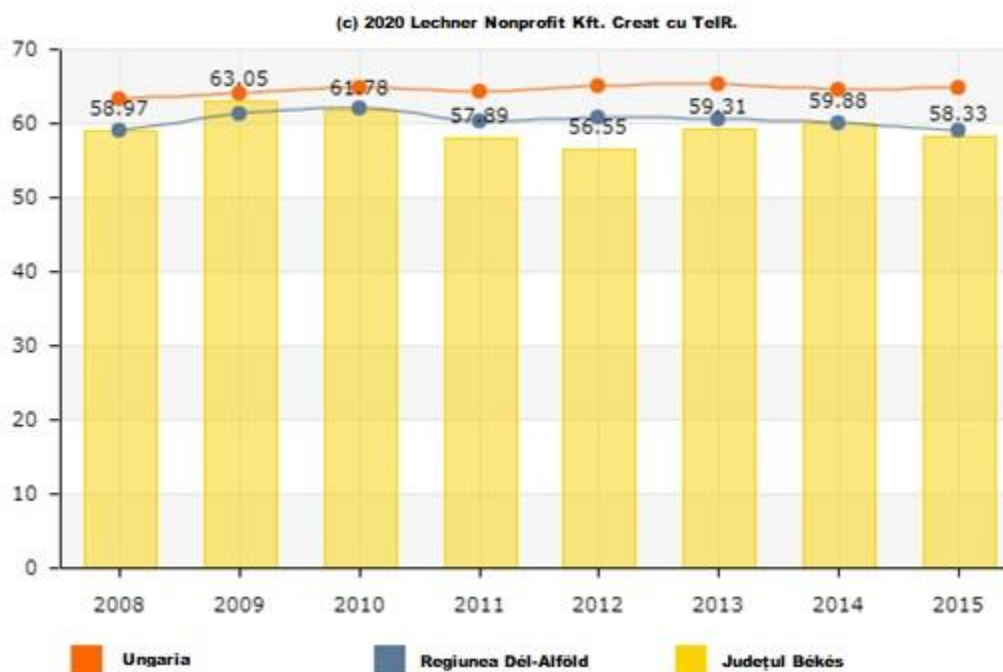


Sursă: (TeIR, 2020)

Proporțiile persoanelor angajate în fiecare sector economic pot exprima, de asemenea, multe despre starea economiei unei unități geografice. Sectorul terțiar este identificat în mod tradițional cu munca cu valoare adăugată mai mare, mai puține resurse fizice și mai multe resurse intelectuale, astfel încât ponderea sa în economie este un fel de indicator al dezvoltării unei anumite zone economice. În Ungaria, proporția de angajați este cea mai mare din economia națională, mai mult decât fiecare al doilea angajat este angajat în sectorul

terțiar; aceeași proporție prezintă diferențe mai mari între județe. Axa est-vest identificată anterior nu se aplică în acest caz, se poate găsi o economie județeană bazată pe servicii, atât în estul, cât și în vestul țării (și în special în Ungaria Centrală). În această privință, județul Békés este sub media națională, dar în mijlocul județelor cu o pondere de 58,33 la sută în ocuparea terțiară.

39. Evoluția proporției angajaților în ramura de servicii din județul Békés (la sută)

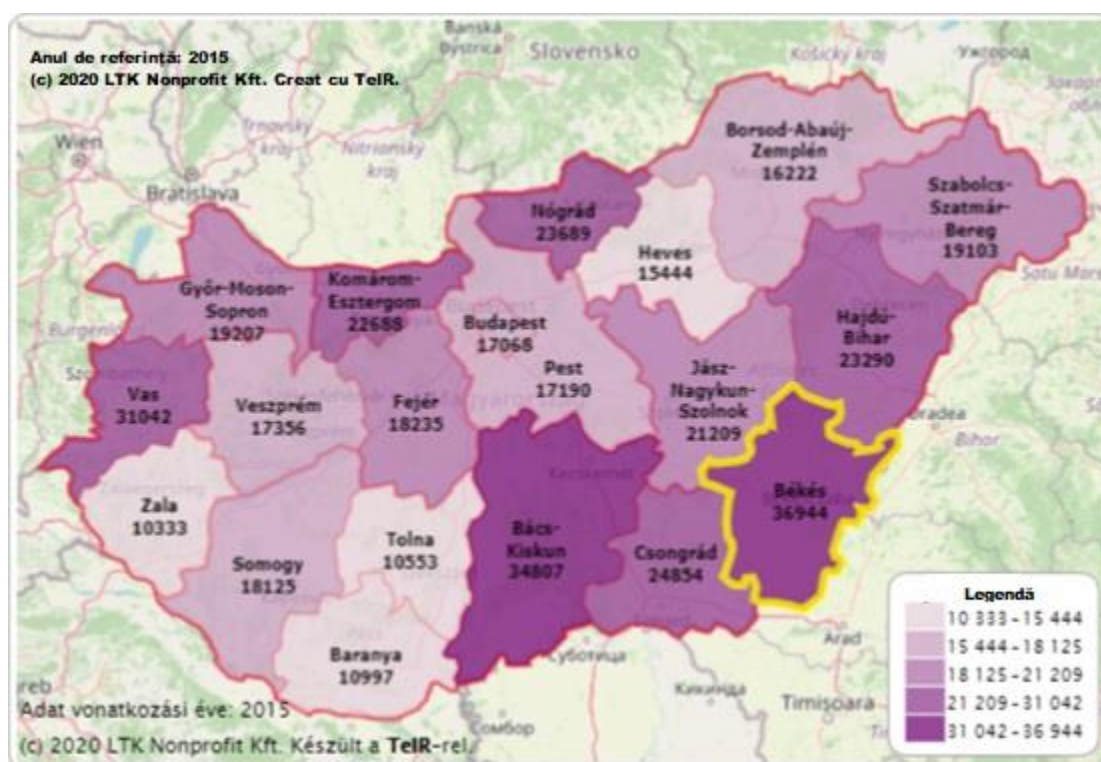


Sursă: (TeIR, 2020)

Dezvoltarea sectorului serviciilor a arătat o fluctuație mai mică în ultimii ani, cu toate acestea, regiunea „Dél-Alföld” este sub medie comparativ cu media națională, iar raportul județului Békés comparativ cu regiunea este ușor sub medie. Cu toate acestea, poziția sectorului serviciilor din județ - mai exact faptul că serviciul este în continuare cel mai mare creator de valoare din județ - nu a fost afectată în mod semnificativ de această ușoară scădere, care este un rezultat pozitiv că în Ungaria capitala este jucătorul dominant în sectorul serviciilor și în toate sectoarele sale. Dezvoltarea și modernitatea organizării sectoriale a

economiei de astăzi este indicată, fără îndoială, de ponderea celui de-al patrulea, adică așa-numitul sector cuaternar. Acest sector este construit în jurul lozincilor cercetării, dezvoltării și inovării (C&D, sau C&D), iar resursa sa dominantă nu este natura, bunurile sau serviciile naturale, ci informațiile. În cele ce urmează, analizăm doi indicatori importanți ai sectorului cuaternar, primul dintre ele cheltuielile specifice pentru cercetare și dezvoltare.

40. Cheltuieli de cercetare și dezvoltare în județul Békés (1000 HUF)

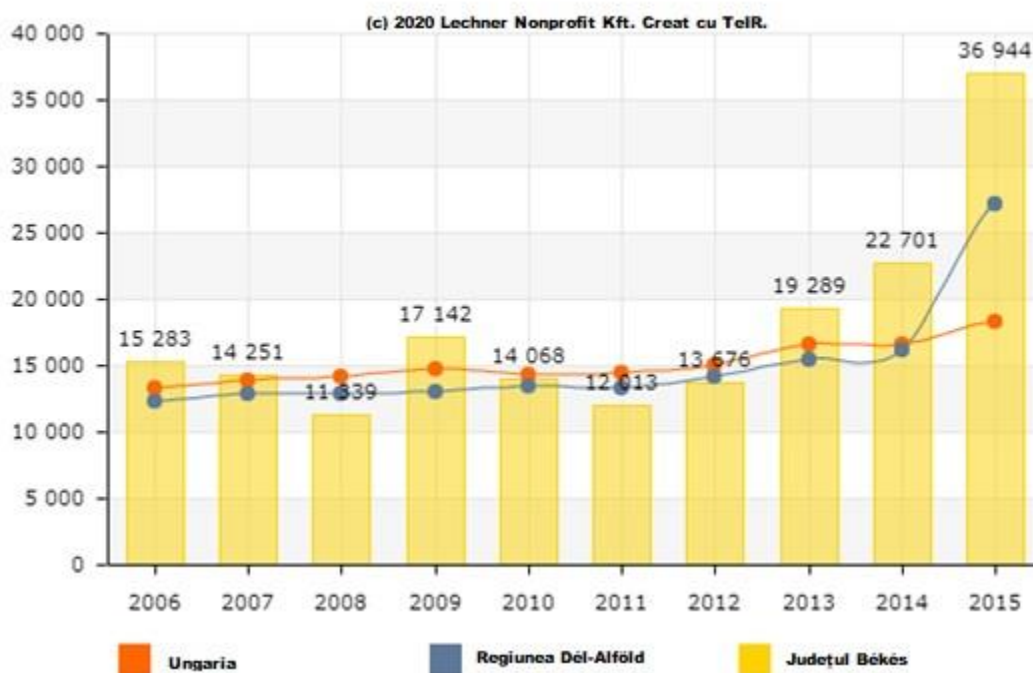


Sursă: (TeIR, 2020)

În domeniul cheltuielilor de cercetare și dezvoltare pe cercetător, categoriile superioare ale figurii prezintă două fenomene: pe de o parte, cheltuielile unitare mai mici pot însemna mai puține finanțări terțiare și, pe de altă parte, un număr mai mare de persoane, care lucrează în posturi de cercetare și dezvoltare. Prin aceeași logică, valori mai mari pot însemna și finanțare mai mare și prezența județului a capacităților scăzute de cercetare-dezvoltare. În același timp, este un fapt grăitor că, în timp ce în unele județe din Ungaria Centrală și de Est

cheltuielile specifice sunt excepțional de mari, capitalul are o valoare specifică a cheltuielilor mai mică.

41. Evoluția cheltuielilor de cercetare și dezvoltare în județul Békés (1000 HUF)



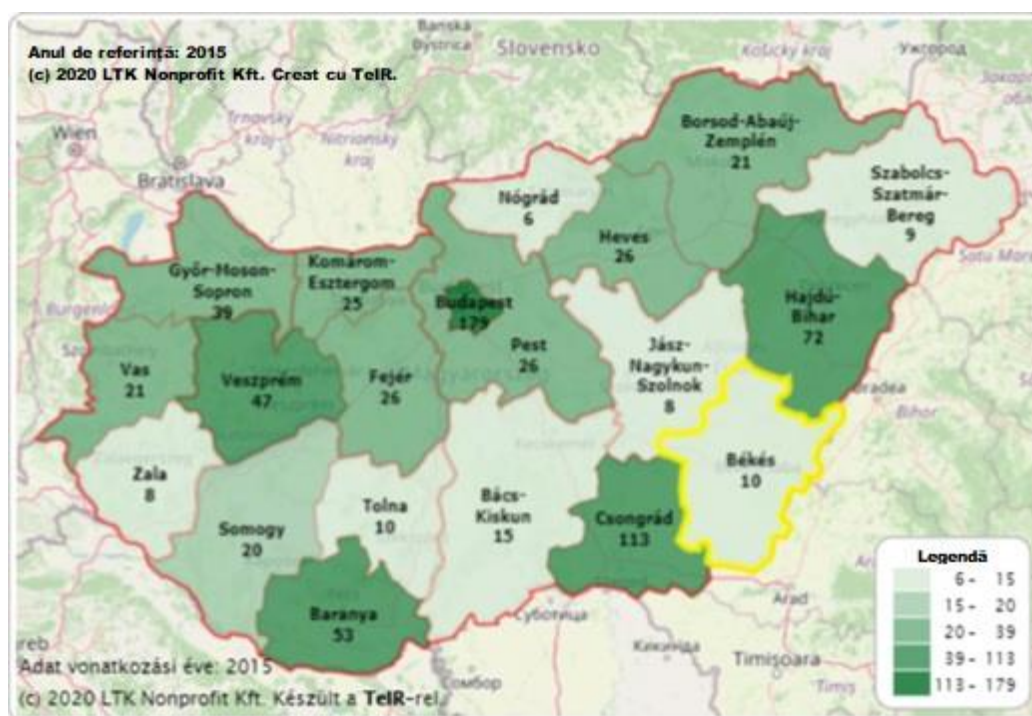
Sursă: (TeIR, 2020)

Datele județene consolidează în continuare ipoteza capacității scăzute de cercetare și dezvoltare, arătând o creștere semnificativă a tendinței cheltuielilor. Pe baza acestui fapt - presupunând aceeași capacitate de cercetare și dezvoltare - nivelul de finanțare a trebuit să crească de aproape trei ori între 2011 și 2015 pentru a exclude faptul reducerii capacității.

Între timp, cheltuielile specifice sunt mai mici la nivel regional și mai puțin de jumătate din valoarea județului la nivel național.

Pentru a decide care caz există în județul Békés - capacitate mare și cheltuieli mari, sau capacitate mică și cheltuieli medii - este necesar examinarea capacităților specifice de cercetare și dezvoltare, care sunt descrise mai jos de cercetătorii care lucrează în siturile de cercetare și dezvoltare, cu raportul numărului de dezvoltatori la zece mii de locuitori.

42. Capacitate specifică de cercetare și dezvoltare pentru zece mii de locuitori din județul Békés (persoane)

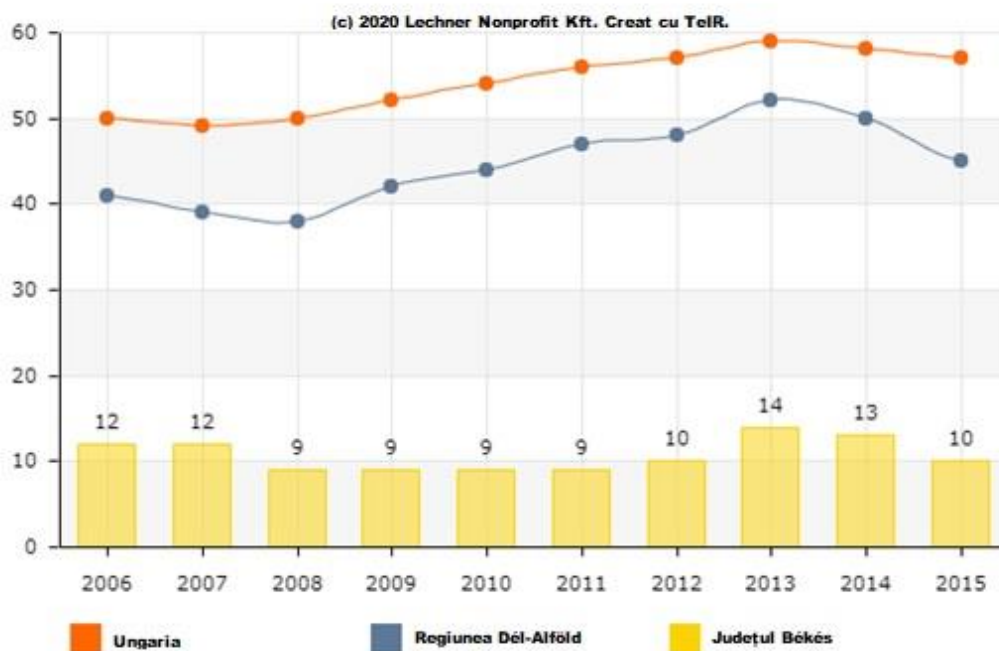


Sursă: (TeIR, 2020)

Capacitatea specifică de cercetare-dezvoltare indică intensitatea activităților de cercetare și dezvoltare, adică contribuția la inovare, indicând proporția forței de muncă care contribuie direct la inovare în unitatea geografică dată. Numărul de cercetători și dezvoltatori

la zece mii de rezidenți ai județului arată diferențe semnificative: pentru a caracteriza în mod corespunzător situația națională a activității, merită să ignorăm Budapesta și să ne concentrăm asupra situației celorlalte părți ale țării. Pe baza acestui fapt, capacitățile mai mari sunt risipite în țară, deși nivelul mediu al capacității este mai ridicat în partea de vest și de nord a țării, este extrem de ridicat în județele Hajdú-Bihar (72 de persoane) și Baranya (53). În județul Békés, capacitatea de cercetare și dezvoltare este una dintre cele mai scăzute din țară, doar 10 persoane este în raport cu zece mii de rezidenți din județ, adică fiecare o mie de locuitori contribuie direct la inovație. Tendința situației nefavorabile poate indica îmbunătățire sau deteriorare în timp.

43. Evoluția capacității specifice de cercetare și dezvoltare pentru zece mii de locuitori din județul Békés (persoane)



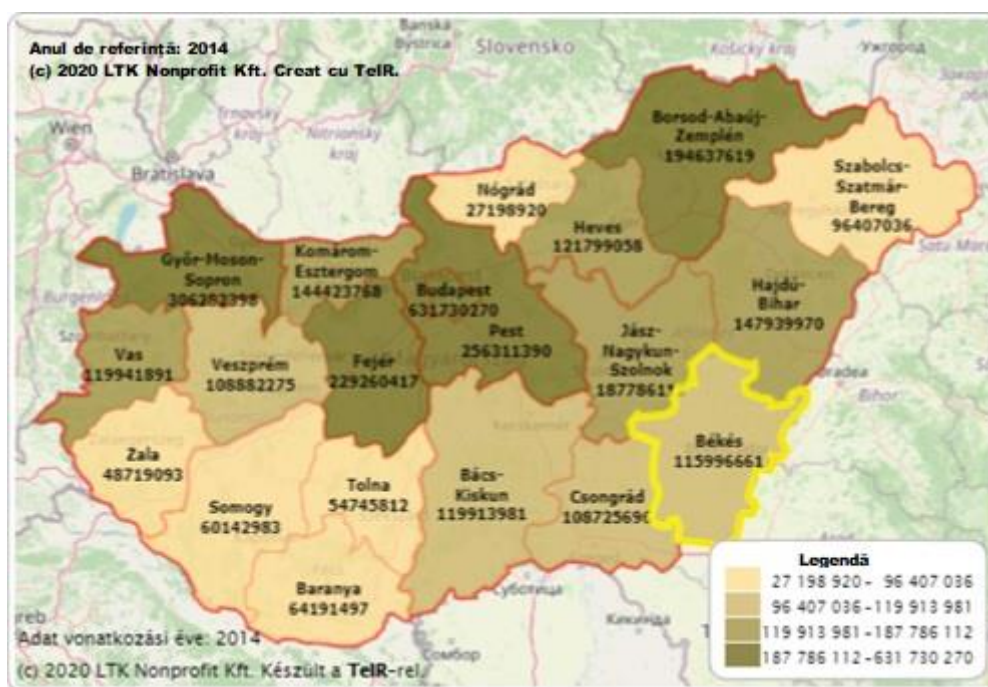
Sursă: (TeIR, 2020)

Pe baza perioadei de timp de zece ani a capacităților, nu a existat o mișcare semnificativă în numărul de posturi ocupate de cercetare și dezvoltare în județul Békés. Numărul cercetărilor de 9-12 persoane pe 10000 de rezidenți este cu mult sub media

regională și națională (media județeană din ultimul an examinat a fost de 45 în 2015, iar media națională a fost de 57 la 10.000 de locuitori). Astfel, județul contribuie la inovarea internă cu capacități foarte reduse.

În plus față de inovație, un alt motor al economiei unui județ este investiția locală (pentru crearea de locuri de muncă, extindere etc.) care stă la baza dezvoltării și care provine de obicei și de la companii. Prin urmare, în cele ce urmează, examinăm valoarea performanței investiției a companiilor cu personalitate juridică.

44. Investiții ale persoanelor juridice din județul Békés (1000 HUF)



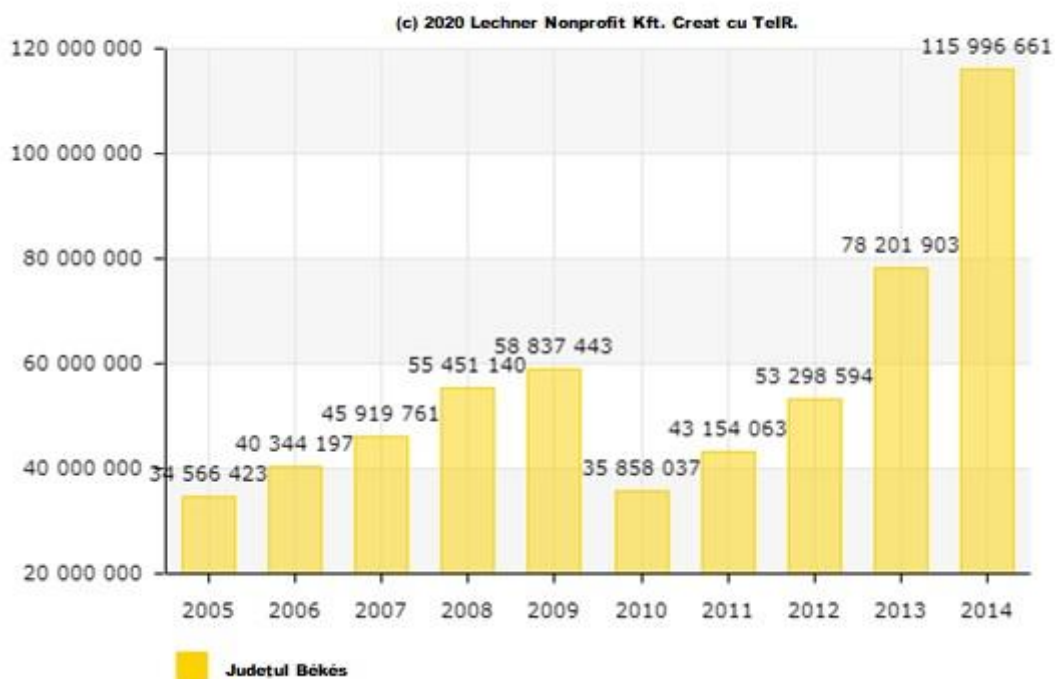
Sursă: (TeIR, 2020)

În ceea ce privește nivelul investițiilor din județe, țara prezintă o imagine diferită, mai exact opusă față de analiza indicatorilor anteriori. Se poate vedea din figură că nici amplasarea pe axa est-vest, care poate fi considerată normală, nici analiza polului nord-sud nu dau rezultatul așteptat. Intensitatea investițiilor este mai puternică în județele de est și în

județele de nord, în timp ce un volum deosebit de mare de investiții poate fi identificat într-un singur județ cheie de la granițele de vest ale Ungariei. Între timp, valoarea dezvoltărilor din județele sud-vestice sunt cele mai scăzute din țară. În partea de est a țării, valorile sunt medii comparativ cu nivelul național, iar județul Békés aparține celei de-a treia categorii din cele patru categorii și este printre județele mai puțin afectate de investiție. În anul studiului, în 2014, valoarea totală a investițiilor în județ a fost de aproximativ 116 miliarde HUF, în timp ce în județele din jur cu o situație similară aceste valori au fost mult mai ridicate (187 miliarde în județul Jász-Nagykun-Szolnok și aproximativ 148 miliarde în județul Hajdú-Bihar).

Deși valorile investițiilor sunt, în multe cazuri, legate de un volum mai mare de investiție individuală, merită totuși să analizăm evoluția valorii totale a investițiilor în timp.

45. Evoluția investițiilor persoanelor juridice din județul Békés (1000 HUF)



Sursă: (TeIR, 2020)

În conformitate cu justificarea de mai sus, valoarea totală a investițiilor în județul Békés arată o fluctuație semnificativă, dar în același timp o creștere asemănătoare tendințelor în perioada de zece ani a studiului. Segmente de creșteri pot fi identificate între 2005 și 2009 și 2010 și 2014, timp în care, în prima fază, valoarea totală a investițiilor a crescut de aproximativ cu 1,5x (de la 34 la 58 miliarde), apoi în 2010 volumul revenind la valorile din 2005 sa triplat până în 2014 (a crescut de la 35 la aproape 116 miliarde). Deoarece valoarea investiției arată un grad deosebit de mare de flexibilitate, încurajarea investiției poate fi identificată ca o sarcină cheie.

4.2.7. Piața forței de muncă

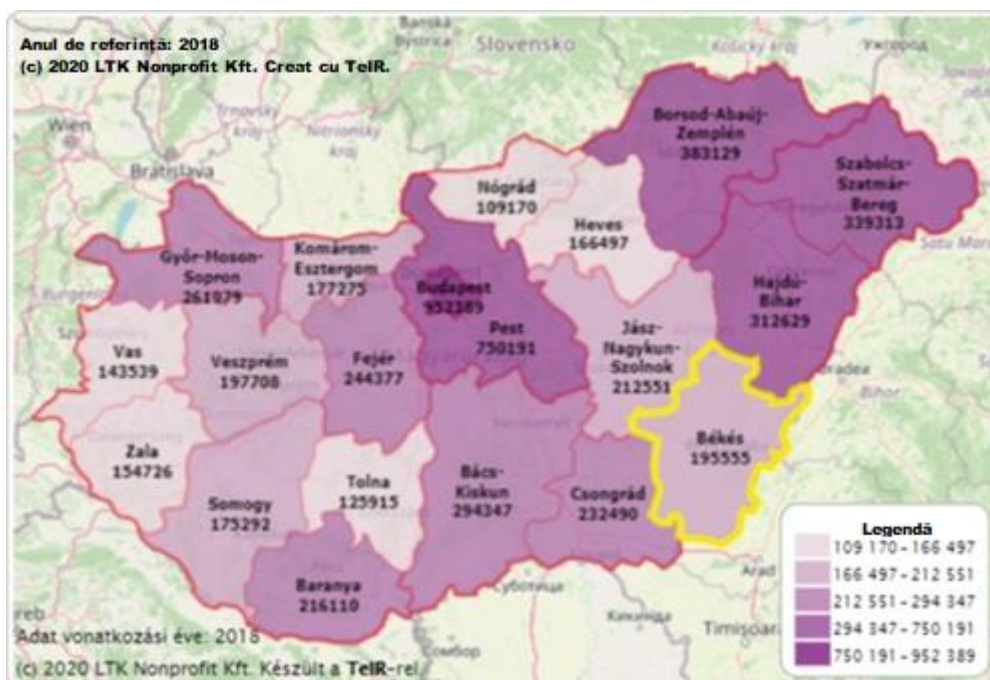
Geografia și istoria naturală a județului Békés (mediu natural și construit), structura așezării (sistemul de relații ierarhice al așezărilor), condițiile de transport (rute, infrastructura stării liniei), fenomenele și procesele socio-demografice, alte probleme care afectează societatea (starea de sănătate, educație și formare), după analiza unor indicatori ai economiei județene, următoarea analiză examinează aria strategică mai restrânsă, adică analiza statistică a pieței muncii din județul Békés, mai precis a anumitor indicatori ai pieței muncii județene. În cadrul acestui lucru, evaluăm situația națională a indicatorilor relevanți, precum și statutul acestora și dezvoltarea județului între regiuni și județe, care sunt capabili să dezvăluie situația actuală a pieței forței de muncă din județul Békés în măsura și în profunzime pentru a planifica pe termen mediu. Indicatorii analizați pot fi împărțiți în următoarele categorii - ca fenomene și dimensiuni ale pieței muncii:

- angajare,
- șomaj,
- relații fiscale și de venit,
- activitate civică.

În primul rând, prezentăm un indicator care este integral legat de situația demografică, dar important pentru poziția pe piața muncii, numărul straturilor active din punct de vedere

economic al populației județene. Acest strat al societății locale este numărul de persoane cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani care sunt rezidenți în zonă. Populația cuprinsă între două recensăminte poate fi determinată folosind metoda continuă, în cursul căreia sunt prelucrate statistici privind mișcările naturale anuale ale populației (nașteri, decese, căsătorii, parteneriate înregistrate, divorțuri) și migrația (internă, internațională). (TeIR, 2020)

46. Număr de tineri între 18-59 de ani din populația permanentă din județul Békés (persoane)

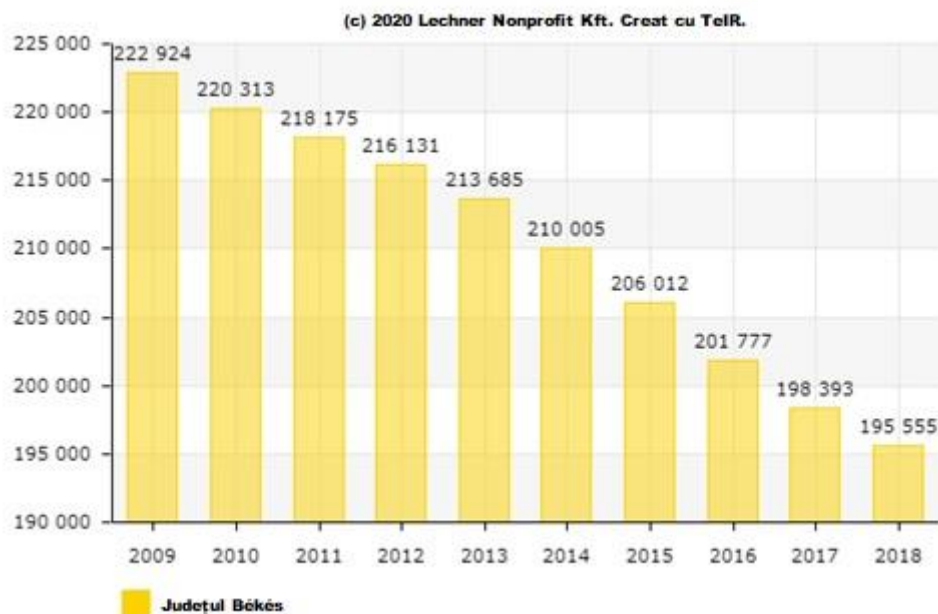


Sursă: (TeIR, 2020)

Prezența numerică a populației care participă potențial la piața muncii, în funcție de vârstă și compatibilă cu vârsta de lucru, este definită de populația totală a județului.⁷ Pe baza acestui fapt, grupa de vârstă activă din punct de vedere economic este prezentă și într-un număr mai mare în județele cu o populație mai mare și nu poate fi influențată semnificativ, includerea indicatorului este justificată pentru comparabilitatea analizei ocupării forței de muncă și a șomajului și pentru exhaustivitatea analizei. Cu excepția Budapestei, numărul persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani este mai mare în județele de est și județul Pest, moderat în părțile centrale și sudice ale țării și mai mic în partea de vest și unele județe din nord. În acest caz, prin urmare, se poate observa un fel de distribuție teritorială, care arată că există o diferență semnificativă în numărul de persoane în vârstă de muncă în comparație cu județele de la granițele de est și de vest, în ciuda diferitelor populații. Numărul persoanelor în vârstă de muncă din județul Békés este sub medie, aparține quartilei inferioare. Numărul persoanelor cu vârsta între 18 și 59 de ani a fost de aproximativ 195,5 mii în 2018, în ultimul an al studiului. Tendința numărului de persoane în vârstă de muncă în cadrul populației totale nuancează semnificativ acest lucru.

47. Evoluția numărului tinerilor între 18-59 de ani din populația permanentă din județul Békés (persoane)

⁷ Calculul limitei de vârstă pentru persoanele în vârstă de muncă diferă de la o statistică națională și internațională la alta, în principal datorită diferențelor în ceea ce privește nivelul de studii, vârsta școlară obligatorie și, pe de altă parte, regulile privind vârsta de pensionare și vârsta de pensionare efectivă. În unele cazuri, fiecare analiză națională respectă standardele internaționale, stabilind limite de vârstă pentru persoanele în vârstă de muncă, în alte cazuri sunt stabilite limite diferite. Pe baza tuturor acestora, în analiza noastră, în funcție de definițiile datelor statistice disponibile, considerăm atât grupul de vârstă de lucru (de exemplu, în cazul de față), cu vârsta cuprinsă între 18 și 59 de ani, cât și (în alte cazuri) cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani.



Sursă: (TeIR, 2020)

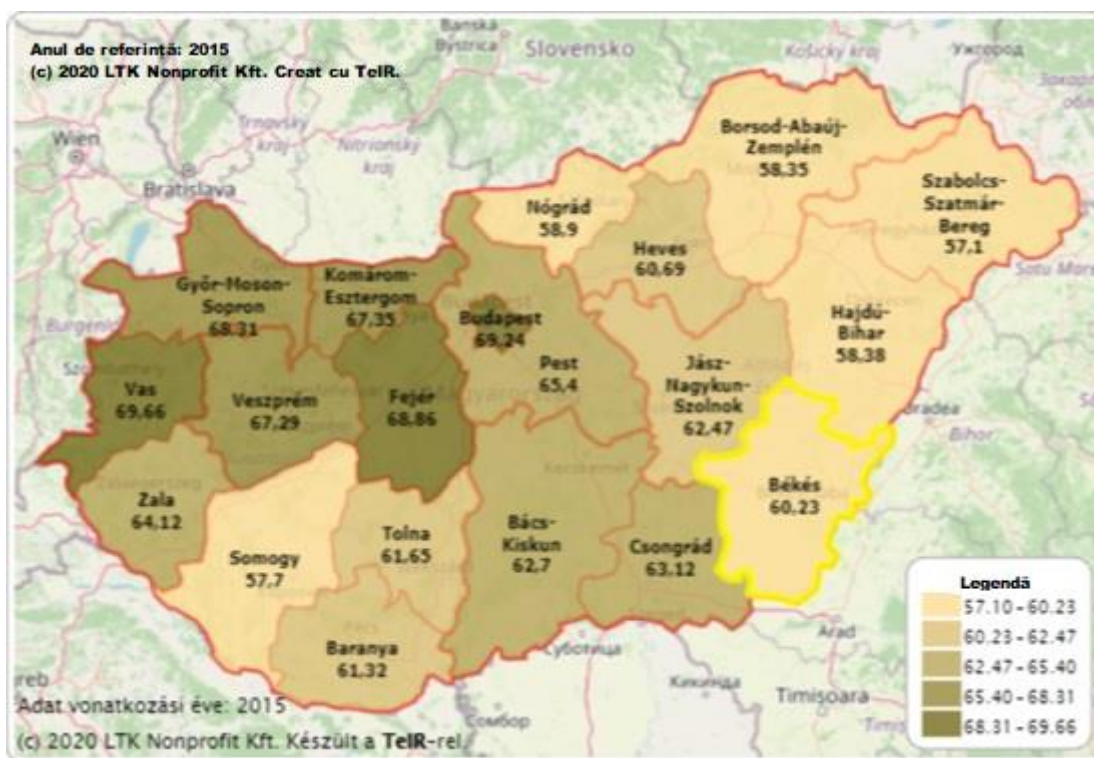
Din datele cuprinse între 2009 și 2018, este clar că populația în vârstă de muncă, care joacă un rol activ pe piața muncii, reprezintă o parte semnificativă a declinului populației județului, care este analizat mai detaliat printre statisticile sociale. Scăderea de aproape 13% presupune o deteriorare accentuată a poziției pe piața muncii, o astfel de scădere continuă a forței de muncă județene are un impact asupra participanților la piață în fiecare an și prezice că planificarea strategică trebuie să abordeze numărul scăzut de persoane în vârstă de muncă. Acest lucru nu se datorează doar de scăderea naturală a populației și emigrației permanente, ci și schimbării de reședință în scopuri de angajare, al cărui factor poate fi remediat parțial cu ajutorul investițiilor adecvate în crearea de locuri de muncă.

Cu toate acestea, numărul absolut de persoane în vârstă de muncă se dovedește a fi prea puțin pentru a descrie situația pieței muncii; analiza adecvată a situației necesită, pe de o parte, indicatori care nu sunt absoluți, ci proporționați și, pe de altă parte, poziția reală poate fi exprimată în funcție de numărul de persoane care apar efectiv pe piața muncii.

Prin urmare, analizăm rata de ocupare a județului și dezvoltarea acestuia. Rata de ocupare a forței de muncă arată proporția (efectivă) ocupată a populației cu vârste cuprinse

între 15 și 64 de ani. Considerăm angajați persoanele fizice care, în perioada de referință (așa-numita săptămână de referință), au efectuat cel puțin 1 oră de muncă generatoare de venituri sau au lipsit de la munca lor doar temporar (din cauza concediului, bolii etc.). (TeIR, 2020)

48. Rata de ocupare în județul Békés (la sută)



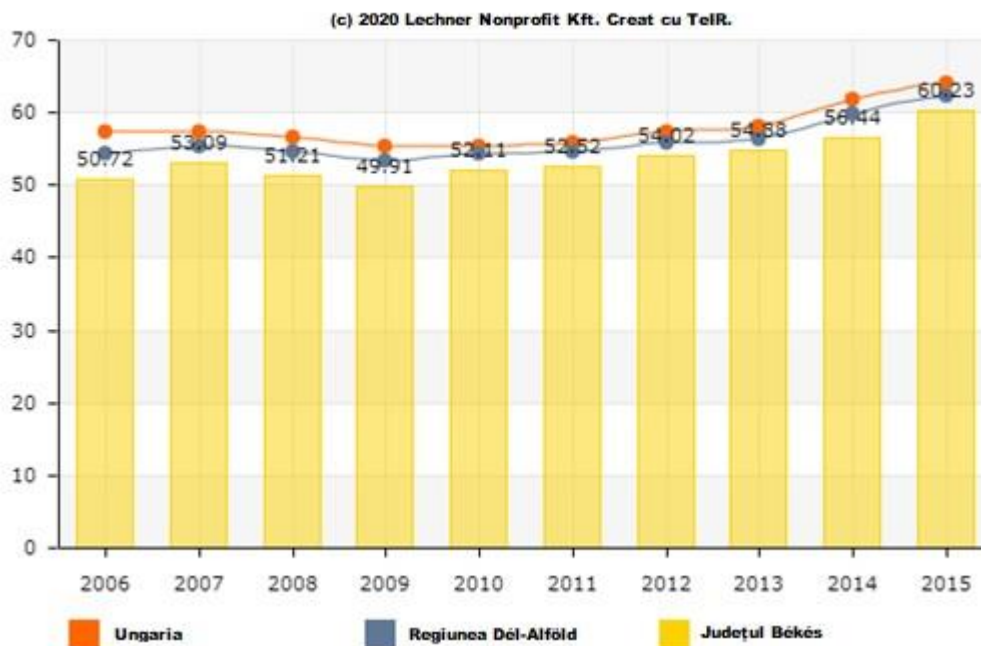
Sursă: (TeIR, 2020)

Ponderea populației în vârstă de muncă angajată efectiv - evaluată împreună cu indicatorul anterior - atrage tendința opusă în comparația județelor țării. Potrivit acestui fapt, deplasându-se din județele estice spre vest, proporția celor activi din punct de vedere economic crește în stratul populației care poate apărea pe piața muncii cu oferta de muncă datorată vârstei sale. Astfel, ocuparea forței de muncă arată o tendință de îmbunătățire în direcția est-vest, iar județul Békés este situat pe această axă în județele estice, cu o rată scăzută a ocupării forței de muncă, cu o cotă de 60,23%. În Ungaria Centrală, același indicator este cu 2-5, în timp ce în Ungaria de Vest este cu 1-9 la sută mai mare (cu o singură excepție). Un factor important în evaluarea ratelor de ocupare a forței de muncă - și, de

asemenea, în dezvoltarea acestei strategii - este dacă un anumit județ este situat într-o regiune de frontieră, adică dacă lucrătorii săi au posibilitatea de a lucra între țări (în mod ideal nu cu mutare, ci cu navetă), îmbunătățind astfel semnificativ propriile capacități și indicatori județeni. Datele mai favorabile ale județelor de frontieră occidentală se datorează parțial acestui ultim factor și ilustrează bine situația pieței muncii și capacitatea de absorbție a forței de muncă din regiunea de cealaltă parte a frontierei. Cu toate acestea, în dezvoltarea ocupării forței de muncă, natura de frontieră este doar un aspect al studiului, cei mai puternici factori determinanți pot fi urmăriți în relațiile ale economiilor interne și județene.

În plus față de toate acestea, un factor important de cercetare este dezvoltarea ocupării forței de muncă, luarea în considerare a datelor seriilor temporale, a căror analiză jos în legătură cu județul Békés poate fi citită mai jos.

49. Evoluția ratei de ocupare în județul Békés (la sută)

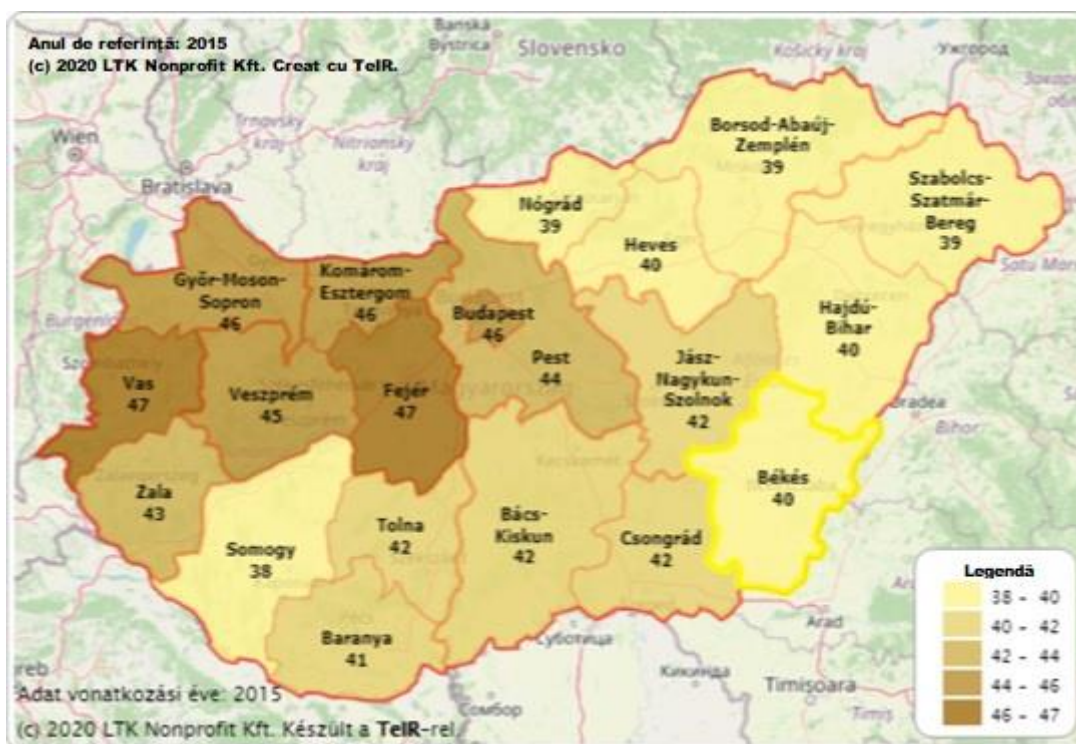


Sursă: (TeIR, 2020)

Proporția persoanelor angajate efectiv în județul Békés a început să crească treptat după 2009, rezultând o creștere de aproximativ 10 puncte procentuale până în 2015 pentru ultimul an de sondaj al statisticilor disponibile. Experiența recentă prezice o creștere suplimentară până în 2019, dar până în 2020, situația epidemică va duce cu siguranță la o inversare a tendinței pozitive în lumina rezultatelor studiilor pentru întregul an statistic. Cu toate acestea, diferențele de rată a ocupării forței de muncă la unele niveluri administrative arată o imagine similară cu indicatorii cunoscuți anterior: datele regionale sunt puțin mai favorabile decât datele județene, iar datele regionale sunt, de asemenea, ușor depășite de datele naționale.

În plus față de rata efectivă de ocupare în cadrul grupului de persoane în vârstă de muncă, este foarte important examinarea numărului de angajați pe populație în totalul populației (județene). Prin urmare, în figura următoare am examinat numărul de angajați la 100 de locuitori.

50. Număr de angajați la 100 de locuitori în județul Békés (persoane)

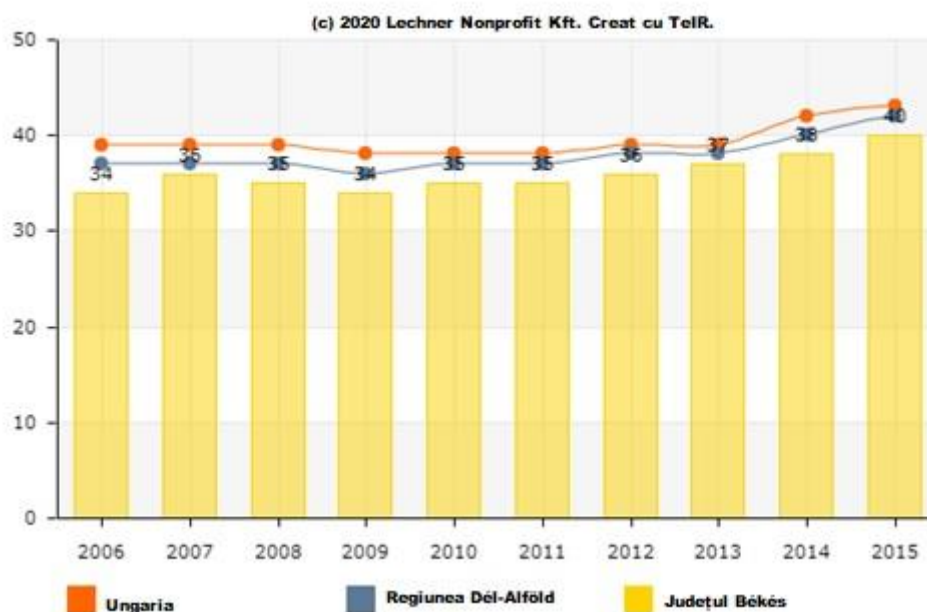


Sursă: (TeIR, 2020)

Aplicarea definiției cunoscute anterior a ocupării forței de muncă la populația totală și proiectarea acesteia la 100 de locuitori arată că într-o comparație națională există o diferență de aproximativ 20 la sută între datele județelor cu proporțiile cele mai mici și cele mai mari. Mai simplu spus, în timp ce în județele de vest (și unele nordice) 43-47% din populație lucrează activ, în județele de est și sud, valorile sunt mai mici, de obicei între 38-42, adică această proporție a populației se poate fi considerat angajat. Diferențele ratei ocupării pe axa est-vest, care pot fi considerate normale, pot fi explicate și prin amplasarea la graniță, printre alți factori, ceea ce determină astfel diferențe mai semnificative în rata de ocupare în populația totală, în rata ocupării. Volumul diferenței este caracterizată de faptul că în județele din partea de vest a țării valorile pe cap de locuitor sunt mai mari decât în capitală, care se poate considera centrul pieței muncii. Între timp, datele județului Békés (40 de angajați la 100 de locuitori) se numără printre cele mai scăzute valori din țară.

Tendința ultimilor ani și comparația cu mediile naționale și regionale oferă informații suplimentare la evaluarea datelor județene.

51. Evoluția numărului de angajați la 100 de locuitori în județul Békés (persoane)



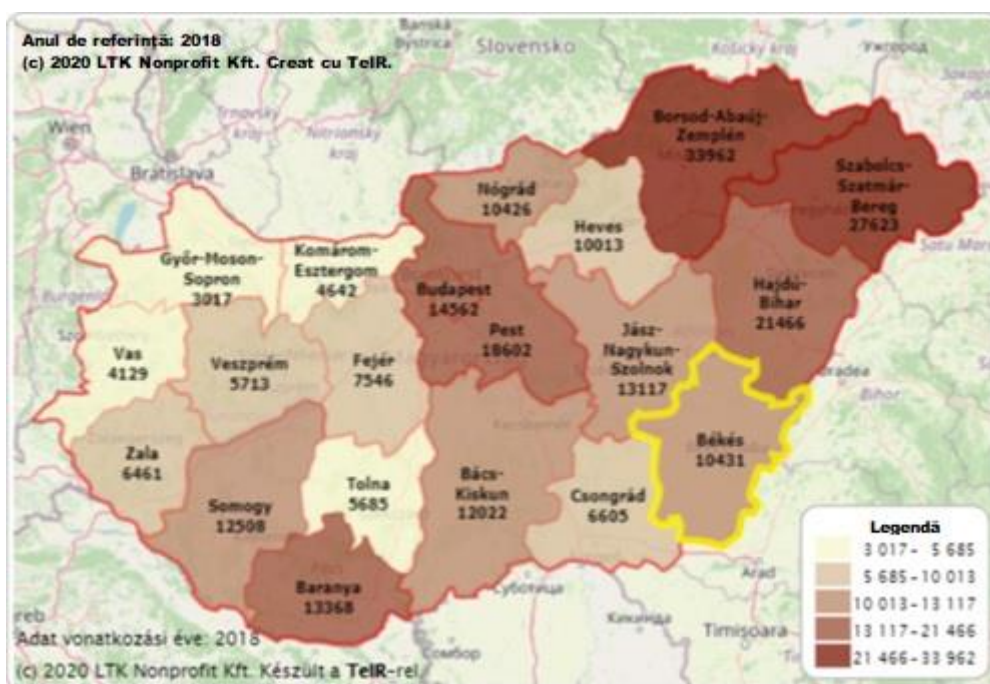
Sursă: (TeIR, 2020)

Evoluția numărului de angajați la o sută de locuitori arată aproape aceeași imagine ca evoluția ratei de ocupare. Primul an de sondaj din 2006 a arătat o creștere moderată, criza economică globală din 2008-2009 a rupt ușor această tendință de creștere conservatoare, dar în 2010 și în anii următori ocuparea a crescut treptat - cu aproximativ o persoană pe an și la o sută de locuitori, atingând cifra de 40 din statisticile naționale până în 2015. Cu toate acestea, în ciuda tendinței de creștere, această valoare poate fi considerată mai mică decât datele regionale și naționale: în timp ce prima arată o valoare de 42, cea de al doilea 43 în 2015 la o sută de locuitori. Și evoluțiile actuale vor duce cu siguranță la o schimbare similară semnificativă a valorilor pentru toți indicatorii de ocupare a forței de muncă în acest an.

Indicatorii care indică nivelul și proporția locurilor de muncă sunt strâns legate de alți indicatori ai pieței muncii. Mai jos, analizăm un alt grup semnificativ al acestor indicatori, indicatorii care descriu șomajul în județul Békés, începând cu numărul șomerilor înregistrați.

Un șomer înregistrat este o persoană care are condițiile necesare pentru stabilirea unei relații de muncă, nu studiază cu normă întreagă într-o instituție de învățământ, nu are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, nu primește o indemnizație de reabilitare, nu este angajată sau nu desfășoară alte activități lucrative., nici nu urmărește și nu cooperează cu sucursala competentă în scopul angajării sale și care este înregistrată ca solicitant de locuri de muncă de către sucursala competentă. (TeIR, 2020)

52. Numărul total de șomeri înregistrați în județul Békés (persoane)



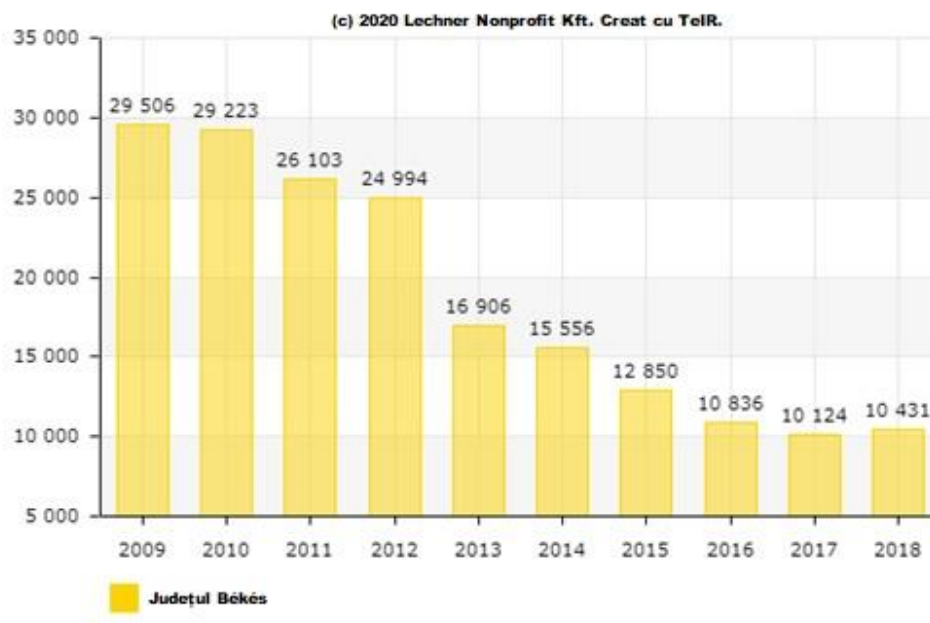
Sursă: (TeIR, 2020)

La nivel național, numărul șomerilor înregistrați în căutarea unui loc de muncă arată clar axa est-vest care poate fi identificată pentru mulți indicatori sociali, ceea ce arată o scădere în direcția est-vest pentru șomaj. Deși analizarea numărului absolut de șomeri oferă doar informații incomplete (analiza rezultatelor proporționale se găsește mai jos), o comparație județeană a numărului celor înregistrați în sistemul șomajului este justificată în ceea ce privește relația dintre politica socială și piața muncii. Această comparație arată că în 2018 (ultimul an complet examinat) cel mai mare număr de șomeri a fost în județul Szabolcs-Szatmár-Bereg (27.623 persoane înregistrate) și cel mai scăzut în județul Győr-Moson-

Sopron (3.017 persoane). Între aceste două limite, județul Békés este unul dintre județele moderat afectate de șomaj, cu o valoare de 10.431.

Cu toate acestea, merită să se ia în considerare dezvoltarea valorilor pentru a analiza situația șomajului.

53. Evoluția numărului total de șomeri înregistrați în județul Békés (persoane)



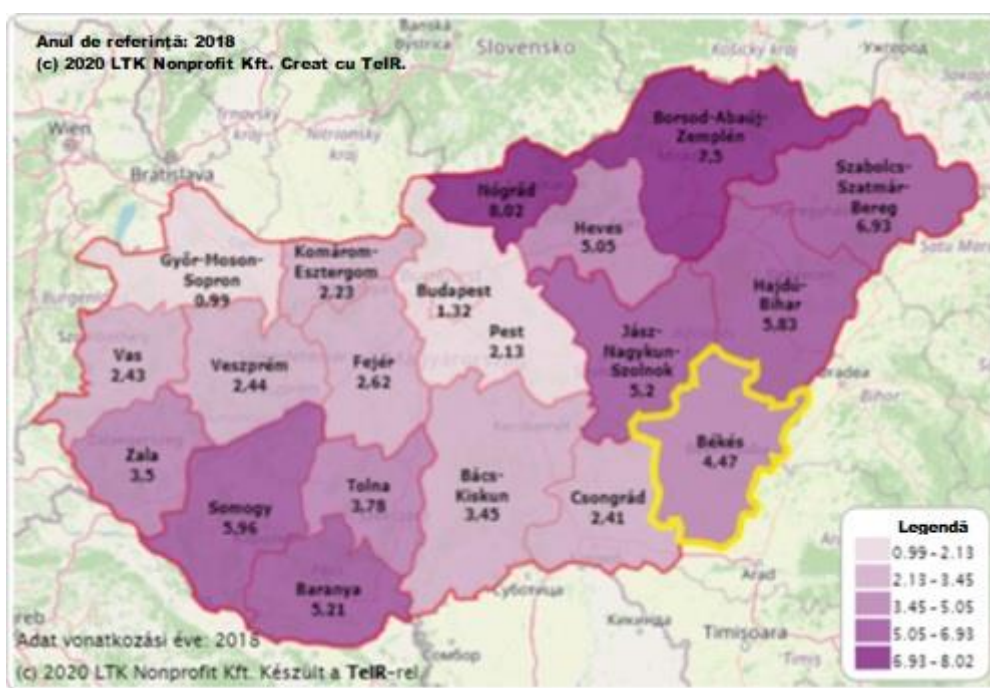
Sursă: (TeIR, 2020)

Progres semnificativ poate fi observat în dezvoltarea numărului absolut de șomeri din județul Békés. O circumstanță importantă de cercetare este că situația de criză din 2008-2009 a dus, de asemenea, la o scădere semnificativă a datelor privind șomajul, dar chiar și în lumina acestui fapt, este un rezultat remarcabil faptul că numărul solicitanților de locuri de muncă înregistrați în județ a scăzut la aproximativ o treime într-un deceniu. Între 2009 și 2012, dezvoltarea a fost încă moderată (numărul șomerilor a scăzut de la aproximativ 29 mii la 25 mii), dar între 2012 și 2013 s-a înregistrat o scădere bruscă, anul acesta valoarea a scăzut cu o treime (de la 25 mii la 17 mii) și apoi în anii următori, a existat un declin suplimentar până în 2018 (sau începutul anului 2020). Tendința datelor a arătat că numărul

șomerilor scade sub 10 mii de persoane. Această curbă cu siguranță a fost ruptă de situația epidemică.

În urma numărului de șomeri înregistrați pe cap de locuitor, examinăm sub proporția solicitanților de locuri de muncă înregistrați la o sută de rezidenți permanenți cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani.

54. Solicitanți de locuri de muncă înregistrați în județul Békés ca proporție a populației în vârstă de muncă (%)



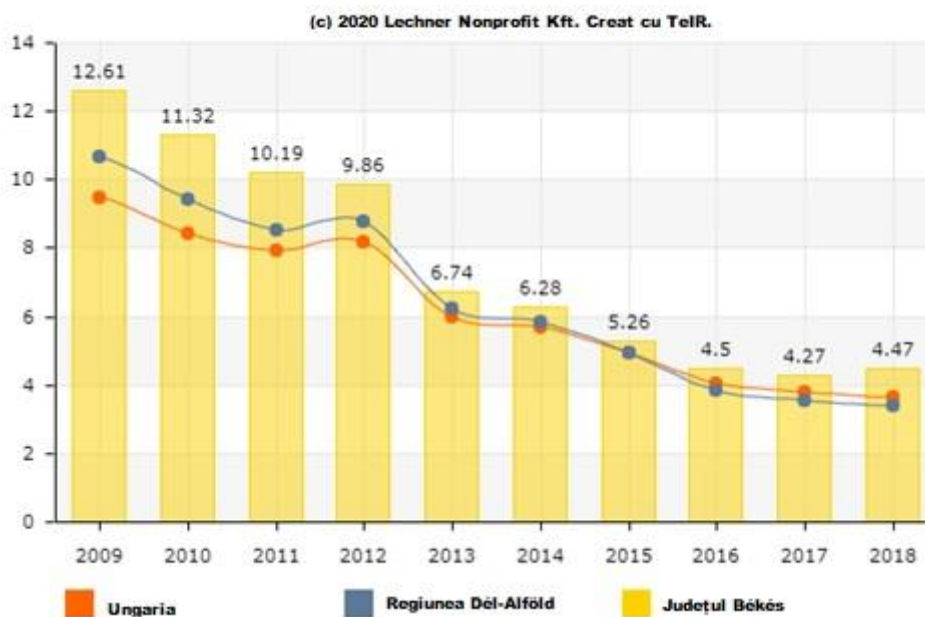
Sursă: (TeIR, 2020)

Cifrele care descriu șomajul absolut pot duce chiar la prejudecăți semnificative în cazul ratelor ridicate de abandon de persoane cu vârsta de muncă dintr-un județ dat, deci este mai fiabil să comparați numărul șomerilor în vârstă de muncă (15-64 ani) care sunt, de asemenea, înregistrați. Figura care arată acest indicator arată clar că situația județeană a șomajului proporțional diferă de situația reprezentată în cifre absolute. Axa est-vest explicată mai sus poate fi identificată și în acest caz, dar numerele absolute favorabile ale unor județe (precum județele Heves și Nógrád) arată o imagine mai negativă, în timp ce datele absolute nefavorabile din alte județe (cum ar fi județul Pest) dau un rezultat deosebit de favorabil în

comparație cu persoanele în vârstă de muncă. În județul Békés, rezultatele absolute și proporționale nu arată o diferență semnificativă, județul având un nivel mediu al șomajului comparativ cu grupa de vârstă activă economic într-o comparație națională. Rezultatul de 4,47 la sută este ridicat în comparație cu regiunile cu cea mai favorabilă situație a pieței forței de muncă (județul Pest - 2,13 la sută, Budapesta - 1,32 la sută, Győr-Moson-Sopron - 0,99 la sută); se remarcă și în regiune, dar diferența sa nu mai este atât de semnificativă (1-2 puncte procentuale); iar cea mai mică în comparație cu județele Ungariei de Est.

Și în acest caz este necesar să se examineze schimbările de-a lungul timpului în domeniul solicitanților de locuri de muncă pentru a evalua în mod corespunzător situația șomajului.

55. Evoluția solicitanților de locuri de muncă înregistrați în județul Békés ca proporție a populației în vârstă de muncă (%)



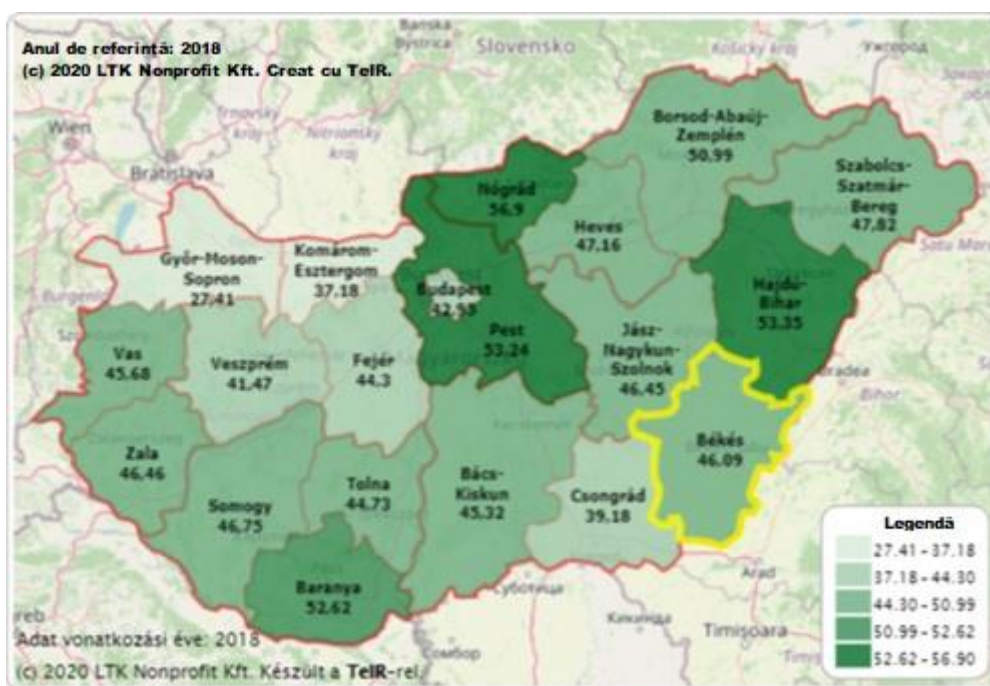
Sursă: (TeIR, 2020)

Șomajul în populația județelor în vârstă de muncă a scăzut semnificativ în ultimul deceniu, similar cu cifrele absolute ale șomajului. Între 2009 și 2018, rata șomajului a scăzut la aproape o treime din cei care pot intra efectiv pe piața muncii cu oferta lor. Valorile crizei

din 2008-2009 peste 10% (12,61% în 2009) au început să scadă brusc în anii următori, căderea între 2012-2013 este deosebit de spectaculoasă, sub 7% în acest an, sub 6% în 2015 și până în 2016 șomajul proporțional scăzuse sub 5%. Datele regionale și naționale (3,4 și 3,64 la sută) sunt doar puțin mai favorabile decât aceasta.

În plus față de examinarea valorii numerice - sau proporționale - a șomajului, un factor important pentru piața forței de muncă este cât timp îi ia celor care și-au pierdut locul de muncă să găsească un loc de muncă și, pe de altă parte, pe cât timp părăsesc piața muncii. Prin urmare, în cele ce urmează examinăm șomajul de lungă durată, care arată proporția șomerilor care au fost înregistrați de peste 180 de zile. (TeIR, 2020)

56. Proporția șomerilor de lungă durată din județul Békés (%)



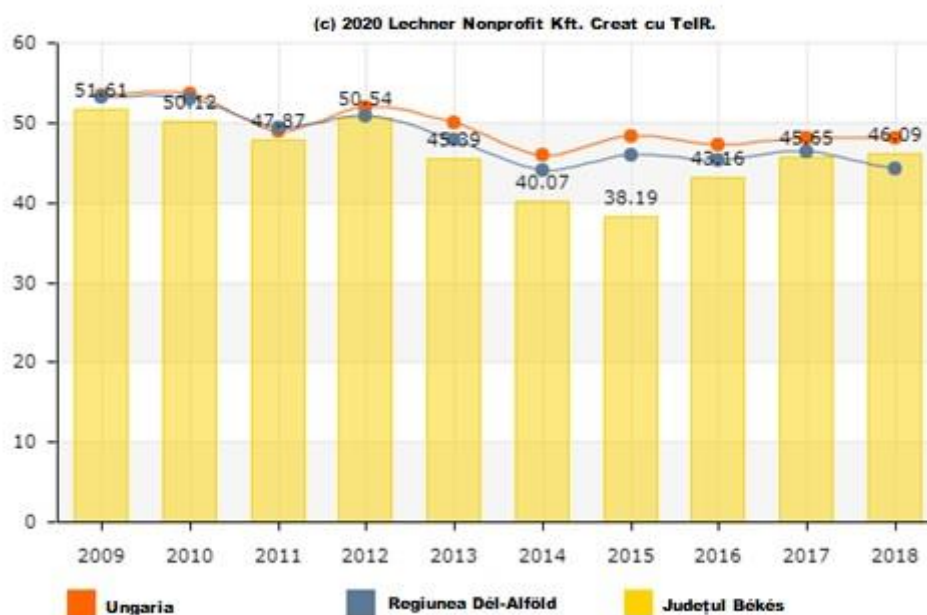
Sursă: (TeIR, 2020)

Situația națională a șomajului de lungă durată arată că, în medie, aproximativ jumătate dintre șomeri nu pot găsi un nou loc de muncă în termen de 180 de zile dacă își pierd locul de muncă. Chiar și cele mai grav afectate județe din țară se abat de la valoarea de 50% cu doar 2-3 puncte procentuale (cu excepția județului Nógrád, unde proporția șomerilor de lungă durată este de 56,9% din totalul șomerilor), cei care se află într-o poziție mai favorabilă

prezintă o diferență de 3-5 puncte procentuale, iar județele aflate în cea mai favorabilă poziție se abat în mod semnificativ de la această valoare medie (în județul Győr-Moson-Sopron ponderea șomerilor de lungă durată este de doar 27,41%). În județul Békés, raportul dintre șomerii de lungă durată și totalul șomerilor este de 46,09 la sută, ceea ce reprezintă o valoare puțin mai favorabilă decât media bazată pe cele de mai sus.

Modificarea proporției șomerilor de lungă durată în timp răspunde la întrebarea privind permanența sau temporaritatea raportului de mai sus.

57. Evoluția proporției șomerilor de lungă durată din județul Békés (%)



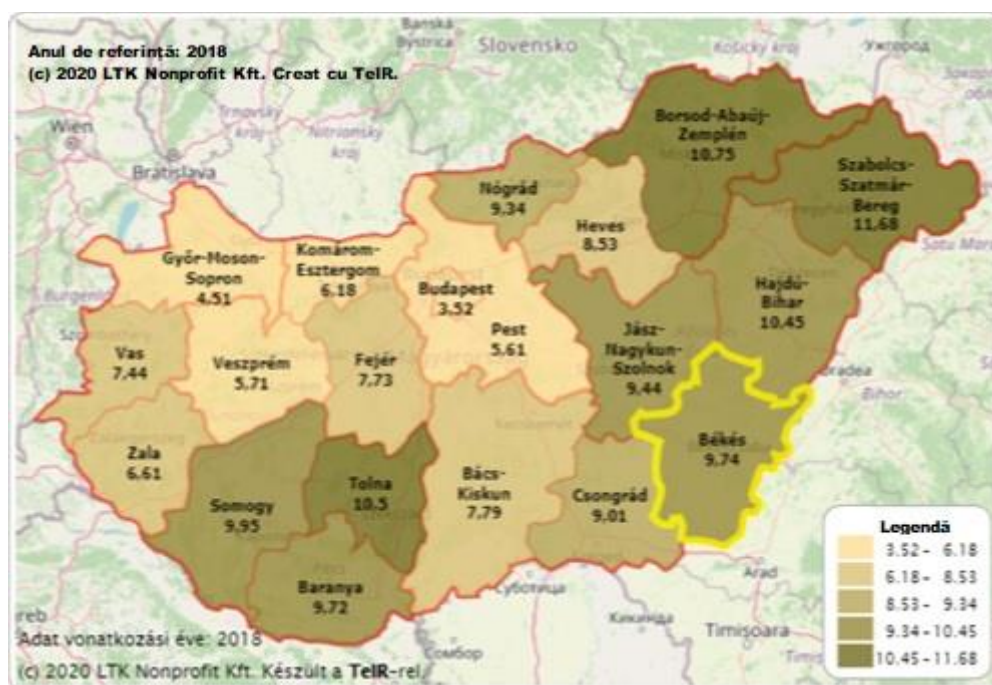
Sursă: (TeIR, 2020)

Șomajul de peste 180 de zile sau proporția tuturor șomerilor din acest stat nu are o tendință clară în nicio direcție (scădere sau creștere), în timp ce există o ușoară fluctuație. Valoarea inițială a mișcării prezentată în grafic a fost stabilită de situația de criză din 2009 la 51,61 la sută (adică fiecare al doilea șomer nu și-a găsit un loc de muncă definitiv în această perioadă) și apoi în anii următori nu s-a văzut nicio îmbunătățire în proporția celor șomeri permanenți. Deși rata a scăzut ușor la 47,87 la sută până în 2011, în 2012 a crescut din nou la nivelul anului crizei. La sfârșitul perioadei pozitive ulterioare, proporția șomerilor

de lungă durată a scăzut la 38,19% în 2015, dar a început apoi să crească din nou, apropiindu-se până în 2018 de nivelul anilor din jurul anului 2010.

Un alt aspect de stratificare în stratificarea șomajului este nivelul experienței de muncă a șomerilor. Evaluarea acestui lucru, aspectele distincțiilor dintre nivelurile de experiență individuale nu sunt uniforme în literatura de specialitate, dar anchetele statistice separă de obicei șomerii care își încep cariera fără experiență în muncă. Situația acestui grup de personal este analizată mai jos.

58. Proporția noilor intrați în șomaj în județul Békés (la sută)



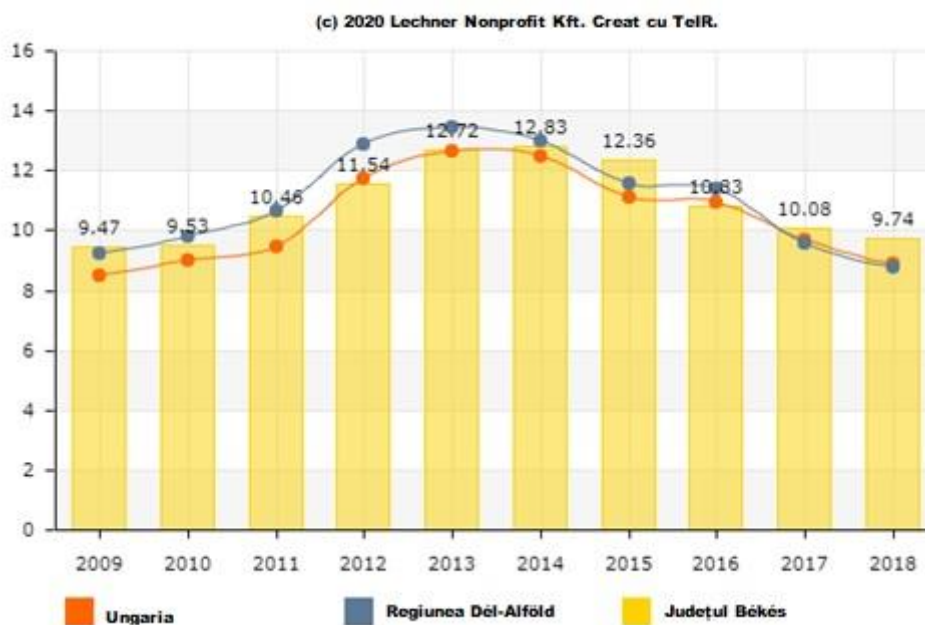
Sursă: (TeIR, 2020)

Distribuția județeană a ponderii șomerilor care încep o carieră în cadrul șomerilor arată o imagine similară cu tendința județeană identificată anterior în indicatorii pieței muncii, în care județele vestice și nordice sunt mai favorabile, iar județele sudice și în principal estice sunt mai puțin favorabile. Luând în considerare acest lucru, se poate afirma că nu există diferențe semnificative între județe în ceea ce privește proporția de noi șomeri: cu excepția Budapestei (unde proporția lor este de doar 3,52 la sută), diferența dintre piețele muncii cu cele mai bune și cele mai slabe performanțe este de doar 7 puncte procentuale și excluzând

cele două puncte finale. există diferențe de 2-3 puncte procentuale în medie în județele țării. Cu o pondere de 9,74 la sută, județul Békés se află la granița categoriei de județe cu performanțe medii, mai aproape de acele județe care sunt implicate mai semnificativ în problema șomajului de persoane noi intrați pe piața muncii.

Pentru a identifica mai exact poziția sa într-o țară, este necesar examinarea datelor seriilor cronologice.

59. Evoluția proporției noilor intrați în șomaj în județul Békés (la sută)



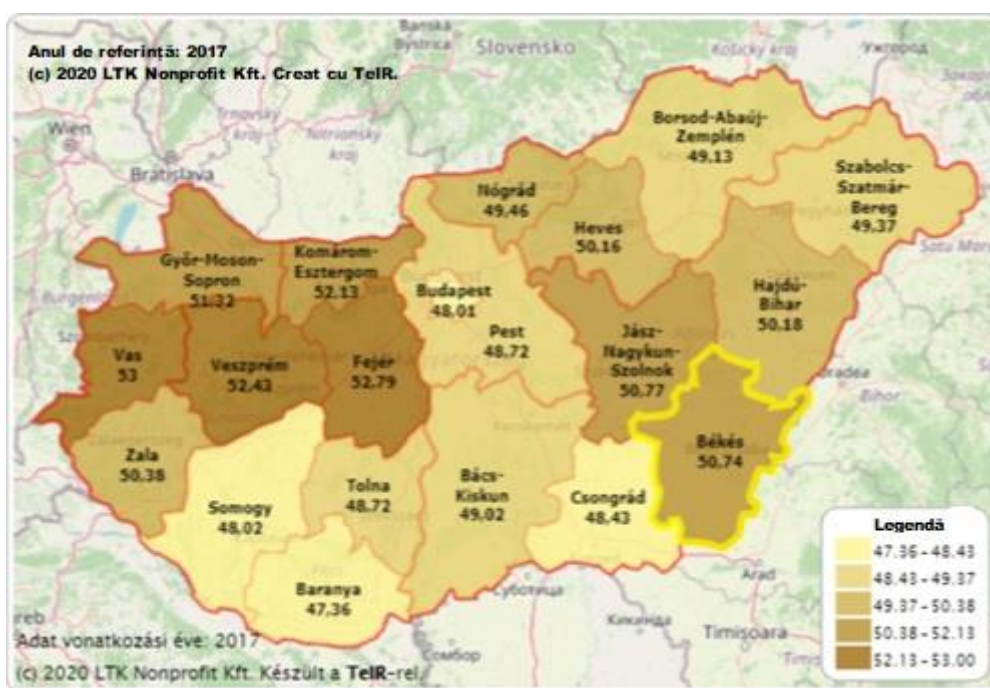
Sursă: (TeIR, 2020)

Examinând proporțiile dintre 2009 și 2018, este clar că schimbările în situația noilor intrați pe piața muncii, care arată o tendință de scădere între 2009 și 2014, întrucât ponderea acestora în cadrul șomerilor a crescut constant în această perioadă și apoi a început să scadă din nou după 2014, ajungând la nivelul din 2009 măsurată în anul crizei. Situația favorabilă a pieței economice și a muncii a permis scăderea până la actuala perioadă epidemică și se așteaptă o nouă scădere în următorul an de anchetă. În comparațiile regionale și naționale, se arată tendința indicatorilor anteriori, deoarece datele de pe ambele niveluri teritoriale sunt

ușor mai favorabile decât datele județene, dar diferența este de numai 1 punct procentual în ultimul an.

Nivelul și rata șomajului pe piața muncii sunt direct legate de indicatorul veniturilor din impozite prin activitatea de generare a veniturilor și plata impozitelor. Urmând această logică, studiul nostru analizează în continuare numărul de persoane cu venituri bazate pe impozit pe venit la o sută de rezidenți permanenți.

60. Proporția contribuabililor din județul Békés (procente)



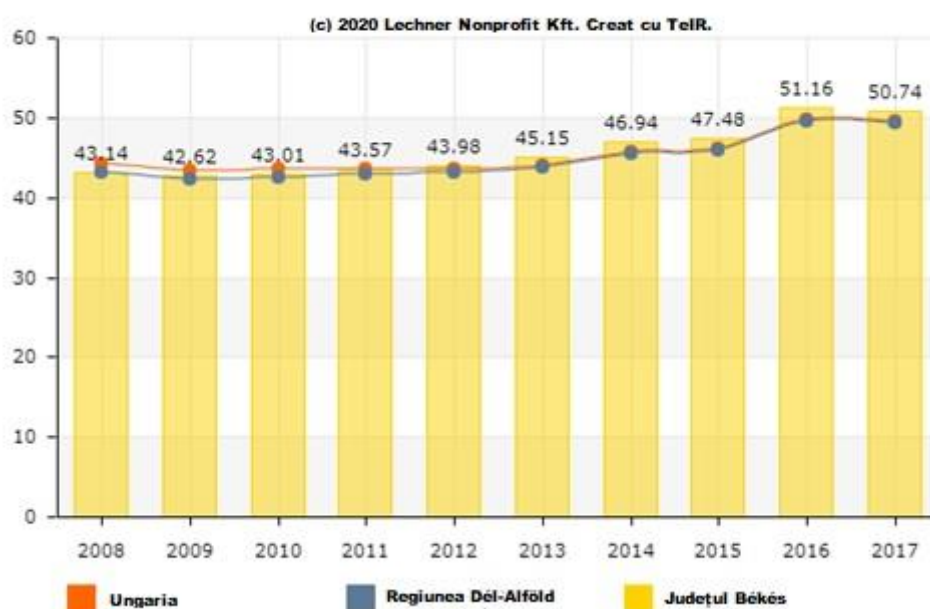
Sursă: (TeIR, 2020)

Atunci când se analizează numărul contribuabililor la 100 de locuitori, trebuie luate în considerare două aspecte importante: pe de o parte, pe lângă numărul contribuabililor din populație, definește și numărul persoanelor inactice din punct de vedere economic (vârstnici, copii, studenți etc.), prin urmare, nu este posibil să se tragă concluzii clare despre dezvoltare pe baza valorii sale, dar acest indicator este potrivit și pentru indicarea stării actuale a pieței muncii. În ceea ce privește județele interne, se poate afirma că aproximativ fiecare al doilea locuitor are un venit impozabil, iar diferențele dintre județe sunt foarte mici (mai puțin de 5 puncte procentuale între cele mai mari și cele mai mici valori). Județele occidentale se află

într-o situație puțin mai favorabilă și în acest caz, iar județul Békés prezintă o valoare medie (50,74 la sută).

În legătură cu rata de participare de mai sus a populației pe piața muncii, este deosebit de important să se examineze modul în care numărul contribuabililor se dezvoltă în cadrul populației, care și în acest caz, este examinat utilizând date din seriile de timp.

61. Evoluția proporției contribuabililor din județul Békés (procente)



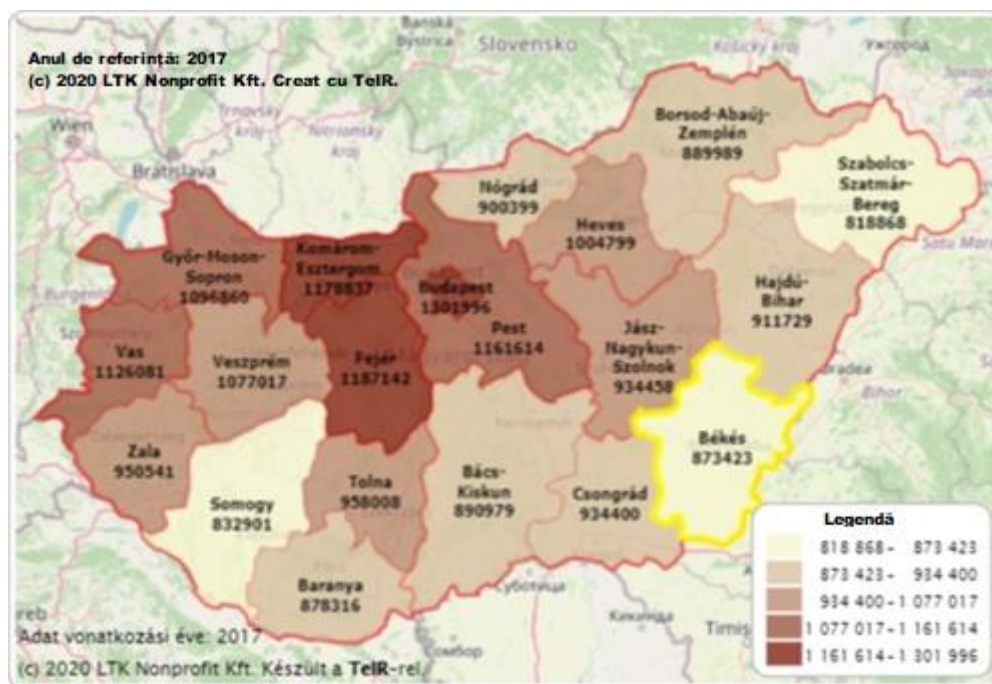
Sursă: (TeIR, 2020)

Pe baza evoluției numărului de contribuabili, populația se poate fi considerat activ în județul Békés și prezintă o ușoară creștere. În 2008, erau încă 43 de contribuabili la 100 de locuitori, în al doilea an al crizei a scăzut la 42 de persoane, iar ca urmare a unei creșteri continue până în 2017, numărul mediu de contribuabili la 100 de locuitori era deja de 50,74. Cu toate acestea, conform criteriilor de studiu menționate anterior, această schimbare pozitivă nu poate fi evaluată în mod clar sau complet ca fiind pozitivă, considerând că schimbarea pozitivă poate fi cauzată și de o scădere a numărului de copii sau o scădere a

numărului de studenți (adică absolvenți ai învățământului superior). Acești factori au un impact semnificativ asupra capacității viitoare de generare a veniturilor și, prin urmare, asupra veniturilor fiscale, în acest fel trebuie luați în considerare la evaluarea raportului contribuabililor. Abaterea de la datele naționale și regionale este minimă în acest caz, aproximativ 1-1,5 puncte procentuale.

După numărul și proporția contribuabililor, un alt indicator important al pieței forței de muncă este valoarea veniturilor, luată în ansamblu suma veniturilor produse de lucrătorii dintr-un județ dat. În cele ce urmează, vom examina acest indicator, valoarea venitului net care stă la baza impozitului de venit pe cap de locuitor.

62. Venitul net total pe cap de locuitor în județul Békés (HUF)



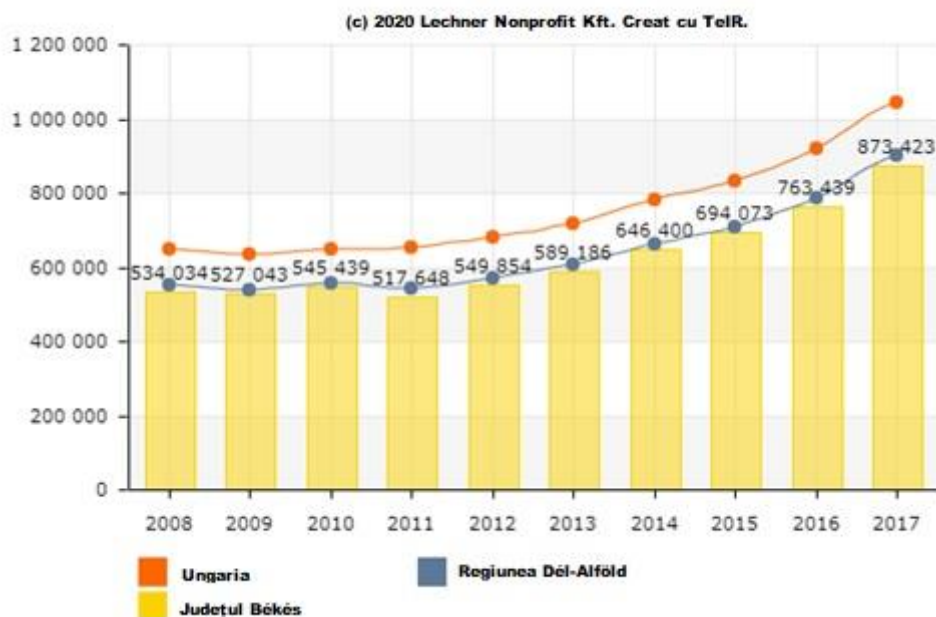
Sursă: (TeIR, 2020)

Producția de venituri - pe baza analizei indicatorului anterior - poate fi legată de aproape fiecare al doilea locuitor din populația județului, cu atât valoarea acestuia pe locuitor este mai mică decât nivelul real al venitului personal mediu, dar arată diferența dintre nivelurile de venit din țară. Pe baza acestui fapt, apare axa distribuției est-vest, care acum poate fi considerată recurentă, în care venitul total pe cap de locuitor al județelor occidentale

diferă semnificativ în comparație cu județele din partea de est a țării. Distorsiunea indicatorului în acest caz poate fi cauzată și de populația mai mică sau de proporția mai mare a celor activi din punct de vedere economic și, în același timp, de proporția mai mică a stratului inactiv (cei care nu participă pe piața muncii din diferite motive). Ținând seama de această ultimă distorsiune, județul Komárom-Esztergom are cel mai mare raport de venituri (aproape 1,1 milioane HUF /locuitori pe an), în timp ce județul Békés se numără printre județele cu cele mai mici valori din țară, județul are un venit anual de aproximativ 873 mii HUF pe rezidenți. Valori mai mici pot fi găsite numai în județul Somogy (832 mii HUF / persoană / an) și Szabolcs-Szatmár-Bereg (818 mii HUF / persoană / an).

Pentru a analiza relația de venit, completăm cele de mai sus cu rezultatul indicatorului seriei temporale de mai jos.

63. Evoluția venitului net total pe cap de locuitor în județul Békés (HUF)



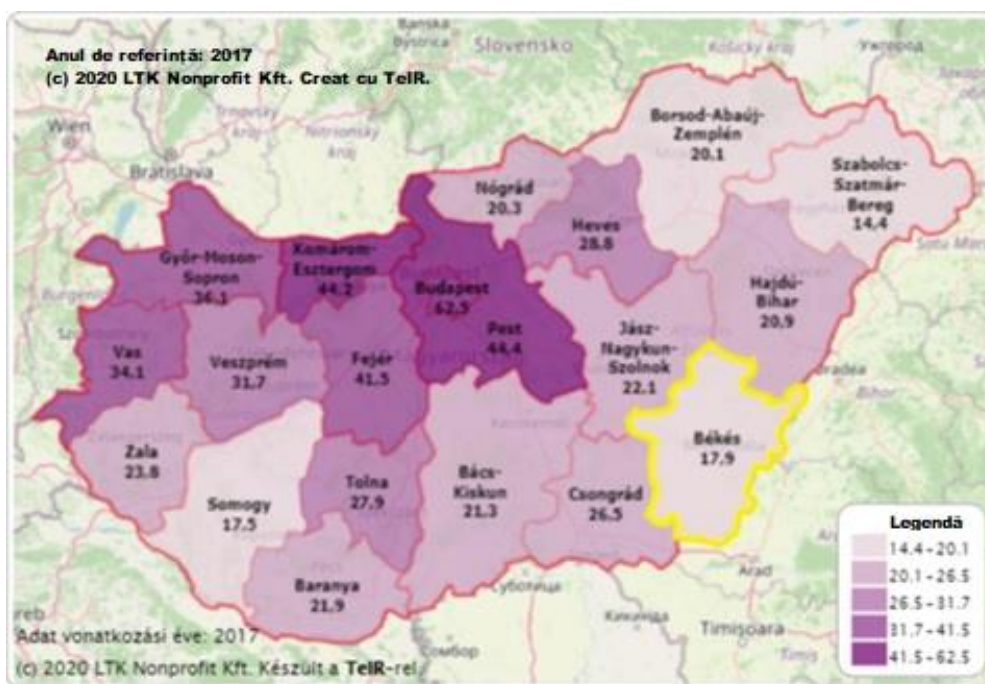
Sursă: (TeIR, 2020)

Venitul pe cap de locuitor din județul Békés a crescut dinamic, ținând cont de ultimii ani. Între 2008 și 2017, valoarea pe cap de locuitor arată o creștere de aproximativ 63 la sută, ceea ce este semnificativ având în vedere și efectul inflației anuale, în plus, rezultatul

regional nu prezintă o diferență semnificativă, valoarea sa este de aproximativ 900 de mii de forinți pe persoană și puțin mai mult de un milion de forinți la nivel național.

O examinare a cuantumului venitului mediu pe cap de locuitor pentru județ ascunde în mod aspectele câștigurilor care ar trebui luate în considerare în contextul unei analize cuprinzătoare a situației pieței muncii. Un astfel de aspect este echilibrul și proporționalitatea nivelurilor de venit și, în acest context, problema lucrătorilor cu capacitate mai mare și mai mică de a genera venituri. Din toate aceste motive, pe lângă faptul că nu ținem cont de venitul mediu, le examinăm pe cele aparținând intervalelor de venituri mai mari și mai mici, utilizând numărul contribuabililor din banda de impozitare de peste 5 milioane HUF contribuabil în banda de impozitare sub 1 milion HUF.

64. Proporția persoanelor cu venituri mari și mici din județul Békés (persoane)



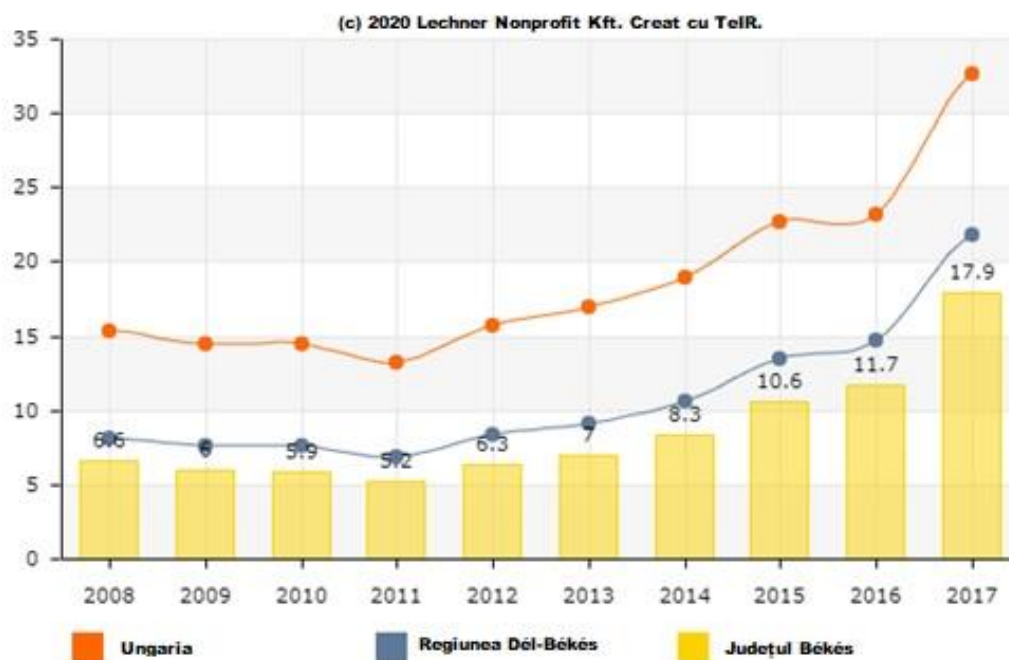
Sursă: (TeIR, 2020)

Proporțiile relative ale persoanelor cu venituri mari și mici arată gradul în care o anumită piață a forței de muncă din județ este polarizată pe venit, câți lucrători cu venituri mari este pe un anumit număr (100 de persoane) cu venituri mai mici. Valoarea sa mai mare este, desigur, considerată favorabilă, deoarece capacitatea de generare a veniturilor mai

favorabilă disponibilă pentru o gamă mai largă de personal este cuplată cu venituri fiscale locale și centrale mai mari și, prin urmare, cu un potențial economic mai mare. Pe de altă parte, arată, de asemenea, că piața muncii este mai polarizată, cu rate mai ridicate ale condițiilor extreme de venit, ceea ce înseamnă mai puțini contribuabili cu venituri medii și, prin urmare, mai mulți cu venituri mici. Pe baza acestora, valorile mai mici arată că există mai puțini contribuabili cu venituri mari în județul dat sau mai mulți contribuabili cu venituri mici. Pe baza tuturor acestora, distribuția medie a veniturilor (valori medii) poate fi considerată echilibrată - emfatic din punctul de vedere al pieței muncii și nu din punctul de vedere al economiei naționale în general. Privind rezultatele raportului dintre persoanele cu venituri mari și mici, piața forței de muncă este mai polarizată față de persoanele cu venituri mai mari în partea de vest și nord a țării, adică mai mulți rezidenți cu venituri mari sunt pe același număr de persoane cu venituri mai mici în aceste părți ale țării; La Budapesta, valoarea sa este de 62,5 persoane cu venituri mari la 100 de persoane cu venituri mici, în timp ce în județele Komárom-Esztergom și Pest (44,2 și 44,4 persoane / 100 de persoane). Valoarea județului Békés este una dintre cele mai scăzute din țară: în județ, 17,9 persoane trec de la banda fiscală de peste 5 milioane HUF la 100 de persoane din banda fiscală sub 1 milion HUF. Acest rezultat include și faptul că condițiile salariale din județul Békés rămân în urmă față de media națională, ceea ce înseamnă atât numărul scăzut de persoane din categoria salariului superior, cât și numărul ridicat de persoane din categoria salariului inferior. În cele din urmă, o astfel de predominanță a veniturilor modeste într-o zonă reflectă, de asemenea, arată indirect o schimbare a nivelului de trai local față de cele din alte județe.

Și în acest caz este necesară o examinare comună a valorilor din anii precedenți pentru a evalua schimbările în date și pentru a prognoza tendințele viitoare.

65. Evoluția proporției persoanelor cu venituri mari și mici din județul Békés (persoane)



Sursă: (TeIR, 2020)

Pe baza unei tendințe de aproximativ un deceniu, diferența de venit a județului se micșorează, arătând o imagine generală ceva mai pozitivă, compensând proporția marcat negativă a comparațiilor județene. În 2008, puțin peste șase contribuabili cu venituri mari a fost în raport cu o sută de contribuabili mai mici, iar apoi polarizarea a continuat în anii post-criză până în 2011, când valoarea la 100 de persoane era de aproximativ 5,2. Cu toate acestea, în anii următori, diferența de venit sa redus, astfel încât valoarea extrem de scăzută din 2017 poate fi deja definită ca o consecință a unei dezvoltări semnificative în sine.

4.3. Pandemia COVID-19 și impactul măsurilor internaționale, naționale și locale-teritoriale pe piața muncii

Documentele în scopul planificării strategice pe termen mediu, prin definiție, examinează impactul factorilor relevanți pentru planificarea deciziilor și acțiunilor actorilor care implementează strategia și evaluează și prezintă acești factori în documente în funcție de ponderea lor. Având în vedere acest lucru, această lucrare include în examinarea pieței muncii la nivel județean factorii pe care factorii ar trebui să-i ia în considerare în orizontul de planificare din următorii ani.

Urmând o abordare fundamental statistică a unității structurale preventive, acest capitol examinează situația virală și epidemică, care remodelează fundamental planificarea politicii din 2020, unul dintre cei mai importanți factori din situația actuală a planificării stat-municipale - sau cel mai semnificativ și complex mecanism de acțiune al acesteia. Toate acestea cu scopul de a evidenția efectele la nivel local-teritorial prin examinarea măsurilor internaționale și naționale declanșate de situație, care trebuie luate în considerare ca parte integrantă a procesului de planificare pe termen mediu.

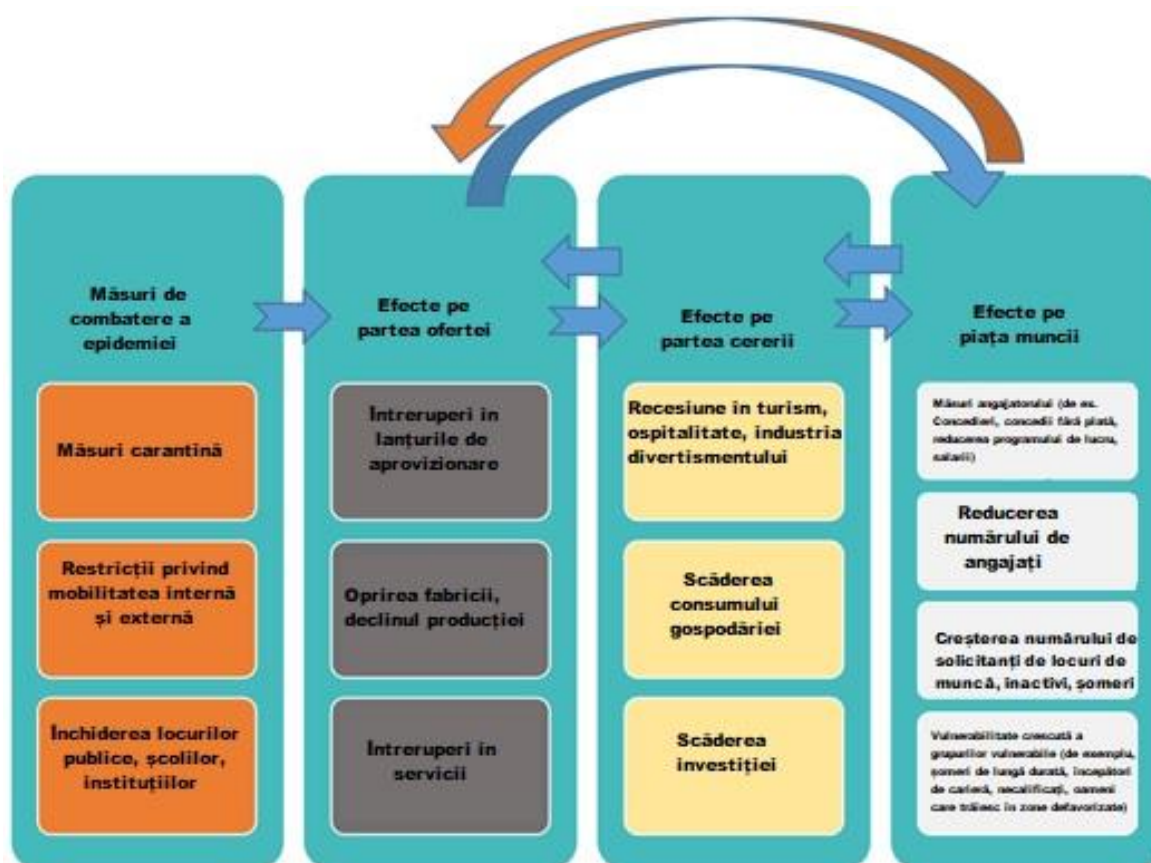
COVID-19 (denumit în continuare coronavirus sau boală coronavirus și epidemie) este o boală virală, respiratorie cauzată de o tulpină de SARS-CoV-2 aparținând speciei de coronavirus (familia Coronaviridae și subfamilia Orthocoronavirinae). Pe baza infecțiozității crescute și a răspândirii geografice extinse a virusului, Organizația Mondială a Sănătății a declarat izbucnirea pandemiei la nivel mondial la 11 martie 2020 (Directorul General al OMS, 2020).

În prezent, nu există un remediu eficient acceptat pe scară largă sau un medicament eficient pentru tratamentul bolii cauzate de virus și, pentru a combate epidemia, fiecare stat în cauză măsuri restrictive în societate, economie și alte sisteme publice majore, se aplică măsuri restrictive în sistemele sociale, economice și în alte sisteme majore de stat care duc la suprimarea contactelor sociale. Aplicarea regulilor distanței sociale afectează fundamental lumea muncii și funcționarea pieței muncii, deoarece munca necesită în majoritatea cazurilor activitate socială, care necesită apropierea fizică a celor care lucrează precum clienții, și

partenerii de afaceri. Cu toate acestea, într-o situație epidemică, pe lângă aspectele economice, este necesară o considerare sporită a aspectelor de sănătate, în majoritatea cazurilor în detrimentul aspectelor economice.

Din punctul de vedere al gestionării epidemiei, este necesar analizarea măsurilor care au un impact semnificativ pe piața muncii. ele determină o modificare a funcționării lor normale anterioare și a regularităților anterioare situației epidemice, care se reflectă și în indicatorii de rezultat pe piața muncii (sau, ca urmare a unei derivări exacte, aceste măsuri pot fi acuzate de modificarea indicatorilor de rezultat). Măsurile considerate relevante pentru gestionarea epidemiei sunt rezumate în figura de mai jos.

66. Mecanismul de impact al epidemiei de coronavirus pe piața muncii



Sursă: (Ella, 2020)

Așa cum se arată în figură, epidemia afectează piața muncii printr-un proces indirect multiplu, în care măsurile de reducere a epidemiei au consecințe directe asupra ofertei economiei, iar apoi aceste consecințe influențează partea ofertei, în cele din urmă devin efecte pe piața muncii printr-un element de proces înainte și înapoi. În plus, unele cauze din partea ofertei au un efect direct asupra pieței muncii, evitând efectul din partea cererii, iar piața muncii are, de asemenea, un efect direct în ceea ce privește oferta.

Măsurile de control al epidemiei pot fi împărțite în trei grupuri majore ca punct de plecare pentru mecanismul de impact: măsuri de carantină împotriva persoanelor și grupurilor infectate sau suspectate infectate, restricții privind mobilitatea internă și externă în scopuri private și de afaceri și închiderea locurilor publice, a școlilor și a altor instituții aparținând administrației publice și private. Efectele secundare ale ofertei acestor măsuri pot fi, de asemenea, împărțite în trei grupuri majore, deși diferite constrângeri asupra resurselor umane și lipsa (neșteptată și bruscă) a forței de muncă erau caracteristice sectoarelor în ansamblu. Cele trei grupuri de efecte secundare ale ofertei sunt: întreruperile lanțurilor de aprovizionare de la sursă la consumatorii finali (adică, de fapt, furnizarea de bunuri și servicii), restricții directe la producție prin închiderea uzinelor, care aduce cu sine scăderea producției; întreruperi care pot fi atribuite acestor măsuri. Efectele secundare ale cererii pot fi împărțite în funcție de principalii actori din partea cererii: declinul unora dintre sectoarele afectate mai semnificativ (turism, ospitalitate, divertisment etc.) în general (în termeni cantitativi, economici și alți termeni), scăderea volumului și a cererii populației ca consumatori; declinul investitorilor, dorința de a investi și proiectele pentru investiții.

Astfel, acționând atât din partea cererii, cât și a ofertei, măsurile au crescut presiunea pe piața muncii, care s-a reflectat în efecte tipice care pot reduce și cererea și oferta. Aceste efecte pe piața muncii au fost următoarele: măsurile angajatorilor (ajustări ale efectivelor adaptate la situația economică modificată, cum ar fi concedieri, reduceri ale orelor de muncă, ajustări salariale și o creștere drastică a numărului de concedii neplătite ca un fel de mecanism de reglementare involuntar). Ca o consecință a tuturor acestor lucruri, există și o scădere a numărului total de angajați, o schimbare a proporției populației active și inactive din punct de vedere economic (creșterea numărului de inactivi, solicitanți de locuri de muncă, șomeri). În plus, există o creștere a vulnerabilității grupurilor de lucrători considerați

a fi vulnerabili pe piața muncii (inclusiv noii intrați pe piața muncii, șomerii de lungă durată, necalificații sau, în special, cei care trăiesc în zone defavorizate, marginalizate).

Șocuri generate de pandemie a cererii și ofertei a transformat semnificativ condițiile sectoriale anterioare, unele sectoare fiind afectate mai semnificativ, iar altele mai puțin. În unele sectoare a existat o oprire completă (cum ar fi turismul, hotelurile și aviația), în timp ce în alte sectoare, mai precis pentru unele produse cheie, cererea a crescut excesiv, ducând la lipsuri temporare sau mai permanente de stocuri. Drept urmare (Biroul de Audit al Statului, septembrie 2020), nu numai numărul mediu de angajați (în special cei care lucrează la un loc străin) ci a crescut și numărul de angajați care nu lucrează; acesta din urmă poate fi dovedit de păstrarea numărului de angajați, deoarece mulți angajatori au dorit să-și mențină numărul de angajați prin concediu. Pe lângă reținere, a existat și o creștere a volumului concedierilor colective, rezultând o inversare a tendinței multianuale pozitive a șomajului în 2020, similar cu creșterea drastică a persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate, care diferă semnificativ față de anii precedenți.

Răspunsurile internaționale la epidemie, mai precis acțiunile țărilor care pot fi considerate a avea un impact internațional și acțiunile organizațiilor internaționale, arată similitudini în sensul că răspândirea transfrontalieră a infecțiilor a fost abordată în mod similar. Urmând exemplul măsurilor interne, țările au restricționat (și marea majoritate restricționează sau interzic în prezent) intrarea în țară, cu diferite niveluri de carantină pentru intranți, iar restricțiile internaționale la mobilitate împiedică astfel angajarea în străinătate (în special pentru navetiști), la fel cum tranzitul se prăbușește de restricționări. Toate aceste măsuri conduc, de asemenea, la întreruperea lanțurilor internaționale de aprovizionare și, în general, datorită integrării internaționale a economiei interne, aceste măsuri au reprezentat un obstacol suplimentar în aproape toate sectoarele. Astfel, măsurile guvernamentale interne au fost destinate să abordeze aceste evoluții ale pieței forței de muncă la nivel național, pentru aceasta a fost introduse multe acțiuni în acest scop. În următoarele acești pași v-om rezuma (Biroul de Audit de Stat, septembrie 2020).

- Scutire de impozite: ca parte a unei măsuri de reducere a poverii fiscale asupra întreprinderilor aflate sub epidemie, permite amânarea plății impozitului deja impus

unui contribuabil pentru cei ale căror declarații de impozitare coincid parțial cu primul val al epidemiei interne. Data de începere a facilitării este a doua zi după adoptarea regulamentului, 22 aprilie 2020, iar data de încheiere este 30 septembrie 2020. Scopul principal al amânării este de a permite întreprinderilor să continue să gestioneze impozitul amânat și să suplinească veniturile pierdute în mod temporar. Conform rezultatelor, aproximativ două treimi dintre companiile naționale au folosit posibilitatea de a amâna raportul.

- Reduceri de impozite și contribuții în anumite sectoare: spre deosebire de amânare, acest pas prevedea scutirea contribuabililor din sector pentru anumite tipuri de sarcini fiscale (impozitul pe contribuția socială, contribuția la formarea profesională, contribuția la reabilitare) după identificarea sectoarelor beneficiare cele mai afectate de efectele economice ale coronavirusului. pentru o perioadă de o lună între martie și iunie 2020. În cazul celor angajați de angajatori, au fost introduse și scutiri de impozite suplimentare, deoarece angajatorii trebuiau să plătească doar contribuții în asigurări de sănătate în natură pentru angajați. Conform reducerii aplicabile micilor contribuabili, beneficiarii au fost scutiți de plata taxei detaliate pentru aceeași perioadă și au fost oferit plata în rate. Pe lângă grupul de beneficiari, a existat și o reducere generală a impozitului, în cazul impozitului pe contribuția socială, rata impozitului a scăzut cu 2 puncte procentuale. Cel mai eficient element al pachetului de măsuri a fost reducerea contribuției pe patru luni, dar în total s-a aplicat o reducere lunară pentru aproximativ 170-190 mii de angajați.
- Sprijin salarial pentru protecția locului de muncă pentru angajarea cu fracțiune de normă: indemnizația pe termen mai scurt (disponibilă timp de 3 luni) își propune să mențină forța de muncă angajată de angajatorii aflați în dificultate ca urmare a epidemiei prin trecerea la angajarea cu fracțiune de normă în loc de concedieri. Dacă este convenit de comun acord între angajator și angajat și dacă sunt îndeplinite anumite condiții, rata sprijinului de stat este de aproximativ 70% din salariile pierdute. În 4 luni de la disponibilitate, sprijinul a afectat peste 190.000 de angajați în cazul a aproximativ 17.000 de companii solicitante, un sfert în Budapesta, în timp ce județul Békés nu este menționat independent în statisticile relevante (doar în categoria de agregare a acțiunilor de 47% cu un total de 17 județe). Cu toate acestea,

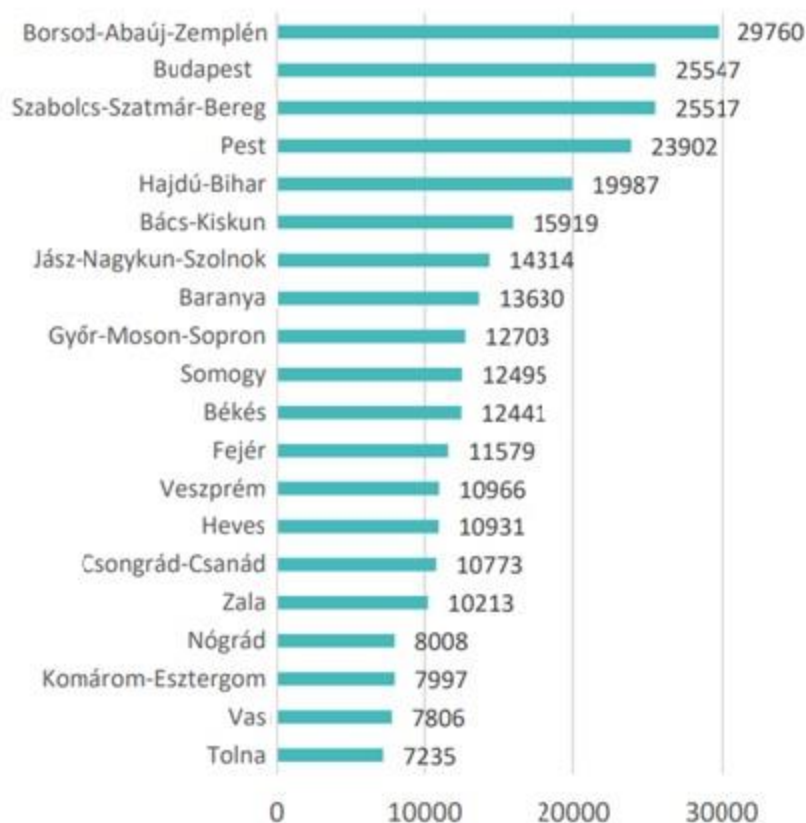
distribuția mărimii arată că majoritatea cererilor (59%) au fost depuse de microîntreprinderi, ceea ce poate fi considerat disproporționat față de cota lor de 93,8% din toate întreprinderile.

- Subvenții salariale pentru reținerea lucrătorilor din sectorul cercetării, dezvoltării și inovării (CDI): forma de sprijin disponibilă pentru lucrătorii cu înaltă calificare din sectorul CDI este pentru o perioadă de 3 luni și oferă o subvenție salarială de 40%. Un total de 16,5 mii de angajați din cele 22.000 de locuri de muncă care au depus cererea au primit sprijin, distribuția județeană a beneficiarilor arată că județul Békés a primit cea mai mică sumă de sprijin, care poate fi considerată proporțională cu numărul de locuri de muncă CDI.
- Subvenție salarială pentru crearea de locuri de muncă: formularul de subvenție salarială pe 6 luni necesită 3 luni de reangajare a angajatorilor beneficiarului, cu scopul reintegrării lucrătorilor în afara pieței muncii pe piața muncii, astfel subvenția ar putea fi acordată dacă angajează un solicitant care este șomer înregistrat la serviciul public de ocupare. În faza ulterioară a programului, aceștia au putut obține sprijin doar pentru persoanele aflate în căutare de locuri de muncă defavorizate și greu de angajat. În cadrul programului, un total de aproximativ 33.000 de cereri au fost depuse de angajatori pentru angajarea a 44.000 de persoane, fiind al patrulea număr cu cel mai mare număr de cereri provenind din județul Békés (2.975).
- Alte măsuri pe piața muncii: acestea includ stimulente legale pentru programul de lucru flexibil și telelucrarea, permițând modificarea mai flexibilă a regulilor de muncă și cerințele unilaterale pentru munca de acasă și telelucrare. În plus, a fost lansată o formare IT gratuită cu scop național, pentru care aproximativ 61 de persoane au fost înregistrate de către organismul de implementare.

În ceea ce privește efectele sub nivelul național, avem informații mai limitate disponibile, dar pe baza acestora, se poate afirma că județul Békés este afectat în special de efectele nefavorabile pe piața muncii în comparația dintre județele Ungariei. După cum se poate vedea mai jos, atât numărul de solicitanți de locuri de muncă înregistrați, cât și valoarea ajutorului plătit pentru sprijinirea angajării lucrătorilor din sectorul cercetare și dezvoltare în caz de urgență, precum și numărul de locuri de muncă solicitate pentru subvenții salariale

care creează locuri de muncă, arată că epidemia a afectat în mod semnificativ economia județului Békés.

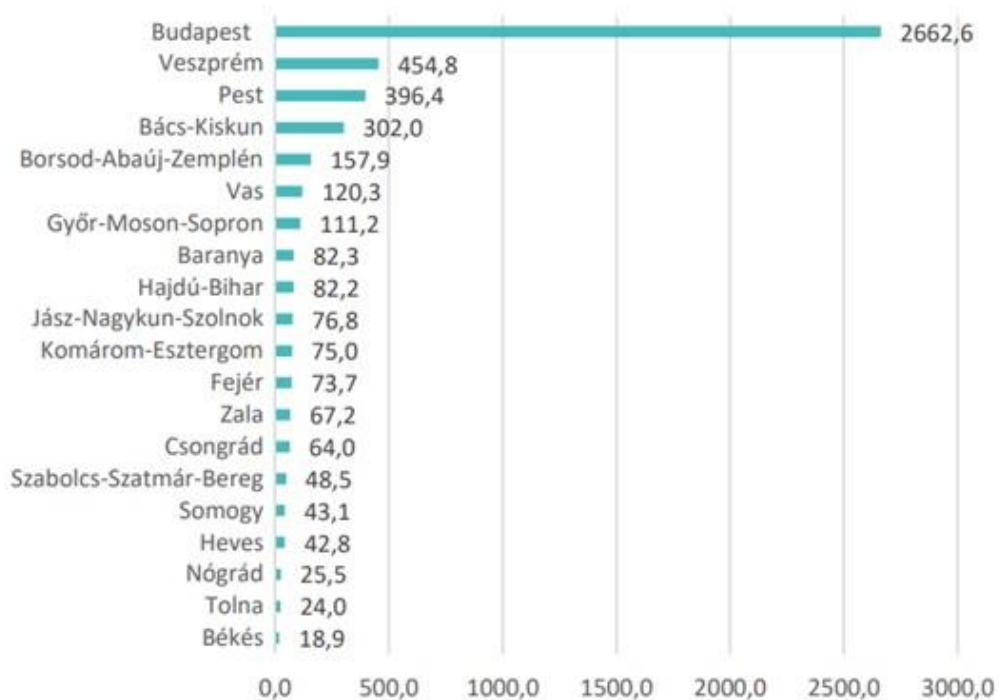
67. Număr de șomeri care intră în registrul șomerilor martie-iulie 2020 (persoane)



Sursă: (Biroul de Audit de Stat, septembrie 2020)

Pe baza numărului de persoane care intră în registrul solicitanților de locuri de muncă înregistrați, aproximativ 12 441 de persoane s-au înscris ca solicitanți de locuri de muncă în județul Békés în ultimele 5 luni, iar acest număr nu include angajații șomeri, cei care lucrează deja în economia gri, cei aflați în concediu neplătit și cei care nu s-au înregistrat.

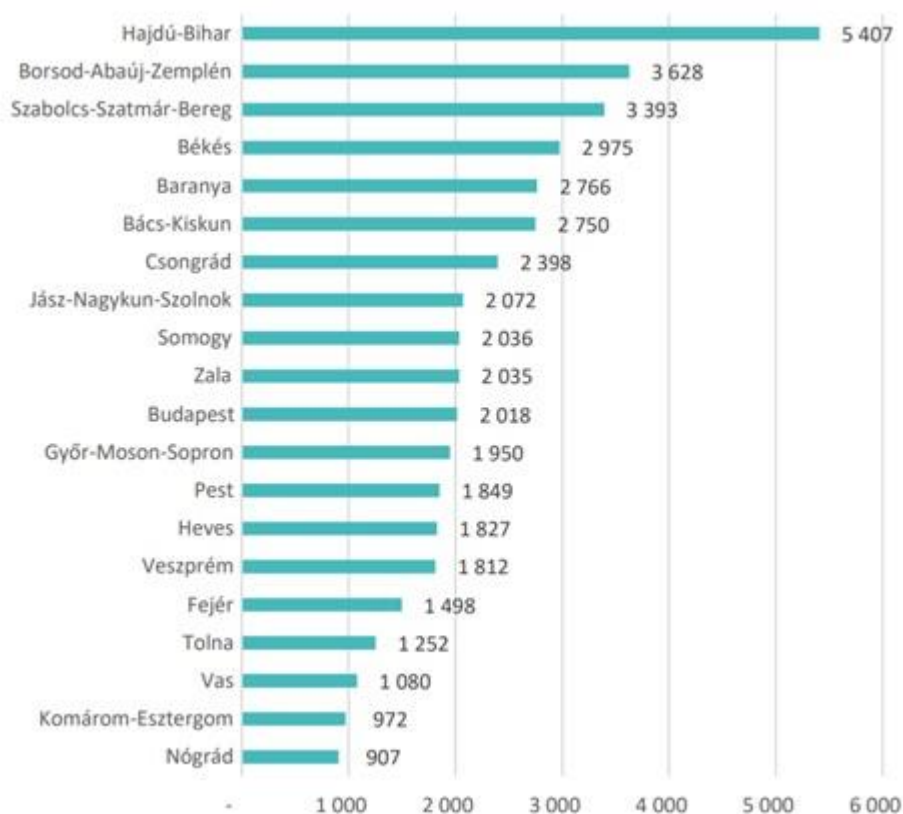
68. Suma sprijinului plătit pentru sprijinirea angajării angajaților angajați în activități de cercetare și dezvoltare în caz de urgență, aprilie-iulie 2020 (milioane HUF)



Sursă: (Biroul de Audit de Stat, septembrie 2020)

Numărul locurilor de muncă C&D din județul Békés este unul dintre cele mai scăzute din țară, totuși, în cele 4 luni ale studiului, a fost solicitată o subvenție de 18,9 milioane HUF pentru a compensa salariile celor angajați în aceste locuri de muncă.

69. Numărul de locuri de muncă în cererile de salarizare pentru crearea de locuri de muncă, începând cu 10 august 2020 (bucăți)



Sursă: (Biroul de Audit de Stat, septembrie 2020)

Proporția reală de implicare este probabil cel mai clar arătată de comparația națională a cererilor de subvenții salariale, întrucât a patra majoritate a cererilor a fost primită din județul Békés la nivel național, iar locurile de muncă incluse în majoritatea cererilor au apelat la guvern pentru subvenții salariale.

4.4. Studiul empiric al pieței muncii

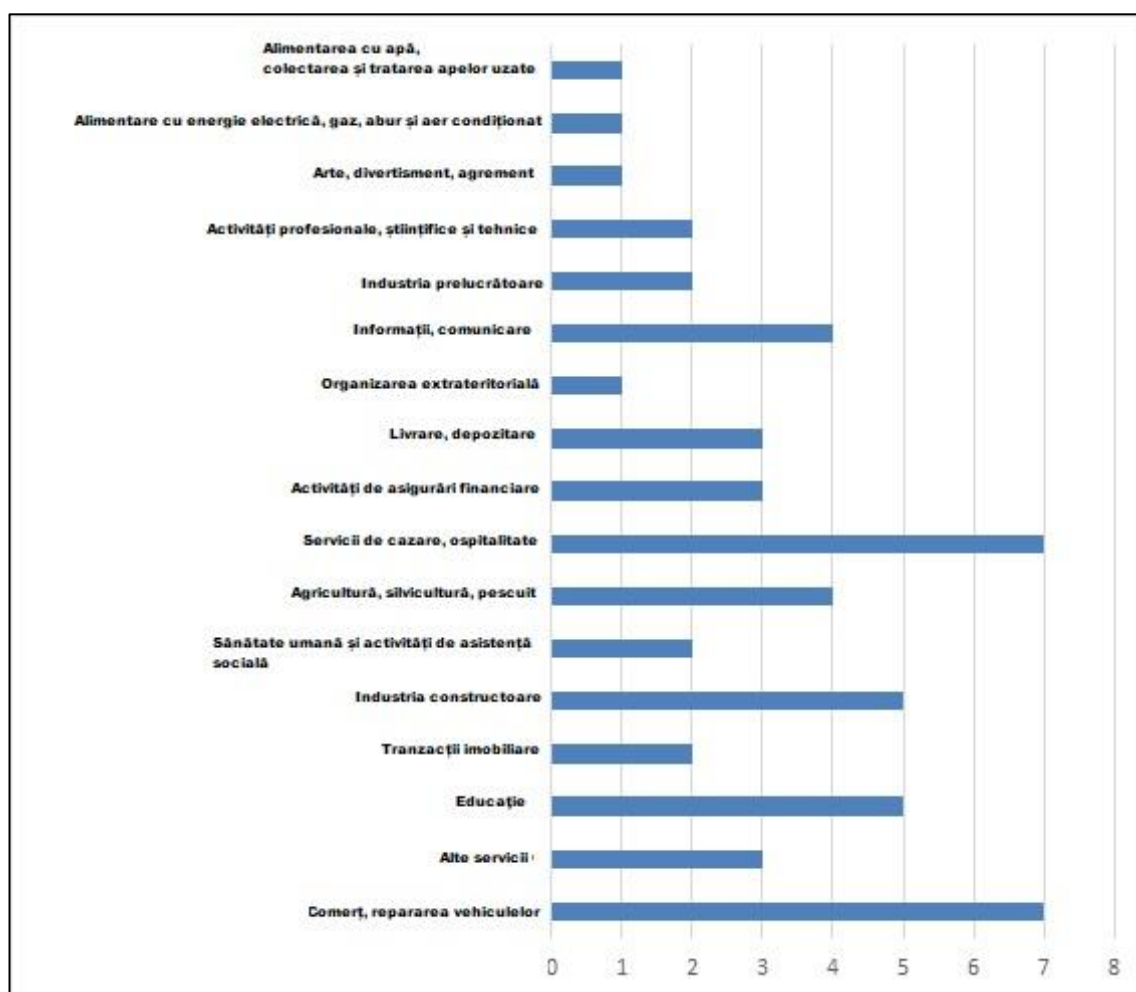
În cadrul sondajului empiric al pieței forței de muncă - având în vedere posibilitățile metodologice ale problemei și circumstanțele speciale ale muncii pe teren legate de situația epidemică - am compilat un chestionar online pentru a examina piața muncii din județul Békés în mai multe adâncime. Chestionarul a inclus atât întrebări scalabile care evaluează experiențele exacte ale respondenților, cât și întrebări deschise care le-au permis să își exprime opiniile cu privire la subiect în detaliu. Întrebările acoperă parțial categoriile de examinare a analizei situației (de exemplu: economie, educație și instruire, efectele epidemiei de coronavirus), dar accentul a fost pus pe experiența profesională individuală a respondentului în legătură cu propria sa afacere. Sondajul empiric efectuat în cadrul prezentului proiect a fost pregătit împreună cu colectarea datelor pentru pregătirea unui document de strategie suplimentar (Bune practici antreprenoriale) pregătit în cadrul proiectului numărul ROHU-388. Chestionarul a inclus un total de 28 de întrebări, utilizarea datelor înregistrate este împărțită, nu există suprapuneri între cele două proiecte în analiza întrebărilor, pe lângă răspunsurile la stratificare - relevante pentru analiza întrebărilor profesionale.

Pentru completa chestionarul, respondenții între 16-30 noiembrie 2020. au putut completa formularul anonim de colectare a datelor cu răspunsurile lor sub linkul trimis de Fundația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din Județul Békés. Un total de 53 de răspunsuri au fost primite până la termenul stabilit, analiza statistică a acestor răspunsuri fiind efectuată mai jos; pe lângă analiza datelor cantitative ale studiului practic cantitativ, lărgind abordarea acestuia, prezentăm răspunsurile la întrebările de tip calitativ în detaliu similar, descriind contextul lor în locurile corespunzătoare.

4.4.1. Stratificarea studiului

În cazul unui eșantion mic stratificarea este o cerință metodologică importantă, a cărei condiție principală a fost determinarea în ce sector își desfășoară activitatea întreprinderile respondenți.

70. În ce sector se desfășoară activitatea companiei? (Care activitate generează cea mai mare parte a venitului?)



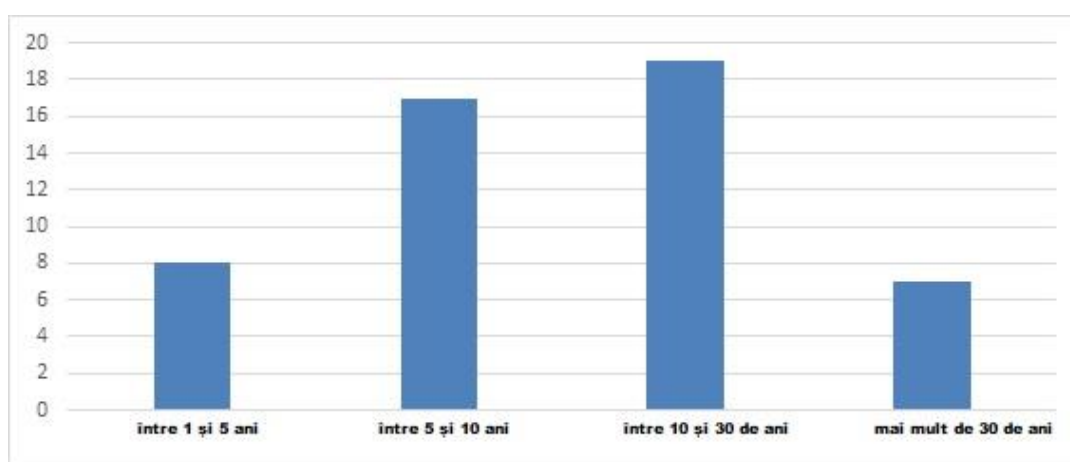
Sursă: studiu de caz (chestionar)

Această întrebare relevantă a cerut o clasificare în funcție de sectorul în care respondentul obține cea mai mare parte din cifra de afaceri. Răspunsurile arată că majoritatea întreprinderilor operează în comerț și turism, reprezentând 13,2-13,2% din toți respondenții (7-7 respondenți). Aceasta este urmată de educație și construcții (9,4-9,4 la sută, 5-5 respondenți), urmată de celelalte categorii, care reprezintă un total de 39,6 la sută. Acestea din urmă includ, dar nu se limitează la, tranzacții imobiliare, activități de asigurări financiare

sau transport și depozitare. Astfel, după cum se poate observa, eșantionul include activități legate de bunuri fizice (cum ar fi comerțul) și servicii necorporale (cum ar fi educația) atât în sectoarele primare, cât și în cele secundare, și într-o măsură mai mică activități în sectoarele terțiar și cuaternar (de ex. arte și științe).

În plus față de clasificarea sectorială, un alt factor important în evaluarea eșantionului prezent al sondajului este gradul de maturitate al întreprinderilor respondenților; cel mai direct răspuns la această întrebare este data înființării întreprinderii și, pe această bază, durata operațiunii și, astfel, sustenabilitatea activității comerciale.

71. În ce an a fost fondată compania?

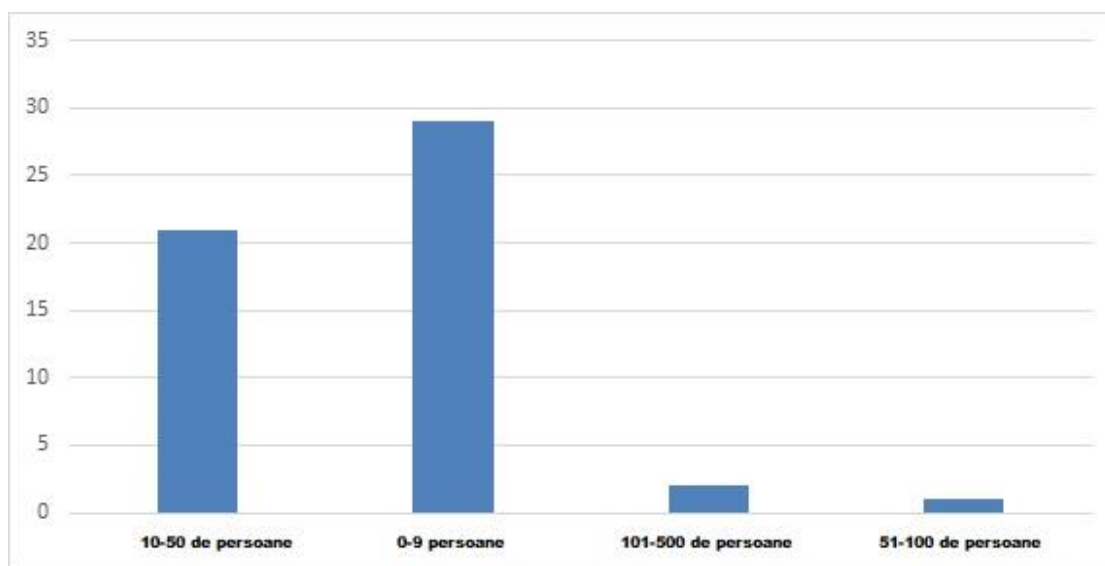


Sursă: studiu de caz (chestionar)

Pe baza răspunsurilor la întrebarea privind durata întreprinderilor, cel mai mare număr și proporție de respondenți (mai mult de o treime din respondenți, 19 respondenți în total) funcționează de mai bine de 10 ani și două treimi din întreprinderile respondenților funcționează de mai bine de 5 ani. În plus, proporția întreprinderilor mai mici de 5 ani este mai mică (16 la sută din eșantionul total) și întreprinderile semnificativ mai vechi care operează mai mult de 30 de ani sunt, de asemenea, mai puțini (7 întreprinderi dintr-un total de 51, reprezentând 14 la sută din toate articolele). Pe baza celor de mai sus, se poate afirma că modelul de afaceri al respondenților este în mare parte sustenabil, lucru dovedit de durata de funcționare a întreprinderilor pe termen lung, iar pe baza unei funcționări mai lungi au suficiente informații despre propria afacere și aria geografică de operare.

Pe lângă zona de operare și durata operațiunii, a treia întrebare a stratificării noastre a fost numărul de angajați; această abordare a mărimii întreprinderii este deosebit de importantă pentru piața muncii, deoarece numărul de angajați pe lângă factori economici (cifra de afaceri) și durabilitate (durată și model de funcționare) este o măsură a statutului angajatorului pe piața muncii.

72. Care a fost numărul statistic mediu ale afacerii dvs. în ultimul an?



Sursă: studiu de caz (chestionar)

Numărul mediu de statistici pentru cel mai recent an arată numărul de angajați care au lucrat efectiv⁸ pentru întreprindere în anul respectiv, arătând astfel situația reală de angajare. Distribuția întreprinderilor din eșantion în funcție de numărul statistic mediu este departe de a fi uniformă: microîntreprinderile și întreprinderile mici⁹ (55 la sută și respectiv 40 la sută)

⁸ Astfel, sunt excluși cei aflați în concediu de maternitate, beneficiarii diferitelor prestații de îngrijire a copilului din prima zi a concediului lor neremunerat, lucrătorii incapacitați după o lună de boală, persoanele aflate în concediu neremunerat după o lună de absență, persoanele suspendate de la angajare în perioada de preaviz sunt excluși lucrătorii concediați de la muncă sau lucrătorii concediați din muncă din alte motive, temporar neocupați. Sursa: www.eu-tax.hu/atlagos-statistikai-letszam-meghatározasa

⁹ Conform practicii internaționale, o microîntreprindere este o companie dacă numărul său de angajați nu depășește 10, cifra sa de afaceri anuală este mai mică de 2 milioane EUR sau totalul bilanțului său este mai mic decât această sumă. Putem vorbi despre întreprinderile mici dacă numărul angajaților este mai mic de 50 și cifra de afaceri (sau totalul bilanțului) nu depășește 10 milioane de euro.

au o pondere decisivă, în timp ce din întreprinderi mai mari doar 2 și 1 (6 la sută în total) au fost incluse în eșantion.

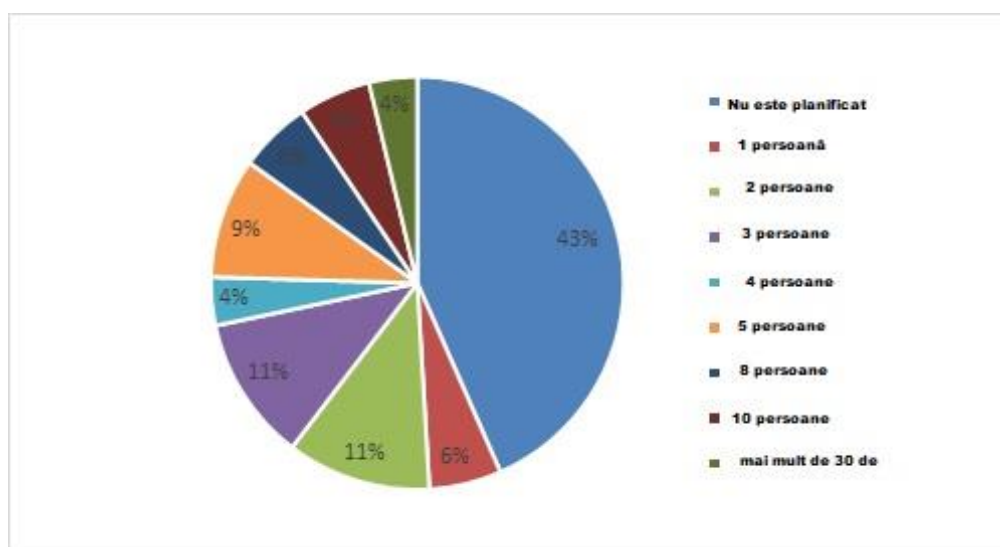
Împreună, acești trei factori - clasificarea sectorială, durata operațiunii și numărul de angajați - pot ajuta la formularea de distincții care pot fi utilizate pentru a formula direcții strategice alternative pe baza diferitelor puncte de vedere și probleme ale fiecărui tip de întreprindere. Astfel, pe baza rezultatelor stratificării, sondajul examinează în principal întreprinderile de tip serviciu, dintre care cele mai multe funcționează de mai bine de 5 ani și mai puțin de 30 de ani și pe baza numărului lor de angajați, a pozițiilor și opiniilor întreprinderilor mici.

Studiul ulterior este împărțit în două părți, prima este o unitate structurală axată pe trecut și (în principal) prezent, concentrându-se pe nevoile pieței muncii și pozițiile respondenților, iar al doilea măsoară așteptările și opiniile respondenților într-un mod orientat spre prezent și viitor.

4.4.2. Nevoi și poziții

Planificarea pe termen mediu legată de piața forței de muncă necesită o evaluare la fel de precisă a stării viitoare a pieței forței de muncă precum informațiile de intrare. Iar starea viitoare a pieței muncii poate fi descrisă într-un mod realist de acei indicatori care reflectă procesele reale bazate pe experiențele individuale anterioare ale actorilor ca pe așteptările lor. Exemple de astfel de indicatori sunt indicatorii dorinței angajatorilor de a angaja, inclusiv necesitatea extinderii numărului de angajați, deoarece aceștia indică în mod clar succesul activității companiei care planifică extinderea și, astfel succesul pieței locale a muncii în cauză. Prin urmare, în cele ce urmează, analizăm mai întâi planurile companiilor intervievate pentru a-și crește numărul angajaților.

73. Doriți să extindeți numărul angajaților la compania dvs. în următorii 3 ani? Dacă da, cu câți oameni intenționați să vă creșteți personalul?



Sursă: studiu de caz (chestionar)

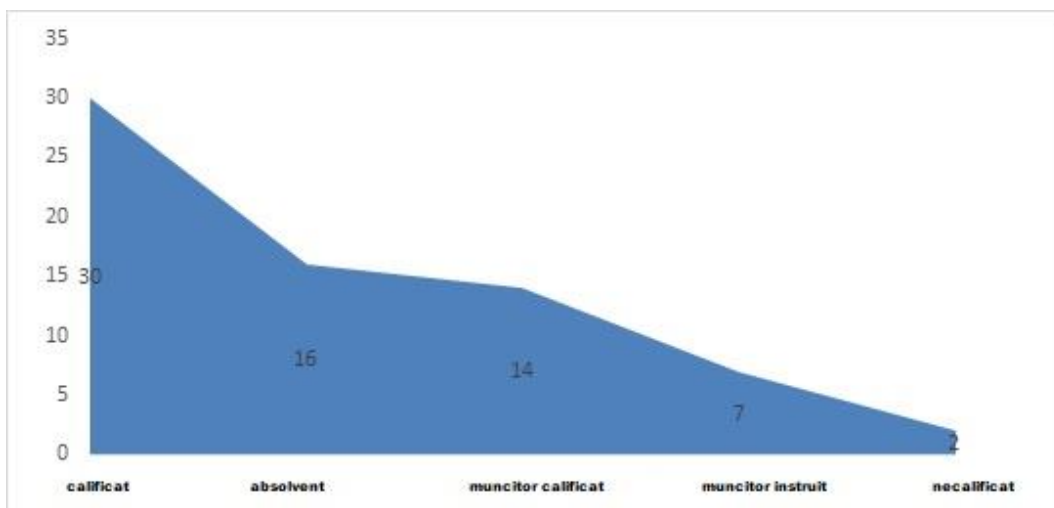
Aproape jumătate dintre companiile chestionate nu intenționează să-și extindă forța de muncă, așa că nu vor fi solicitate pe piața forței de muncă locale în următorii trei ani - adică intenționează să funcționeze doar la numărul actual de statistici, înlocuind forța de muncă redundantă. În cazul companiilor care intenționează să se extindă, răspunsurile arată că companiile mai mari sunt cele mai pozitive cu privire la așteptările lor. În cazul lor, intenționează să își mărească numărul de angajați cu peste 30 de persoane - în plus, desigur, numărul lor statistic actual este între 100 și 500 de persoane, deci având în vedere valorile maxime (o creștere cu 30 de persoane la un număr actual de 100 de persoane), intenționează să crească cu 30 la sută. la celălalt capăt al categoriei efectivului (500 de persoane) reprezintă doar o creștere de 6 la sută în 3 ani.

Majoritatea întreprinderilor care intenționează să se extindă (93 la sută din toate întreprinderile din eșantionul aflat în prezent în proces de recrutare, 52 la sută din toți respondenții) intenționează să își extindă efectivul cu 10 sau mai puține persoane. Nevoia de

extindere este în mare parte tipică (cu 2-3 persoane) (cu un total de 12 companii care indică acest răspuns care operează într-un domeniu mixt de comerț și servicii, numărul lor actual fiind de obicei între 10 și 50 de persoane.

Cu toate acestea, creșterea numărului mediu de statistici în sine este doar un indicator cantitativ care nu este potrivit pentru estimarea valorii adăugate generate de forța de muncă suplimentară. Prin urmare, în cele ce urmează, examinăm partea: la ce fel de lucrători calificați se adresează spiritul de recrutare?

74. Dacă intenționați să vă extindeți personalul în următorii 3 ani, de ce fel de lucrători calificați aveți nevoie? (categoriile menționate)



Sursă: studiu de caz (chestionar)

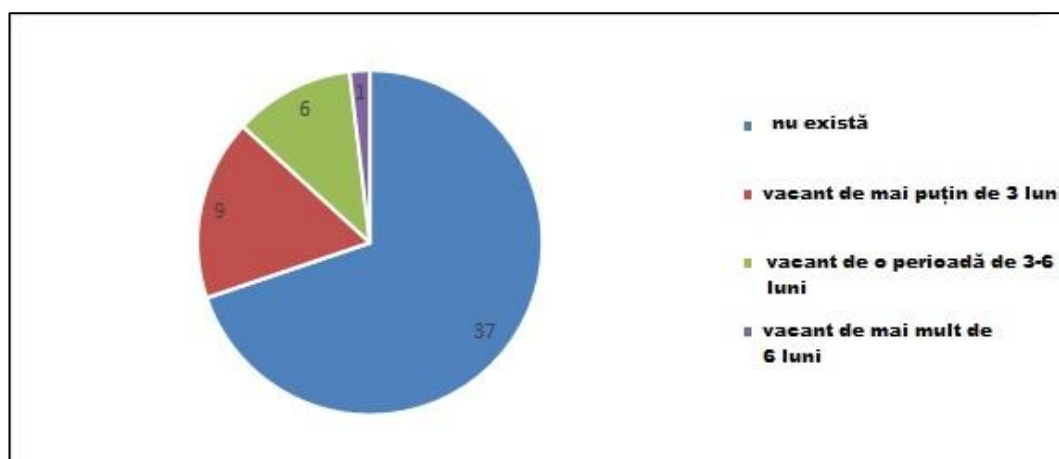
Standardul forței de muncă este, în principiu, determinat de gradul de valoare adăugată produs în timpul muncii, iar nivelul de educație și producția de valoare adăugată arată o proporționalitate directă în lumea muncii. Fiecare afacere procesează resurse specifice (care pot fi în formate fizice și non-fizice) și le adaugă valoare folosind propriile resurse. Cu toate acestea, abilitățile și capacitățile resursei umane utilizate determină și costul aplicării, astfel încât o afacere poate avea succes dacă identifică și aplică calitatea resursei umane care produce cea mai mare valoare pentru afacerea sa la cel mai mic cost. Pe baza acestui fapt, compoziția educațională a cererii de forță de muncă indică, de asemenea, capacitatea de adăugare a valorii adăugate a întreprinderilor angajatoare, deoarece cu cât este mai mare

valoarea adăugată a unei întreprinderi, cu atât poate genera mai multe venituri, astfel încât nivelul valorii adăugate este direct proporțional cu nivelul resurselor umane care produc această valoare, adică abilitățile angajaților angajați.

Dorința de a recruta pentru fiecare forță de muncă calificată din eșantionul sondajului arată că în județul Békés există cea mai mare cerere de muncitori calificați în rândul întreprinderilor, 30 din 53 de respondenți au indicat nevoia lor de muncitori calificați. Abordând semnificativ de la această valoare, 16 respondenți și-au indicat nevoia de lucrători absolvenți, aproape aceeași proporție, 14 respondenți au avut o cerere de lucrători calificați, nevoia de a angaja lucrători instruiți a apărut în 7 cazuri, iar 2 angajatori intenționează, de asemenea, să își extindă afacerea cu muncitori necalificați. După cum se poate observa, cea mai mare proporție de răspunsuri nu include absolvenții cu cea mai mare valoare adăugată și există o cerere semnificativ redusă pentru cei cu calificări mai mici. Pe baza tuturor acestora, cea mai mare cerere de muncitori calificați arată că pe piața muncii județene, muncitorii calificați cu studii medii sunt cei mai eficienți, cei cu studii superioare și muncitorii calificați sunt aproape la fel de eficienți, în timp ce necalificații sunt semnificativ dezavantajați.

Următorul nivel de examinare a cererii de muncă a întreprinderilor se referă la condițiile actuale de angajare și, în special, la factorii care împiedică funcționarea normală a întreprinderilor. În întrebarea noastră de mai jos, am examinat dacă companiile chestionate au o cerere de forță de muncă pe care nu au reușit să o satisfacă de mult de pe piața muncii.

75. Aveți în prezent un loc de muncă vacant în afacerea dvs. pentru o lungă perioadă de timp?



Sursă: studiu de caz (chestionar)

Răspunsurile la posturile vacante care au fost vacante de mult timp sunt potrivite pentru a trage două concluzii: pe de o parte, dacă compania are în prezent nevoie să se extindă și, pe de altă parte, dacă își poate satisface nevoile în situația actuală de pe piața muncii. Dacă la această ultimă întrebare se poate răspunde negativ, pot exista mai multe motive în situația cererii-ofertei de pe piața locală a muncii, atât pe partea de angajatori (de exemplu, salarii mici oferite), cât și pe partea angajaților (de exemplu, emigrare).

Conform răspunsurilor oferite de respondenți, majoritatea posturilor vacante nu au un post vacant, mai mult de două treimi din totalul companiilor care au răspuns la întrebările chestionarului (69,81 la sută) nu sunt în prezent prezente pe piața muncii cu cerere nesatisfăcută. Pe de altă parte, aproximativ una din șase companii chestionate (16,98 la sută) au un astfel de loc de muncă, deși postul său vacant nu este încă pe termen lung, ci mai puțin de 3 luni. Cu toate acestea, mai mult de o zecime (11,32 la sută) nu au reușit să găsească un angajat care să le satisfacă nevoile timp de cel puțin trei luni, dar numărul posturilor vacante (care apare doar într-un caz în total) de mai mult de 6 luni sunt neglijabile.

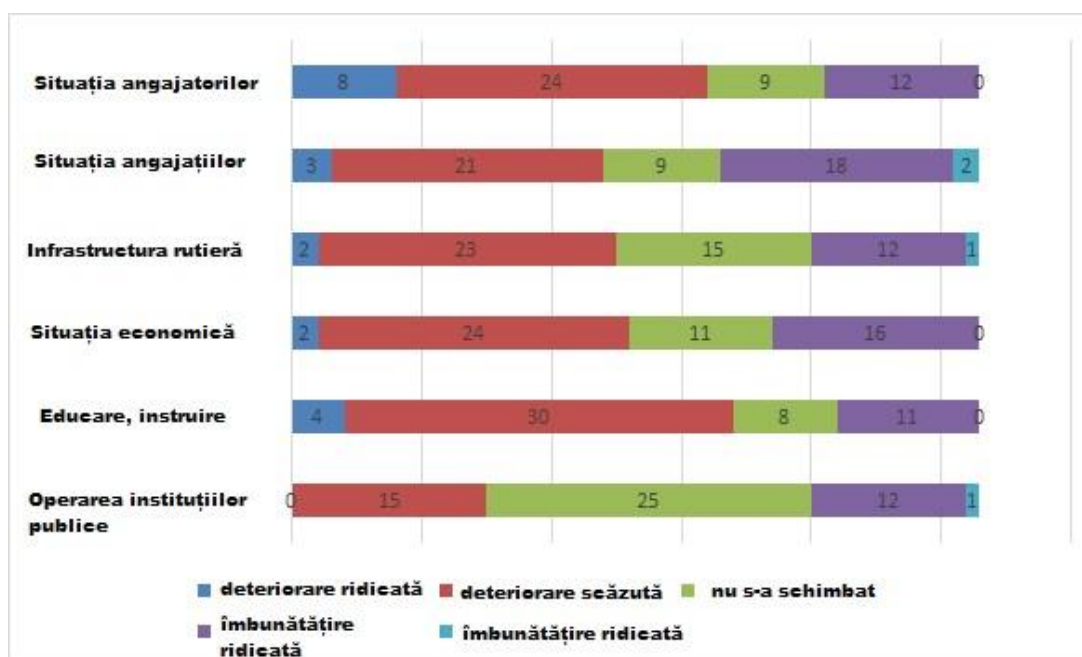
Întrebările finale ale grupului de întrebări privind nevoile și pozițiile pieței muncii ale întreprinderilor rezumă mai multe opinii cu privire la performanța domeniului legat de piața muncii în ultimii 3 ani, explorând trecutul, în următoarele domenii:

- situația angajaților,
- infrastructura de transport,

- situația economică,
- instruire, educare
- funcționarea instituțiilor publice.

Respondenții sunt capabili să evalueze în mod emfatic situația angajatorilor și a angajaților de pe piața muncii de către angajatori, astfel încât răspunsurile lor sunt oarecum distorsionate, iar răspunsurile lor rezumă punctele de vedere ale întreprinderilor județene într-un mod sumar și comparabil. Celelalte domenii evaluează factorii și percepțiile legate de ocuparea forței de muncă și ocupație.

76. După părerea dvs., cum s-au dezvoltat următoarele domenii în județul Békés în ultimii 3 ani? I.



Sursă: studiu de caz (chestionar)

Diagrama de bare cumulată este potrivită pentru compararea opiniilor exprimate în raport cu fiecare zonă de studiu. De la partea stângă a diagramei la partea dreaptă a diagramei, opiniile despre zone de la răspunsuri negative la răspunsuri pozitive umple o bandă dată în așa fel încât cu cât dimensiunile benzilor din dreapta sunt mai largi, cu atât

este mai pozitivă percepția zonei respective. Am măsurat mai întâi situația a doi actori cheie pe piața muncii, angajatorii și angajații, apoi infrastructura de transport care influențează semnificativ situația pieței muncii, apoi opiniile asupra situației economice generale, apoi formarea și educația care influențează calitatea pieței muncii și nu în ultimul rând puncte de vedere cu privire la funcționarea instituțiilor publice.

Abordate dintr-o parte negativă, companiile care au răspuns la întrebările chestionarului își văd propria situație, adică situația din partea angajatorului, cel mai negativ în raport cu evoluția ultimilor trei ani; Potrivit a 8 respondenți, situația angajatorilor din județ s-a deteriorat foarte mult în ultimii 3 ani, în timp ce cea mai mare proporție (un total de 24 de respondenți, 46 la sută din toate răspunsurile) a raportat doar o ușoară deteriorare. Raportul dintre negativ (deteriorare ușoară sau mare) și pozitiv (îmbunătățire ușoară sau mare) arată că aproximativ 2,5 ori mai mulți angajatori consideră că în ultimii 3 ani a fost o tendință de deteriorare decât cea de îmbunătățire. Proporția răspunsurilor neutre (neschimbate) are cea mai mică valoare, cu 9 respondenți care au evaluat că situația angajatorilor nu s-a modificat fundamental în perioada anchetei.

Un alt actor cheie pe piața muncii, evaluarea poziției angajaților de către angajatori, arată o imagine puțin mai pozitivă; conform răspunsurilor la întrebarea din acest domeniu, în ultimii 3 ani, doar aproximativ 5% dintre respondenți (3 respondenți) au considerat că situația lucrătorilor sa deteriorat foarte mult. Cu toate acestea, tendința de deteriorare reprezintă deja 45% din toți respondenții, majoritatea (21) dintre respondenți estimând că angajații, deși mai puțin, s-au deteriorat în ultimii 3 ani. În schimb, un total de 38% dintre respondenți (un total de 20 de respondenți) credeau că situația angajaților s-a îmbunătățit într-o oarecare măsură (mic sau mare). Rata răspunsurilor neutre este din nou scăzută, în total 17 la sută (9 răspunsuri).

Infrastructura de transport afectează atât pozițiile angajatorului, cât și ale angajatului, opiniile exprimate în domeniu sunt potrivite nu numai pentru evaluarea evoluției actuale, ci și pentru evaluarea satisfacției cu evoluțiile perioadei examinate (realizate și rămase în urmă). Percepția infrastructurii de transport din ultimii 3 ani este, de asemenea, împărțită semnificativ între părțile pozitive și negative, raportul dintre răspunsurile negative (25 de

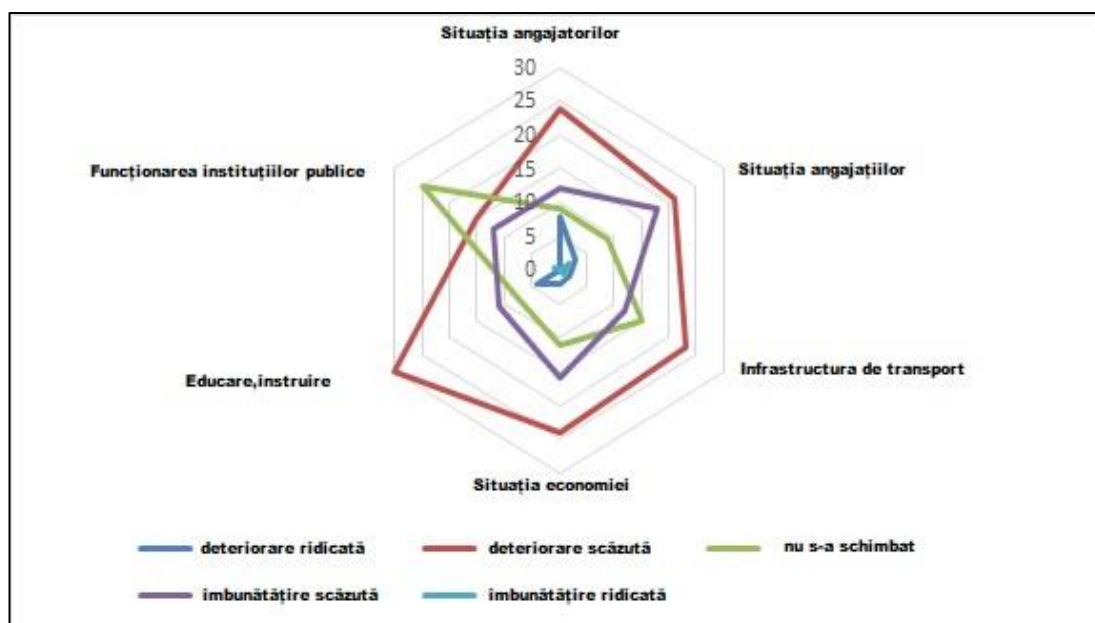
răspunsuri) și neutre și pozitive (28 de răspunsuri) este aproape același (47 la sută și respectiv 53 la sută).

Dezvoltarea situației economice caracterizează, de asemenea, starea generală a pieței muncii, piața muncii poate fi interpretată și ca parte a economiei, opiniile exprimate în acest domeniu sunt astfel potrivite pentru o evaluare sumară a schimbărilor pe piața muncii. O deteriorare semnificativă a situației economice a fost marcată doar de un număr neglijabil (2 răspunsuri) și proporție (4 la sută) de respondenți, dar a existat o proporție semnificativă a celor care au perceput o deteriorare mai mică a situației economice în ultimii 3 ani (45 la sută, pentru un total de 24 de răspunsuri). Spre deosebire de cei care au asistat la o tendință de deteriorare, o proporție mai mică de respondenți (30 la sută, 16 răspunsuri) au apreciat situația economică din ultimii 3 ani ca fiind pozitivă - în special, niciunul dintre respondenți nu a indicat o îmbunătățire semnificativă a economiei în timpul acestei perioadă. În ciuda fenomenelor pozitive ale situației economice din ultimii ani (scăderea șomajului, creșterea veniturilor statului etc.), se poate presupune că motivele numărului mare de opinii negative (și deci o proporție mai mică de opinii pozitive) sunt diferențe semnificative în ceea ce privește situația angajatorilor din interior.

Situația educației și formării influențează situația principalilor actori de pe piața muncii prin determinarea calificării forței de muncă și, astfel, a calității resurselor umane disponibile angajatorilor. Pe baza acestui fapt, evaluarea zonei nu califică nivelul de calificare a angajaților sau schimbarea acestuia, ci schimbarea corespondenței dintre calificarea forței de muncă din partea ofertei și așteptările de calificare din partea cererii și nu în ultimul rând disponibilitatea instituțiilor de formare și instruire. Potrivit respondenților, situația educației și formării profesionale s-a deteriorat în mod clar în ultimii 3 ani, deși tendința de deteriorare a fost doar mică (această opțiune a fost indicată de 30 de respondenți, ceea ce reprezintă 56% din toți respondenții), doar 3 respondenți (6 la sută) a avut experiența de o deteriorare ridicată. În schimb, un total de 11 respondenți (20 la sută din toate răspunsurile) au văzut pozitiv situația educației și formării din ultimii 3 ani. Iar proporția celor care au declarat că situația a fost neschimbată a fost mai mare în acest caz, un total de 15% (8 respondenți).

În mod tradițional, statul joacă, de asemenea, un rol pe piața muncii prin sistemul său instituțional, prin urmare sondajul a evaluat evaluarea statului din ultimii 3 ani, practic, prin intermediul instituțiilor publice. Pe baza rezultatelor, coerența sistemului instituțional public este ridicată, majoritatea respondenților - mai mult de jumătate - considerând că nu a existat nicio schimbare vizibilă în stat în această perioadă (un total de 25 de răspunsuri, 47 la sută din toți respondenții). 15 respondenți au simțit o ușoară deteriorare, care este relativ compensată de numărul celor (12 respondenți) care au înregistrat o ușoară îmbunătățire. Cele două obiective ale opțiunilor de răspuns (deteriorare sau îmbunătățire ridicată) sunt incluse în răspunsuri într-un total de 1 caz.

77. După părerea dvs., cum s-au dezvoltat următoarele domenii în județul Békés în ultimii 3 ani? II.



Sursă: studiu de caz (chestionar)

Diagrama de radiații de mai sus aruncă o nouă lumină asupra evaluării relative a zonelor individuale de studiu, iar diagrama de rază menționată mai sus arată corelațiile dintre evaluările zonelor individuale de studiu, care arată numărul fiecărei opțiuni de răspuns (pe baza acestui lucru, o bandă cu o rază mai mare înseamnă un număr mai mare de

răspunsuri).Formatul se arată astfel într-o formă eficientă și face posibilă compararea evaluărilor formulate în raport cu fiecare zonă, explorarea sistemului de relații ale părții angajatorului legate de domenii prin identificarea celor mai tipice răspunsuri.

Pe baza rezultatelor, cele două extreme ale opțiunilor de răspuns (îmbunătățire și deteriorare ridicată) au avut loc într-o măsură neglijabilă în zonele examinate - singurul salt identificat în figură arată o evaluare mai negativă a situației angajatorilor comparativ cu alte domenii. Numărul de răspunsuri care nu au avut nicio modificare în ultimii 3 ani arată, de asemenea, o imagine similară atunci când se compară domeniile: respondenții au văzut doar funcționarea instituțiilor publice ca fiind mai puțin neschimbată. Al doilea răspuns cel mai frecvent a fost o ușoară îmbunătățire, care, cu toate acestea, a fost mai mică decât numărul de răspunsuri la o ușoară deteriorare pentru fiecare categorie. Cel mai tipic răspuns, astfel, a fost ușoara deteriorare aleasă de respondenți în aproape aceeași măsură pentru fiecare domeniu, adăugând că situația din educație și formare a fost percepută de obicei ca fiind mai negativă. În general, însă, răspunsurile moderate (ușoară deteriorare sau îmbunătățire) au fost cele mai tipice, în favoarea unei ușoare deteriorări. Motivele din spatele rezultatelor sunt discutate în următoarea subsecțiune.

4.4.3. Așteptări și opinii

Așteptările și opiniile respondenților cu privire la propria afacere și, prin urmare, legate de județul Békés și de piața sa de muncă, au fost examinate cu ajutorul mai multor întrebări (de obicei sub formă de opțiuni de răspuns libere - am cerut respondenților să își exprime opiniile cu privire la propria afacere și județ.

14. Care sunt principalele obiective și etape de afaceri pe care le-ați stabilit pentru propria afacere în următorii 3 ani?

<i>Menținerea traficului</i>	<i>Creșterea cu 2-300% a producției, dezvoltarea numărului de angajați, dezvoltarea marketingului</i>
<i>dezvoltarea echipamentelor și creșterea cotei de piață</i>	<i>creșterea vizualizărilor, creșterea veniturilor din marketing</i>

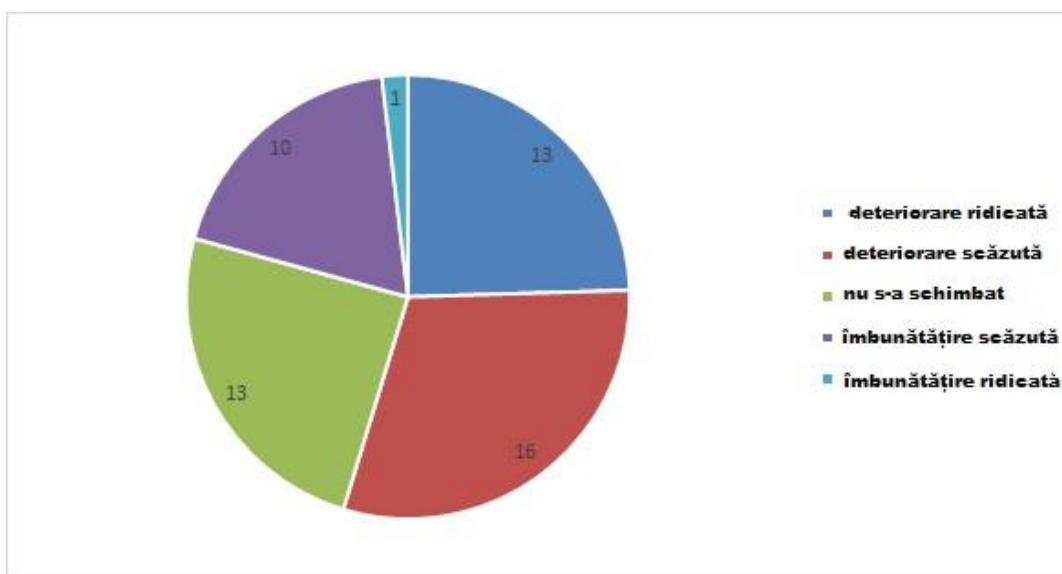
<i>menținerea nivelului, recrutarea lucrătorilor</i>	<i>performanță față de companiile mari, creștere continuă</i>
<i>menținerea nivelului, recrutarea lucrătorilor</i>	<i>dezvoltare de 50%, mecanizare, extinderea personalului</i>
<i>Creștere cu 50%,menținerea personalului</i>	<i>dezvoltarea producției sănătoase de paste, dezvoltarea marketingului, automatizarea</i>
<i>menținerea numărului angajaților și efectivul</i>	<i>păstrarea rezultatelor și numărului de angajat de anul trecut</i>
<i>Creșterea cifrei de afaceri, achiziționarea spațiilor comerciale independente</i>	<i>dezvoltarea filialei, extinderea teritoriului</i>
<i>rambursarea semnificativă a împrumuturilor, extinderea</i>	<i>menținerea nivelului</i>
<i>stabilirea și dezvoltarea activității comerciale</i>	<i>creșterea, compensarea scăderii cauzată de COVID</i>
<i>dezvoltarea personalului, construirea unui nou sediu</i>	<i>extinderea personalului</i>
<i>realizarea cifrei de afaceri de anul trecut</i>	<i>dezvoltarea punctelor de vânzare, lansarea proprietății de închiriere</i>
<i>evitarea concedierilor, menținerea calității</i>	<i>creșterea numărului de clienți</i>
<i>creșterea traficului, menținerea clienților</i>	<i>stagnare, creștere minimă</i>
<i>dublarea rezultatului, îmbunătățirea mecanizării.</i>	<i>înființând propriul atelier pe 300 de metri pătrați, angajarea unui angajat principal</i>
<i>menținerea poziției afacerii</i>	<i>achiziționarea de teren arabil, creșterea chiriilor, dezvoltarea mașinilor</i>
<i>creșterea bazei de clienți</i>	<i>crește numărul de studenți</i>
<i>menținerea rezultatelor actuale</i>	
<i>dezvoltarea minimă, menținerea nivelului de companii multinaționale</i>	<i>revenirea la nivelul din 2019</i>
<i>menținerea nivelurilor de producție și profit, cumpărarea imobilelor, achiziționarea terenurilor agricole</i>	<i>creșterea veniturilor și extinderea numărului de angajați, dezvoltarea site-ului</i>

<i>construirea unei noi hale, dezvoltarea filialei, obținerea de noi investiții.</i>	<i>dezvoltarea la 30-50 de milioane HUF / an cu 2-3 angajați</i>
<i>dezvoltare continuă, o implicare mai mare pe piața serviciilor de curățenie pentru instituțiile publice</i>	<i>să lucrăm în sănătate</i>
<i>supraviețuire, dezvoltare filialei, introducerea vânzărilor online</i>	<i>Achiziționarea de camioane, creșterea veniturilor, supraviețuirea</i>
<i>Creștere a veniturilor de 100%</i>	<i>lansarea unei alt restaurant, introducerea produselor noi</i>
<i>adaptarea la modificările din legea privind educația adulților</i>	<i>finalizarea investițiilor, extinderea personalului, majorarea marketingului</i>

Sursă: studiu de caz (chestionar)

Obiectivele de afaceri formulate pentru perioada de trei ani, deși nu pot fi legate de dimensiunea companiei, efectivul sau alte caracteristici la nivelul răspunsului datorită sondajului anonim, arată diferențe semnificative între respondenți. Unele dintre ele menționează obiective specifice de afaceri (de ex. „Achiziționarea de terenuri agricole, creșterea chiriilor, dezvoltarea mașinilor”), alte răspunsuri includ obiective tradiționale de afaceri (de exemplu „creșterea bazei de clienți”, „dezvoltare 50%, mecanizare, extinderea personalului”). Cu toate acestea, o parte semnificativă a răspunsurilor arată deja o inversare recentă pe piața muncii, consolidând rezultatele obținute în loc de așteptări pozitive și evitând o recesiune (de exemplu, „stagnare, creștere minimă”, „menținerea pe linia de plutire”, „revenirea la nivelul din 2019”, „Menținerea rezultatelor actuale”). Așteptările respondenților sunt astfel împărțite în prezent, în care nevoile de dezvoltare - ca așteptări fundamental pozitive - sunt amestecate cu temerile cu privire la permanența obiectivelor de afaceri atinse anterior și durabilitatea dezvoltării. Ultimul factor, adică principalul motiv actual al așteptărilor restrânse, poate fi presupus a fi recesiunea economică prezisă de situația virusului, prin urmare, în sondajul nostru am măsurat impactul epidemiei asupra activității comerciale printr-o întrebare separată.

78. Cum a evoluat succesul afacerii dvs. de la izbucnirea COVID-19?



Sursă: studiu de caz (chestionar)

Impactul epidemiei COVID-19 asupra activității comerciale confirmă motivul presupus al divizării problemei preventive în scopuri comerciale. Pe baza răspunsurilor, mai mult de jumătate dintre companiile care au răspuns (29 de răspunsuri în total, 55 la sută) au fost afectate negativ de pandemie și efectele sale asupra economiei, în timp ce doar o mică proporție (11 răspunsuri, 20 la sută în total) au raportat o îmbunătățirea afacerilor în ultimele luni. Un factor important în interpretarea raportului dintre răspunsurile pozitive și negative este că nu toate sectoarele economiei și, prin urmare, nu toți actorii au fost afectați de efectele epidemiei (pozitive sau negative), proporția lor în sondaj a fost, prin urmare, semnificativă (13 răspunsuri în total, 24 la sută).

Pe lângă așteptările pentru propria noastră afacere, am pus și întrebări despre situația și rolul județului în chestionarul nostru, iar răspunsurile la aceste întrebări reflectă opiniile despre piața muncii în ansamblu.

15. Ce probleme tipice legate de județul Békés ați întâmpinat în ultimii ani în legătură cu funcționarea afacerii dvs.?

<i>puterea de cumpărare redusă</i>	<i>problema terenului nu este soluționată</i>
------------------------------------	---

<i>lipsa resurselor umane și cererea redusă de solvent</i>	<i>subdezvoltarea rețelei rutiere, nivel scăzut de cereri</i>
<i>lipsa forței de muncă de calitate, competența IT a antreprenorilor</i>	<i>transporturi, municipalitățile nu înțeleg limba întreprinderilor</i>
<i>lipsa forței de muncă calificate, lipsa „dorinței de a lucra”</i>	<i>există foarte puține lucrări</i>
<i>administrație, parteneri rău intenționați, angajații au luat cunoștințe de la companie și și-au înființat propria companie</i>	<i>nu există o cerere profesională și solventă pentru servicii de calitate</i>
<i>emigrare, comenzi în afara județului</i>	<i>nu există patriotism local, firmele externe iau piața</i>
<i>administrare teribilă, lipsa unei cereri de solvent, lipsa angajaților calificați</i>	<i>problema terenului nu este soluționată</i>
<i>lacune de reglementare, mediu juridic inconsecvent</i>	<i>subdezvoltarea rețelei rutiere, nivel scăzut de cereri</i>
<i>nu sunt sprijinite întreprinderile locale, managementul orașului incompetent</i>	<i>transporturi, municipalitățile nu înțeleg limba întreprinderilor</i>
<i>situația financiară, ignoranța din partea oamenilor</i>	<i>se execută puțină construcție, nu sunt oameni, tinerii pleacă</i>
<i>scăderea numărului de clienți, modificări în legea privind educația adulților, monopolul centrelor de formare profesională în formare</i>	<i>transport, lipsa cooperării muncitorilor calificați de calitate lipsa investitorilor, proporție mare de persoane inactive și cu dizabilități</i>
<i>declinul demografic, satele, orașele sunt goale de tineri</i>	<i>cantitate semnificativă de bunuri străine, în multe cazuri necondiționate, abordare dificilă</i>
<i>slăbiciunea rețelei rutiere</i>	<i>lipsa dezvoltării financiare, subdezvoltarea rețelei rutiere, rigiditatea proiectelor</i>

Sursă: studiu de caz (chestionar)

Problemele care rămân legate de afaceri, dar identificate ca o caracteristică a județului includ probleme sociale (de exemplu, „emigrație”), economice (de exemplu, „putere de cumpărare redusă”), transporturi (de exemplu, „subdezvoltare a rețelei rutiere”) și probleme mai specifice (de exemplu, „baza de clienți”).

16. În ce domeniu considerați că județul ar avea cea mai mare nevoie de dezvoltare?

<i>turism rural</i>	<i>prelucrarea alimentelor, sprijinul companiilor locale</i>
<i>prelucrare</i>	<i>cooperare, sprijin pentru propriile afaceri</i>
<i>transport, logistică, informatică, producție, formarea atitudinii</i>	<i>incorporarea inovațiilor în viața companiilor</i>
<i>producția industrială, în paralel cu dezvoltarea infrastructurii</i>	<i>educație, formare profesională, transport</i>
<i>patriotism local, sprijin pentru întreprinderile locale de la întreprinderile locale, managementul localității și guvern</i>	<i>reținerea tinerilor, păstrarea rezultatelor, îmbunătățirea transportului</i>
<i>retenția populației</i>	<i>ar trebui să devină atractiv pentru investitori prin rute corespunzătoare, educație de calitate, menținerea tinerilor</i>
<i>creșterea salariilor, investițiile, îmbunătățirile drumurilor</i>	<i>disponibilitate, educație, formare profesională, emigrare</i>
<i>transport, economie, ocupare, educație</i>	<i>dezvoltarea regională, dezvoltarea site-ului</i>
<i>inovare, cercetare și dezvoltare, economie, educație</i>	<i>creșterea traficului, dezvoltarea cooperării transfrontaliere</i>
<i>crearea de locuri de muncă, sprijin pentru antreprenorii locali, implicarea companiilor mai mari</i>	<i>formare profesională, sprijin salarial, scutire de credit</i>
<i>creșterea atracțiilor turistice, îmbunătățirea calității evenimentelor</i>	<i>sprijin pentru sectorul turistic</i>

<i>potențial economic, transport, educație</i>	<i>profesioniști de calitate, extinderea sistemului de asistență</i>
<i>starea clădirilor, calitatea educației, rețeaua de drumuri</i>	<i>dezvoltare fabricației prelucrătoare, rețea rutieră</i>
<i>creșterea cererii de solvent</i>	<i>cunoștințe lingvistice, rețea rutieră, producția prelucrătoare, agricultură</i>
<i>creșterea puterii economice, stabilirea companiilor</i>	<i>sprijinirea relocării companiilor, transport</i>
<i>patriotismul local, dezvoltarea nevoilor</i>	<i>nevoile, calitate, drumurile, companiile de producție</i>
<i>nevoia companiilor de inovare, transport, cooperare</i>	<i>colaborare, marketing, suportul companiilor</i>

Sursă: studiu de caz (chestionar)

Trecând dincolo de sfera activității proprii a studiului, următoarea întrebare este identificarea problemelor la nivel de județ, dar totuși legate de piața muncii și funcționarea afacerilor. Pe baza răspunsurilor, companiile chestionate abordează problema potențialului de dezvoltare al județului din punct de vedere economic (de exemplu: „creșterea puterii economice, relocarea companiilor”, „crearea de locuri de muncă, sprijinirea antreprenorilor locali, implicarea companiilor mai mari”, „integrarea inovațiilor în viața companiei”). Cu toate acestea, există și răspunsuri care vizează îmbunătățirea condițiilor sociale în plus față de viața economică („reținerea populației”, „patriotismul local, evoluția nevoilor”) sau, ca în unele dintre răspunsurile la întrebarea anterioară ating domenii mai specifice (de exemplu „Agricultură”, „sprijin pentru sectorul turistic”, „starea clădirilor”).

17. Cum credeți că județul ar putea ajuta la stimularea investițiilor și la crearea de locuri de muncă?

<i>cu cât mai multe proiecte posibile</i>	<i>cu subvenții salariale</i>
<i>dezvoltarea industriei prelucrătoare și dezvoltarea rețelei rutiere</i>	<i>subvenții salariale, subvenții pentru active</i>

<i>rețea rutieră, programe de dezvoltare organizațională, suport pentru sisteme de guvernare corporativă.</i>	<i>subvenții salariale, subvenții pentru amenajarea amplasamentului</i>
<i>lobby puternic și multipartid către guvern pentru a direcționa investitorii aici. pregătirea unei hărți a calificării și a forței de muncă, prezentarea de propuneri pentru poziționarea continuă a sistemului de învățământ. acțiune comună pentru investiții în infrastructură care depășesc interesele urbane.</i>	<i>cu o rețea rutieră mai bună, extinderea serviciilor, dezvoltarea unei rețele de conexiuni</i>
<i>subvenții salariale pentru întreprinderile mici, aducerea întreprinderilor în zonă, subvenții pe site-uri</i>	<i>subvenții salariale, proiectarea site-ului, case de incubatoare, clădiri de birouri</i>
<i>cu subvenții salariale</i>	<i>reduceri de impozite</i>
<i>cu o bună pregătire profesională</i>	<i>subvenții salariale, dezvoltarea infrastructurii</i>
<i>stimulente pentru investiții, subvenții salariale</i>	<i>dezvoltarea economică și dezvoltarea rețelei rutiere.</i>
<i>subvenții salariale, sprijin pentru dezvoltarea infrastructurii, dezvoltarea drumurilor</i>	<i>asigurarea comenzii, marketing semnificativ, dezvoltare transport</i>
<i>autostradă, dezvoltare economică, dezvoltare a site-ului</i>	<i>cu mai puțin sprijin social, mai multă motivație.</i>
<i>dezvoltarea site-ului, subvenții salariale</i>	<i>subvenții salariale, dezvoltarea infrastructurii</i>
<i>cu comenzi, cursuri interne</i>	<i>dezvoltarea economică și dezvoltarea rețelei rutiere.</i>
<i>cu subvenții salariale, subvenții pe site, comenzi proprii, crearea bazei de date</i>	<i>asigurarea comenzii, marketing semnificativ, dezvoltare transport</i>

<i>subvenții salariale, dezvoltarea infrastructurii</i>	<i>cu mai puțin sprijin social, mai multă motivație.</i>
---	--

Sursă: studiu de caz (chestionar)

Ultima întrebare a chestionarului, care evaluează nevoile și opiniile respondenților, explorează preferințele respondenților individuali de-a lungul dimensiunii economice mai restrânse, de această dată discutând rolul statului ca entitate independentă. Presupunând că cea mai importantă sarcină economică a guvernului local este de a încuraja investițiile locale și, de asemenea, de a promova crearea de locuri de muncă la nivel local, respondenții au fost întrebați despre pașii politici pe care guvernul local ar putea să-i contribuie cel mai bine la obiectivele de mai sus. Pe baza răspunsurilor, apar mai multe direcții politice, mai ales sub forma unor instrumente active pe piața muncii. Cea mai comună metodă recomandată este subvențiile salariale, iar aceasta este urmată de un amestec de metode emergente (cum ar fi „subvenții pe site”, „reduceri de impozite”, „o bună pregătire profesională”, „crearea bazei de date”).

5. SWOT

Pe baza rezultatelor stabilite și a concluziilor trase, pasul actual al planificării strategice comunică sistematic aspectele necesare planificării, precum și relațiile relaționale necesare pentru luarea deciziilor de planificare. În plus față de comunicarea rezultatelor de fapt, suplimentarea și agregarea lor este, de asemenea, un obiectiv important al analizei, de-a lungul logicii, identifică rezultatele exacte ca puncte tari sau slabe, precum și oportunități sau amenințări. Din aceste denumiri rezultă că completează datele orientate spre prezent cu concluzii orientate spre viitor și așteptările viitoare ale factorilor care afectează aria strategiei. Astfel, pe lângă faptele exacte, conține și idei care nu pot fi dovedite în starea actuală, dar care afirmații pot fi deduse din faptele stabilite, dovedibile. Pe lângă comunicarea datelor, oferă și idei pentru planificarea strategică și organizează aceste idei într-un format clar.

Analiza SWOT a strategiei pentru piața muncii din județul Békés, pe baza analizei situației strategiei și a rezultatelor acesteia, prezintă concluziile sale nu în structura tradițională a analizelor SWOT, ci pe categorii de analiză a situației. Rezultatele detaliate obținute în acest mod vor forma ulterior baza viziunii și definirea obiectivelor. Punctele forte ale acestei logici acoperă factori care au un efect pozitiv pe piața locală a muncii, care pot fi de origine locală, națională sau chiar internațională. Punctele slabe sunt contrapartida punctelor forte, în acest fel factorii care afectează negativ condițiile locale au intrat în această categorie, al cărei rezultat este, de asemenea, independent de scara geografică. O caracteristică comună a punctelor forte și a punctelor slabe este că acestea pot fi influențate într-o măsură relevantă prin implementarea unei cantități realiste de resurse, deci nu sunt dependente, ci un fel de proprietăți care pot fi dezvoltate și exploatate. Oportunitățile și amenințările, pe de altă parte, ar trebui privite ca dotări, factori care nu pot fi schimbați în mod substanțial chiar și cu implicarea unei cantități mari de resurse sau care nu merită încercate să se schimbe. Unele elemente ale acestor avantaje și dezavantaje pot fi incluse în punctele forte și punctele slabe, dar este încă posibil să le influențăm parțial în cazul subcaracteristicii date.

5.1. Abordare

În structura logică a acestui document de strategie, constatările formulate în cadrul analizei situației, care practic orientate spre prezent, dezvăluie condițiile actuale și prezintă anumite fenomene ale orizontului de timp pe termen scurt care duc la situația actuală, se bazează sistematic pe o analiză SWOT (sau GYELV) bazată pe piață. Aplicarea logicii rezumării stării, oportunităților și sarcinilor segmentelor de piață pe piața muncii județene permite prezentarea în comun a informațiilor necesare pentru stabilirea deciziilor strategice importante pentru planificarea pe termen mediu a județului, o abordare integrată a fenomenelor legate de decizia politică specifică.

Analiza singură nu este adecvată pentru formularea obiectivelor identificabile în raport cu zonele individuale care urmează să fie dezvoltate și nici - datorită abordării sale istorice - nu este capabilă să ia în considerare impactul actual al celor mai recente factori de influență. Cu toate acestea, este potrivit pentru a rezuma abordarea sistemică necesară pentru a sprijini planificarea strategiei orientate spre viitor.

5.2. Analiza SWOT

Analiza SWOT a județului Békés este prezentată mai jos de domeniile de cercetare ale strategiei prezentate în analiza situației, sunt incluse în detaliu efectele epidemiei de coronavirus și experiența anchetei empirice a pieței muncii, prin urmare aceste puncte ale analizei situației nu sunt incluse în analiza SWOT. În unele categorii (puncte tari, puncte slabe, oportunități, amenințări) am încercat să descompunem fenomenele dezvăluite în elemente cu importanță aproape egală, astfel încât lista din stânga și dreapta tabelului oferă un fel de feedback cantitativ cu privire la numărul de fenomene județene negative și pozitive. O comparație a celor două coloane arată, pe de o parte, soldul categoriei analizate și, pe de altă parte, o comparație a întregului tabel cu coloană indică rezultatul conținutului analizei SWOT.

18. Analiza SWOT a pieței forței de muncă din județul Békés

Puncte tari	Puncte slabe
Mediul geografic și natural	
<ul style="list-style-type: none"> • caracter geologic uniform • condiții climatice influențate în mod ușoare continentale • sol de înaltă calitate, cu condiții remarcabile la nivel național • temperatura medie anuală și numărul de ore de soare mai ridicată • stoc bogat de apă stagnantă, sistem de canalizare • bogată în apă termală și medicinală • zone bogate în resurse minerale • număr mare de clădiri istorici 	<ul style="list-style-type: none"> • vremea mai uscată în comparație cu întreaga Alföld • precipitații foarte scăzute • efectul barajului Tisa • lipsa vegetației naturale • o singură suprafață de pădure contiguă mai mare • bucăți sporadice de pădure
Structura de locație	
<ul style="list-style-type: none"> • creșterea numărului de așezări cu o populație și o dimensiune mai mari • numărul mare de rezidenți urbani • partajarea rolurilor funcționale între orașe 	<ul style="list-style-type: none"> • structura de așezare de câmpie • scăderea numărului de gospodării, majorități • polarizarea ierarhiei de așezare

<ul style="list-style-type: none"> rolul de amenajare a teritoriului marilor orașe 	<ul style="list-style-type: none"> lipsa de așezări mici și orașe mari creșterea numărului de sate mici și așezări așezări cu deficiențe funcționale ridicate
<p>Transport</p>	
<ul style="list-style-type: none"> rețeaua feroviară are conexiuni excelente Limita de viteză a unei căi duble variază între 100 și 120 km / h Dezvoltarea autostrăzii M44 Construcția autostrăzii M47 o rețea de aproape 200 km de piste ciclabile, independent de rețeaua rutieră dezvoltare continuă (în prezent, de exemplu: pista ciclabilă Wenckheim) Rolul punctelor de trecere a frontierei este deosebit de important 	<ul style="list-style-type: none"> Restricții de cale și de viteză pe secțiunea feroviară dintre Szeged și Békéscsaba calitatea rețelei rutiere, suprafața drumului utilizare ridicată a drumului nu este integrat în rețeaua națională de autostrăzi starea drumurilor secundare este semnificativ mai mică decât media națională în așezările mai mici nu există drumuri „trecătoare” unele localități pot fi atinse cu o pierdere de timp foarte ridicată clasificarea și infrastructura aeroporturilor județene nu permit (sau doar parțial) transportul de pasageri sau mărfuri cu volum mare

Societate	
<ul style="list-style-type: none"> • densitatea populației sale este relativ scăzută • Niveluri mai mici de migrație între 2016-2018 	<ul style="list-style-type: none"> • populația rămas în urma față de populația din județele învecinate • numărul nașterilor vii moderate la nivel național • puțin peste medie, rata mortalității • Societate îmbătrânită • rata pierderii artificiale a populației, emigrare • valori de migrație scăzute • populația este în scădere semnificativă, regiunea țării fiind cel mai grav afectată de depopulare • Coridorul de migrație est-vest
Educație sanitară	
<ul style="list-style-type: none"> • traficul pacienților este mai mic comparativ cu alte județe • Volumul de muncă al medicilor de familie este moderat • dezvoltarea sistemului de educație • dezvoltarea competențelor digitale în sistemul școlar • Nu există nicio diferență semnificativă în proporția școlilor cu acces la internet în întreaga țară 	<ul style="list-style-type: none"> • una dintre cele mai mari rate de îmbătrânire din țară • numărul copiilor înscriși la grădiniță este redus • Potențialul de învățământ superior este redus din cauza lipsei învățământului universitar județean

Economie	
<ul style="list-style-type: none"> • activitatea de afaceri este adecvată • sectorul afacerilor contribuie peste medie la veniturile fiscale locale și la crearea de locuri de muncă • o prezență mai puternică a afacerilor agricole • cheltuieli excepționale (pe un cercetător) de cercetare și dezvoltare pe cercetător 	<ul style="list-style-type: none"> • proporția întreprinderilor din populație este medie • sectorul terțiar subnațional • capacitatea de cercetare și dezvoltare este una dintre cele mai scăzute din țară • este unul dintre județele mai puțin afectate de investiție
Piața forței de muncă	
<ul style="list-style-type: none"> • lucrătorii au posibilitatea de a lucra în țări vecine (în mod ideal, nu cu mutarea, ci cu naveta) • tendința de creștere a datelor privind ocuparea forței de muncă • este unul dintre județele afectate moderat de șomaj • Numărul solicitanților de locuri de muncă înregistrați a scăzut la aproximativ o treime într-un deceniu • proporția noilor intrați în șomaj este medie 	<ul style="list-style-type: none"> • numărul populației în vârstă de muncă este sub medie • rata redusă de ocupare • numărul angajaților la 100 de locuitori este printre cei mai mici din țară • fiecare al doilea șomer a fost abandonat pe un termen lung (peste 180 de zile) de pe piața muncii (de atunci nu a mai putut găsi un loc de muncă) • Venitul total pe cap de locuitor este unul dintre cele mai mici din țară • „diferență de venit” foarte ridicată

<ul style="list-style-type: none"> • nu există o diferență semnificativă în proporția persoanelor cu venituri impozabile în comparație cu media națională, fiecare al doilea rezident al județului având astfel de venituri 	
<p>Posibilități</p>	<p>Amenințări</p>
<p>Mediul geografic și natural</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • o resursă naturală excelentă pentru producția de culturi, atât pe pajiște, cât și pe pășunat • oportunități oferite de un caracter geologic unificat, cultivare la scară largă • utilizarea apelor de suprafață • utilizarea resurselor termice și medicinale de apă • utilizarea resurselor de apă stagnante • valoarea turistică a clădirilor istorice 	<ul style="list-style-type: none"> • risc de inundații • efectele negative ale vremii uscate • pescuitul excesiv • distrugerea rezervațiilor naturale • costurile renovărilor monumentelor, disproporția costuri / beneficii
<p>Structura de localitate</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • necesitatea cooperării între municipalități • serviciile vitale pentru populație pot fi utilizate în mai multe localități • natura transfrontalieră 	<ul style="list-style-type: none"> • „policentricitate”, conflicte care decurg din dominația comună a lui Békéscsaba, Orosháza și Gyula • polarizarea urbană excesivă • depopularea în continuare a centrelor secundare

<ul style="list-style-type: none"> • cooperarea internațională a așezărilor • extinderea zonei de atracții peste graniță • înființarea de centre de atracție pentru așezări pe cealaltă parte a frontierei 	<ul style="list-style-type: none"> • creșterea numărului de sate mici • reducerea dimensiunii centrelor secundare, devenind un centru de nivel inferior • depopularea completă a satelor mici și a așezărilor din satele mici, încetarea așezărilor • dezvoltarea statutului de decontare „independent”
<p>Transport</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • un rol cheie printre rutele de tranzit din Europa Centrală • o rută semnificativă pentru transportul de pasageri și mărfuri • asigurarea transportului feroviar pe linie dublă pe toată lungimea • posibilitatea reconstrucției căii ferate pe scară largă cu sprijinul UE • consolidarea conexiunii interne prin modernizarea secțiunii Békéscsaba-Lökösháza • dezvoltarea densității medii a rețelei rutiere • reducerea timpului de călătorie la Budapesta • distanța Gyula-Budapesta fără a atinge rețeaua rutieră internă a așezărilor intermediare 	<ul style="list-style-type: none"> • deteriorarea mai rapidă a stării medii a pavajului din cauza ocupării ridicate și a rețelei de transport mai slabe • majoritatea investițiilor rutiere prioritare naționale continuă să evite județul • creșterea traficului prin așezări cu crearea de locuri de muncă locale • lungimea secțiunii navigabile este scurtă, ceea ce face dificilă dezvoltarea cost-eficientă • transportul substanțial cu vaporul nu este pe rute, dezvoltarea fără cerere nu este logică

<ul style="list-style-type: none"> • traseele de croazieră sunt caracterizate de traficul turistic de pasageri în loc de traficul de marfă • dezvoltarea trecerilor cu capacitate redusă 	
Societate	
<ul style="list-style-type: none"> • încurajarea utilizării sprijinului politicilor familiale pentru a avea copii • tendința schimbării populației nu a arătat o schimbare semnificativă în ultimul deceniu 	<ul style="list-style-type: none"> • în ultimii 10 ani, populația a scăzut într-un mod strict monoton • datele privind nașterile vii arată o fluctuație relativ semnificativă în ultimul deceniu • motivul creșterii nașterilor vii până în 2015 nu a fost creșterea numărului de femei în vârstă fertilă • emigrația afectează în cea mai mare parte rezidenții mai tineri și cuplurile care sunt pe cale să își întemeieze o familie • județul al treia cu cea mai semnificativă pierdere a populației din cauza migrației
Educație sanitară	
<ul style="list-style-type: none"> • creșterea disponibilității de a avea copii • Numărul absolut al grupurilor de copii preșcolari este mediu comparativ cu nivelul național 	<ul style="list-style-type: none"> • structura de vârstă a populației rezidente este semnificativ nefavorabilă • număr mai mic de generații tinere

<ul style="list-style-type: none"> • creșterea utilizării medii a internetului de către școli • creșterea numărului de cursuri de învățământ superior externalizate 	<ul style="list-style-type: none"> • număr mai ridicat a persoanelor mai în vârstă • scăderea numărului de studenți în raport cu populația
Economie	
<ul style="list-style-type: none"> • numărul întreprinderilor în proporția populației crește încet, dar constant • numărul întreprinderilor din sectorul primar arată o tendință de creștere • dezvoltarea sectorului serviciilor a arătat doar fluctuații minore în ultimii ani • valoarea investițiilor din județele din sud-vest este cea mai scăzută din țară • valoarea totală a investițiilor arată o tendință de creștere 	<ul style="list-style-type: none"> • emigrarea economică • naveta excesivă • nu a existat nicio modificare semnificativă a numărului de locuri de muncă în cercetare și dezvoltare deținute în 10 ani
Piața forței de muncă	
<ul style="list-style-type: none"> • investiții în crearea de locuri de muncă • proporția persoanelor angajate efectiv crește • progrese semnificative în numărul absolut de șomeri în 10 ani 	<ul style="list-style-type: none"> • populația în vârstă de muncă, care joacă un rol activ pe piața muncii, reprezintă o parte semnificativă a declinului populației • fenomenul schimbării reședinței în scopul încadrării în muncă este mai

<ul style="list-style-type: none"> • numărul de șomeri nou-intrați a scăzut constant de 6 ani • fluctuațiile proporției șomerilor de lungă durată arată o creștere lentă începând cu 2015 • proporția persoanelor cu venituri impozabile este modestă, dar în creștere • venitul net total pe cap de locuitor este mic, dar a crescut cu două treimi într-un deceniu • „decalajul de venit” sa redus în ultimii 7-8 ani, mai dinamic începând cu 2016 	<p>pronunțat din cauza locației geografice</p>
--	--

Sursă: editare proprie

Deoarece unele dintre afirmațiile din tabel sunt derivate din datele cantitative ale analizei situației, dovada afirmațiilor nu face parte din analiza de față, explicația fiecărei afirmații poate fi găsită în punctele relevante ale analizei situației. Constatările din tabel formează baza declarațiilor anticipative prezentate mai jos.

6. VIZIUNE

Viziunea reprezintă deja o abordare fundamentală orientată spre viitor în planificarea strategică - spre deosebire de abordarea predominant prezentă și parțial orientată spre trecut a analizei situației, iar analiza SWOT este, de asemenea, predominant orientată spre prezent și parțial orientată spre viitor. Formularea viziunii poate fi, de asemenea, considerată ca un fel de stare de scop, deoarece conținutul său formulează ideile pentru dezvoltarea zonei strategice sub forma unor obiective suprapuse, acțiunile atribuite zonei, ele descriu, de asemenea, cei mai importanți pași în trecerea de la starea actuală la starea viitoare.

Structura viziunii strategiei pieței muncii pentru județul Békés urmează practica standard a planificării strategice: obiectivul general pentru zonă definește cadrul în care îndeplinirea obiectivelor poate fi interpretată, toate celelalte obiective (de ordin inferior) servesc îndeplinirea acestui obiectiv principal. Cu toate acestea, scopul general nu este întotdeauna uniform, el este formulat în acest caz prin definirea simultană a mai multor componente, ceea ce înseamnă împreună îndeplinirea obiectivului principal. Fiecare nivel de stabilire a obiectivelor înseamnă și niveluri de abstractizare, astfel încât aspectele formulate ca obiective generale nu constituie în sine recomandări fezabile, prin urmare obiectivul principal se bazează pe obiective operaționale într-un sistem ierarhic urmând o logică strânsă, care, la un nivel inferior de abstractizare, subdivizează în elemente elementele scopului principal definit anterior.

6.1. Abordare

Viziunea prezentei strategii stabilește punctele de plecare teoretice pe baza cărora se poate contura baza ideologică a deciziilor pe termen mediu legate de politica pieței muncii. Conform orientărilor guvernamentale relevante (Ministerul Dezvoltării Naționale și Economiei, 2008), există două tipuri de planificare a viziunii în formularea strategiei:

1. Primul este obiectivul cu valori cuantificate specifice, în care stările țintă ale fiecărui element de viziune sunt susținute de valori țintă obiective, iar strategia stabilește, ca un instantaneu, metodele necesare pentru atingerea acestor valori țintă.
2. Al doilea tip include o viziune care urmărește să stabilească valori și principii pe baza cărora pot fi luate decizii de planificare pe termen mediu pe baza altor puncte relevante ale strategiei.

Deoarece deciziile privind piața muncii pentru întregul județ pot diferi în funcție de fiecare categorie geografică și cerc de luare a deciziilor, abordarea metodologică a prezentei strategii ajută la dezvoltarea pieței muncii cu o abordare strategică prin stabilirea celui de-al doilea tip, adică - parțial focalizare operațională - valori și principii. Formularea concisă a fiecărei valori și principii a fost făcută luând în considerare rezultatele analizei situației strategiei și priorităților analizei SWOT și, urmând o logică strânsă, acestea ajută la dezvoltarea cadrului strategic și apoi a obiectivelor cuantificate.

6.2. Statul țintă

Statul țintă formulat în cadrul strategiei acoperă rezultatele obiectivelor de ocupare, prin care situația ocupării forței de muncă din județul Békés se îmbunătățește semnificativ - măsurabilă prin metode statistice - și piața muncii contribuie mai eficient la obiectivele realiste stabilite pe piața muncii de fiecare actor. concurrent), interesele lor compatibile.

Starea declarată a pieței forței de muncă a județului este împărțită într-un scop general și obiective specifice, care, prin interconectarea lor ierarhică, pot fi interpretate ca obiectiv principal, în timp ce obiectivele specifice pot fi înțelese ca obiective individuale necesare pentru atingerea obiectivului principal. Definiția stării țintei bazate pe valoare nu le atribuie indicatori sau praguri, definiția țintei nu poate fi măsurată în acest caz, pe lângă obiectivul

general, obiectivele operaționale pot fi considerate ca atribuiri de sarcini care conduc la dezvoltarea indicatorilor. Cu toate acestea, starea țintă desemnează astfel indirect ținte cuantificabile cărora li se pot atribui deja ținte numerice.

6.2.1. Scop general

Principalul obiectiv strategic pe termen mediu al pieței muncii, adică obiectivul său general în cazul județului Békés, este îmbunătățirea situației pieței muncii prin îmbunătățirea zonelor conexe care definesc situația pieței muncii, adică economia locală (ca mediu mai larg) și situația ocupării forței de muncă (ca mediu mai restrâns).

19. Strategia județului Békés pentru piața muncii - Obiectiv general

Scop general	I. Îmbunătățirea situației pieței muncii	
Elementele scopului general	I/A. Dezvoltarea economiei locale	I/B. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă

Sursă: editare proprie

I/A. Dezvoltarea economiei locale: termenul de economie locală, care oferă cadrul pentru funcționarea pieței forței de muncă, este în general înțeles să însemne poziția de participare și de îmbunătățire a concurenței dintre zonele geografice, care acoperă o gamă largă de măsuri pentru competitivitatea zonei. Cheia îmbunătățirii poziției economice și a competitivității este, de asemenea, sustenabilitatea rezultatelor obținute și prezentarea rezultatelor dincolo de abordarea economică (socială, de mediu etc.) prin exploatarea sinergiilor dintre sfere.

I/B. **Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă:** categoria de bază a pieței muncii este ocuparea forței de muncă, care este un aspect esențial al eficacității tuturor părților interesate (actorii de pe piața muncii). Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă înseamnă îmbunătățirea ocupării forței de muncă pe piața primară locală a muncii, inclusiv a activității independente. Ocuparea forței de muncă poate fi îmbunătățită prin extinderea capacităților de angajare, ale căror instrumente sunt semnificativ diversificate în funcție de caracteristicile grupului țintă, cu caracteristica comună de creștere a securității ocupării forței de muncă și integrarea capacităților inerente comunităților locale în planificare și implementare.

Astfel, statul țintă desemnat pe bază de valoare al pieței forței de muncă din județul Békés poate fi descris ca îmbunătățind situația pieței forței de muncă în ceea ce privește obiectivul său general, dar această ramură principală țintă este dublă: dublu obiectiv de îmbunătățire a dezvoltării economice locale și a situației ocupării forței de muncă stă la baza unui număr de obiective operaționale, care sunt încă bazate pe valori.

6.2.2. Obiective operaționale

Scopul general definit în cadrul definiției obiectivului conceptual - sau elementele obiectivului general - poate fi de asemenea înțeles ca un fel de categorie principală, care fundamentează un scop operațional suplimentar formulat pentru a atinge obiectivul principal - acesta din urmă poate să fie interpretat ca o subcategorie. În cele ce urmează, obiectivele operaționale sunt prezentate în această abordare, pe subiecte principale (subcategorii). Obiectivele operaționale enumerate în fiecare dintre categoriile-țintă generale pot fi, în unele cazuri, similare sau chiar identice în ceea ce privește numele lor, dar conținutul lor se diferă în toate cazurile dacă acestea sunt aplicate economiei locale sau ocupării forței de muncă.

20. Strategia județului Békés pe piața muncii - Obiective operaționale

Scop general	I. Îmbunătățirea situației pieței muncii	
Elementele obiectivelor	I/A. Dezvoltarea economiei locale	I/B. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă
Obiective operaționale	I/A/1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii I/A/2. Încurajarea cooperării și integrării între actorii economici locali I/A/3. Creșterea capacității de inovare a mediului economic și a actorilor județeni	I/B/1. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni I/B/2. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ I/B/3. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă în județ

Sursă: editare proprie

Obiectivele operaționale identificate și rezumate mai sus, pe baza obiectivului general și a elementelor sale, sunt, prin urmare, punctele de plecare ale strategiei formulate pe baza principiilor, care formează baza acțiunilor politice formulate de strategie. În cele ce urmează, în cadrul strategiei, prezentăm domeniile potențiale de intervenție bazate pe obiectivele operaționale, rutele de luare a deciziilor și alternativele care apar în legătură cu acestea, precum și opțiunile aplicabile recomandate în cadrul acestei strategii cuprinzătoare.

7. CADRU STRATEGIC

Definirea unui cadru strategic reprezintă un alt nivel de „scară” de abstractizare în procesul de planificare a prezentei strategii, în care definirea nivelului general și conceptual este urmată de recomandări pentru măsuri operaționale și fezabile. Domeniile potențiale de intervenție bazate pe obiective operaționale, consolidând în continuare abordarea sistemului, definesc activitățile recomandate pentru fiecare obiectiv operațional, prin care poate fi atins obiectivul operațional dat. O compoziție dată a domeniilor de intervenție înseamnă, de asemenea, o cale specifică de implementare a strategiei, conform căreia implementarea devine fezabilă de-a lungul diferitelor rute alternative. La formularea alternativelor, pot fi utilizate două metode generale: după prima strategie conturează doar două direcții, cazul de bază al non-intervenției, în care creatorul de strategie nu intervine în funcționarea zonei strategice, îl lasă automatismelor, iar al doilea caz implică scenariul de intervenție. Cealaltă metodă conturează mai multe rute prin gruparea zonelor de intervenție, presupunând că este dată necesitatea intervenției, este necesar să se facă o recomandare cu privire la forma sa. Urmând această din urmă metodă, prezenta strategie nu conturează un caz de bază, ci recomandă rute strategice ca scenarii opționale individuale pentru intervenție.

Printre alternativele strategice ale domeniilor de intervenție logic mai integrate, prezenta strategie prezintă două alternative, dintre care recomandă, de asemenea, intervenții care să fie aplicate în practică. Desigur, pentru a selecta alternativa strategică adecvată, este necesar să se țină seama de aspecte suplimentare, care nu fac parte din acest punct, cadrul strategic propune astfel alternativa care arată cea mai mare eficacitate în atingerea obiectivelor pe baza informațiile disponibile.

7.1. Domenii potențiale de intervenție

Domeniile potențiale de intervenție prezintă direcții posibile pentru fiecare dintre măsurile necesare pentru atingerea obiectivelor operaționale și, astfel, a obiectivului general. Pe lângă definiția generală și operațională stabilită în principiu, domeniile de intervenție identificate în cadrul strategic contribuie deja mai direct la pregătirea măsurilor politice. În cele ce urmează, definim zonele de intervenție în funcție de sistemul fiecărui obiectiv operațional.

7.1.1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii

I / A / 1. Obiectivul operațional include o consolidare multidirecțională și multilaterală a rolului sectorului IMM-urilor într-un cadru unic, cu potențiale domenii de intervenție după cum urmează:

I / A / 1 / a. a deveni antreprenor, gestionarea unei afaceri, metode de gestionare a afacerii care trebuie aplicate în caz de situații neprevăzute, cunoștințe juridice și financiare etc. oferirea de formare susținută prin transfer (sau gratuită) pentru cei cu reședință de județ;

I / A / 1 / b. oferirea accesului la informații și servicii de experți (reduse sau gratuite) pentru sectorul de afaceri și comerțul cu amănuntul în legătură cu oportunitățile județene (proiecte, facilități de credit, investiții etc.)

I / A / 1 / c. îmbunătățirea adecvării capitalului din sectorul de afaceri (parțial legat de punctul anterior), gestionarea ofertelor, organizarea grupurilor de credit, asistență în strângerea de capital de risc etc.

I / A / 1 / d. operarea incubatoarelor (parțial legată de punctul anterior), organizarea și gestionarea mentoratului între întreprinderi nou-înființate și întreprinderi mai experimentate,

I / A / 1 / e. consiliere personalizată și specifică pentru carieră pentru noii intrați pe piața muncii și pensionari.

Cheia consolidării sectorului IMM-urilor constă în facilitarea accesului mai eficient la informații și oportunități.

7.1.2. Încurajarea cooperării și integrării între actorii economici locali

I / A / 2. Obiectivul operațional, bazat pe resursele disponibile la nivel local, ținând cont de potențialul de utilizare mai eficientă și completă a sinergiilor lor, include următoarele domenii de intervenție:

I / A / 2 / a. organizarea de cooperări de cooperare în domeniul produselor (cum ar fi rețelele de furnizori) între întreprinderi,

I / A / 2 / b. organizarea de clustere economice în legătură cu anumite produse speciale peisagistice.

Două forme importante de cooperare și integrare între actorii economici locali sunt o formă potențială de cooperare pentru un număr semnificativ de întreprinderi în cazul unui județ cu pondere agricolă.

7.1.3. Creșterea capacității de inovare a mediului economic și a actorilor județeni

I / A / 3. În cadrul obiectivului operațional, creșterea capacității de inovare a actorilor de pe piața muncii acoperă o serie de domenii de intervenție în domeniul muncii inovatoare:

I / A / 3 / a. asigurarea posibilității și utilizării telelucrului, consolidarea rolului său,

I / A / 3 / b. oferind oportunități de învățare la distanță și auto-dezvoltare, consolidându-i rolul lor,

I / A / 3 / c. examinarea fezabilității parcurilor tehnologice, centrelor de inovare și centrelor de transfer de inovare,

I / A / 3 / d. furnizarea de servicii de telecomunicații și IT în domenii inovatoare,

I / A / 3 / e. promovarea introducerii comerțului electronic și a guvernării electronice.

7.1.4. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni

I / B / 1. Obiectivul operațional se concentrează pe partea angajatorului a îmbunătățirii situației ocupării forței de muncă, formulând posibilele domenii de intervenție, după cum urmează:

I / B / 1 / a. încurajarea intrării pe piețe noi (în afara județului) ca urmare a expansiunii vânzărilor,

I / B / 1 / b. promovarea îmbunătățirii calității legate de factorii de intrare pe piețe noi încurajarea dezvoltării unor beneficii marginale (nefinanciare),

I / B / 1 / c. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare, încurajarea angajării atipice (angajare cu fracțiune de normă, telelucrare etc.).

7.1.5. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ

I / B / 2. Al doilea segment al obiectivului operațional susține îmbunătățirea oportunităților pe piața muncii ale angajaților, după cum urmează:

I / B / 2 / a. promovarea îmbunătățirii calității în raport cu factorii locali ai cererii pieței forței de muncă (educație, formare, dezvoltare),

I / B / 2 / b. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare: stabilirea unei relații de muncă atipice (part-time, telelucrare),

I / B / 2 / c. acces direct la secțiuni dezavantajate social de pe piața muncii (solicitanți de locuri de muncă, începători de carieră, persoane defavorizate, inactive din punct de vedere economic).

7.1.6. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă în județ

I / B / 3. iar obiectivul operațional, pe lângă partea angajatorului și a angajaților, rezumă punctele de intervenție interpretate în raport cu al treilea jucător major pe piața muncii, statul (în acest caz guvernul local), după cum urmează:

I / B / 3 / b. contribuind la optimizarea costurilor de ocupare a forței de muncă prin posibilitatea închirierii de site-uri și spații comerciale la prețuri reduse,

I / B / 3 / c. identificarea și raționalizarea sarcinilor și barierelor administrative publice pentru piața muncii și ocuparea forței de muncă,

I / B / 3 / d. supravegherea și optimizarea utilizării serviciilor publice locale,

I / B / 3 / e. facilitarea respectării legii de către actorii județeni ai pieței muncii (asistență juridică, consiliere juridică etc.),

I / B / 3 / f. diseminarea cunoștințelor profesionale și antreprenoriale, formarea atitudinii, utilizarea comunitară a cercetărilor de piață.

7.2. Alternative strategice

Domeniile potențiale de intervenție identificate în cadrul strategiei sunt împărțite în două grupuri (elemente obiective generale: economie locală, ocuparea forței de muncă locale) și împărțite în șase subgrupuri (obiective operaționale: consolidarea sectorului IMM-urilor, cooperare și integrare, abilități de inovare și ocuparea forței de muncă pentru angajatori, lucrători și guvern) include domeniile posibile de intervenție. Astfel, fiecare dintre zonele identificate este adecvat pentru stabilirea mai multor căi de decizie și alternative

strategice și poate fi, de asemenea, considerat ca un fel de ordine prioritară, pe baza căreia, în funcție de resursele disponibile, intervenția poate fi efectuată în mai multe puncte, în paralel.

Mai jos, prezentăm două alternative strategice exemplare care sistematizează fiecare zonă de intervenție în termeni de acțiuni active și pasive, și o grupează în alternative strategice pe baza acestei perspective.

I. Intervenția activă a pieței forței de muncă județene, ca alternativă la modelul instrumentului de politică activă pentru ocuparea forței de muncă, schimbă situația pieței forței de muncă a actorilor în principal prin stimulente financiare sau, indirect, prin stimulente nefinanciare (cum ar fi participarea la o formare sau aderarea la un cluster economic) oferă beneficii financiare (cum ar fi acordarea de împrumuturi fără dobândă cursanților, închirieri de birouri la preț redus pentru membrii grupului). Alternativa include astfel acele elemente ale celor șase obiective operaționale care oferă un beneficiu financiar direct părților interesate implicate.

II. Alternativa intervenției județene pasive pe piața muncii, similar cu grupul pasiv de instrumente de politică a ocupării forței de muncă, urmărește să intervină în activitățile actorilor de pe piața muncii în principal prin stimulente nefinanciare, îmbunătățindu-și pozițiile nu prin subvenții directe, ci de exemplu prin dezvoltarea competențelor. Astfel, elementele motivaționale și de stimulare ale domeniilor de intervenție nu dezvoltă abilități economice, ci mai degrabă abilități de angajare, beneficiile lor nu provin direct din intervenție, ci din rezultatele intervenției (de exemplu, atribuirea din cooperare, schimbarea locului de muncă după recalificare).

7.3. Definirea strategiei

După identificarea potențialelor zone de intervenție și dezvoltarea alternativelor strategice bazate pe aceste zone, această unitate structurală definește strategia aplicabilă

pieței forței de muncă din județul Békés. Pe baza celor stabilite anterior, este posibil să se aplice potențialele domenii de intervenție în paralel, mijloacele limitate utilizate sunt resursele disponibile pentru implementarea strategiei; iar setul de instrumente stă la baza a două alternative, intervenția activă și cea pasivă a pieței forței de muncă județene, dintre care, ținând cont de starea de tranziție a pieței muncii¹⁰ la momentul pregătirii strategiei, se propune alternativa intervenției pasive pe piața muncii. Următoarele domenii de intervenție sunt propuse în contextul intervenției pasive pe piața muncii.

21. Alternativă strategică propusă - intervenție pasivă pe piața muncii

Strategia propusă	II. Intervenție pasivă pe piața muncii	
Elemente ale strategiei propuse	<u>I/A/1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii</u> <i>I/A/1/a. instruirii sprijinite financiar (sau gratuite)</i> <i>I/A/1/b. servicii de informații și de specialitate</i> <i>I/A/1/d. operarea incubatoarelor</i> <i>I/A/1/e. consiliere specifică de carieră</i>	<u>I/B/1. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni</u> <i>I/B/1/c. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare</i>
	<u>I/A/3. Creșterea capacității de inovare a mediului economic și a actorilor județeni</u> <i>I/A/3/a. telelucrarea</i>	<u>I/B/2. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ</u> <i>I/B/2/b. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare</i>
		<u>I/B/3. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă în județ</u> <i>I/B/3/c. evaluarea utilizării serviciilor publice locale</i> <i>I/B/3/d. respectarea legislației de către actorii județeni de pe piața muncii</i>

¹⁰ Motivul schimbării temporare este, pe de o parte, efectele epidemiei de coronavirus pe piața muncii (exprimate în unitatea structurală 4.3) și, pe de altă parte, starea intermediară a perioadelor de planificare UE 2014-2020 și 2021-2027, în care utilizarea resurselor 2014-2020 este deja foarte limitată. Informații detaliate despre sursele din 2021-2027 și utilizarea lor nu sunt încă disponibile.

	<i>I/A/3/b. învățarea la distanță</i>	<i>I/B/3/e. diseminarea cunoștințelor profesionale și antreprenoriale, formarea atitudinii, cercetarea pieței comunitare</i>
--	---	--

Sursă: editare proprie

Domeniile de intervenție propuse în cadrul strategiei de intervenție pasivă pe piața muncii sunt indicate cu caractere italice în tabelul de mai sus, iar obiectivele operaționale sunt subliniate. Strategia propusă conține elemente cu costuri mai mici, care au, de asemenea, în comun faptul că implementează dezvoltarea pieței muncii prin motivația actorilor, fără asistență financiară directă, prin exploatarea potențialului de dezvoltare a resurselor de muncă.

8. OBIECTIVE

Ultimul pas în procesul de planificare strategică este rezumarea obiectivelor; în etapele anterioare ale scării de abstractizare, definiția abstractă a stării viitoare a obiectivului, formulată conform principiilor și valorilor de bază, a fost înlocuită treptat de stabilirea obiectivelor cu caracteristici exacte, cuantificabile - care nu este altceva decât divizarea obiectivului principal în elemente multiple. Obiectivele înregistrează acest proces, sistematizând pașii pentru elaborarea recomandărilor pentru intervenții specifice, determinând astfel prin ce metastaze logice contribuie la obiectivul principal definit. Pe lângă ierarhia obiectivelor, este important să se includă în obiective conexiunile indicatorilor luați în considerare în dezvoltarea obiectivelor cu obiectivele. Monitorizarea mișcării indicatorilor este deja un domeniu de implementare strategică, dar chiar și printre pașii de planificare, este extrem de important să se determine care dintre intervențiile care trebuie efectuate - social, economic etc. - va afecta caracteristicile.

Ierarhia de obiective a strategiei județului Békés pentru piața muncii nu diferă semnificativ de metodele tradiționale de formare a ierarhiei de obiective, dar perioada de pregătire a strategiei stabilește că doar un singur obiectiv de importanță orizontală ar trebui să fie punctul central al planificării și toate celelalte obiective la niveluri superioare nivelurile ierarhiei obiectivelor nu sunt definite ca un orizontal, ci ca un obiectiv operațional. În legătură cu schimbarea indicatorilor, măsura în care este așteptată schimbarea fiecărui indicator și pe o perioadă de timp va fi examinată deja în faza de implementare a strategiei. În plus, un indicator dat poate fi legat de mai multe zone de intervenție, mai exact, mai multe zone de intervenție pot afecta mișcarea unui indicator dat. În cele din urmă, cadastrul indicatorilor poate fi extins în mod liber, pentru a le monitoriza eficient, poate fi pregătit și implementat un plan separat de colectare a datelor, în care indicatorii pot fi aranjați într-o ierarhie (similar obiectivelor) utilizarea indicatorilor compuși (complexe, multi-indicatori) pentru a măsura modificările economice, social.

8.1. Ierarhia țintă

Obiectivele stabilite în strategie formează o unitate sistematică, interdependentă, bazată pe următoarele niveluri ierarhice:

1. obiectiv general (sau obiectiv strategic),
2. obiective generale
3. obiective operaționale (sau obiective cheie),
4. domeniile potențiale de intervenție (sau obiective specifice) și
5. obiectiv (uri) orizontal (e)

Structura obiectivelor și a domeniilor de intervenție este ilustrată în tabelul de mai jos. Numerele de cod ale ierarhiei țintă (de exemplu: I / B / 2 / c.) arată locația zonei de intervenție date între elementele operaționale și elementele țintă generale, toate acestea fiind organizate în jurul țintei generale.

22. Ierarhia obiectivelor strategiei

1. Scop general	Îmbunătățirea situației pieței muncii	
2. Elementele obiectivelor generale	I/A. Dezvoltarea economiei locale	I/B. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă
3. Obiective	I/A/1. Consolidarea rolului sectorului microîntreprinderilor, al întreprinderilor mici și mijlocii	I/B/1. Îmbunătățirea situației angajatorilor județeni

	I/A/2. Încurajarea cooperării și integrării între actorii economici locali	I/B/2. Îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în județ
	I/A/3. Creșterea capacității de inovare a mediului economic și a actorilor județeni	I/B/3. Optimizarea autorităților locale legate de ocuparea forței de muncă și de ocuparea forței de muncă în județ
4. Domenii potențiale de intervenție	I/A/1/a. cursuri susținute (sau gratuite) I/A/1/b. servicii de informații și de specialitate I/A/1/c. îmbunătățirea adecvării capitalului I/A/1/d. operarea incubatoarelor I/A/1/e. consiliere specifică în carieră	I/B/1/a. încurajarea angajatorilor județeni să câștige cote de piață I/B/1/b. îmbunătățirea calității legate de factorii locali de oferta pe piața muncii I/B/1/c. promovarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare
	I/A/2/a. colaborări de cale cooperativă a produsului I/A/2/b. organizarea de clustere economice pentru anumite produse peisagistice	I/B/2/a. îmbunătățirea calității legate de factorii cererii de pe piața forței de muncă locale I/B/2/b. promovarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare I/B/2/c. acces direct la secțiuni sociale defavorizate din societate
	I/A/3/a. telelucrarea I/A/3/b. învățare la distanță I/A/3/c. examinarea fezabilității parcurilor tehnologice, centrelor de inovare și centrelor de transfer de inovare I/A/3/d. furnizare de servicii de telecomunicații și IT I/A/3/e. promovarea introducerii comerțului electronic și a guvernării electronice	I/B/3/a. optimizarea costurilor de angajare I/B/3/b. identificarea și raționalizarea sarcinilor și barierelor administrative publice I/B/3/c. evaluarea utilizării serviciilor publice locale I/B/3/d. conformitatea cu legislația actorilor județeni de pe piața muncii I/B/3/e. diseminarea cunoștințelor profesionale și antreprenoriale, formarea atitudinii, cercetarea pieței comunitare
+1. Obiectiv orizontal	H. Atenuarea efectelor epidemiei de coronavirus pe piața muncii locale	

Sursă: editare proprie

În forma sa actuală, ierarhia obiectivelor include ambele alternative strategice identificate, elementele intervenției active și pasive pe piața muncii și, prin urmare, este adecvată pentru identificarea alternativelor ulterioare din elementele celor două căi de decizie. De asemenea, include obiectivul orizontal identificat în contextul analizei situației, care trebuie luat în considerare la luarea măsurilor și care este de a atenua efectele epidemiei de coronavirus pe piața locală a muncii.

8.2. Indicatori

Un element important al planificării strategice este de a determina ce elemente ale mediului mai restrâns și mai larg sunt așteptate să fie afectate de intervențiile care urmează să fie efectuate în cadrul strategiei și, mai exact, care indicatori sunt așteptați să se deplaseze pozitiv. Desigur, deplasarea trebuie înțeleasă în plus față de cazul de bază (adică scenariul de non-intervenție), adică răspunsul ar trebui să fie modul în care indicatorul dat s-ar deplasa în viitor în absența intervenției și modul în care intervenția poate influența această deplasare, care sunt indicatorii care pot fi influențați pozitiv de intervenții. În cele ce urmează, alocăm celui de-al patrulea nivel ierarhic al prezentei strategii, adică domeniile potențiale de intervenție, indicatorii analizei situației, pe care se așteaptă ca intervenția dată să aibă un rol semnificativ și efect pozitiv. Este necesar să se țină seama de schimbarea aceluiași indicatori în perioada strategiei implementate.

23. Relația dintre potențialele domenii de intervenție și indicatori

<p>I / A / 1 / a. instruire susținută (sau gratuită)</p> <p>I / A / 1 / b. servicii de informații și de specialitate</p> <p>I / A / 1 / c. îmbunătățirea adecvării capitalului</p> <p>I / A / 1 / d. operarea caselor de incubatoare</p> <p>I / A / 1 / e. consiliere specifică în carieră</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potențial de învățământ superior în județul Békés (persoane) • Capacități de învățământ superior în județul Békés (persoane) • Numărul de întreprinderi economice înregistrate la o mie de locuitori în județul Békés (buc) • Investiții ale persoanelor juridice din județul Békés (1000 HUF) • Număr de tineri 18-59 de ani din populația permanentă din județul Békés (persoane) • Proportia șomerilor de lungă durată din județul Békés (%)
<p>I / A / 2 / a. colaborări de cale cooperativă a produsului</p> <p>I / A / 2 / b. organizarea de clustere economice pentru anumite produse peisagistice</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numărul de întreprinderi înregistrate în județul Békés din ramurile agriculturii, silviculturii și pescuitului (buc) • Proportia de angajați în serviciul din județul Békés (la sută)
<p>I / A / 3 / a. telelucrarea</p> <p>I / A / 3 / b. învățământ la distanță</p> <p>I / A / 3 / c. examinarea fezabilității parcurilor tehnologice, centrelor de inovare și centrelor de transfer de inovare</p> <p>I / A / 3 / d. Furnizare de servicii de telecomunicații și IT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Populația rezidentă a județului Békés (1000 de persoane) • Numărul migrațiilor din județul Békés (persoane) • Numărul de emigrații din județul Békés (persoane)

<p>I / A / 3 / e. promovarea introducerii comerțului electronic și a e-guvernării</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soldul migrației în județul Békés (mii) • Indicator de îmbătrânire în județul Békés (raport) • Numărul grupurilor preșcolare din județul Békés (buc) • Rata de ocupare în județul Békés (la sută)
<p>I / B / 1 / a. încurajarea angajatorilor județeni să câștige cote de piață</p> <p>I / B / 1 / b. îmbunătățirea calității legate de factorii locali de oferta pe piața muncii</p> <p>I / B / 1 / c. promovarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cheltuieli specifice C&D în județul Békés (1000 HUF) • Rata de ocupare în județul Békés (la sută) • Venitul net total pe cap de locuitor în județul Békés (HUF) • Proporția persoanelor cu venituri mari și mici în județul Békés (persoane)
<p>I / B / 2 / a. îmbunătățirea calității legate de factorii cererii de pe piața forței de muncă locale</p> <p>I / B / 2 / b. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare</p> <p>I / B / 2 / c. acces direct la secțiuni sociale defavorizate din societate</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cheltuieli specifice C&D în județul Békés (1000 HUF) • Capacitate specifică de cercetare și dezvoltare pentru zece mii de locuitori din județul Békés (persoane) • Număr de angajați la 100 de locuitori în județul Békés (persoane) • Proporția noilor intrați în șomaj în județul Békés (la sută)

<p>I / B / 3 / a. optimizarea costurilor de angajare</p> <p>I / B / 3 / b. identificarea și raționalizarea sarcinilor și barierelor administrative publice</p> <p>I / B / 3 / c. evaluarea utilizării serviciilor publice locale</p> <p>I / B / 3 / d. conformitatea cu legislația actorilor județeni de pe piața muncii</p> <p>I / B / 3 / e. diseminarea cunoștințelor profesionale și antreprenoriale, formarea atitudinii, cercetarea pieței comunitare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numărul total de șomeri înregistrați în județul Békés (persoane) • Solicitanți de locuri de muncă înregistrați în județul Békés ca proporție a populației în vârstă de muncă (%) • Proporția contribuabililor din județul Békés (la sută) • Venitul net total pe cap de locuitor în județul Békés (HUF)
---	--

Sursă: editare proprie

Orizontul de timp al schimbării indicatorilor atribuiți potențialelor zone de intervenție poate prezenta diferențe semnificative, monitorizarea deplasării acestora și potrivirea cadastrului indicatorilor cu strategia dorită (selectarea indicatorilor corespunzători) este un element important al implementării și monitorizării strategiei.

9. PAȘI IMPLEMENTĂRII A STRATEGIEI

Trecând dincolo de arcul logic al planificării strategice, capitolul prezintă etapele implementării strategiei care, prin natura lor, au un impact asupra fiecărei faze a planificării strategice în așa fel încât intrările practice primite la începutul implementării necesită posibile ajustări în timpul fazei de planificare. Acestea pot fi stabilirea obiectivelor (reducerea sau creșterea obiectivelor) adecvate cantității și calității activelor la inventarierea activelor necesare, încorporând aspecte suplimentare de monitorizare în timpul monitorizării sau completând strategia de-a lungul aspectelor teoretice sau practice în timpul planului de evaluare.

9.1. Matricea instrumentul țintă

Implementarea strategiei depinde în mare măsură de instrumentele disponibile sau care pot fi puse la dispoziție pentru implementare. În ceea ce privește instrumentele, o circumstanță importantă este că nu numai problema disponibilității, ci și problema aplicației aparține domeniului elaborării strategiei. În zona acoperită de strategie, la fel ca în aproape toate domeniile planificării strategice, sistemul de instrumente existente și dezvoltat de experiență legate de utilizarea acestora formează baza implementării, astfel încât inventarul instrumentelor este aceeași sarcină ca și planificarea resurselor. Atunci când proiectați instrumentele, merită să aplicați o abordare de sistem și să definiți instrumentele în funcție de scopul atribuit acestora, deoarece matricea obiectiv-instrument rezultată este potrivită pentru prezentarea eficientă a instrumentelor disponibile pentru a realiza fiecare (operațional sau inferior nivel) obiectiv și ce instrumente suplimentare este posibil să implicați. Gruparea activelor în domeniul planificării strategice urmează de obicei o triplă defalcare, care definește următoarele grupuri de active:

- de reglementare,
- politici publice,

- fiscal.

În cazul dezvoltării pieței forței de muncă din județul Békés, inventarul activelor, compilarea matricei țintă-activ și examinarea aplicabilității instrumentelor care trebuie aplicate din punct de vedere al reglementării, politicii publice și fiscal sunt sarcini necesitând o planificare suplimentară.

24. Matricea țintă-instrument a strategiei pieței muncii din județul Békés - eșantion

Domenii de intervenție	Instrumente					
	Necesar			Disponibil		
	De reglementare	Politici publice	Fiscal	De reglementare	Politici publice	Fiscal
I / A / 1 / a. instruire susținută (sau gratuită)			X			
I/A/1/b. servicii de informații și de specialitate	X	X				
I/A/1/c. îmbunătățirea adecvării capitalului		X	X			
I/A/1/d. operarea caselor incubatoare	X	X	X			
I/A/1/e. consiliere specifică în carieră		X				
I/A/2/a. colaborări de cale cooperativă a produsului		X	X			
I/A/2/b. organizarea de clustere economice pentru anumite produse speciale peisagistice	X					

I/A/3/a. telelucrarea		X				
I/A/3/b. învățământ la distanță		X				
I/A/3/c. examinarea fezabilității parcurilor tehnologice, centrelor de inovare și centrelor de transfer de inovare		X				
I/A/3/d. Furnizare de servicii de telecomunicații și IT	X	X				
I/A/3/e. Sprijinirea introducerii comerțului electronic și a guvernării electronice		X				
I/B/1/a. încurajarea angajatorilor județeni să câștige cote de piață		X				
I/B/1/b. îmbunătățirea calității legate de factorii locali de aprovizionare pe piața muncii		X	X			
I/B/1/c. promovarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare	X	X				

I/B/2/a. îmbunătățirea calității legate de factorii cererii de pe piața forței de muncă locale		X				
I/B/2/b. motivarea răspândirii locale a formelor moderne de angajare	X	X				
I/B/2/c. acces direct la secțiuni sociale defavorizate din societate		X	X			
I/B/3/a. optimizarea costurilor de angajare		X	X			
I/B/3/b. identificarea și raționalizarea sarcinilor și barierelor administrative publice	X					
I/B/3/c. evaluarea utilizării serviciilor publice locale		X				
I/B/3/d. conformitatea cu legislația actorilor județeni de pe piața muncii	X	X				
I/B/3/e. diseminarea cunoștințelor profesionale și antreprenoriale, formarea atitudinii, cercetarea pieței comunitare		X	X			

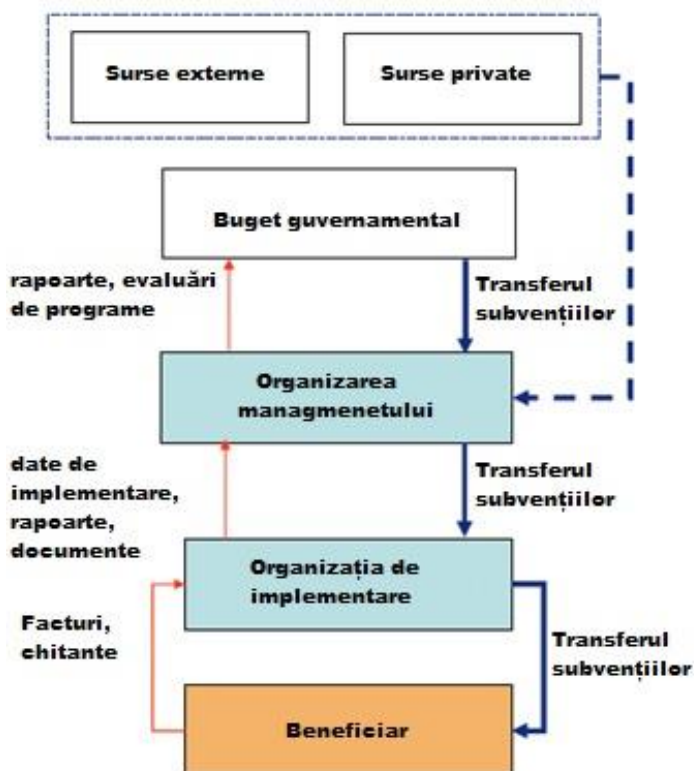
Sursă: editare proprie

Pe baza celor de mai sus, sunt necesare și cerințe de reglementare, politici publice și fiscale pentru implementarea intervențiilor propuse în cadrul alternativelor strategice. În plus, inventarul activelor disponibile este supus unei investigații suplimentare, iar cerințele de cost care apar influențează și alegerea alternativei.

9.2. Condiții pentru implementare și monitorizare

În cadrul implementării strategiei, este necesar să se construiască organizația, planificarea bugetară, demarcarea clară a responsabilităților și puterilor și selectarea beneficiarilor în conformitate cu alternativa strategică aleasă.

79. Diagrama de implementare a strategiei



Sursa: (Ministerul Dezvoltării și Economiei Naționale 2008, p. 42)

Monitorizarea operațiunii în timpul implementării este, de asemenea, o cerință importantă, planificarea monitorizării este cerința de bază a implementării. O piatră de temelie importantă la fel de importantă a implementării este definirea cerințelor de publicitate și informații publice pentru activitate. În cele din urmă, identificarea parteneriatelor potențiale și încheierea parteneriatelor practice sunt factori importanți de implementare.

9.3. Elaborarea unui plan de evaluare ex ante

Cerința unei evaluări ex ante a strategiei îndeplinește o dublă așteptare: coerența externă și internă a strategiei. Prin urmare, planul de evaluare asigură, pe de o parte, că strategia este în conformitate cu documentele de strategie de nivel superior relevante și cu cerințele legale și, pe de altă parte, că strategia este structurală, logică etc. Cele două părți ale evaluării ex ante sunt, pe baza tuturor, evaluarea consistenței și evaluarea coerenței; evaluarea poate fi efectuată după selectarea alternativei strategice (sau a domeniilor de intervenție).

10. BIBLIOGRAFIE

- Biroul de Audit de Stat. (septembrie 2020). *Analiză - Situație epidemică și piața muncii - Impactul planului de acțiune epidemiologic asupra pieței muncii. Budapesta: Biroul de Stat de Audit.*
- Balás, G., Borbás, G., Jakab, G., Koltai, L., Kondor, Z., Kovács, I. V., . . . Sziklai, I. (2018). Volumul: 60 de ani din Fondul Social European. In G. Balás, G. Borbás, G. Jakab, L. Koltai, Z. Kondor, I. V. Kovács, . . . I. Sziklai, G. Balás, & L. Koltai (ed.), *Politica de dezvoltare umană (pag.:2-150) Budapesta: „HÉTFA Kutatóintézet Kft.”*
- Balcsók, I. (2005). *Inegalități teritoriale și cele mai caracteristice procese ale șomajului în perioada 1992-2002 (disertație de doctorat). Debrecin: Universitatea din Debrecin.*
- Beck, U. (1996). Kapitalismus ohne Arbeit. *Der Spiegel*, pag.: 140-146.
- Consiliul Județean Békés (2014a). *Concept de dezvoltare regională - Analiza și evaluarea situației.* Bichișciaba Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejlesztés_Koncepcio__Helyzetelemzés.pdf
- Consiliul Județean Békés. (2014b). *Program de strategie 2014–2020.* Bichișciaba Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejlesztés_Program__Bekes_megye_tf_program_14_20_strategiai_prg.pdf
- Consiliul Județean Békés. (2014c). *Program Operativ 2014–2020.* Bichișciaba Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejlesztés_Program__Bekes_megye_tf_program_14_20_operativ_prg.pdf

- Consiliul Județean Békés. (2014d). *Programul Teritorial Integrat al județului Békés* (versiune 2.6.). Bichișciaba Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2020/04/ITP2_6_BMO.pdf
- Consiliul Județean Békés., Biroul Guvernului Județean Békés, „Békés Megyei Vállalkozási és Fejlesztési Nonprofit Kft.” (2016). *Strategia de Ocupare a Forței de Muncă în județul Békés 2017-2021*. Bichișciaba Consiliul Județean Békés.
- Borbély-Pecze, T. B. (2014). Integrarea Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă în Strategia Europa 2020. „*Munkaügyi Szemle*”, 2., 18-29.
- Csoba, J. (2011). Criza muncii salariate și a pieței muncii. In J. Csoba, *Schimbările pieței muncii, grupurile sociale în urmă* (pag.: 16-20). Debrețin: Departamentul de Sociologie și Politici Sociale, Universitatea din Debrețin.
- Csoba, J., & Jász, K. (2011). Impactul inegalităților teritoriale. In J. Csoba, *Schimbările pieței muncii, grupurile sociale în urmă* (pag.: 54-74). Debrețin: Departamentul de Sociologie și Politici Sociale, Universitatea din Debrețin.
- Ella, O. (2020. 11. 26.). *Impactul epidemiei COVID-19 asupra pieței muncii*. Data descărcării: 2020. 11. 26., sursă: <https://www.aszhirportal.hu/hirek/a-covid-19-jarvany-hatas-a-munkaeropiacra>
- Comitetul European. (2010). *Europa 2020 - O strategie pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii*. Bruxelles: Uniunea Europeană.
- Comitetul European. (2019). *Raport de țară 2019 - Ungaria*. Bruxelles: Uniunea Europeană
- Gábor R., I. (1998). "Muncitori disperati" în economiile de piață dezvoltate. „*Közgazdasági Szemle*”, 457-473.
- Galasi, P. (1982). *Structura și funcționarea pieței forței de muncă din Ungaria*. Budapesta: Editura Economică și Juridică.

- Interreg V-A Romania-Hungary. (2019). *Cooperation programmes under the European territorial cooperation goal*. Bruxelles: Uniunea Europeană. Data descărcării: 2020. 10. 29., sursă: https://interreg-rohu.eu/wp-content/uploads/2019/10/Programme_2014TC16RFCB049_3_1_en.pdf
- Jakab, A., & Szilágyi, E. (2016). Legile esențiale în sistemul juridic maghiar. In A. Jakab, & G. Gajduschek, *Starea sistemului juridic maghiar* (pag.: 243-322). Budapesta: Centrul de Cercetări în Științe Sociale al Academiei Maghiare de Științe.
- László, G. (1996). *Managementul resurselor umane și piața muncii*. Pécs: Editura Universitară Janus Pannonius.
- Lipták, K. (2009). Politica ocupării forței de muncă în Ungaria, cu o atenție deosebită la ocuparea forței de muncă a persoanelor în vârstă. *Broșuri strategice ale Ungariei de Nord* 6(1), 3-15.
- Guvernul Ungariei. (2012). *Dezvoltare Națională 2030 - Conceptul de Dezvoltare Națională și Dezvoltare Regională*. Budapesta: Guvernul Ungariei. Sursă: Anexa hotărârii 1/2014. (I. 3.) OGY
- Guvernul Ungariei. (2020). *Programul Național de Reformă al Ungariei 2020*. Budapesta: Guvernul Ungariei. Data descărcării: 2020. 10. 29., sursă: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european-semester-national-reform-programme-hungary_hu.pdf
- Ministerul Economiei Naționale Secretariatul de Stat pentru Politica de Ocupare a Forței de Muncă. (2014). *Stabilirea evoluțiilor ocupării forței de muncă pentru perioada 2014-2020*. Budapesta: Ministerul Economiei Naționale. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf

- Öry, M. (2005). *Situația grupurilor defavorizate pe piața muncii*. Budapesta: Institutul Național pentru Educația Adulților. Data descărcării: 2020. 11. 05., sursă: <http://mek.niif.hu/06400/06453/06453.pdf>
- „Pest Megyei Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.” (2014a). *Programul de dezvoltare regională - Evaluarea impactului social și economic*. Bichișciaba: Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., forrás: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejleszt_Koncepcio__Tarsadalmi_gazdasa_gi_elemzes.pdf
- „Pest Megyei Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.” (2014b). *Program de Dezvoltare Regională - Evaluare de mediu*. Bichișciaba: Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejleszt_Koncepcio__Kornyezeti_ertekeles.pdf
- „Pest Megyei Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.” (2014c). *Programul de dezvoltare regională - Evaluarea impactului social și economic*. Bichișciaba: Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejleszt_Program__Bekes_Tfp_TGHV_20140912.pdf
- „Pest Megyei Terület-, Település-, Környezet Tervező és Tanácsadó Kft.” (2014d). *Program de Dezvoltare Regională - Evaluare de mediu*. Bichișciaba: Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejleszt_Program__Bekes_Tfp_Kornyezeti_ertekeles_20140912.pdf
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Penguin.

Salamin, G., Radvánszki, Á., & Nagy, A. (2008). Situația rețelei de așezare maghiare. Sat-Oraș-Regiune, 6-26. Data descărcării: 2020. 11. 06., sursă: https://regionalispolitika.kormany.hu/download/d/e1/31000/FVR_2008_3_NTH.pdf

Samuelson, P., & Nordhaus, W. (1987). *Economie I. - Concepte de bază și macroeconomie*. Budapesta: Editura Economică și Juridică.

TeIR. (2020). *Sistemul Național de Informare privind Dezvoltarea și amenajarea teritoriului*. Ungaria: Guvernul Ungariei. Sursă: <https://www.teir.hu/>

Asociația Maghiară a Dezvoltatorilor de Zone și Așezări. (2014). *Conceptul de dezvoltare regională*. Bichișciaba: Consiliul Județean Békés. Data descărcării: 2020.. 10. 25., sursă: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejleszt_Koncepcio__Teruletfejlesztési_koncepcio.pdf

Tóthné Sikora, G. (2000). *Economia resurselor umane*. Miskolc: Editura Bíbor.

Tóthné Sikora, G. (2002). *Științe pieței muncii*. Miskolc: Universitatea din Miskolc.

WHO Director-General. (2020. 03. 11.). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. (P. conference, Kérdező:)

11. LISTA FIGURELOR

1. Procesul de management strategic.....	18
2. Harta județului Békés	60
3. Geografia și mediul natural a județului Békés	62
4. Granițele administrative ale județului Békés.....	65
5. Rețeaua de transport a județului Békés.....	69
6. Populația județului Békés (1000 de persoane)	73
7. Evoluția populației județului Békés.....	74
8. Numărul de nașteri vii în județul Békés (persoane)	75
9. Evoluția numărului de nașteri vii în județul Békés (persoane).....	76
10. Numărul deceselor în județul Békés (persoane)	77
11. Evoluția numărului de decese din județul Békés (persoane).....	78
12. Creșterea, pierderea naturală a populației în județul Békés (la o mie)	80
13. Sporul natural în județul Békés (la o mie).....	81
14. Numărul migrațiilor din județul Békés (persoane)	82
15. Evoluția numărului de migrații în județul Békés (persoane).....	83
16. Numărul de emigranți din județul Békés (persoane)	84
17. Evoluția numărului emigranților din județul Békés (persoane).....	85
18. Balanța migrației în județul Békés (la o mie)	86
19. Evoluția numărului de migrație în județul Békés (la o mie).....	87
20. Indicator de îmbătrânire în județul Békés (proporție)	89
21. Evoluția indicatorului de îmbătrânire în județul Békés (proporție).....	90
22. Numărul pacienților medicilor de familie din județul Békés (persoane).....	92
23. Evoluția numărului pacienților medicilor de familie din județul Békés (persoane).....	93
24. Numărul grupurilor de copii din grădinițele din județul Békés (buc)	94
25. Evoluția numărului grupurilor de copii din grădinițele din județul Békés (buc).....	94
26. Numărul de copii înscriși la grădinițele din județul Békés (persoane).....	95
27. Evoluția numărului de copii înscriși la grădinițele din județul Békés (persoane).....	96

28. Proportia școlilor cu acces internet la învățământul primar și secundar din județul Békés (la sută)	98
29. Evaluarea proporției școlilor cu acces internet la învățământul primar și secundar din județul Békés (la sută)	98
30. Potențial de învățământ superior în județul Békés (persoane)	99
31. Evoluția potențialului de învățământ superior în județul Békés (persoane).....	101
32. Capacitatea de învățământ superior în județul Békés (persoane)	102
33. Evoluția capacității de învățământ superior în județul Békés (persoane).....	103
34. Numărul de întreprinderi economice înregistrate la o mie de locuitori în județul Békés (buc).....	105
35. Evoluția numărului de întreprinderi economice înregistrate la o mie de locuitori în județul Békés (buc).....	106
36. Numărul de întreprinderi înregistrate în județul Békés din ramurile agriculturii, silviculturii și pescuitului (buc)	107
37. Evaluarea numărului de întreprinderi înregistrate în județul Békés din ramurile agriculturii, silviculturii și pescuitului (buc)	108
38. Proportia de angajați în ramura de servicii din județul Békés (la sută).....	109
39. Evoluția proporției angajaților în ramura de servicii din județul Békés (la sută).....	110
40. Cheltuieli de cercetare și dezvoltare în județul Békés (1000 HUF)	111
41. Evoluția cheltuielilor de cercetare și dezvoltare în județul Békés (1000 HUF)	112
42. Capacitate specifică de cercetare și dezvoltare pentru zece mii de locuitori din județul Békés (persoane).....	113
43. Evoluția capacității specifice de cercetare și dezvoltare pentru zece mii de locuitori din județul Békés (persoane)	114
44. Investiții ale persoanelor juridice din județul Békés (1000 HUF).....	115
45. Evoluția investițiilor persoanelor juridice din județul Békés (1000 HUF).....	116
46. Număr de tineri între 18-59 de ani din populația permanentă din județul Békés (persoane)	118
47. Evoluția numărului tinerilor între 18-59 de ani din populația permanentă din județul Békés (persoane).....	119
48. Rata de ocupare în județul Békés (la sută)	121

49. Evoluția ratei de ocupare în județul Békés (la sută)	122
50. Număr de angajați la 100 de locuitori în județul Békés (persoane).....	124
51. Evoluția numărului de angajați la 100 de locuitori în județul Békés (persoane).....	125
52. Numărul total de șomeri înregistrați în județul Békés (persoane)	126
53. Evoluția numărului total de șomeri înregistrați în județul Békés (persoane)	127
54. Solicitanți de locuri de muncă înregistrați în județul Békés ca proporție a populației în vârstă de muncă (%)	128
55. Evoluția solicitanților de locuri de muncă înregistrați în județul Békés ca proporție a populației în vârstă de muncă (%)	129
56. Proporția șomerilor de lungă durată din județul Békés (%)	130
57. Evoluția proporției șomerilor de lungă durată din județul Békés (%).....	131
58. Proporția noilor intrați în șomaj în județul Békés (la sută).....	132
59. Evoluția proporției noilor intrați în șomaj în județul Békés (la sută)	133
60. Proporția contribuabililor din județul Békés (procente)	134
61. Evoluția proporției contribuabililor din județul Békés (procente).....	135
62. Venitul net total pe cap de locuitor în județul Békés (HUF)	136
63. Evoluția venitului net total pe cap de locuitor în județul Békés (HUF)	137
64. Proporția persoanelor cu venituri mari și mici din județul Békés (persoane)	138
65. Evoluția proporției persoanelor cu venituri mari și mici din județul Békés (persoane)	140
66. Mecanismul de impact al epidemiei de coronavirus pe piața muncii.....	142
67. Număr de șomeri care intră în registrul șomerilor martie-iulie 2020 (persoane)	147
68. Suma sprijinului plătit pentru sprijinirea angajării angajaților angajați în activități de cercetare și dezvoltare în caz de urgență, aprilie-iulie 2020 (milioane HUF).....	148
69. Numărul de locuri de muncă în cererile de salarizare pentru crearea de locuri de muncă, începând cu 10 august 2020 (bucăți)	149
70. În ce sector se desfășoară activitatea companiei? (Care activitate generează cea mai mare parte a venitului?)	151
71. În ce an a fost fondată compania?	152
72. Care a fost numărul statistic mediu ale afacerii dvs. în ultimul an?	153

73. Doriți să extindeți numărul angajaților la compania dvs. în următorii 3 ani? Dacă da, cu câți oameni intenționați să vă creșteți personalul?	155
74. Dacă intenționați să vă extindeți personalul în următorii 3 ani, de ce fel de lucrători calificați aveți nevoie? (categoriile menționate).....	156
75. Aveți în prezent un loc de muncă vacant în afacerea dvs. pentru o lungă perioadă de timp?	157
76. După părerea dvs., cum s-au dezvoltat următoarele domenii în județul Békés în ultimii 3 ani? I.	159
77. După părerea dvs., cum s-au dezvoltat următoarele domenii în județul Békés în ultimii 3 ani? II.	162
78. Cum a evoluat succesul afacerii dvs. de la izbucnirea COVID-19?.....	165
79. Diagrama de implementare a strategiei	207

12. LISTA TABELELOR

1. Priorități, linii de acțiune și conținutul acțiunilor recomandate pentru strategia Europa 2020	22
2. Agenda pentru Semestrul European	24
3. Prioritățile politicii naționale pentru ocuparea forței de muncă și grupurile de măsuri pentru perioada 2014-2020	27
4. Sarcini strategice economice și sociale în conceptul de dezvoltare națională și dezvoltare spațială	29
5. Obiectivele politice pentru 2021-2027 în raportul de țară din anul 2019 al Comisiei Europene privind Ungaria	31
6. Sarcini obligatorii și grupuri de competențe ale consiliilor județene	34
7. Structura strategiei	38
8. Tipuri de documente de strategie	41
9. Structura conceptelor principali utilizate în strategie	43
10. Factori care influențează cererea și oferta de muncă pe piața muncii	44
11. Tipuri de șomaj	46
12. Soluția metodologică a studiului	54
13. Chestionar de colectare a datelor primare ale cercetării	57
14. Care sunt principalele obiective și etape de afaceri pe care le-ați stabilit pentru propria afacere în următorii 3 ani?	163
15. Ce probleme tipice legate de județul Békés ați întâmpinat în ultimii ani în legătură cu funcționarea afacerii dvs.?	166
16. În ce domeniu considerați că județul ar avea cea mai mare nevoie de dezvoltare?	168
17. Cum credeți că județul ar putea ajuta la stimularea investițiilor și la crearea de locuri de muncă?	169
18. Analiza SWOT a pieței forței de muncă din județul Békés	174
19. Strategia județului Békés pentru piața muncii - Obiectiv general	185
20. Strategia județului Békés pe piața muncii - Obiective operaționale	187

21. Alternativă strategică propusă - intervenție pasivă pe piața muncii	194
22. Ierarhia obiectivelor strategiei	197
23. Relația dintre potențialele domenii de intervenție și indicatori.....	200
24. Matricea țintă-instrument a strategiei pieței muncii din județul Békés - eșantion	204