



## Program monitorowania regionalnego rynku pracy

# Deficyty informacji o rynku pracy - koncepcja programu monitorowania regionalnego rynku pracy

Materiały Konferencyjne

Katowice 2009

## Spis Treści

Wprowadzenie .....	6
<b>Dr Przemysław Zbierowski, Mgr Bartłomiej J. Gabryś</b> <i>Deficyty i potrzeby informacyjne studentów w zakresie rynku pracy i przedsiębiorczości .....</i>	8
<b>Renata Stejskal</b> <i>Polityka personalna firmy a rynek pracy .....</i>	15
<b>Grażyna Witkowska</b> <i>Rynek pracy w badaniach statystyki publicznej .....</i>	17
<b>Andrzej Perliński</b> <i>Wpływ informacji na ograniczenia i możliwości działania Powiatowego Urzędu Pracy w obszarze rynku pracy na przykładzie PUP w Częstochowie .....</i>	22
<b>Tadeusz Kiecka-Niechajowicz</b> <i>Program monitorowania regionalnego rynku pracy .....</i>	28
Prezentacje .....	33

### Wydawca

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach  
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice  
tel. 032 757 33 95, fax 032 757 33 95  
e-mail: wup@wup-katowice.pl  
[http:// mrp.wup-katowice.pl](http://mrp.wup-katowice.pl)

### Wykonawca

**ANCORA**  
AGENCJA REKLAMY EFEKTYWNEJ

ul. Lechicka 5, 40-609 Katowice  
tel. 032 258 83 41  
e-mail: [agencja-ancora@home.pl](mailto:agencja-ancora@home.pl)  
[http:// agencja-ancora.home.pl](http://agencja-ancora.home.pl)

## Wprowadzenie

W dniu 22 grudnia 2008 roku w budynku Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, pod hasłem: *Deficyty informacji o rynku pracy - koncepcja programu monitorowania regionalnego rynku pracy* z udziałem przedstawicieli instytucji związanych z rynkiem pracy naszego województwa, odbyła się konferencja inauguracyjna projektu systemowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach pt. „*Program monitorowania regionalnego rynku pracy*”.

Zadaniem konferencji było przekazanie podstawowych informacji na temat projektu, który będzie realizowany do końca września 2010 r. Projekt ma charakter badawczy, a jego podstawowym celem jest podniesienie efektywności działań podejmowanych na rynku pracy przez różne instytucje, poprzez:

1. Stworzenie systemu ciągłego dostarczania aktualnej informacji dotyczącej rynku pracy niezbędnej do prowadzenia polityki rozwoju województwa;
2. Prowadzenie badań i analiz dotyczących popytu i podaży pracy w regionie;
3. Zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych, zgodnie z potrzebami i specyfiką regionalnego rynku pracy;
4. Zbudowanie partnerstwa na rzecz wymiany informacji pomiędzy instytucjami działającymi na regionalnym rynku pracy.

W trakcie konferencji wygłoszono pięć referatów, które chcemy zaprezentować w tej publikacji:

Przemysław Zbierowski Bartłomiej Gabrys	Katedra Przedsiębiorczości Akademii Ekonomicznej w Katowicach	<i>Deficyty i potrzeby informacyjne studentów w zakresie rynku pracy i przedsiębiorczości</i>
Renata Stejskal	Pełnomocnik Prezesa Regionalnej Izby Gospodarczej ds. Systemu Zarządzania Jakością	<i>Polityka personalna firmy a rynek pracy</i>
Grażyna Witkowska	Z-ca dyrektora Urzędu Statystycznego w Katowicach	<i>Rynek pracy w badaniach statystyki publicznej</i>
Andrzej Perliński	Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Częstochowie	<i>Wpływ informacji na ograniczenia i możliwości działania Powiatowego Urzędu Pracy w obszarze rynku pracy na przykładzie PUP w Częstochowie</i>
Tadeusz Kiecka-Niechajowicz	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach - Kierownik projektu	<i>Program monitorowania regionalnego rynku pracy</i>

Referat pierwszy, opracowany przez pracowników Katedry Przedsiębiorczości Akademii Ekonomicznej w Katowicach jest krótkim raportem z badań empirycznych przeprowadzonych wśród studentów AE w Katowicach. Relacjonuje on przede wszystkim poziom wiedzy studentów na temat rynku pracy oraz ich oczekiwania co do informacji o nim a także stopień praktycznego zastosowania wiedzy o rynku pracy przez ankietowanych.

Referat Pani Renaty Stejskal jest refleksją nad rolą informacji o rynku pracy z punktu widzenia pracodawców przede wszystkim w kontekście polityki personalnej firmy.

Referat Pani Grażyny Witkowskiej, Z-cy dyrektora Urzędu Statystycznego w Katowicach, zawiera szczegółowe omówienie zakresu informacji o rynku pracy w badaniach statystyki publicznej. Referat przedstawia również zamierzenia GUS w zakresie badań rynku pracy na lata 2009-2015.

Referat Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Częstochowie charakteryzuje rolę informacji o rynku pracy w działalności bieżącej powiatowych urzędów pracy na przykładzie PUP w Częstochowie. Przedstawiony został zarówno zakres informacji wytwarzanych i wykorzystywanych przez tę instytucję jak i problem jej niedostatku utrudniającego optymalizację jej działalności. Referat kończy lista wniosków, których spełnienie przyczyniłoby się do wzrostu efektywności działań podejmowanych na rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy.

Referat ostatni przedstawia *Program monitorowania regionalnego rynku pracy*, który został opracowany jako projekt systemowy (projekt własny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, Działanie 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie*, Poddziałanie 6.1.2 *Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie*.

## Deficyty i potrzeby informacyjne studentów w zakresie rynku pracy i przedsiębiorczości

Dr Przemysław Zbierowski  
Mgr Bartłomiej J. Gabrys

### 1. Wprowadzenie

Europejskie programy badawcze podporządkowują swoją treść celowi wyznaczonemu w roku 2002 na szczycie w Lizbonie: aby gospodarka europejska stała się najbardziej konkurencyjną gospodarką na świecie do roku 2010. Celowi temu przypisany jest też budżet, który przewiduje znaczne sumy na projekty związane z kreowaniem rynku pracy, z przedsiębiorczością i z kształceniem w tym obszarze. Nauki o zarządzaniu w coraz większym stopniu podkreślają rolę przedsiębiorczości w procesach kierowania organizacją. Wyrazem tego mogą być osobne rozdziały poświęcone przedsiębiorczości organizacyjnej w zagranicznych podręcznikach traktujących na przykład o zarządzaniu strategicznym<sup>1</sup>. W coraz też większym stopniu przyszli studenci są nakłaniani do nauki przedsiębiorczości<sup>2</sup>, a od niedawna mają sposobność uczestniczyć w olimpiadzie przedsiębiorczości przygotowującej nie tyle do założenia własnej firmy, co do efektywnego zarządzania i poruszania się w istniejących organizacjach<sup>3</sup>.

Powyższe przesłanki jasno obrazują, że w coraz większym stopniu zarówno akademicy, kadra zarządzająca, jak i ustawodawcy dostrzegają wagę przedsiębiorczości w kształtowaniu postaw młodzieży na rynku pracy, budowaniu przewagi strategicznej i konkuroowaniu w burzliwym otoczeniu oraz w warunkach niepewności i nieokreśloności. Na tym tle ożywianie przedsiębiorczości czy ducha przedsiębiorczości, to jednak wciąż hasła-koncepcje, które mogą być interpretowane dość arbitralnie, a to z kolei może skutkować błędnymi decyzjami.

### 2. Uwarunkowania nauczania przedsiębiorczości - Polska

Nauka o przedsiębiorczości w swym najszerszym znaczeniu w programach nauczania pojawiła się stosunkowo niedawno, chociaż w niektórych krajach UE jej znaczenie już od dawna było dostrzegane jako ważny element w rozwoju i edukacji młodzieży, która za kilka lat stanie się trzonem gospodarki danego kraju. Uczenie przedsiębiorczości na uczelniach wyższych sięga drugiej połowy lat 40. XX wieku. Pionierami w uczeniu przedsiębiorczości były amerykańskie uniwersytety. Jednak dopiero w latach 90 przedmiot ten zaczął być postrzegany jako podstawowy w programach nauczania. W Europie pionierami były Anglia i Holandia. Za nimi podążyły Niemcy, Francja i inne państwa Europy Zachodniej. Ponieważ jednak w zmieniającym się otoczeniu zmieniają się potrzeby rynku, zmieniło się także podejście do uczenia przedsiębiorczości.

Wraz ze zmieniającymi się potrzebami i wymaganiami studentów wprowadzane są nowe metody i techniki uczenia przyszłych przedsiębiorców. Jako, że od absolwentów szkół wyższych wymaga się nie tylko wiedzy teoretycznej, ale i praktycznej umiejętności rozwiązywania problemów, coraz częściej stosuje się tzw. metodę aktywnego uczenia się zwaną „problem-based learning”. Procesowi uczenia się podlegają jednak nie tylko studenci. Aktywnie działający przedsiębiorcy również muszą się nieustannie uczyć aby nie popaść w stagnację i rutynę w nieustannie zmieniającej się rzeczywistości trzeba umieć nabywać nową wiedzę ale i trzeba czasami także „oduczyć się” starych nawyków i zachowań „mniej ważne jest posiadanie określonej specyficznej bazy wiedzy niż zdolność generowania nowej i zapominania” - stare sposoby robienia czegoś często przeszkadzają w nauce nowych.

W roku 2002 Polska podpisała deklarację, w której przyjęła Europejską Kartę Małych Przedsiębiorstw. Jednakże proces zmiany programów nauczania i dostosowywania ich do potrzeb gospodarki rynkowej wymaga czasu i ogromnego nakładu pracy związanego z arów-

<sup>1</sup> Zob. np. G.G. Dess, G.T. Lumpkin, M. Taylor. Strategic Management. McGrawHill/Irwin, 2006, Rozdział 12; M.A. Hitt, D. Ireland, R.E. Hoskisson: Strategic Management, South-Western College Pub. 2004, Rozdział 13.

<sup>2</sup> S. Gregorczyk, M. Romanowska, A. Sopińska, P. Wachowiak: Przedsiębiorczość bez tajemnic. WSiP, Warszawa 2002.

<sup>3</sup> Pierwsza edycja olimpiady przedsiębiorczości odbyła się w roku 2005. Zob.: „Olimpiada przedsiębiorczości. Wiedza, umiejętności, postawy”. FPAKE, Warszawa 2006.

no ze zmianą programu i metod nauczania, jak i z przygotowaniem oraz wydaniem nowych skryptów, podręczników, ćwiczeń niezbędnych do prowadzenia zajęć. Jak wynika z analizy SWOT sektora edukacji (Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013, sierpień 2005)<sup>4</sup>, słabą stroną naszej edukacji jest „niedostateczne powiązanie nauki i szkolnictwa wyższego z gospodarką i rynkiem pracy” oraz to, że „programy nauczania w szkołach wyższych niedostatecznie przygotowują do aktywnego wejścia absolwentów na szeroko rozumiany rynek pracy”. Zdaniem autorów raportu „wynika to między innymi z systemu zarządzania uczelniami, który nie jest instytucjonalnie powiązany z otoczeniem społecznym i gospodarczym.

Nie sprzyja to dostosowaniu procesu kształcenia do potrzeb rynku pracy i do zmian naszej gospodarki, na gospodarkę opartą na wiedzy. Dlatego też, system edukacyjny w Polsce musi ulec zmianie z wielu powodów: (a) uczelnie przygotowują absolwentów do podejmowania pracy zawodowej, nie do tworzenia własnych przedsiębiorstw, (b) treści nauczania nie są dostosowane do aktualnych potrzeb rynku pracy - przygotowuje się absolwentów do tradycyjnej gospodarki, a nie do gospodarki opartej na wiedzy, (c) metody uczenia także nie są dostosowane do uczenia kreatywności, ale raczej do zapamiętywania przekazywanej wiedzy<sup>5</sup>. Podobnie sądzą autorzy raportu Banku Światowego (opracowanego w roku 2004 na polecenie prof. M. Kleibera) proponują poprawę jakości formalnego systemu edukacyjnego i dostosowania go do wymagań gospodarki opartej na wiedzy.

W celu zwiększenia konkurencyjności polskich przedsiębiorstw na rynkach międzynarodowych należy zachęcać młodych ludzi do szukania innowacyjnych rozwiązań, podejmowania ryzyka i eksperymentowania, wyposażając ich w odpowiednią wiedzę i świadomość swoich umiejętności poprzez odpowiednio dostosowane programy studiów i umiejętne rozwijanie ich potencjału. Należy jednak pamiętać, że nauczanie przedsiębiorczości nie powinno być jedynie nowocześniejszą wersją nauki o zarządzaniu, tym bardziej, że przedsiębiorczość jest jedną z ośmiu kluczowych kompetencji, określonych przez Komisję Europejską w niedawnym projekcie dotyczącym uczenia się przez całe życie (life-long learning). Tak postrzegana przedsiębiorczość oznacza bardziej holistyczne podejście dzięki czemu może wspierać rozwijanie poczucia własnej godności wśród uczniów, studentów i aktywnych przedsiębiorców, zwiększanie ich pewności siebie i swoich umiejętności.

### 3. Poziom i zakres informacji o rynku pracy studentów Akademii Ekonomicznej w Katowicach - wyniki badań

Autorzy referatu podjęli próbę zdiagnozowania i przedstawienia na poziomie badań pilotażowych deficytów oraz potrzeb informacyjnych dotyczących rynku pracy wśród studentów Akademii Ekonomicznej w Katowicach. Podjęte badania zostały przeprowadzone metodą ankietowania z wykorzystaniem narzędzia kwestionariusza ankiety stanowiącego autorskie opracowanie powstałe na potrzeby badania. Dobór próby miał charakter celowy, byli to studenci trzeciego, czwartego i piątego roku studiów stacjonarnych w Ośrodku Katowickim Akademii Ekonomicznej. Badanie przeprowadzono na Wydziale Zarządzania oraz na Wydziale Finansów i Ubezpieczeń. Celowym zamierzeniem badawczym było takie dobranie próby by nie reprezentowała ona różnicowania ze względu na płeć, stąd ich udział w stosunku 1 do 1. Ze względu na braki w ankietach oraz postawione zamierzenia badawcze, wśród rozdysponowanych 94 ankiet, do badania wykorzystano 60, tak by każdy rocznik reprezentowała dokładnie taka sama liczba - 20 ankiet z uwzględnieniem podziału na płeć w stosunku 1 do 1.

Ankieta zawierała pytania zgrupowane w następujące trzy obszary tematyczne:

- pytania o charakterze ogólnym, badające poziom wiedzy ankietowanego w zakresie rynku pracy,
- pytania o charakterze szczegółowym, badające stopień powiązania podejmowanych decyzji edukacyjnych z przyszłą pracą,
- pytania o charakterze praktycznym, badające stopień praktycznego zastosowania wiedzy o rynku pracy ankietowanych.

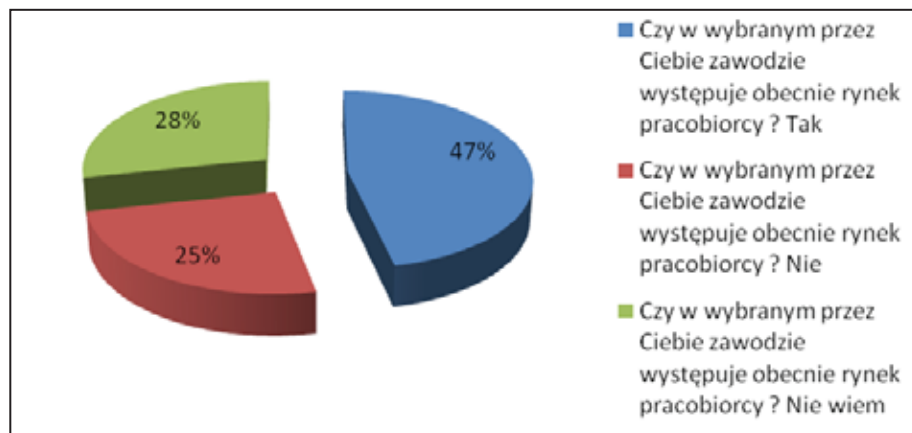
W części pytań o charakterze ogólnym stwierdzono, że:

<sup>4</sup> www.nauka.gov.pl/\_gAllery/16/18/16188/strategia\_2007\_2013.pdf

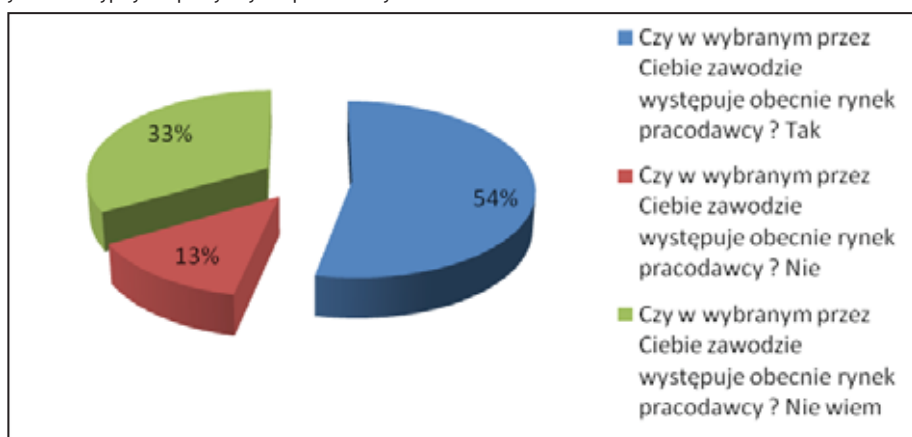
<sup>5</sup> H. Tomaszewska, 2007, <http://www.gazetaInnowacje.pl/innowacje30/?page=10>

- zdecydowana część respondentów jest w stanie stwierdzić i jednoznacznie określić typ rynku pracy jaki dotyczy podejmowanej edukacji przyszłego zawodu - rysunek 1 i 2.

Rysunek 1. Typ rynku pracy - rynek pracobiorcy



Rysunek 2. Typ rynku pracy - rynek pracodawcy



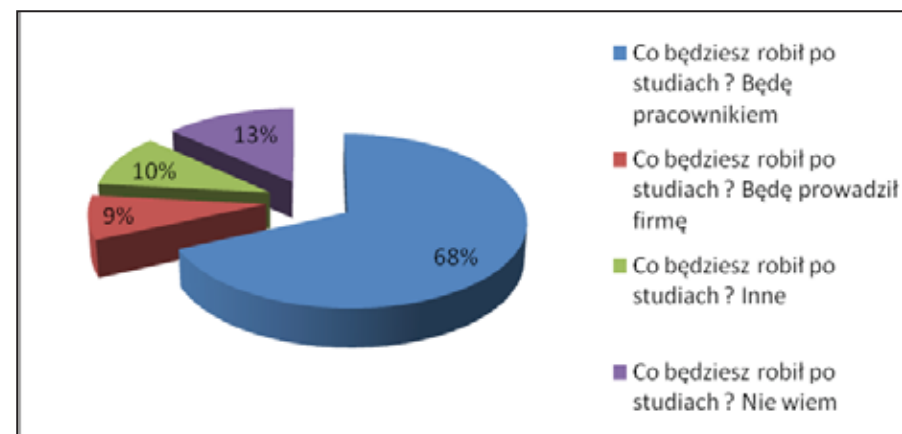
Należy jednak podkreślić pewien stopień niezrozumienia informacji o rynku pracy, gdyż zdarzały się odpowiedzi tak na oba pytania o rynek pracodawcy i pracownika. Podobnie zastanawiająca jest różnica w odsetku odpowiedzi „nie wiem” między pytaniami o rynek pracodawcy i pracownika.

68% studentów chce po studiach podjąć pracę u pracodawcy, 9% chce założyć swoją firmę, 10% wybrało inną odpowiedź, a 13% nie ma sprecyzowanych planów (rysunek 3.). Mimo wysokiego wskaźnika deklaracji o pracy dla pracodawcy studenci przeważnie nie mają jasnych planów dotyczących kariery, co ujawniają dalsze wyniki badań.

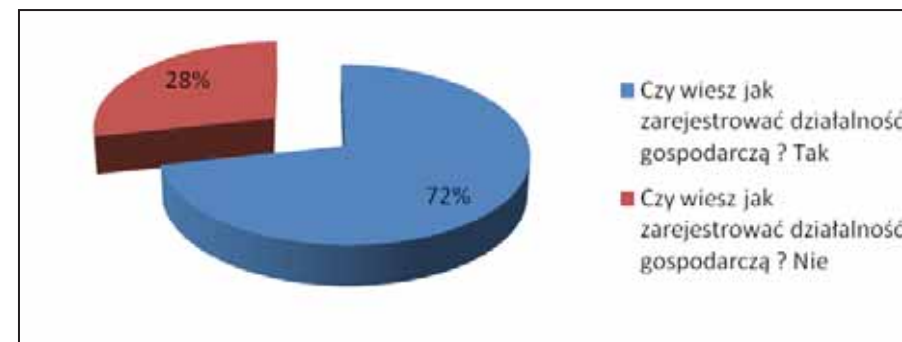
Nisko należy ocenić wiedzę studentów w zakresie przedsiębiorczości. Jedynie 28% studentów wie, jak zarejestrować działalność gospodarczą (rysunek 4).

Bardzo podobnie rozkładają się odpowiedzi na pytania o dokładne preferencje zawodowe, zaplanowaną ścieżkę kariery oraz analizowanie informacji o rynku pracy przy wyborze kierunku studiów (rysunki 5-7). Tak na powyższe pytania odpowiedziało odpowiednio 30%, 32% i 28%, co należy uznać za niskie wartości.

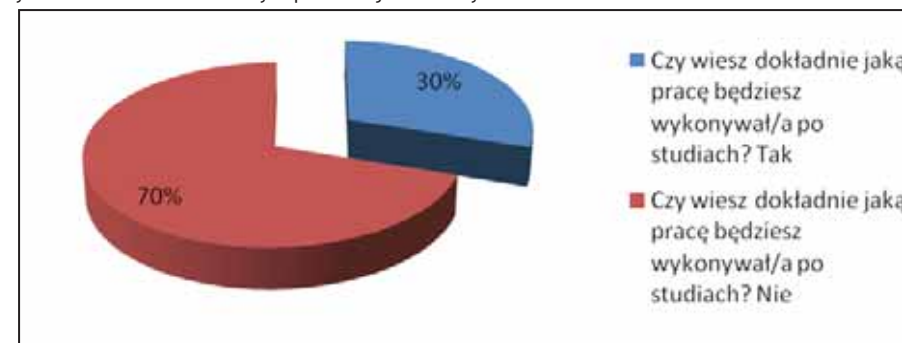
Rysunek 3. Plany zawodowe studentów.



Rysunek 4. Wiedza na temat rejestracji działalności gospodarczej.



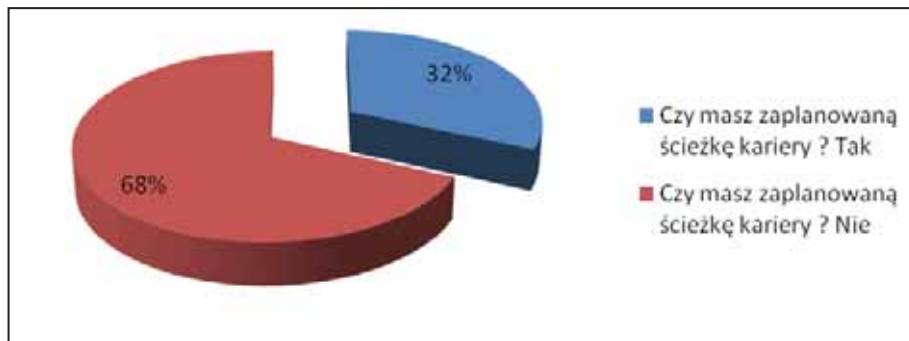
Rysunek 5. Posiadanie dokładnych preferencji zawodowych.



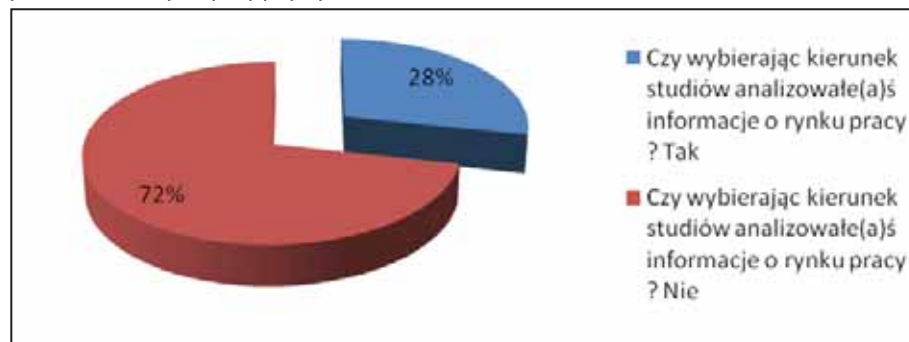
Z powyższych wyników wywnioskować można, że jedynie około 30% studentów ma sprecyzowane plany zawodowe. 28% analizuje informacje o rynku pracy przy wyborze kierunku studiów. Wskazuje to, iż decyzje takie są podejmowane w dużej mierze z pominięciem informacji o popycie na konkretny zawód. Pewną winą za taki stan rzeczy można obarczyć szkoły ponadgimnazjalne, które nie wyposażają uczniów w narzędzia analizy informacji o rynku pracy i umiejętność ich interpretacji.

Na pewne zaniedbania w szkolnictwie wyższym wskazuje jednak brak poprawy sytuacji na III-V roku studiów, dalej jedynie około 30% studentów ma zaplanowaną ścieżkę kariery i wie dokładnie jaką pracę chce wykonywać.

Rysunek 6. Posiadanie zaplanowanej ścieżki kariery.

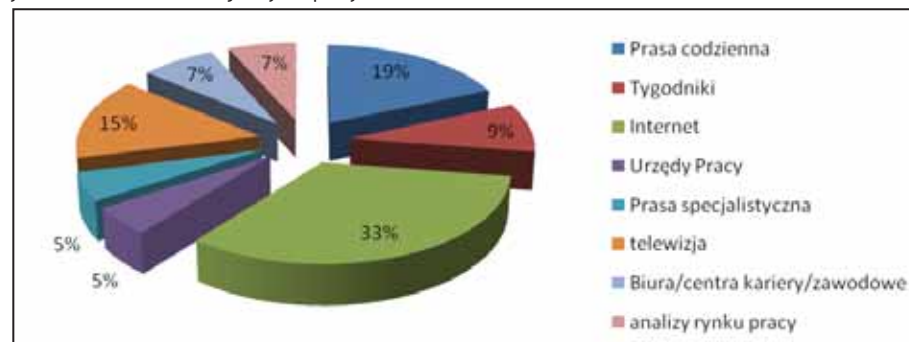


Rysunek 7. Analiza rynku pracy przy wyborze kierunku studiów.

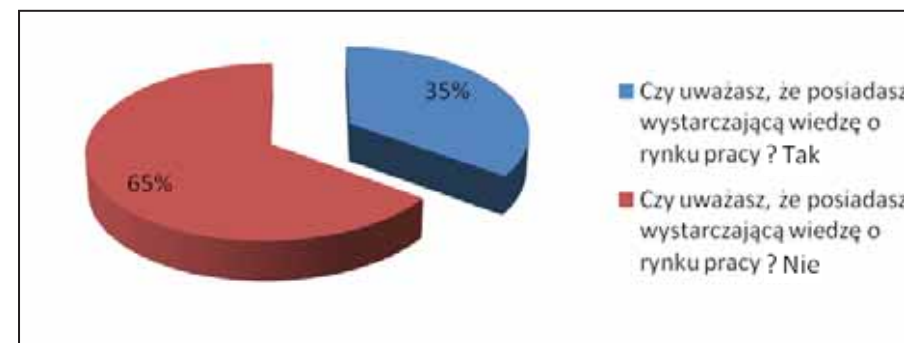


Wśród informacji o rynku pracy na pierwsze miejsce wysuwa się Internet (33%) (rysunek 8), następnie popularne są prasa codzienna (19%), telewizja (15%), mniejszym zainteresowaniem cieszą się tygodniki (9%), biura/centra kariery/zawodowe i analizy rynku pracy (po 7%) oraz Urzędy Pracy i prasa specjalistyczna (po 5%). Należy jednak stwierdzić, że jedynie 35% studentów ocenia swoją wiedzę o rynku pracy jako wystarczającą, 65% jest przeciwnego zdania (rysunek 9), jedynie 5% studentów ocenia swoją wiedzę o rynku pracy wysoko, żaden z przebadanych studentów nie ocenił jej bardzo wysoko (rysunek 10).

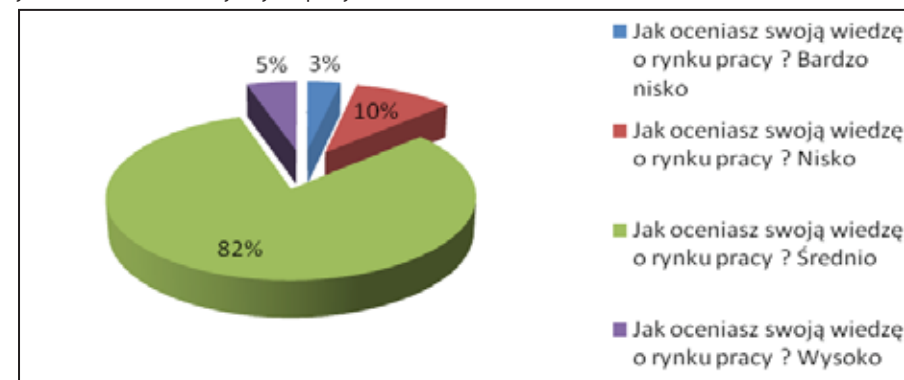
Rysunek 8. Źródła informacji o rynku pracy.



Rysunek 9. Zakres wiedzy o rynku pracy.



Rysunek 10. Poziom wiedzy o rynku pracy.



#### 4. Zakończenie

Interpretując powyżej przedstawione wyniki badań należy zauważyć niski poziom informacji wśród studentów o rynku pracy. Rzucą się również w oczy niskie wykorzystanie informacji pochodzących z Urzędów Pracy przez studentów. Jest to istotne pole do poprawy, która powinna dokonać się zarówno na poziomie udostępniania większej ilości informacji przez Urzędy Pracy, jak i dostosowaniu informacji do potrzeb studentów, a także dostosowaniu kanałów komunikacyjnych do używanych przez tę grupę społeczną. Badani studenci wskazują na następujące główne deficyty informacji o rynku pracy, które są jednocześnie ich potrzebami informacyjnymi:

- poziom płac / konkretna wysokość zarobków,
- zbiór ofert dla osób bez doświadczenia,
- informacje o konkretnych stanowiskach pracy,
- wartość dodatkowych kursów u pracodawcy,
- wielkość rynku pracy / ilość ofert w branży,
- perspektywy długoterminowe danego rynku pracy,
- jakie kwalifikacje są poszukiwane,
- prognozy zatrudnienia / ogólne / szczegółowe (np. liczba biegłych rewidentów),
- firmy działające w danej branży,
- firmy wchodzące na Polski rynek,
- ilość osób pracujących w danej branży / zawodzie.



Studenci wskazują również na następujące podstawowe problemy w pozyskaniu informacji o rynku pracy:

- źródła informacji / ich brak / słaba dostępność (brak w Internecie),
- brak informacji o wynagrodzeniach / ich utajnianie,
- brak systemów informacji o rynku pracy docierających do studenta,
- zbytnia ogólnikowość informacji / rozproszenie informacji,
- brak aktualnych informacji od pracodawców / oferty zbyt stare.

Do 2010 roku połowa miejsc pracy w Europie będzie wymagała dysponowania zaawansowanymi umiejętnościami. Zaledwie 15% miejsc pracy będzie dostępnych dla osób posiadających wyłącznie podstawowe wykształcenie. Wprowadzanie zaleceń Komisji Europejskiej jest obowiązkiem państw członkowskich, które powinny stosować dobre praktyki najbardziej odpowiadające ich własnym systemom. Na przykład w Finlandii<sup>6</sup>, Krajowa Komisja Edukacji oraz Ministerstwo Handlu i Przemysłu ściśle współpracują w celu opracowania edukacji i kształcenia w zakresie przedsiębiorczości. Organizują wykłady i seminaria, rozpowszechniają pomysły i przykłady dobrych praktyk, zamieszczają materiały na różnych stronach internetowych. Od 2002 roku Krajowa Komisja Edukacji i Kształcenia w Zakresie Przedsiębiorczości opracowuje i ocenia działania w tej dziedzinie. Jej członkami są urzędnicy ministerstw Edukacji, Handlu i Przemysłu, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz główni partnerzy społeczni. Największym wyzwaniem, z jakim spotykają się osoby działające w tej dziedzinie, jest pokazanie wykładcom szkolącym nauczycieli, że przedsiębiorczość jest ważnym celem na wszystkich poziomach edukacji. Polityka rządu przewiduje także, że wszyscy uczniowie podejmujący edukację i kształcenie zawodowe powinni być w przyszłości objęci naukami o przedsiębiorczości i wziąć udział w okresowych szkoleniach praktycznych w przemyśle, jak również uczniowie muszą zdać testy umiejętności, obejmujące kryteria oceny pod względem przedsiębiorczości. W przypadku Polski, fundamentem rozwoju społeczno-gospodarczego Polski jest obecnie i będzie w najbliższych latach wysokie tempo wzrostu gospodarczego rządu co najmniej 5% PKB rocznie. Czynnikiem umożliwiającymi wzrost gospodarczy będą eksport oraz inwestycje - zarówno krajowe, wsparte funduszami strukturalnymi i Funduszem Spójności, jak i zagraniczne, dla których Polska deklaruje pełne otwarcie. Inwestycje w kapitał ludzki i podnoszenie innowacyjności przedsiębiorstw, sprzyjać będą budowaniu społeczeństwa opartego na wiedzy, zdolnego do sprostania wyzwaniom demograficznym, jak i wyzwaniom konkurencji w globalizującej się gospodarce światowej<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> S. Baldassarri, T. Saavala, 2007, [http://ec.europa.eu/enterprise/library/ee\\_online/art04\\_pl.html](http://ec.europa.eu/enterprise/library/ee_online/art04_pl.html)

<sup>7</sup> Raport nt Przedsiębiorczość w Polsce 2006, s. 126.

<http://www.mg.gov.pl/Wiadomosci/Przedsiębiorcy/przedsiębiorczosc+w+polsce+2006.htm>

## Polityka personalna firmy a rynek pracy

Renata Stejskal

„Odpowiedni człowiek na odpowiednim miejscu”

### Polityka personalna i jej znaczenie dla realizacji strategii rozwoju firmy.

Dobór pracowników o właściwych dla firmy kompetencjach zdaje się być kluczowym w obecnej dobie szybkiego postępu i silnej konkurencji. W większości dziedzin sprawne rozwiązanie problemów jest zasadniczym czynnikiem, który decyduje o sukcesie bądź porażce. Sukces mogą zapewnić jedynie pracownicy, którzy zostali odpowiednio dobrani pod względem kompetencji.

I tak oto pojawia się podstawowe pytanie. Jak pozyskać, wykorzystać i rozwinąć pracowników w taki sposób, aby zapewnić sukces firmie, czyli jak zarządzać kompetencjami zasobów ludzkich? Instrumentem, który pozwala na znalezienie odpowiedzi na te pytania jest polityka personalna firmy, spójna ze strategią rozwoju i wytyczonymi celami strategicznymi.

Obejmuje ona wszelkie działania związane z zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, w tym: planowanie zasobów ludzkich, dbanie o rozwój pracowników, motywowanie, ocenianie, budowanie kontaktów interpersonalnych. Tworzy się ją w oparciu o filozofię organizacji, kulturę i wartości firmy oraz wartości, którymi kierują się zatrudnieni w niej pracownicy.

Polityka personalna określa metody jakie firma stosuje w zarządzaniu swoimi pracownikami. Dla skutecznego funkcjonowania polityki personalnej niezbędne jest stworzenie procedur odpowiednich do wielkości i profilu działalności firmy, w tym systemu rekrutacji, motywacji, sukcesji stanowisk, rozwoju pracowników, ich oceny i wynagradzania. Kluczowym dla powodzenia wdrażanej polityki, a tym samym podniesienia potencjału ludzkiego firmy, jest wypracowanie adekwatnych i nowoczesnych narzędzi wykorzystywanych w opisanym powyżej procesie i nabywanie umiejętności w zakresie ich stosowania.

Truizmem jest dziś twierdzenie, że 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:

1. Firma potrzebuje zawsze przynajmniej jednej osoby, która potrafi więcej niż jest to potrzebne w danej chwili.
2. Każda osoba w firmie powinna mieć umiejętności rezerwowe, przydatne w przyszłości, choć aktualnie niewykorzystane.

Polityka personalna definiuje również potrzeby edukacyjne pracowników i wskazuje w jaki sposób ich zaspokojenie wpłynie na wynik finansowy organizacji, a także na jej wizerunek na rynku. Jak wspomniano, stanowi ona 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, ale ludzie jako dobro.**

### Oczekiwania pracodawcy nt. informacji o rynku pracy

Ostatnie dynamiczne zmiany na rynku pracy zaskoczyły przedsiębiorców. Rynek pracodawcy stał się rynkiem pracownika. I tu pojawiają się zasadnicze problemy, bowiem duże firmy, które same poszukują pracowników o tak zwanym „pożądanym profilu” dokładnie określonym w wyma-

ganiach stanowiskowych., często błędzą w tych poszukiwaniach. Brak zintegrowanego systemu monitorowania rynku pracy, wielość podmiotów, które podejmują tę tematykę, wydłuża proces rekrutacji i podnosi jego koszty. Co gorsza, jest często mało efektywny.

Zaś małe firmy stosują najczęściej następujące kryteria:

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

To powoduje, że instytucje rynku pracy nie zawsze dysponują pełną wiedzą na temat faktycznych potrzeb potencjalnych pracodawców, które byłyby adekwatne do możliwości i oczekiwań potencjalnych pracobiorców. Trzeba także dodać, że małe firmy nie prowadzą świadomej polityki personalnej. Rekrutacja i zarządzanie kadrami jest często oparte na intuicji i wypytwa z doraźnych, krótkofalowych potrzeb organizacji. To powoduje, że ciągle jeszcze zarządzanie kapitałem ludzkim jest najślabszym ogniwem zarządzania.

#### Bariery i zakłócenia w dostępie do informacji nt. rynku pracy

##### Sytuacja na rynku pracy w ocenie przedsiębiorców

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

##### Bariery informacyjne dotyczące rynku pracy w ocenie pracodawców

1. Wielość, nie zawsze zidentyfikowanych, źródeł informacji o rynku pracy.
2. Brak systemu dostarczającego aktualną informację o stanie rynku pracy.
3. Brak spójnej polityki informacyjnej dotyczącej rynku pracy- zróżnicowana metodologia zbierania i przetwarzania danych.
4. Brak prognoz dotyczących przyszłego popytu i podaży pracy na naszym rynku.
5. Brak prognoz kierunków rozwoju gospodarki narodowej w powiązaniu z polityką rozwoju naszego regionu.
6. Niedostateczna współpraca instytucji rynku pracy z uczelniami i placówkami oświatowymi w zakresie kreowania efektywnego i innowacyjnego systemu szkoleń.

##### Pracodawcy, a rynek pracy

1. Bierna postawa pracodawców wobec rynku pracy.
2. Doraźne zatrudnianie w miejsce świadomej kreowanej polityki personalnej.
3. Opory wobec prowadzenia praktyk i staży zawodowych.
4. Orientacja na doraźne wyniki finansowe.
5. 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 spowodować, że rynek pracy stanie się bardziej elastyczny i nowoczesny.

## Rynek pracy w badaniach statystyki publicznej

### Grażyna Witkowska

Badania rynku pracy spełniają istotną rolę zarówno w diagnozie wydarzeń zachodzących na rynku pracy, jak również w podejmowaniu decyzji społeczno-ekonomicznych na szczeblu krajowym i regionalnym.

Do podstawowych zadań statystyki rynku pracy należy:

- systematyczne dostarczanie danych do analizy stanu i podstawowych tendencji zachodzących na rynku pracy, zarówno od strony podaźowej i popytowej, jak też kosztów i warunków pracy; monitorowanie i uwzględnienie pojawiających się nowych potrzeb na dane statystyczne z tego obszaru,
- zapewnienie spójnej i kompleksowej analizy rynku pracy w skali kraju oraz ukazywanie jego przestrzennego zróżnicowania,
- dostarczanie dla instytucji rządowych i samorządowych, partnerów społecznych systematycznych informacji niezbędnych do kreowania i monitorowania polityki rynku pracy, w tym również wynikających z krajowych i wspólnotowych dokumentów strategicznych, określających priorytety i kierunki polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej (Strategia Rozwoju Kraju, Krajowy Program reform na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej, Krajowy Plan działań na rzecz Zatrudnienia, regionalne Programy Operacyjne, Program Operacyjny „Kapitał Ludzki”),
- dostarczanie informacji podyktowanych zobowiązaniami międzynarodowymi, w tym głównie wynikającymi z członkostwa w Unii Europejskiej oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju i innych,
- inspirowanie nowych analiz uwzględniających różne aspekty rynku pracy.

Biorąc pod uwagę system gromadzenia danych, statystyka rynku pracy - z uwzględnieniem poziomu i struktury wynagrodzeń oraz warunków pracy, czasu pracy i kosztów pracy, obejmuje:

- serię badań prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej,
- badanie aktywności ekonomicznej ludności (realizowane poprzez gospodarstwa domowe),
- badanie bezrobocia rejestrowanego, obejmujące sprawozdawczość powiatowych Urzędów Pracy.

Dodatkowo tematyka aktywności ekonomicznej ludności jest uwzględniana w narodowych spisach powszechnych ludności i mieszkań, powszechnych spisach rolnych i badaniach struktury gospodarstw rolnych oraz innych badań społecznych realizowanych poprzez gospodarstwa domowe.

##### Badania przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej

Badania przedsiębiorstw i jednostek budżetowych prowadzone są jako badania pełne lub reprezentacyjne i realizowane są w cyklach miesięcznych, kwartalnych, rocznych lub jako badania cykliczne (co 2 lub 4 lata).

Tematyka badań prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki budżetowe obejmuje następujące zagadnienia:

- pracujący, zatrudnienie, wynagrodzenia,
- wolne miejsca pracy,
- warunki pracy,
- badanie struktury wynagrodzeń według zawodów,
- koszty pracy.



## 1. Pracujący, zatrudnienie, wynagrodzenia

Obserwacją statystyczną w zakresie liczby pracujących, zatrudnionych i wynagrodzeń objęte są wszystkie jednostki, czyli przedsiębiorstwa niefinansowe jak i finansowe bez względu na charakter własności oraz jednostki sfery budżetowej.

Celem badań w tej tematyce jest dostarczanie informacji o pracujących stanowiących podstawowy element badań rynku pracy. Bieżąca, operatywna obserwacja zachodzących zmian dostarcza informacji o sezonowych wahaniami liczby pracujących, a obserwacje dokonywane w dłuższych okresach informują o zmianach strukturalnych zachodzących w gospodarce narodowej. Badanie pracujących umożliwia określenie liczby, dynamiki i zróżnicowania pracujących według rodzajów działalności, sektorów i form własności oraz ich przestrzennego rozmieszczenia. Wyniki badania są wykorzystywane do opracowywania informacji na potrzeby: rachunków narodowych, organów rządowych, samorządowych i innych instytucji, Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, Narodowego Banku Polskiego, organizacji międzynarodowych: Eurostatu, OECD, Międzynarodowego Funduszu Walutowego i ONZ.

Badania dostarczające informacji o pracujących, przeciętnej liczbie zatrudnionych i wynagrodzeniach prowadzone są w cyklach:

### 1. Krótkookresowych (miesięcznie i kwartalnie)

- miesięczne DG-1, którym objęte są podmioty zaliczane do sektora przedsiębiorstw o liczbie pracujących 50 i więcej oraz 10% próba jednostek o liczbie pracujących 10-49 osób,
- kwortalne Z-03 (sporządzane przez jednostki 3 razy w roku), którym objęte są przedsiębiorstwa o liczbie pracujących powyżej 9 osób.

### 2. Rocznych badań pełnych

Uzupełnieniem krótkookresowych badań podmiotów o liczbie pracujących powyżej 9 osób oraz jednostek sfery budżetowej jest roczne badanie pełne o szerokim zakresie przedmiotowym, prowadzone na formularzu Z-06 - „Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy”.

Badanie prowadzone na formularzu Z-06 dostarcza szereg informacji według szczegółowych przekrojów rodzajów działalności zgodnie z Polską klasyfikacją działalności (PKD) oraz według lokalizacji miejsca prowadzenia działalności. Do zbilansowania liczby pracujących na poziomie kraju i województwa wykorzystywane są wyniki badania jednostek o liczbie pracujących do 9 osób (SP-3). Badanie to prowadzone jest raz w roku metodą reprezentacyjną, dostarcza m.in. informacji o liczbie pracujących w podziale na właścicieli oraz pracowników najemnych oraz o wynagrodzeniach. Dane są dostępne według województw dla sekcji PKD.

Do opracowania pełnej liczby pracujących w gospodarce narodowej na poziomie kraju i województw wykorzystywane są również dane pozyskiwane ze źródeł administracyjnych np. o liczbie duchownych, również szacunki GUS o pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz w organizacjach społecznych, fundacjach, stowarzyszeniach i innych.

## 2. Wolne miejsca pracy

Badanie wolnych miejsc pracy ma na celu określenie zmian w liczbie pracujących i wolnych miejsc pracy, w tym nowo utworzonych. Wyniki badania pozwalają na pogłębioną analizę sytuacji na rynku pracy, z uwzględnieniem miejsc pracy według zawodów, sekcji i działów PKD, sektorów własności, regionów, województw oraz ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy.

### Rodzaje wynikowych informacji statystycznych:

Liczba pracujących ogółem, w tym kobiety, liczba i struktura wolnych miejsc pracy według zawodów, sekcji i działów PKD, sektorów własności, regionów i województw oraz nowo utworzone miejsca pracy według sekcji i działów PKD, sektorów własności, regionów i województw.

Oferty pracy zgłoszone do urzędów pracy według sektorów własności, sekcji PKD, grup zawodów, regionów, podregionów i powiatów.

## 3. Warunki pracy

Szeroko rozumiane warunki pracy obejmują:

- warunki pracy,
- wypadki przy pracy,
- czas pracy.

Celem badania warunków pracy jest rozpoznanie zagrożeń dla zdrowia i życia i ich rodzajów na stanowiskach pracy pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej, pracujących w warunkach zagrożenia, korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, ponoszonych świadczeń z powodu wypadku przy pracy i chorób zawodowych oraz działaniach profilaktycznych. Wyniki badania są niezbędne do kształtowania polityki bezpiecznych warunków i higieny pracy.

### Rodzaje wynikowych informacji statystycznych:

Liczba zagrożeń, rodzaje zagrożeń oraz liczba pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia według sekcji i działów PKD, sektorów i form własności, regionów, województw, podregionów i powiatów. Korzystający ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych, świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz informacje o działaniach profilaktycznych i ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy według sekcji, działów PKD, sektorów i form własności, regionów, województw.

Dane o wypadkach przy pracy uzyskiwane są ze statystycznej karty wypadku przy pracy. Dostępne są informacje o zaistniałych wypadkach przy pracy (miejscu i skutkach wypadku, wydarzeniach powodujących uraz, procesie pracy, przyczynach wypadku) oraz o osobach poszkodowanych w tych wypadkach. Informacje te są niezbędne przede wszystkim dla profilaktyki, podejmowania działań zapewniających ochronę pracy, zarówno w skali kraju, jak i w poszczególnych zakładach pracy. Wymienione informacje prezentowane są w przekrojach według rodzajów działalności, sektorów i form własności, województw.

Istotnym elementem badań warunków pracy jest czas pracy. Informacje o czasie pracy dostępne są z dwóch niezależnych źródeł:

- dane kwortalne i roczne ze sprawozdań podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób,
- dane kwortalne z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL).

Pozyskane informacje na poziomie województw są podstawą do oceny racjonalności wykorzystania przez pracowników czasu pracy jako podstawowego czynnika wpływającego bezpośrednio na wydajność i koszty pracy.

## 4. Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów

Badanie jest realizowane z częstotliwością dwuletnią na formularzu Z-12, ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty o liczbie pracujących powyżej 9 osób.

Wyniki badania struktury wynagrodzeń jako jedyne źródło pozwalają na analizę zróżnicowania poziomu wynagrodzeń i ich struktury według cech osób fizycznych takich jak: płeć, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód oraz cech charakterystycznych zakłady pracy tych osób: rodzaj prowadzonej działalności, sektor własności, położenie geograficzne.

## 5. Koszty pracy

Informacje o kosztach pracy pozyskiwane są w okresach 4-letnich na podstawie reprezentacyjnego badania kosztów pracy realizowanego w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób (formularz Z-02). Na podstawie wyników badania opracowywane są m.in. informacje o podstawowych miernikach kosztów pracy (przeciętny miesięczny koszt pracy: na jednego zatrudnionego, jednej godziny opłaconej, jednej godziny przepracowanej) oraz o strukturze kosztów pracy według województw.

## Badania prowadzone przez gospodarstwa domowe

### 1. Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)

Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) realizowane jest od 1992 r. jako badanie reprezentacyjne na losowo dobranej próbie mieszkań. Badaniem objęte są osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych (od 2004 r. - również cudzoziemcy będący członkami wylosowanych rodzin).

Przedmiotem badania jest sytuacja w zakresie aktywności ekonomicznej członków gospodarstw domowych, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo w tygodniu objętym badaniem.

BAEL jest jedynym badaniem, które pozwala na szeroką charakterystykę demograficzno-społeczną populacji pracujących (bezrobotnych i biernych zawodowo) oraz opis i analizę nietypowych form zatrudnienia według cech pracujących. BAEL stanowi źródło informacji o wielkości zasobów siły roboczej, ich strukturze według podstawowych cech demograficznych (płeć i wiek) i społecznych, przestrzennego rozmieszczenia zasobów siły roboczej (miasto-wieś), statusu na rynku pracy (pracujący, bezrobotni), kwalifikacji zawodowych (poziom wykształcenia, zawody). Dostarcza informacji dotyczących rozmiarów i struktury populacji osób aktywnych zawodowo, które służą do obserwacji tempa i kierunków zmian zachodzących na poziomie aktywności zawodowej ludności z uwzględnieniem pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo. Dane prezentowane są kwartalnie w układzie województw.

Badanie aktywności ekonomicznej ludności jest uzupełniane badaniami cyklicznymi:

- Narodowy spis powszechny ludności i mieszkań (NSP) - pełne badanie zawierające m.in. zagadnienia aktywności ekonomicznej ludności, przeprowadzany co około 10 lat,
- Powszechny spis rolny (PSR) - pełne badanie realizowane w okresach ok. 10 letnich, uwzględniające m.in. tematykę pracujących w rolnictwie,
- Badanie struktury gospodarstw rolnych - badanie reprezentacyjne uwzględniające tematykę pracujących w rolnictwie, prowadzone w okresach pomiędzy spisami rolnymi (co 2-3 lata),
- Badania modułowe BAEL - realizowane w II kwartale każdego roku jednocześnie z podstawowym Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności, zgodnie z programem określonym przez Komisję Europejską oraz inne badania modułowe, których specyfika wynika z potrzeb krajowych odbiorców.

## Badania modułowe do realizacji w 2009 r.

### 1. Wejście ludzi młodych na rynek pracy

Badanie realizowane jako badanie modułowe przy Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności, ujęte przez Eurostat w „Wieloletnim programie modułów ad hoc na lata 2007-2009”. Badanie stanowi źródło informacji o sytuacji ludzi młodych na rynku pracy w zakresie odnoszącym się do charakterystyki pierwszej pracy oraz o wpływie takich cech, jak: płeć, region zamieszkania oraz czynniki środowiskowe na obecną pozycję ludzi młodych na rynku pracy.

#### Rodzaje informacji wynikowych z badania:

Osoby w wieku 15-34 lata według cech demograficznych i statusu na rynku pracy. Osoby, które zakończyły naukę w systemie formalnej edukacji, według okresu poszukiwania pierwszej pracy, metod poszukiwania i charakterystyki pierwszej pracy.

### 2. Praca nierejestrowana

Badanie realizowane jako badanie modułowe przy Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności. Badanie stanowi źródło informacji o szarej strefie gospodarki, przede wszystkim w zakresie dotyczącym opinii odnośnie występowania zjawiska, społeczno - demograficznej charakterystyki zbiorowości osób wykonujących pracę nierejestrowaną, oceny dochodów uzyskanych

z pracy nierejestrowanej, częstotliwości i rodzaju prac wykonywanych w formie nierejestrowanej oraz liczby i charakterystyki gospodarstw domowych korzystających z usług osób wykonujących pracę nierejestrowaną.

#### Rodzaje informacji wynikowych z badania:

Pracujący w szarej strefie w powiązaniu z cechami demograficzno-społecznymi (płeć, wiek, wykształcenie), rodzaj wykonywanej pracy, długość trwania pracy, gospodarstwa domowe korzystające z pracy nierejestrowanej, przyczyny jej podejmowania.

### 3. Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy

Pozyskanie informacji o aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia, ich sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem cech demograficznych i społeczno-zawodowych. Wyniki badania będą pomocne do prowadzenia polityki aktywizacji zawodowej ludności w wieku „50+”.

Badanie fakultatywne - uzależnione od możliwości pozyskania przez GUS środków pokrywających w pełni realizację badań ujętych w programie.

Zakres przedmiotowy: Informacje demograficzne i społeczno-zawodowe o osobach powyżej 50 roku życia, tj. płeć, wiek, miejsce zamieszkania (miasto, wieś, województwo), staż pracy, zawód, poszukiwanie pracy - rejestracja w PUP, długość okresu poszukiwania pracy, sposoby poszukiwania pracy.

#### Źródła administracyjne

#### Bezrobocie rejestrowane

Badanie bezrobocia rejestrowanego prowadzone jest z częstotliwością miesięczną poprzez powiatowe urzędy pracy. W wyniku badania pozyskiwane są dane o liczbie i strukturze bezrobotnych, zarejestrowanych w Urzędach Pracy, według cech demograficzno-społecznych, doświadczenia zawodowego i czasu pozostawania bez pracy oraz o płynności bezrobocia z uwzględnieniem przekrojów terytorialnych. Badanie to obejmuje dodatkowo sprawozdanie z realizacji programów przeciwdziałania bezrobociu i uwzględnia liczbę bezrobotnych objętych aktywnymi formami promocji zatrudnienia (m.in. szkoleniami, stażami, pracami interwencyjnymi, robotami publicznymi i innymi). Dane dostępne są na poziomie kraju, regionów, województw, podregionów, powiatów oraz obszaru działania Powiatowych Urzędów Pracy, a także gmin.

#### Zamierzenia w zakresie badań rynku pracy na lata 2009-2015

Planowane do realizacji zadania w latach następnych będą służyły przede wszystkim stworzeniu kompleksowej informacji o rynku pracy na poziomie krajowym i niższych szczeblu podziału terytorialnego kraju, aż do powstania map lokalnych rynków pracy. Równocześnie podjęte zostaną prace zmierzające do stworzenia zintegrowanej bazy zawierającej spójne - o stale monitorowanej jakości - informacje na temat rynku pracy na podstawie wyników badań statystycznych, jak i danych pozyskanych ze źródeł administracyjnych.

Priorytetowym zadaniem w latach następnych będzie prowadzenie prac nad wykorzystaniem danych gromadzonych w źródłach administracyjnych, zarówno jako informacje zastępujące zmienne uzyskiwane dotychczas z badań statystycznych, jak i zmienne służące do dokonywania dokładniejszych szacunków zbiorowości (np. pracujący w małych podmiotach) w przekrojach terytorialnych według województw i poniżej. Jednocześnie na podstawie wyników NSP 2011 oraz w ramach danych uzyskanych ze źródeł administracyjnych podjęte zostaną prace związane z wdrożeniem badania dojazdów do pracy, co będzie niezwykle istotne w stworzeniu mapy lokalnych rynków pracy.

#### Źródła informacji:

Program Badań Statystycznych Statystyki Publicznej - opis bloków tematycznych  
Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń  
Kierunkowy plan zadań na lata 2009 - 2015

## Wpływ informacji na ograniczenia i możliwości działania Powiatowego Urzędu Pracy na przykładzie PUP w Częstochowie

Andrzej Perliński

W perspektywie lokalnej nabierają szczególnego znaczenia problemy społeczne, wyzwania społeczno-gospodarcze. Jednym z głównych problemów jest bezrobocie, niskie zatrudnienie i poprawa zatrudnialności. A walka z bezrobociem, to właśnie podjęcie tych wyzwań.

Jak wszyscy Państwo wiedzą, Powiatowe Urzędy Pracy, to instytucje, które podejmują działania zmierzające do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Świadczą pomoc zarówno na rzecz pracodawców, jak i pracobiorców.

Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie działa na nowoczesnych zasadach marketingowych, należy do instytucji zdolnych i gotowych do sprawnej i efektywnej realizacji stawianych przed nimi zadań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy we współpracy z partnerami i instytucjami rynku pracy. Aby móc elastycznie dostosowywać się do zmieniających się na lokalnym rynku uwarunkowań wynikających, m.in. ze zmiennej sytuacji ekonomicznej miejscowych pracodawców spowodowanej dekonjunkcją gospodarczą, potrzebne są informacje niezbędne do podejmowania optymalnych decyzji. Informacja bowiem, w teorii informacji, oznacza każdy czynnik zmniejszający niepewność, co do danego stanu rzeczy i ułatwia sterowanie, tj. zmianę tego stanu w stan inny. Tak więc informacja staje się zasadniczym elementem świata ponowoczesnego, nabierając coraz wyraźniej nowego wymiaru. Jest to już nie tylko nośnik wiedzy i przekaz codziennych doniesień, ale także narzędzie polityki, handlowy towar i nieodzowny atrybut życia codziennego jednostek.

Informacja jest ważna wówczas, kiedy jest magazynowana, selekcionowana i przekazywana, a jej treści są zrozumiałe i dostępne. Bez komunikacji i obrotu, informacja staje się bezużyteczna. Ograniczanie jej przekazu, tylko do wybranych kręgów, osłabia jej działanie i nie przynosi pożądaných korzyści. W świecie ponowoczesnym, dostęp do informacji staje się powszechny, a rozwój narzędzi do jej przekazywania rozwija się w zawrotnym tempie, czego przykładem może być Internet, łączność satelitarna i telefonia komórkowa. Wszystko to sprawia, że mieszkamy w "globalnej wiosce" jak to określił profesor Ertelt, przesyconej informacjami o odczuwalnym coraz powszechniej "przeciążeniu informacyjnym". Tak więc, w warunkach, gdy sytuacja na rynku pracy ulega ciągłym zmianom, wzrastają potrzeby w zakresie posiadania szczegółowych, aktualnych, kompleksowych informacji w tym zakresie, które mogą stać się, np. dla osoby bezrobotnej kluczem do rozpoczęcia nowego etapu w życiu, a dla pracodawcy - szansą na uzyskanie, np. refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, a dla Urzędu - wiedzą konieczną do ustalenia, np. wielkości zadania i określenia budżetu na jego realizację.

**Jakimi źródłami informacji o rynku pracy dysponuje Urząd Pracy w Częstochowie:**

1. Nowoczesnym, kompleksowym systemem obsługi bezrobotnych PULS, umożliwiającym wszystkim kluczowym pracownikom dostęp do informacji o klientach Urzędu w zakresie: kwalifikacji, umiejętności, doświadczeń zawodowych, uprawnień po to, by móc dopasować ofertę pracy do możliwości psychofizycznych potencjalnego kandydata. Ponadto w systemie zbierane są informacje dotyczące pracodawców współpracujących z Urzędem, o formie prawnej firmy, rodzaju podstawowej działalności, ilości osób zatrudnionych itp.
2. e-PULSem czyli systemem wymiany informacji o zasięgu ogólnokrajowym umożliwiającym szeroki dostęp do informacji o rynku pracy, m.in. dla:
  - bezrobotnych,
  - tych, którzy chcą zmienić pracę,

- pracodawców, którzy mogą analizować zapotrzebowania kadrowe innych podmiotów gospodarczych,
  - dyrektorów szkół, którzy zamierzają tworzyć nowe kierunki kształcenia.
3. Samorządową Elektroniczną Platformą Informatyczną czyli narzędziem, którego zadaniem jest błyskawiczne udostępnianie uprawnionym organom informacji gromadzonych przez poszczególne jednostki administracyjne. Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy mogą otrzymać szybką informację wspomagającą o:
    - gotowości i zdolności do podjęcia pracy (dysfunkcjach i jej przyczynach, przeprowadzonych zajęciach aktywizacyjnych, informacjach o miejscu noclegowym osoby bezdomnej),
    - dochodach rodziny oraz jej składzie, w tym wieku i liczbie dzieci,
    - potwierdzeniu tożsamości osoby,
    - prowadzonej działalności gospodarczej.

W platformie informacyjnej zastosowano nowoczesne i sprawdzone rozwiązania, gwarantujące bezpieczeństwo danych.

4. Dokonujemy analizy skuteczności aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Efektem uzyskanych informacji jest wzmocnienie tych sposobów działania, które lepiej służą dynamizacji rynku pracy i trwałemu obniżaniu poziomu bezrobocia. Okazuje się, że najbardziej efektywną, choć krótkotrwałą formą aktywizacji są: jednorazowe środki na uruchomienie działalności gospodarczej, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz prace interwencyjne.
5. Cyklicznie zlecamy badania rynku pracy mające na celu dostarczenie informacji o potrzebach i oczekiwaniach uczestników rynku pracy, które wykorzystujemy do ustalania wielkości zadań oraz środków finansowych i technicznych koniecznych do ich realizacji. Przykładem może być raport z badania potrzeb przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnianiem młodzieży, które zostało przeprowadzone wśród 300 pracodawców.
6. Kolejne źródło informacji to comiesięczne analizy statystyczne dotyczące sytuacji na lokalnym rynku pracy.
7. Rejestracja oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie daje wiedzę na temat braku na rynku pracy kandydatów o niskich kwalifikacjach, chętnych do podjęcia pracy na stanowiskach mało płatnych oraz na temat stanowisk pracy, na które pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie. Duża ilość zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi daje obraz jak duże jest zainteresowanie polskich pracodawców zatrudnieniem krótkookresowym pracowników z zagranicy.
8. Opiniowanie wniosków na pracę cudzoziemca daje informacje na temat braku w ewidencji PUP osób posiadających wysokie a nawet specyficzne kwalifikacje (np. znajomość kilku języków obcych czy znajomość kuchni orientalnej). Powiatowy Urząd Pracy w takim przypadku nie ma możliwości zabezpieczenia potrzeb kadrowych pracodawców. Rejestracja oświadczeń i opiniowanie wniosków odnośnie zatrudnienia cudzoziemców informuje Urząd Pracy o tym w jakiej branży jest największe zapotrzebowanie na pracowników oraz jakich specjalistów brakuje na polskim rynku pracy.
9. Przystąpienie Polski do UE w 2004 r. dało i nadal daje Polskim Publicznym Służbom Zatrudnienia możliwość korzystania z doświadczeń i wypracowanych procedur innych państw członkowskich w zakresie działań na rzecz poprawy sytuacji na rynkach pracy. Poprzez Europejskie Służby Zatrudnienia EURES - otrzymujemy informacje o mobilności obywateli Polski, UE/EOG podejmujących pracę w krajach członkowskich oraz sytuacji na europejskich rynkach pracy (poszukiwanych pracownikach). Portal sieci EURES dostarcza ponadto informacji o zgłoszonych przez pracodawców zagranicznych ofertach pracy, możliwościach odbycia stażu czy praktyki zagranicznej. Monitoring zrealizowanych działań EURES podaje informacje o: kontaktach z instytucjami zewnętrznymi, bezrobotnymi i poszuki-

jącymi pracy, oraz z polskimi pracodawcami, międzynarodowym pośrednictwie pracy w ramach EURES dla pracodawców z Polski i pracodawców zagranicznych, mobilności transgranicznej.

10. Informacje aktualne o osobach bezrobotnych, ich oczekiwaniach i możliwościach, o potrzebach pracodawców - uzyskujemy na bieżąco w bezpośrednim kontakcie. Pozwalają nam one szybko reagować na zgłaszane potrzeby.
11. Przepisy zawarte w ustawach i rozporządzeniach wymuszają na pracodawcach obowiązek informowania powiatowych urzędów pracy o:
  - zatrudnieniu osób posiadających status osoby bezrobotnej w ciągu 5 dni od daty zatrudnienia,
  - zwolnieniach grupowych.
 Dzięki tym informacjom wiemy, które zakłady pracy posiadają zapotrzebowanie na pracowników, a wśród których występują problemy uniemożliwiające utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie.
12. Informacje od instytucji szkoleniowych o oferowanych formach i typach kursów.
13. Opracowujemy monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych.
14. Korzystamy ze źródeł informacji dostępnych w literaturze fachowej, Internecie, uczestniczymy w szkoleniach, konferencjach itp.

#### Instytucje szkolące są też źródłem informacji o potrzebach szkoleniowych.

Od organizatorów szkoleń Urząd oczekuje:

- szybkiego dostosowania się do zmieniających się wymagań rynku pracy,
- opracowywania nowych programów szkoleniowych, zwłaszcza programów modułowych,
- uwzględniania w procesie nauczania potrzeb szkoleniowych rynku pracy,
- poszukiwania miejsc pracy dla absolwentów kursu,
- realizowania programów szkoleniowych na wysokim poziomie dydaktycznym i merytorycznym.

Tutejszy Urząd dąży do tego, aby w programach szkoleń poza przedmiotami „stricte” zawodowymi były również bloki tematyczne, w czasie których bezrobotni nabywają wiedzę i umiejętności ogólne, przydatne do wykonywania każdego zawodu oraz poznawali umiejętności związane z poszukiwaniem zatrudnienia, np. pisanie ofert, życiorysu (CV), prezentowania swoich kwalifikacji potencjalnym pracodawcom. Działania te mają na celu zaktywizowanie zarówno bezrobotnych, jak i instytucji szkolących do współdziałania w rozwiązywaniu problemów osób poszukujących pracy. Doświadczenie organizatorów szkoleń oraz ich konkurencyjność to istotne warunki wpływające na efektywność kursów.

Do czynników, które ograniczają efektywność szkolenia bezrobotnych można zaliczyć:

- nie odpowiadające potrzebom formy kształcenia (preferowanie krótkich, intensywnych kursów - spowodowane to jest względami finansowymi),
- ograniczone możliwości wpływania bezrobotnych na formy, metody i treści kształcenia,
- niskie płace oferowane bezrobotnym po szkoleniu, niedostatek wiedzy praktycznej, niepewność warunków płacy i pracy,
- trudności w otrzymaniu pracy przez absolwentów kursu, spowodowane niepewną sytuacją przedsiębiorstw, nieumiejętnością przystosowania się do wymagań pracodawcy po długim okresie bezrobocia.

Drugim partnerem w organizowaniu szkoleń są pracodawcy. Nasze doświadczenia pozwalają na stwierdzenie, że istnieją ograniczenia w pełnej i stałej współpracy z lokalnymi pracodawcami. Pracodawcy współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy nie w sposób kompleksowy - ale raczej ograniczony. Pracodawcy w zarządzaniu firmą nie planują swoich działań długofalowo i w związku z tym nie są w stanie określić swoich potrzeb. Prowadzą swoją firmę z dnia na dzień. W związku z powyższym Urząd nie jest w stanie przewidzieć czego pracodawcy będą oczeki-

wać w dalszej przyszłości. Nie mogą więc planować w sposób perspektywiczny swojej pracy. Pracodawcy najczęściej oczekują pomocy teraz i dziś. Ich kontakty ograniczają się do bieżącej współpracy.

Zauważamy niewystarczający zakres współpracy z partnerami rynku pracy działającymi na rzecz osób bezrobotnych i niepełnosprawnych, np. MOPS, CIS, organizacjami pozarządowymi. W związku z ogromem zadań, którymi zajmują się pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy oraz wykonywaną przez nich pracą administracyjną - brakuje czasu na organizację i uczestnictwo w regularnych spotkaniach pomiędzy osobami pracującymi w wyżej wymienionych placówkach. Wymiana doświadczeń, analiza podejmowanych działań pomogłaby w lepszym i efektywniejszym wydatkowaniu środków publicznych. Innym problemem jest to, że organizacja niektórych szkoleń jest możliwa wyłącznie poza terenem miasta, np. kurs operatora sprzętu ciężkiego. Instytucje szkoleniowe często nie posiadają odpowiedniej bazy - szczególnie do zajęć praktycznych. Nie dysponują bowiem określonym sprzętem lub posiadają go w ograniczonej liczbie albo nawet w niższym standardzie. Nie wszystkie instytucje są w stanie zapewnić odpowiedni standard szkolenia. Najczęściej to Powiatowy Urząd Pracy kierując się zmianami na rynku jest inicjatorem zmian programowych. Lokalne instytucje szkoleniowe nie wychodzą z inicjatywami tworzenia nowych propozycji szkoleń adekwatnych do zmian na rynku pracy. Usługi szkoleniowe dotyczące organizacji szkoleń w zakresie e-learningu nie są wykorzystywane ze względu na zgłaszane przez bezrobotnych ograniczenia w dostępie do komputera. Brak sali komputerowej, sprzętu w Powiatowym Urzędzie Pracy umożliwiających w godzinach pracy Urzędu korzystanie przez osoby bezrobotne z komputerów ogranicza wprowadzenie tego typu usług szkoleniowych. Ponadto instytucje szkoleniowe nie są przygotowane do prowadzenia szkoleń dla osób niepełnosprawnych. Nie są one przystosowane pod kątem infrastruktury - brak podjazdu dla osób na wózkach, brak sanitariatów spełniających wymogi. Istnieją również poważne ograniczenia w szkoleniu osób niedosłyszących. Kadra dydaktyczna nie jest odpowiednio przygotowana.

#### W jakich obszarach obserwujemy deficyt informacji:

Od pracodawców na temat:

1. Wolnych miejsc pracy związanych z:
  - nowymi inwestycjami,
  - rozbudową już istniejących zakładów (uruchamianie oddziałów w innych miastach),
  - zmianami w zakładach pracy (odejścia pracowników na emeryturę, urlop macierzyński i wychowawczy).
2. Specyfiki działalności firm, ich misji, filozofii i kultury organizacyjnej.

#### Ze szkół w zakresie:

1. Planów i preferencji zawodowych absolwentów szkół średnich i wyższych.
2. Liczby opuszczających mury szkoły absolwentów danych kierunków.

#### Ponadto obserwujemy deficyt informacji dotyczących:

1. Mobilności osób w zakresie migracji siły roboczej do innych województw czy za granicę.
2. Badań łączących informacje pochodzące z różnych źródeł, a dotyczących oczekiwań pracodawców i pracobiorców (nie tylko osób zarejestrowanych w tut. Urzędzie i współpracujących z nim pracodawców).
3. Nowych zawodów i specjalności w „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności”.
4. Opisów nowych zawodów i specjalności ujętych w obowiązującej „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności”.
5. Konkretnych planów dotyczących rozwoju firm w mieście i województwie (odnosi się to, np. do informacji dotyczącej inwestorów strategicznych w skali makro).
6. Działalności służb badających legalność zatrudnienia.

Nie sposób nie wspomnieć o barierach utrudniających wejście na rynek pracy absolwentom szkół. Na lokalnym rynku pracy występuje rozbieżność między strukturą ofert pracy, a struk-



turą zawodową zarejestrowanych absolwentów. Wprowadzane na rynek pracy nowe technologie, nowoczesne urządzenia powodują, że jedne zawody zanikają, a na ich miejsce pojawiają się inne. Koniecznym więc staje się wprowadzenie w systemie kształcenia metod reagowania na bieżące zmiany na rynku pracy, kształcenie młodzieży w zawodach poszukiwanych przez pracodawców oraz doskonalenie ich kwalifikacji pod kątem potrzeb pracodawców. Zakres nauczania powinien obok niezbędnej wiedzy teoretycznej, obejmować odpowiednie przygotowanie praktyczne, uwzględniające wykorzystanie nowoczesnych urządzeń i technologii.

Ponadto, aby przygotować absolwentów do bezkolizyjnego wejścia na rynek pracy w programie nauczania należy uwzględnić elementy wiedzy o rynku pracy, metod poszukiwania pracy, umiejętności autoprezentacji itp.

Absolwent wkraczający na rynek pracy powinien być elastyczny, niemal uniwersalny, znać obsługę nowoczesnego sprzętu stanowiącego wyposażenie biur. Pożądana jest znajomość języków obcych, podstaw ekonomiki i przedsiębiorczości. Należy więc zmieniać profil kształcenia oraz wielkość naboru na poszczególne kierunki nauczania, rezygnować z kształcenia absolwentów o wąskiej specjalizacji na rzecz kształcenia szerokoprofilowego, ułatwiającego w każdym czasie zmianę zawodu na aktualnie poszukiwany.

Z punktu widzenia polityki rynku pracy, niezwykle istotna jest aktywność absolwentów w poszukiwaniu pracy, różnorodność stosowanych metod, elastyczność wobec stawianych wymagań, mobilność zawodowa i przestrzenna. Z drugiej strony, absolwenci poszukujący pierwszej pracy, natrafiają na szereg barier. Ich trudności wynikają z braku wiedzy i umiejętności poruszania się po rynku pracy, wymagań stawianych przez pracodawców, lokalnego niezrównoważenia rynku pracy, trudnej globalnej sytuacji ekonomicznej czy wreszcie braku lub niedostosowania kwalifikacji do potrzeb reformowanej gospodarki.

#### **Innymi barierami utrudniającymi kompleksowe monitorowanie zmian na rynku pracy są:**

1. Bariery komunikacyjne lub brak komunikacji pomiędzy instytucjami.
2. Nie ujawnianie informacji.
3. Rozbieżność interesów instytucji zajmujących się promowaniem zatrudnienia, łagodzeniem skutków bezrobocia i aktywizacją zawodową.
4. Brak zachęty do ujawniania informacji przez pracodawców.
5. Selektywność ujawnianych informacji.
6. Brak funduszy na cykliczne badania wykonywane przez fachowców.
7. Stereotypowy wizerunek Urzędu Pracy.
8. Brak wymiany doświadczeń w zakresie dobrych praktyk.
9. Zbyt duża biurokracja.
10. Brak informacji o pracujących nieoficjalnie.

#### **Wnioskuje o:**

1. Stworzenie metodologii badań monitorowania rynku pracy.
2. Korzystanie z usług niezależnej instytucji zajmującej się zbieraniem informacji z różnych źródeł, ich przetwarzaniem i rozpowszechnianiem zgodnie z zasadami etyki i ogólnodostępności.
3. Podniesienie rangi powiatowych urzędów pracy. Aktualnie urząd postrzegany jest nadal jako instytucja podejmująca przede wszystkim działania osłonowe, pasywne, doraźne, a nie aktywnie wpływająca na kształtowanie lokalnego rynku pracy.
4. Podejmowanie działań marketingowych, które przyniosą znaczący wzrost wiarygodności powiatowych urzędów pracy, jako jednostek, z którymi warto współpracować, które ukierunkowują swoją pracę na profesjonalne zaspakajanie potrzeb klientów.
5. W projektowaniu szkoleń uwzględnienie trendów obserwowanych na rynku pracy, pozwalających na przewidywanie występowania w przyszłości zapotrzebowania na pewne zawody, które nie pojawiają się obecnie w ofertach pracy.

6. Stworzenie platformy umożliwiającej stałą wymianę informacji pomiędzy pracodawcami, służbami zatrudnienia i instytucjami szkolącymi i innymi partnerami rynku pracy, co pozwoli w przyszłości na zrównoważenie popytu na określone kwalifikacje z ich podażą.
7. Umożliwienie bezrobotnym kształcenia ustawicznego tj. ciągłego doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Wobec zmian w gospodarce i postępie naukowo-technicznym kontynuowanie kształcenia w życiu dorosłym staje się koniecznością.



## Program monitorowania regionalnego rynku pracy

dr Tadeusz Kiecka-Niechajowicz

Żyjemy w czasach, w których zmiany w gospodarce światowej zachodzą szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Zmiany te mogą przynieść wiele korzyści dla rynku pracy ale też mogą być powodem licznych problemów. Publiczne służby zatrudnienia mogą potencjalnie odegrać kluczową rolę w kreowaniu tych zmian oraz w inicjowaniu racjonalnej i efektywnej reakcji na nie dzięki temu, że funkcjonują na styku między sektorem publicznym i prywatnym oraz uczestniczą zarówno w bieżących zmianach na rynku pracy, jak i w działaniach zmierzających do usunięcia negatywnych efektów działania rynku. Będąc elementem rynku pracy, skuteczność publicznych służb zatrudnienia zależy od tego jak dalece usługi przez nie świadczone przyczyniają się do lepszego funkcjonowania rynku pracy, w interesie osób poszukujących pracy, pracodawców, gospodarki i społeczeństwa. Aby to osiągnąć, publiczne służby zatrudnienia, ich personel powinien rozumieć to co się dzieje na rynku pracy - a to nie jest możliwe bez rzetelnej, obejmującej różne segmenty rynku pracy, wyczerpującej informacji.

W informowaniu o rynku pracy, publiczne służby zatrudnienia spełniają dwojaką rolę: źródła informacji (często są one produktem ubocznym zasadniczej działalności) oraz użytkownika i interpretatora informacji o rynku pracy. Obecnie, wobec zwiększających się ciągle oczekiwań wielu uczestników rynku pracy - przede wszystkim pracodawców oraz osób poszukujących pracy - jak również wobec coraz większego zapotrzebowania na informacje ze strony instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz doradców zawodowych, rośnie rynek na ten rodzaj informacji o rynku pracy, których dostarczyć mogą publiczne służby zatrudnienia. Skuteczne informowanie o rynku pracy wymaga z jednej strony wykwalifikowanego personelu i z drugiej, dysponowania dostępem do informacji zewnętrznej o istotnych parametrach rynku pracy.

Idea projektu Program monitorowania regionalnego rynku pracy wynika z doświadczeń Wydziału Obserwatorium Rynku Pracy, którego zadania wynikają bezpośrednio z zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99 z 2004 r., poz. 1001 z późn. zmianami), ustawy o statystyce publicznej (Dz.U. 1995 Nr 88, poz. 439 z późn. zm.) oraz Regulaminu Organizacyjnego WUP.

Główne zadania Obserwatorium Rynku Pracy można scharakteryzować następująco:

- opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę,
- prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- prowadzenie badań sondażowych w wybranych segmentach rynku pracy,
- sporządzanie miesięcznych i rocznych sprawozdań z działalności WUP,
- prowadzenie działalności statystycznej,
- zaspakajanie potrzeb informacyjnych kierownictwa urzędu, rzecznika prasowego wup, wydziałów merytorycznych,
- analizy wykonywane w obserwatorium służą upowszechnianiu informacji o rynku pracy - są przekazywane zainteresowanym instytucjom i osobom fizycznym oraz wykorzystywane w trakcie kontaktów z mediami.

Doświadczenia zebrane dzięki realizacji tych zadań można podsumować tak:

1. Rozwój informacji o rynku pracy jest funkcją publicznych służb zatrudnienia zasadniczo różną od innych funkcji przez nie realizowanych. Produkty oraz usługi wynikające z realizacji tej funkcji mają bardziej pośredni wpływ na odbiorców usług publicznych służb zatrudnienia niż reszta ich oferty. Pośredniość ta wynika z tego, że:
  - praca prowadząca do wytworzenia w publicznych służbach zatrudnienia informacji ma głównie charakter administracyjny oraz najczęściej nie bezpośredni (informacja jest wytwarzana przy okazji realizacji innych funkcji publicznych służb zatrudnienia<sup>1</sup>),

<sup>1</sup> Informacje pochodzące z dokumentów publicznych służb zatrudnienia nie mogą dać kompleksowego obrazu sytuacji na rynku pracy (nie są reprezentatywne dla całości tego, co się dzieje na rynku pracy) co najmniej z dwóch powodów:

- występują również inne grupy odbiorców niż tylko osoby poszukujące pracy oraz pracodawcy - bezpośredni odbiorcy usług publicznych służb zatrudnienia,
  - wytwarzane przez publiczne służby zatrudnienia informacje służą mogą planowaniu oraz realizacji innych funkcji publicznych służb zatrudnienia,
  - publiczne służby zatrudnienia nie są jedynymi źródłami, ani jedynymi interpretatorami informacji o rynku pracy.
2. Odbiorców informacji o rynku pracy oraz cele, dla których wykorzystują oni te informacje można pogrupować w następujący sposób<sup>2</sup>:
    - Krajowi decydenci polityczni oraz planiści. Potrzebują oni informacji o zatrudnieniu, bezrobociu i niepełnym zatrudnieniu oraz o trendach leżących u podłoża stanu rzeczy w tym zakresie, aby móc tworzyć skuteczne strategie oraz programy wpływające na ewolucję rynku pracy, a w szczególności, równoważące podaż i popyt na pracę, aktualnie i w przyszłości,
    - Organizacje pracodawców i pracowników. Korzystają z danych o poziomie i różnicowaniu płac, fluktuacjach zatrudnienia, wydajności, wskaźnikach kosztów utrzymania, nadwyżkach oraz niedoborach pracowników. Potrzebują tych informacji do formułowania stanowisk na potrzeby rokowań zbiorowych, negocjacji płacowych oraz w kwestiach dotyczących pracowników i zatrudnienia, będących przedmiotem debaty publicznej
    - Planiści z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego. Potrzebują oni informacji o krótko- i długoterminowych trendach popytu i podaży pracy aby dostosować politykę i programy rozwoju zawodowego do rzeczywistych oczekiwań.
    - Służby poradnictwa zawodowego. Potrzebują informacji o zawodach, pokazującej zmieniające się trendy dotyczące poszczególnych zawodów lub grup zawodów, aby móc właściwie doradzać osobom poszukującym pracy oraz dzisiejszym studentom i uczniom o ich aktualnych i przyszłych szansach na zatrudnienie oraz warunkach zatrudnienia,
    - Służby zatrudnienia. Powinny one dysponować wiedzą o tym gdzie szukać wolnych miejsc pracy, gdzie istnieją lub prawdopodobnie pojawią się zasoby pracy oraz jakie są poszukiwane kwalifikacje u kandydatów do pracy. Informacje te ułatwiają pośrednictwo pracy i ograniczają marnotrawienie czasu i wysiłku przez uczestników rynku pracy.
    - Obywatele, organizacje oraz opinia publiczna w ogóle. Potrzebują oni informacji o podaży i popycie na pracę w miejscach ich zamieszkania, na obszarze, na którym mogą dojeżdżać do pracy oraz na innych obszarach. Informacja ta umożliwi im podejmowanie racjonalnych decyzji oraz wyrównuje szanse w poszukiwaniu pracy oraz w dostępie do zatrudnienia.
  3. Informacje pochodzące z publicznych służb zatrudnienia - mimo tego, że pozwalają na pozyskanie użytecznych informacji o tendencjach na rynku pracy<sup>3</sup> - tylko w ograniczonym zakresie można wykorzystać do prognoz rozwoju sytuacji w określonym segmencie rynku pracy.
  4. Stworzenie kompleksowego, w pełni odpowiadającego potrzebom rynku, systemu informacji o rynku pracy wymaga partnerskiej współpracy pomiędzy publicznymi służbami

- rejestry osób poszukujących pracy oraz ofert pracy są zaprojektowane tak, aby przede wszystkim służyły pośrednictwu pracy (ich celem nie jest tworzenie informacji o rynku pracy) - stosowane w nich definicje i klasyfikacje muszą odpowiadać odpowiednim uregulowaniom (ustawowym, regulaminowym itp.) - często zmieniającym się - i w związku z tym nie koniecznie odpowiadają oczekiwaniom niektórych potencjalnych odbiorców informacji o rynku pracy;
- publiczne służby zatrudnienia dysponują jedynie informacjami o osobach poszukujących pracy oraz o pracodawcach, którzy sami się z nimi skontaktowali.

<sup>2</sup> Wyróżnienia dokonano za L. Richter, Upgrading labor market information in developing countries: Problems, progress and prospects (Genewa: ILO, 1989), s. 1-2. Klasyfikacja ta odpowiada bardzo dokładnie doświadczeniom Wydziału Obserwatorium Rynku Pracy.

<sup>3</sup> Chodzi tu przede wszystkim o informacje pozyskane od rejestrujących się bezrobotnych i poszukujących pracy oraz od pracodawców zgłaszających oferty pracy.

zatrudnienia oraz innymi służbami publicznymi (takimi jak chociażby GUS) a partnerami społecznymi, instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, władzami lokalnymi, oraz prywatnymi biurami zatrudnienia.

Wychodząc z tych przesłanek, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach przystąpił do realizacji projektu systemowego pod nazwą Program monitorowania regionalnego rynku pracy w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wniosek o dofinansowanie projektu (nr WND-POKL.06.01.02-24-035/08) został zatwierdzony do realizacji uchwałą Zarządu Województwa w dniu 30 września 2008 roku.

Projekt ma charakter badawczy. Jego realizacja ma się stać odpowiedzią na zidentyfikowane deficyty wiedzy na temat przemian zachodzących na regionalnym i subregionalnych rynkach pracy oraz na temat zapotrzebowania znaczących podmiotów aktywnych na tych rynkach na szczegółową informację - braki te grożą mniejszą efektywnością działań podejmowanych na rynku pracy przez różne instytucje (np. gorsze dopasowanie systemu szkolnictwa i przekwalifikowań do potrzeb rynku pracy, mniej efektywna alokacja środków kierowanych na wsparcie przemian regionalnego rynku pracy).

Deficyt ten wyraża się przede wszystkim w braku prognoz co do zmian istotnych parametrów rynku pracy wynikającym głównie z:

- braku systematycznego pomiaru niektórych ważnych parametrów rynku pracy,
- wielości nie zawsze zidentyfikowanych źródeł informacji o rynku pracy,
- niedostatecznej współpracy i wymiany informacji pomiędzy różnymi instytucjami działającymi na rynku pracy,
- niespójnej metodologii zbierania i przetwarzania danych opisujących rynek pracy.

Podstawowym celem proponowanego projektu badawczego jest podniesienie efektywności działań podejmowanych na rynku pracy przez różne instytucje poprzez:

1. Stworzenie systemu ciągłego dostarczania aktualnej informacji dotyczącej rynku pracy niezbędnej do prowadzenia polityki rozwoju województwa.
2. Prowadzenie badań i analiz dotyczących popytu i podaży pracy w regionie.
3. Zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych, zgodnie z potrzebami i specyfiką regionalnego rynku pracy.
4. Zbudowanie partnerstwa na rzecz wymiany informacji pomiędzy instytucjami działającymi na regionalnym rynku pracy.

Zgodnie z zapisami PO KL, projekt realizuje wsparcie, które ma na celu:

- prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy, m.in. w zakresie:
  - przewidywanej sytuacji na rynku pracy wybranych zawodów, sektorów/branż,
  - przewidywanych oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych,
  - migracji zarobkowych na terenie regionu.

Może tym samym być traktowany jako element wspomagający realizację *Zintegrowanych Wytucznych na rzecz Wzrostu Zatrudnienia*, w tym w szczególności:

- Wytuczna 20. Lepsze dopasowanie się do potrzeb rynku pracy,
- Wytuczna 24. Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych.

Projekt wpisuje się również w realizację zapisów „Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000 - 2020”. Może się przyczynić do urzeczywistnienia jednego z elementów wizji regionu, który mówi że jest to „region o efektywnym i innowacyjnym systemie kształcenia ustawicznego, zorientowanym na różne środowiska i zaspokajającym oczekiwania różnych grup wiekowych ludności oraz aktywnym systemie przekwalifikowań zawodowych zwiększającym mobilność zawodową”. Działania objęte Projektem przyczynią się do realizacji celu strategicznego „Wzrost wykształcenia mieszkańców oraz ich zdolności adaptacyjnych do zmian społecznych i gospo-

darzych w poczuciu bezpieczeństwa społecznego i publicznego” w priorytecie dziedzinowym „edukacja, kultura, mobilność i aktywizacja zasobów ludzkich”. Działania te są również podporządkowane realizacji priorytetu horyzontalnego Strategii: współpraca wewnątrzregionalna.

Najważniejsze działania przewidywane w planowanym projekcie będą polegały na:

1. Powołaniu grupy ekspertów współpracujących z zarządzającym projektem.
2. Identyfikacji podmiotów aktywnych na rynku pracy.
3. Identyfikacji potrzeb co do zakresu informacji o rynku pracy oczekiwanej przez różne podmioty aktywne na tym rynku.
4. Inwentaryzacji dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz identyfikacji braków w tym zakresie.
5. Opracowaniu systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany.
6. Opracowaniu metodologii prognozowania wybranych istotnych parametrów rynku pracy.
7. Zaprojektowaniu i przeprowadzeniu serii badań, których celem ma być szczegółowa diagnoza i analiza regionalnego rynku pracy w różnych jego aspektach, w szczególności:
  - charakterystyki zasobów ludzkich,
  - potrzeb gospodarki regionalnej oraz kierunków jej rozwoju,
  - potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa,
  - dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy,
  - analizy wielkości i kierunków migracji w tym w szczególności osób z wyższym wykształceniem oraz kadry naukowo-badawczej.
8. Działaniach informacyjnych i promocyjnych projektu.

Działania te realizowane będą poprzez:

- analizę danych zastanych,
- badania ankietowe i fokusowe,
- warsztaty robocze zespołu zarządzającego projektem z ekspertami,
- konferencje naukowe,
- publikacje w formie wydawnictw książkowych oraz na stronach internetowych projektu,
- promocję w środkach masowego przekazu.

Całość działań związanych z realizacją badań empirycznych zostanie zlecona zgodnie z ustawą prawo zamówień publicznych wykonawcom zewnętrznym, którzy będą odpowiedzialni za prawidłowe przeprowadzenie procesów badawczych.

Twardymi rezultatami projektu będą:

1. Raporty z przeprowadzonych analiz i badań (9 raportów).
2. Raporty z działań warsztatowych zespołu ekspertów (8 raportów).
3. Konferencje naukowe (5 konferencji) - z tego, pierwsza i dwie ostatnie organizowane przez zarządzających projektem a druga i trzecia przez wykonawców.
4. Publikacje upowszechniające wyniki działań:
  - publikacja książkowa „Deficyty informacji o rynku pracy - koncepcja Programu monitorowania regionalnego rynku pracy” - (materiały pokonferencyjne),
  - publikacja książkowa „Śląski rynek pracy w roku 2009 - System zbierania, przetwarzania i udostępniania danych oraz metodologia prognozowania zmian zachodzących na regionalnym rynku pracy” - (materiały pokonferencyjne),
  - publikacja książkowa „Program monitorowania regionalnego rynku pracy - wyniki badań diagnostyczno-prognostycznych” - (materiały pokonferencyjne),
  - podręcznik „Metodologia prognozowania istotnych parametrów regionalnego rynku pracy”.
5. Broszury informacyjno-promocyjne Projektu - (4 edycje).
6. Strona internetowa projektu, na której między innymi będą publikowane wszystkie raporty z przeprowadzonych badań i analiz.

Mamy nadzieję, że realizacja projektu przyczyni się do:

- podniesienia efektywności oraz jakości usług świadczonych,
- poszerzenia i pogłębienia wiedzy instytucji działających na regionalnym rynku pracy,
- lepszego dopasowania świadczonych usług do wymogów popytowej strony rynku pracy,
- wzmocnienia powiązań edukacji z potrzebami gospodarki i rynku pracy,
- rozwoju systemu monitorowania i oceny skuteczności działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy,
- wzmocnieniu partnerstwa różnych podmiotów w działaniach na rzecz regionalnego rynku pracy.

Projekt będzie realizowany do końca września 2010 roku.

## Prezentacje

**Poniższa część niniejszej publikacji zawiera prezentacje następujących prelegentów:**

Przemysław Zbierowski, Bartłomiej Gabryś - Katedra Przedsiębiorczości Akademii Ekonomicznej w Katowicach

Renata Stejskał - Pełnomocnik Prezesa Regionalnej Izby Gospodarczej ds. Systemu Zarządzania Jakością

Grażyna Witkowska - Z-ca dyrektora Urzędu Statystycznego w Katowicach

Tadeusz Kiecka-Niechajowicz - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach - Kierownik projektu

Przemysław Zabierowski, Bartłomiej Gabrys - Katedra Przedsiębiorczości Akademii Ekonomicznej w Katowicach

## Deficyty i potrzeby informacyjne studentów w zakresie rynku pracy i przedsiębiorczości

Przemysław Zabierowski - Bartłomiej J. Gabrys

konferencja „DEFICYTY INFORMACJI O RYNKU PRACY  
– KONCEPCJA PROGRAMU MONITOROWANIA  
REGIONALNEGO RYNKU PRACY”



## Co wie, co myśli, że wie i co wiedzieć chciałby student ?

Zakres podjętych badań:

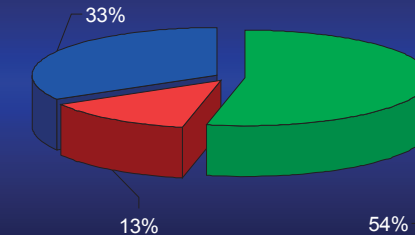
Zakres podmiotowy:  
studenci Akademii Ekonomicznej,  
(wydział Finansów i Ubezpieczeń, Wydział Zarządzania)  
Rok III, IV i V

Liczba rozdysponowanych ankiet: 94  
Liczba ankiet wykorzystanych: 60

Demografia: Płeć (50% kobiet; 50% mężczyzn)  
20 ankiet dla każdego roku

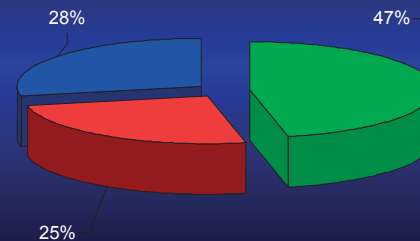
### Rynek pracodawcy

- Czy w wybranym przez Ciebie zawodzie występuje obecnie rynek pracodawcy ? Tak
- Czy w wybranym przez Ciebie zawodzie występuje obecnie rynek pracodawcy ? Nie
- Czy w wybranym przez Ciebie zawodzie występuje obecnie rynek pracodawcy ? Nie wiem



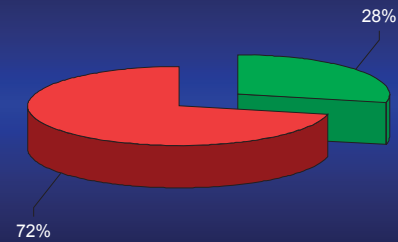
### Rynek pracobiorcy

- Czy w wybranym przez Ciebie zawodzie występuje obecnie rynek pracobiorcy ? Tak
- Czy w wybranym przez Ciebie zawodzie występuje obecnie rynek pracobiorcy ? Nie
- Czy w wybranym przez Ciebie zawodzie występuje obecnie rynek pracobiorcy ? Nie wiem



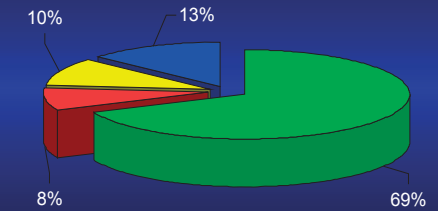
## Analiza kierunku studiów

- Czy wybierając kierunek studiów analizowałeś informacje o rynku pracy? Tak
- Czy wybierając kierunek studiów analizowałeś informacje o rynku pracy? Nie



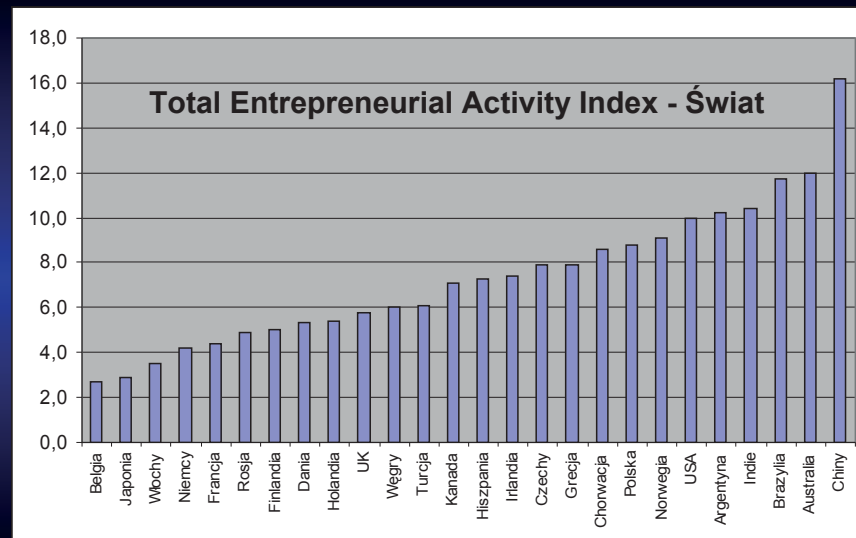
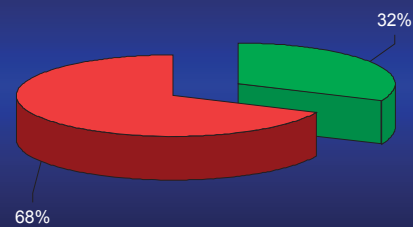
## Planowanie przyszłości

- Co będziesz robił po studiach? Będę pracownikiem
- Co będziesz robił po studiach? Będę prowadził firmę
- Co będziesz robił po studiach? Inne
- Co będziesz robił po studiach? Nie wiem



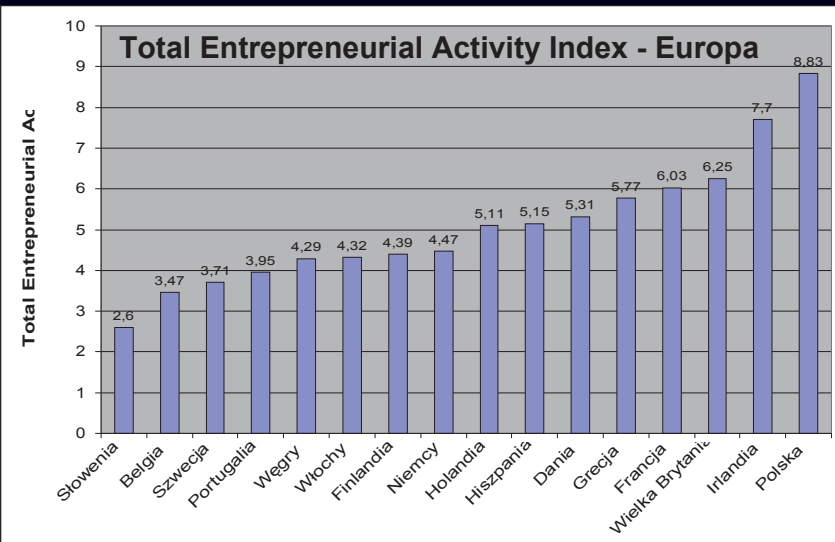
## Ścieżka kariery

- Czy masz zaplanowaną ścieżkę kariery? Tak
- Czy masz zaplanowaną ścieżkę kariery? Nie



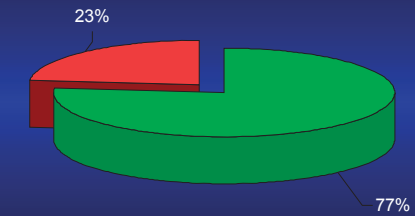
Źródło: Global Entrepreneurship Monitor – raport roczny 2007





Źródło: Global Entrepreneurship Monitor – raport roczny 2007

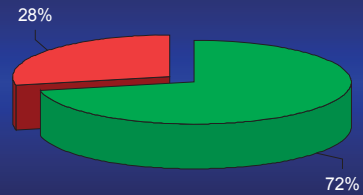
- ### Lokalizacja PUP
- Czy wiesz gdzie w Twoim mieście znajduje się Powiatowy Urząd Pracy ? Tak
  - Czy wiesz gdzie w Twoim mieście znajduje się Powiatowy Urząd Pracy ? Nie



### Rejestracja działalności gospodarczej

- Czy wiesz jak zarejestrować działalność gospodarczą ? Tak

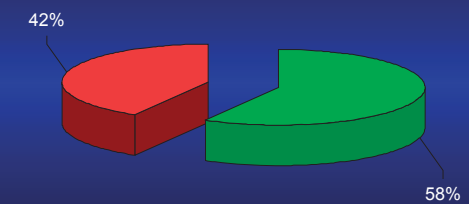
- Czy wiesz jak zarejestrować działalność gospodarczą ? Nie

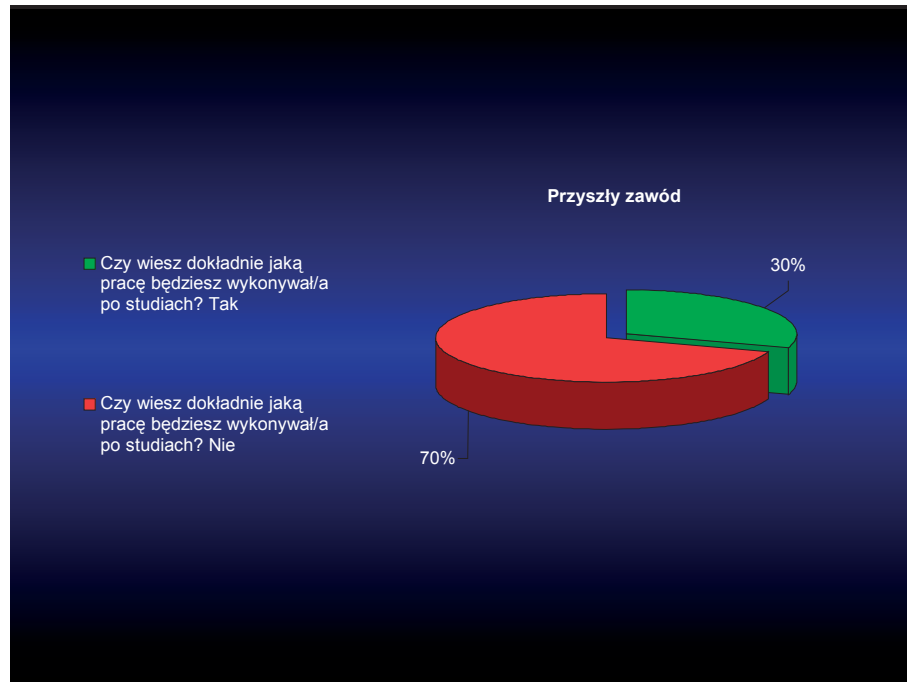


### Rejestracja bezrobotnego

- Czy wiesz jak zarejestrować się jako bezrobotny ? Tak

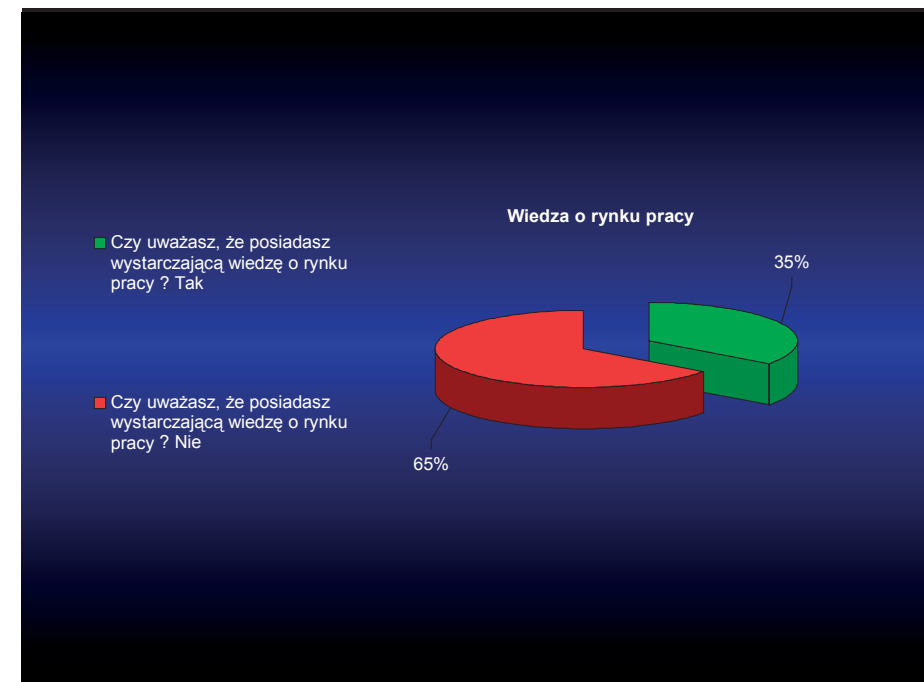
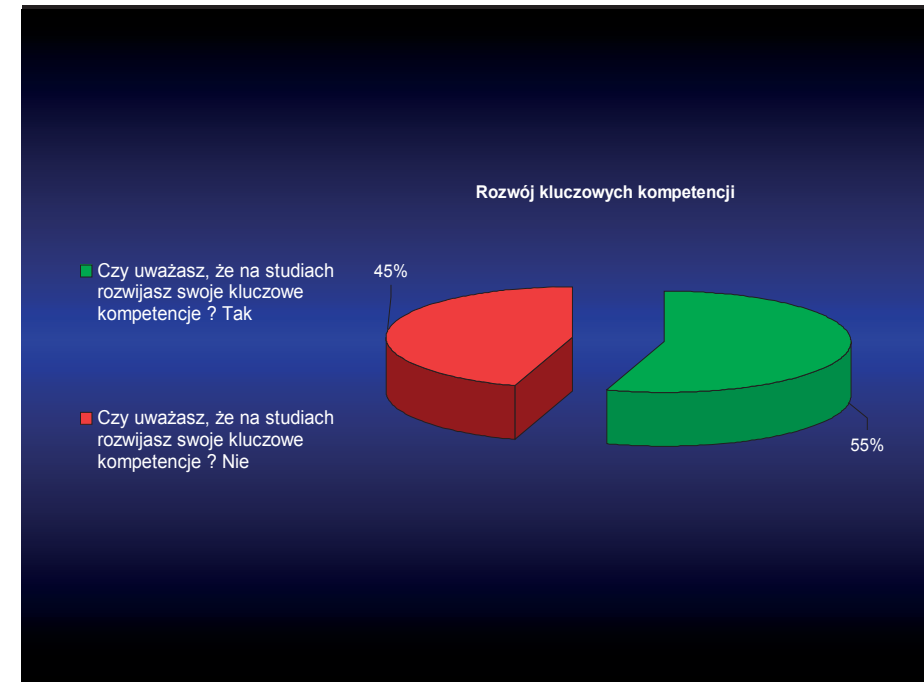
- Czy wiesz jak zarejestrować się jako bezrobotny ? Nie

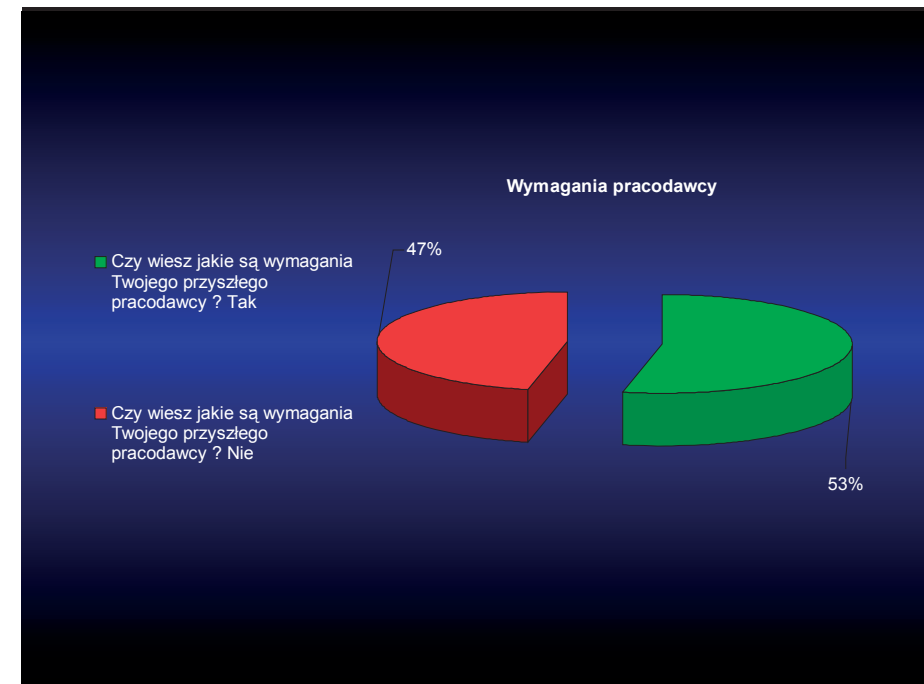
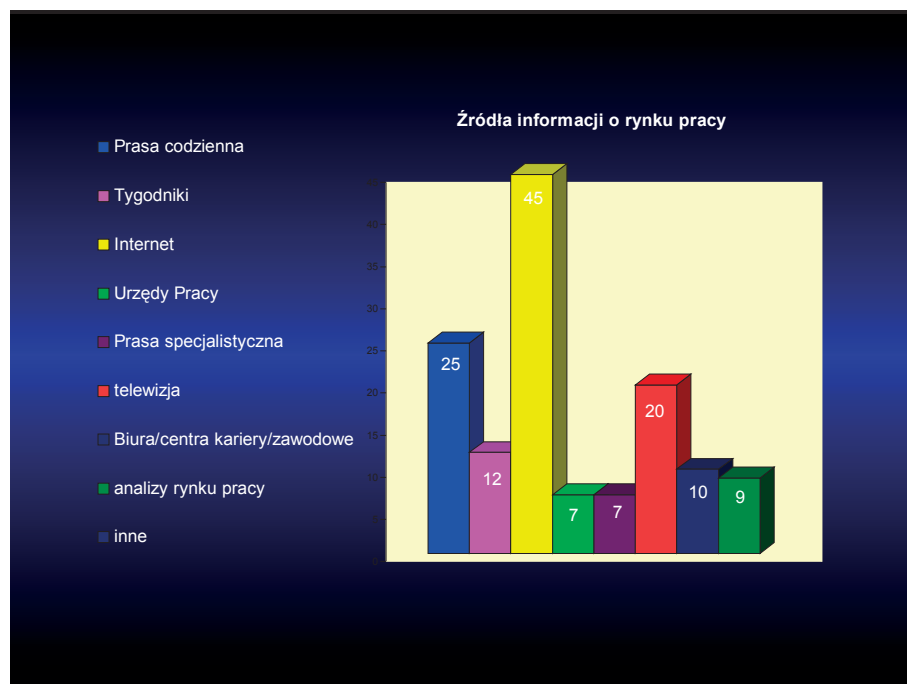
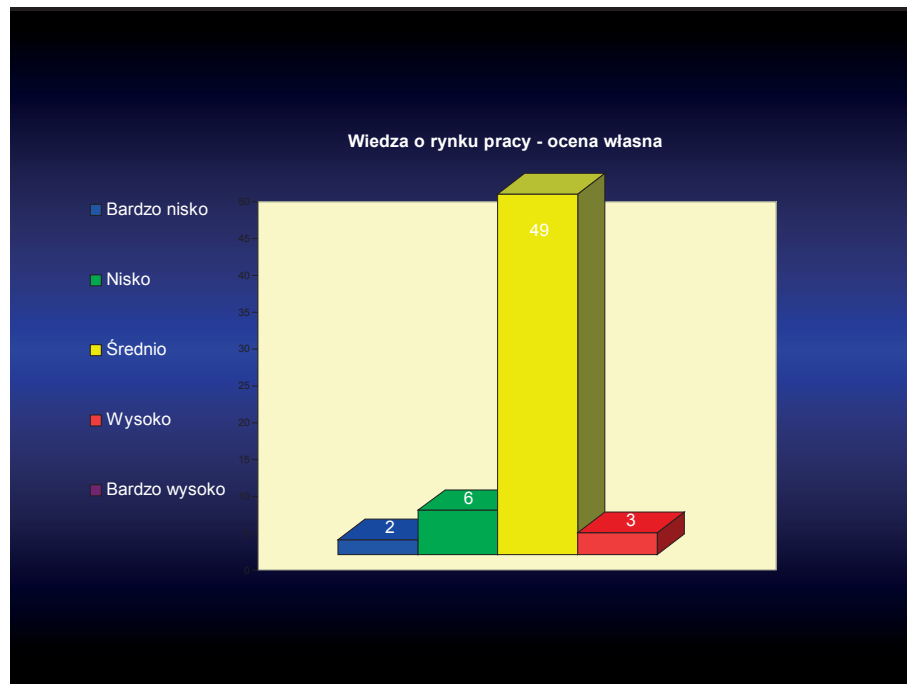




**Jakie kluczowe kompetencje wymagane są w Twoim zawodzie ?**

- znajomość języków (minimum 2),
- komunikatywność / kontaktowość / praca w grupie,
- pracowitość / skrupulatność / dokładność,
- doświadczenie / staż,
- kreatywność / zaradność / innowacyjność,
- mobilność / elastyczność,
- pewność siebie,
- zmysł analityczny,
- wykształcenie / doksztalcanie / umiejętność uczenia się,
- przywództwo / zarządzanie ludźmi,
- otwartość / współpraca / cierpliwość / asertywność / empatia,
- prezencja / obycie z kamerą,
- obsługa komputera (zwłaszcza wybranych aplikacji),
- znajomość prawa z wąskiego zakresu (np. finansowe, podatkowe)





### Jakie informacje o rynku pracy chciałbyś pozyskać ?

- poziom płac / konkretna wysokość zarobków,
- zbiór ofert dla osób bez doświadczenia,
- informacje o konkretnych stanowiskach pracy,
- wartość dodatkowych kursów u pracodawcy,
- wielkość rynku pracy / ilość ofert w branży,
- perspektywy długoterminowe danego rynku pracy,
- jakie kwalifikacje są poszukiwane,
- prognozy zatrudnienia / ogólne / szczegółowe (np. liczba biegłych rewidentów),
- firmy działające w danej branży,
- firmy wchodzące na Polski rynek,
- ilość osób pracujących w danej branży / zawodzie,

## Jakie są podstawowe problemy w pozyskaniu informacji o rynku pracy ?

- źródła informacji / ich brak / słaba dostępność (brak w Internecie),
- brak informacji o wynagrodzeniach / ich utajnianie,
- brak systemów informacji o rynku pracy docierających do studenta,
- zbyt duża ogólnikowość informacji / rozproszenie informacji,
- brak aktualnych informacji od pracodawców / oferty zbyt stare,
- „nie ma żadnych”,



Śląskie. Pozytywna energia



## Dziękuję za uwagę

przemek@zbierowski.com

bargab@ae.katowice.pl

zamiast zakończenia...

Język,  
Kierunek – elitarność  
Szeroka wiedza ogólna  
Prestiż uczelni

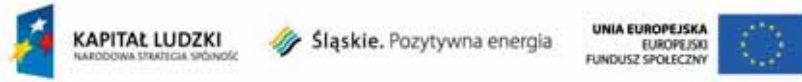
Brak doświadczenia  
Za dobre wykształcenie  
Zbyt mała specjalizacja

Zmiana podejścia do pracownika  
Wyjazdy zagraniczne  
Unia Europejska  
Inwestycje zagraniczne  
Wprowadzenie wspólnej waluty

Wyż demograficzny  
Duża konkurencja  
Nierejestrowane  
bezrobocie  
Kryzys gospodarczy

Renata Stejskal - Pełnomocnik Prezesa Regionalnej Izby Gospodarczej ds. Systemu Zarządzania Jakością

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



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



Ostatnie dynamiczne zmiany na rynku pracy zaskoczyły przedsiębiorców.

Rynek pracodawcy stał się rynkiem pracownika.

## Ludzie jako kapitał



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 elastycznym i nowoczesnym.

Dziękuję za uwagę.

Renata Stejskał  
e-mail: [rstejskał@rig.katowice.pl](mailto:rstejskał@rig.katowice.pl)



Śląskie. Pozytywna energia



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

Renata Stejskal  
Regionalna Izba Gospodarcza

*Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Grażyna Witkowska - Z-ca dyrektora Urzędu Statystycznego w Katowicach

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



Śląskie. Pozytywna energia



*Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*



## **Rynek Pracy w badaniach statystyki publicznej**

Urząd Statystyczny w Katowicach  
[www.stat.gov.pl/katow/](http://www.stat.gov.pl/katow/)

## Podstawa prawna

- Ustawa o statystyce publicznej z dnia 29 czerwca 1995 r.
- Program Badań Statystycznych Statystyki Publicznej – wprowadzany corocznie rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów
- Rozporządzenia Rady Europy i Parlamentu Europejskiego

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/

## System gromadzenia danych o rynku pracy i zakres badań

- Badania prowadzone poprzez **przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej**.
- Badania aktywności ekonomicznej ludności (realizowane poprzez **gospodarstwa domowe**).
- Badanie bezrobocia rejestrowanego obejmujące sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy – **źródła administracyjne**.

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/

## Cele badań rynku pracy

- Systematyczne dostarczanie danych do analizy stanu i podstawowych tendencji zachodzących na rynku pracy.
- Zapewnienie spójnej i kompleksowej analizy rynku pracy w skali kraju oraz uzyskanie jego przestrzennego zróżnicowania.
- Dostarczanie do instytucji rządowych i samorządowych, partnerów społecznych systematycznych informacji niezbędnych do kreowania i monitorowania polityki rynku pracy.
- Inspirowanie nowych analiz uwzględniających różne aspekty rynku pracy.

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/

## Badania przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej

- Pracujący, zatrudnienie i wynagrodzenia
- Wolne miejsca pracy
- Warunki pracy
- Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów
- Koszty pracy

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/



## Badania prowadzone poprzez gospodarstwa domowe

- Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)

Badania cykliczne uzupełniające:

- Narodowy spis powszechny ludności i mieszkań
- Powszechny spis rolny
- Badanie struktury gospodarstw rolnych
- Badania modułowe

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/



## Badania modułowe w 2009 r.

- Wejście ludzi młodych na rynek pracy
- Prace nierejestrowane
- Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/



## Spis ludności i mieszkań 2011

Rynek pracy – jeden z podstawowych obszarów badawczych

- Sytuacja osób na rynku pracy
- Niepełnosprawność osób w powiązaniu z ich aktywnością zawodową

Zakres prac analitycznych będzie obejmował m.in. :

Analizy rynku pracy, a w szczególności zmiany w podaży siły roboczej na regionalnych i lokalnych rynkach pracy, jakości zasobów siły roboczej, dojazdów do pracy, migracji zarobkowych ludności, bezrobocia – w powiązaniu z warunkami życia ludności

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/



## Administracyjne źródła danych

- Badanie bezrobocia rejestrowanego
  - Prowadzone z częstotliwością miesięczną poprzez PUP.
  - Dane o liczbie i strukturze bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, według cech demograficzno-społecznych, doświadczenia zawodowego i czasu pozostawania bez pracy oraz o płynności bezrobocia
  - Informacje o rezultatach realizacji programów przeciwdziałania bezrobociu z uwzględnieniem liczby bezrobotnych objętych aktywnymi formami promocji zatrudnienia (m.in. szkoleniami, stażami, pracami interwencyjnymi, robotami publicznymi, poradnictwem zawodowym i informacją zawodową)

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/



## Kierunkowy plan zadań na lata 2009 - 2015

- Stworzenie kompleksowej informacji o rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym – powstanie map lokalnych rynków pracy
- Utworzenie zintegrowanej bazy zawierającej spójne – o stale monitorowanej jakości – informacje nt. rynku pracy, opracowywane zarówno na podstawie badań statystycznych jak i danych pozyskiwanych ze źródeł administracyjnych

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/



## Wybrane opracowania US Katowice zawierające informacje o rynku pracy

- Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego
- Województwo Śląskie – Podregiony, powiaty, gminy
- Bezrobocie w województwie śląskim – kwartalnie
- Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim – kwartalnie
- Pracujący w województwie śląskim – notatka sygnałna
- Biuletyn Statystyczny Województwa Śląskiego – kwartalnie
- Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa śląskiego - miesięcznie

Urząd Statystyczny w Katowicach  
www.stat.gov.pl/katow/



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Grażyna Witkowska  
Urząd Statystyczny w Katowicach

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tadeusz Kiecka-Niechajowicz - Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach - Kierownik projektu



## **Program monitorowania regionalnego rynku pracy**

*Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

1

### **Program Operacyjny Kapitał Ludzki**

### **Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich**

Poddziałanie 6.1.2 – Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie

**Realizowany jako projekt systemowy  
Instytucji Pośredniczącej II stopnia**

2

### **Definicja problemu**

- Brak wiedzy na temat zapotrzebowania na szczegółową informację o rynku pracy
- Brak systematycznego pomiaru niektórych ważnych parametrów rynku pracy
- Liczne niezidentyfikowane źródła informacji o rynku pracy
- Niespójna metodologia zbierania i przetwarzania danych opisujących rynek pracy.

- *Brak prognoz co do zmian przewidywanych na rynku pracy*

3

### **Program monitorowania regionalnego rynku pracy**

#### **Cel operacyjny projektu**

Wypracowanie modelowych rozwiązań umożliwiających stałą i efektywną obserwację regionalnego rynku pracy oraz stworzenie systemu udostępniania informacji pomiędzy podmiotami na tym rynku

4



## Program monitorowania regionalnego rynku pracy – układ celów

Podstawowym **ogólnym celem** proponowanego projektu badawczego jest

**podniesienie efektywności działań podejmowanych na rynku pracy przez różne instytucje**

Celowi temu podporządkowane są **cele szczegółowe**:

- ❖ stworzenie systemu ciągłego dostarczania aktualnej informacji dotyczącej rynku pracy niezbędnej do prowadzenia polityki rozwoju województwa,
- ❖ prowadzenie badań i analiz dotyczących popytu i podaży pracy w regionie,
- ❖ zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych, zgodnie z potrzebami i specyfiką regionalnego rynku pracy,
- ❖ zbudowanie partnerstwa na rzecz wymiany informacji pomiędzy instytucjami działającymi na regionalnym rynku pracy.

5

## Działania proponowane w ramach projektu:

- Identyfikacja podmiotów aktywnych na rynku pracy
- Identyfikacja potrzeb co do zakresu informacji o rynku pracy
- Inwentaryzacja dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz poznanie braków w tym zakresie
- Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i procesy na nim zachodzące
- Zaprojektowanie i przeprowadzenie serii badań, których celem powinny być:
  - charakterystyka zasobów ludzkich
  - zbadanie potrzeb gospodarki regionalnej
  - potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa,
  - dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
- Działania promocyjne projektu

**Zbudowanie partnerstwa na rzecz wymiany informacji pomiędzy instytucjami działającymi na rynku pracy**

6

## Techniczny sposób realizacji projektu

**Analiza danych zastanych**  
**Badania ankietowe**  
**Warsztaty robocze ekspertów**  
**Konferencje naukowe**

**Podstrona internetowa: (<http://mrp.wup-katowice.pl>)**  
**i inne formy upowszechniania projektu**

7

## Rezultat końcowy projektu

**Opracowanie i wdrożenie metodologii umożliwiającej budowanie prognoz wybranych istotnych parametrów rynku pracy**

8

## Beneficjenci projektu:

- Instytucje rynku pracy w tym w szczególności:
  - Publiczne służby zatrudnienia
  - Instytucje oświatowe i szkoleniowe
- Przedsiębiorcy – pracodawcy
- Samorządy lokalne
- Społeczność województwa śląskiego

9

## Termin realizacji projektu:

październik 2008 - wrzesień 2010

10

## Rezultaty projektu

(twarde)

1. raporty z przeprowadzonych analiz i badań (9 raportów)
1. raporty z działań warsztatowych zespołu ekspertów (8 raportów)
2. konferencje naukowe (5 konferencji) – z tego, pierwsza i dwie ostatnie organizowane przez zarządzających projektem a druga i trzecia przez wykonawców
3. publikacje upowszechniające wyniki działań:
  - publikacja książkowa „Deficyty informacji o rynku pracy – koncepcja Programu monitorowania regionalnego rynku pracy” – (materiały pokonferencyjne),
  - publikacja książkowa „Śląski rynek pracy w roku 2009 – System zbierania, przetwarzania i udostępniania danych oraz metodologia prognozowania zmian zachodzących na regionalnym rynku pracy” – (materiały pokonferencyjne),
  - publikacja książkowa „Program monitorowania regionalnego rynku pracy – wyniki badań diagnostyczno-prognostycznych” – (materiały pokonferencyjne),
  - podręcznik „Metodologia prognozowania istotnych parametrów regionalnego rynku pracy”
4. broszury informacyjno-promocyjne Projektu – (4 edycje),
5. strona internetowa projektu, na której między innymi będą publikowane wszystkie raporty z przeprowadzonych badań i analiz

11

## Rezultaty projektu

Do rezultatów miękkich projektu można zaliczyć:

- podniesienie efektywności oraz jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy,
- poszerzenie i pogłębienie wiedzy instytucji działających na regionalnym rynku pracy,
- lepsze dopasowanie świadczonych usług do wymogów popytowej strony rynku pracy,
- Realizacja Projektu wniesie również znaczną wartość dodaną dzięki:
  - ❖ przyczynieniu się do wzmocnienia powiązań edukacji z potrzebami gospodarki i rynku pracy
  - ❖ rozwój systemu monitorowania i oceny skuteczności podejmowanych działań
  - ❖ wzmocnieniu partnerstwa różnych podmiotów w działaniach na rzecz regionalnego rynku pracy

12



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## ***Program monitorowania regionalnego rynku pracy***

***<http://mrp.wup-katowice.pl>***

**Tadeusz Kiecka-Niechajowicz**  
***tniechajowicz@wup-katowice.pl***

---

*Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*