Deficyty informacji o rynku pracy – koncepcja programu monitorowania regionalnego rynku pracy

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚC

Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

POLITYKA PERSONALNA FIRMY A RYNEK PRACY

„Odpowiedni człowiek
na odpowiednim miejscu”

1. Polityka personalna i jej znaczenie dla realizacji strategii rozwoju firmy
2. Oczekiwania pracodawcy nt. informacji o rynku pracy
3. Bariery i zakłócenia w dostępie do informacji nt. rynku pracy
4. Wnioski

Polityka personalna i jej znaczenie dla realizacji strategii rozwoju firmy

Przedsiębiorstwo jako organizacja zależy od swojego potencjału ludzkiego, który warunkuje jakość. Dlatego nie może nagle zabraknąć tego czynnika.

Stąd:

Każda firma powinna stosować zasadę

„One more”.

Są dwie teorie, które każą pamiętać, że:

- firma potrzebuje zawsze przynajmniej jednej osoby, która potrafi więcej niż jest to potrzebne w danej chwili,
- każda osoba w firmie powinna mieć umiejętności rezerwowe, przydatne w przyszłości, choć aktualnie niewykorzystane

Stworzyć z jednostek
osobowość przedsiębiorstwa

Stworzyć z jednostek osobowość

Od kilkunastu lat menedżerowie posługują się pojęciem jakości wewnętrznej dla zdefiniowania właściwego stylu współdziałania pracowników firmy (klienci wewnętrzni) dla podkreślenia, że współpracując świadczą sobie – w ramach swoich funkcji, usługi” – Jeden zależy od drugiego.

Polityka personalna stanowi istotny element konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku

Zawiera konkretne wymagania jakie musi spełniać pracownik na danym stanowisku .

Definiuje również potrzeby edukacyjne pracowników i wskazuje w jaki sposób ich zaspokojenie wpłynie na wynik finansowy organizacji, a także na jej wizerunek na rynku

Stanowi istotny element strategii rozwoju firmy.

Zmusza menedżerów do pełnej znajomości zasobów rynku pracy nie tylko w danym momencie, ale i w perspektywie nakreślonej strategii.

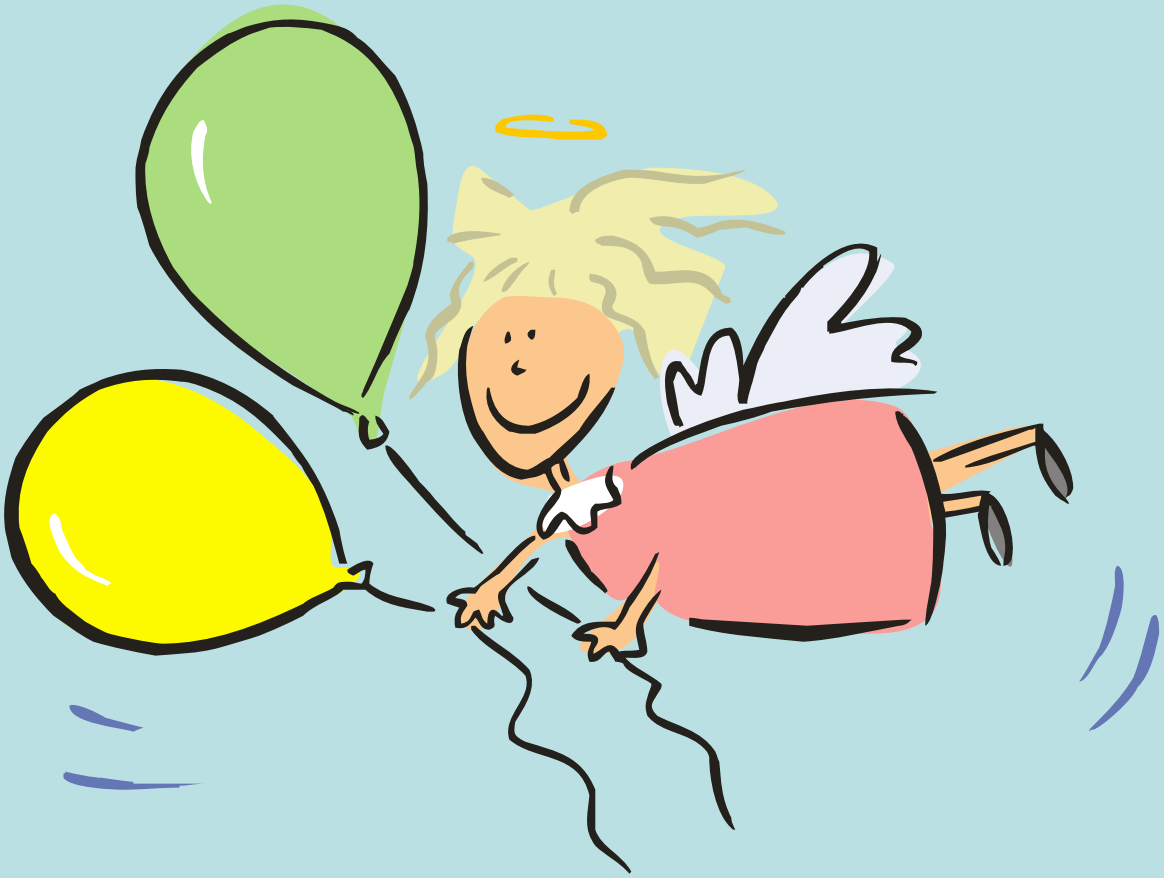
Budowanie, a następnie utrzymanie przewagi konkurencyjnej coraz częściej wymaga od menedżerów skutecznego zarządzania jakością, a o niej w głównej mierze decydują ludzie ze swoimi kwalifikacjami, umiejętnościami, zdolnościami i predyspozycjami

Stąd:

polityka personalna to także świadomie kształtowana kultura organizacyjna firmy

Nie tylko ludzie jako zasób

Ludzie jako dobro



Ludzie jako kapitał

Ostatnie dynamiczne zmiany na rynku pracy zaskoczyły przedsiębiorców.

Rynek pracodawcy stał się rynkiem pracownika.

Duże firmy same poszukują pracowników o tak zwanym „pożądanym profilu” dokładnie określonym w tzw. wymaganiach stanowiskowych.

Małe firmy stosują najczęściej następujące kryteria:

- kwalifikacje
- typ ukończonej szkoły
- staż pracy
- wiek
- płeć
- inne

Sytuacja na rynku pracy w ocenie przedsiębiorców

- Brak wykwalifikowanych kadr
- „Niedopasowanie” oferty edukacyjnej placówek oświatowych do potrzeb gospodarki
- Wygórowane oczekiwania kandydatów wobec pracodawców
- Niska świadomość własnego potencjału u absolwentów – kandydatów do pracy

Bariery informacyjne dotyczące rynku pracy w ocenie pracodawców

- Wielość, nie zawsze, zidentyfikowanych, źródeł informacji o rynku pracy,
- Brak systemu dostarczającego aktualną informację o stanie rynku pracy,
- brak spójnej polityki informacyjnej dotyczącej rynku pracy- zróżnicowana metodologia zbierania i przetwarzania danych

- Brak prognoz dotyczących prognoz popytu i podaży pracy na naszym rynku
- Brak prognoz kierunków rozwoju gospodarki narodowej w powiązaniu z polityką rozwoju naszego regionu
- Niedostateczna współpraca instytucji rynku pracy z uczelniami i placówkami oświatowymi w zakresie kreowania efektywnego i innowacyjnego systemu szkoleń

Pracodawcy, a rynek pracy

- Bierna postawa pracodawców wobec rynku pracy.
- Doraźne zatrudnianie w miejsce świadomie kreowanej polityki personalnej
- Opory wobec prowadzenia praktyk i staży zawodowych

Orientacja na doraźne wyniki finansowe

Brak strategicznej wizji budowania przewagi konkurencyjnej na rynku w oparciu o własny kapitał intelektualny.

Stąd:

Niewystarczające angażowanie się pracodawców z MŚP w prowadzenie ciągłej diagnozy potrzeb szkoleniowych swoich załóg i analizy jej wyników

Tak więc pracodawcy zgłaszają uwagi pod adresem instytucji rynku pracy co do jakości uzyskiwanych informacji, sami jednak w wielu przypadkach są bierni i nie przekazują informacji zwrotnej, która mogłaby przyczynić się do wzmocnienia powiązań edukacji z potrzebami gospodarki, a tym samym uczynić rynek pracy bardziej elastyczny i nowoczesny.

Dziękuję za uwagę.

Renata Stejskal
e`mail; rstejskal@rig.katowice.pl

Deficyty informacji o rynku pracy – koncepcja programu monitorowania regionalnego rynku pracy

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚC

Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego