

Jakich pracowników będą potrzebować polskie przedsiębiorstwa?

DETERMINANTY JAKOŚCI KAPITAŁU LUDZKIEGO

JAKICH PRACOWNIKÓW BĘDĄ POTRZEBOWAĆ POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA?

- TWORZĄCYCH WARTOŚĆ DODANĄ,
DZIĘKI WYSOKIEJ JAKOŚCI KAPITAŁU
LUDZKIEGO

AGENDA

1. Projekcja zapotrzebowania na pracowników według zawodów i specjalności.
2. Prognozy zapotrzebowania na pracowników w krajach UE-27 do roku 2020.
3. Zapotrzebowanie pracodawców na zawody i poziomy kwalifikacji.
4. Pożądane kompetencje społeczne.
5. Znaczenie monitorowania postaw wobec pracy.
6. Działania przedsiębiorców w reakcji na potrzeby kompetencyjne.

SKŁADNIKI KAPITAŁU LUDZKIEGO

KRYTERIA OCENY JEGO JAKOŚCI



CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY I SPECJALNOŚCI – *TURBULENTY RYNEK PRACY – UWARUNKOWANIA PROJEKCJI*

Koniunktura gospodarcza, Globalna migracja kapitału, Globalny kryzys finansowy – redukcja kosztów pracy

Tempo rozwoju nowoczesnych technologii.

Aktualny poziom stopy życiowej społeczeństwa

Struktura demograficzna społeczeństwa

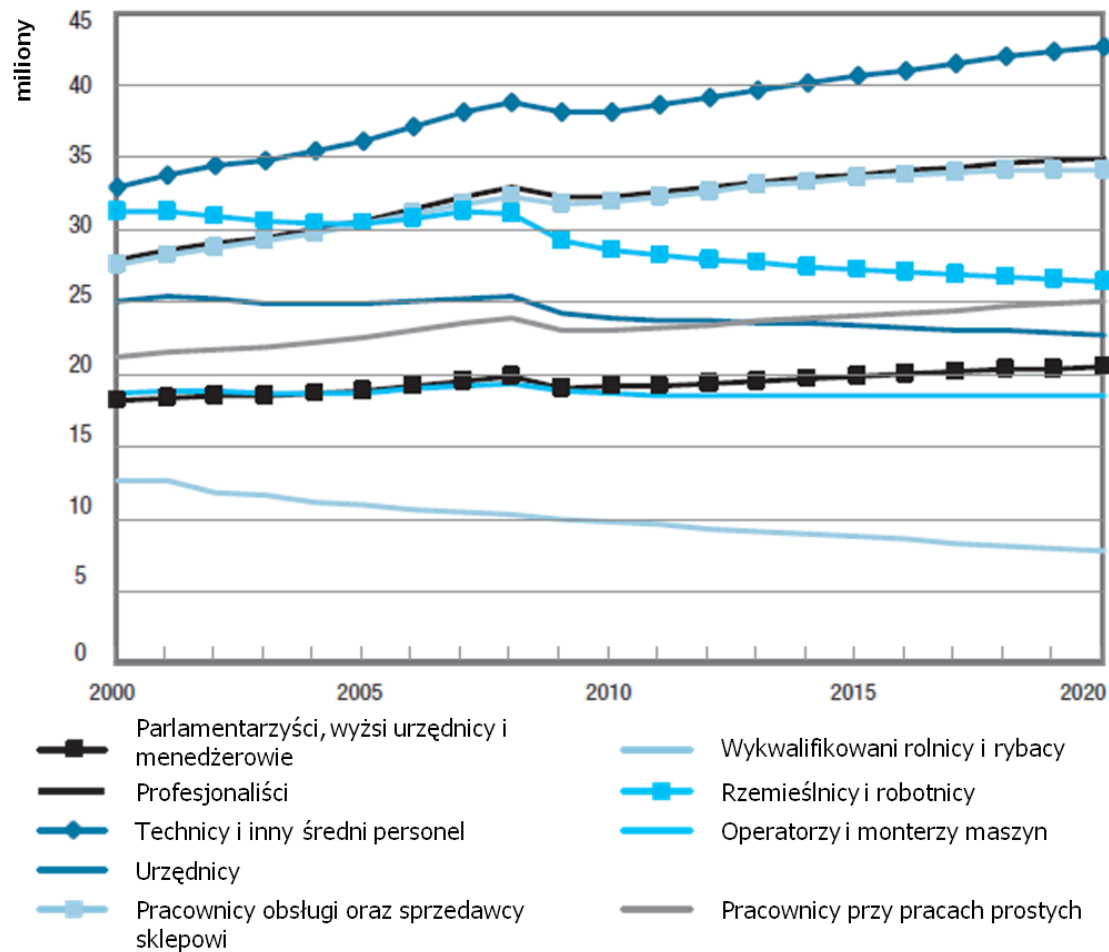
Zmiany stylu życia

Moda – wzorowanie się na rynkach krajów wysoko rozwiniętych

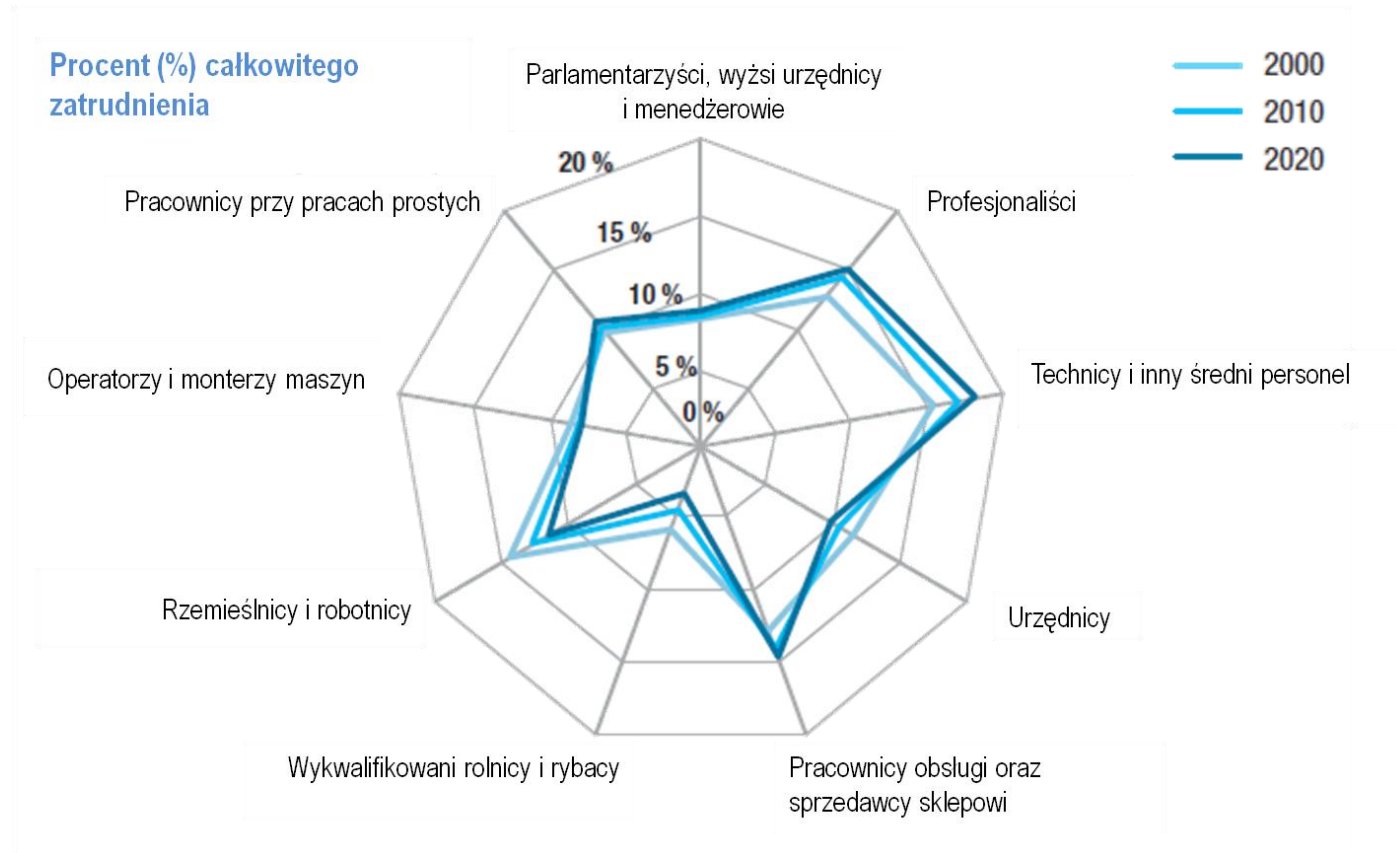
POTRZEBA PROFESJONALNEGO MONITOROWANIA ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACĘ WEDŁUG ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI

- Cyklicznie,
- Według jednolitej metodologii w długim okresie,
- Kompleksowo – kraj, region,
- Przyszłe trendy,
- Prognozowanie zmian w treści pracy oraz wymaganiach kompetencyjnych.

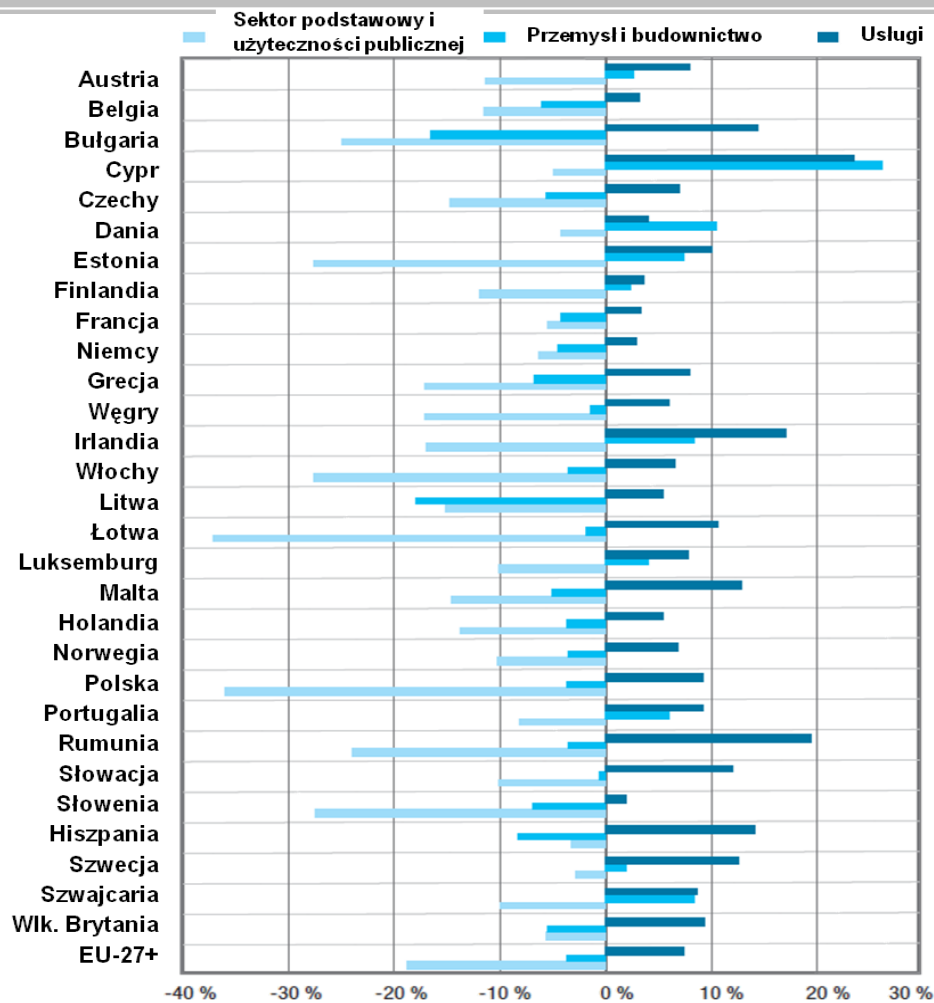
PRZYSZŁE TRENDY W EU-27



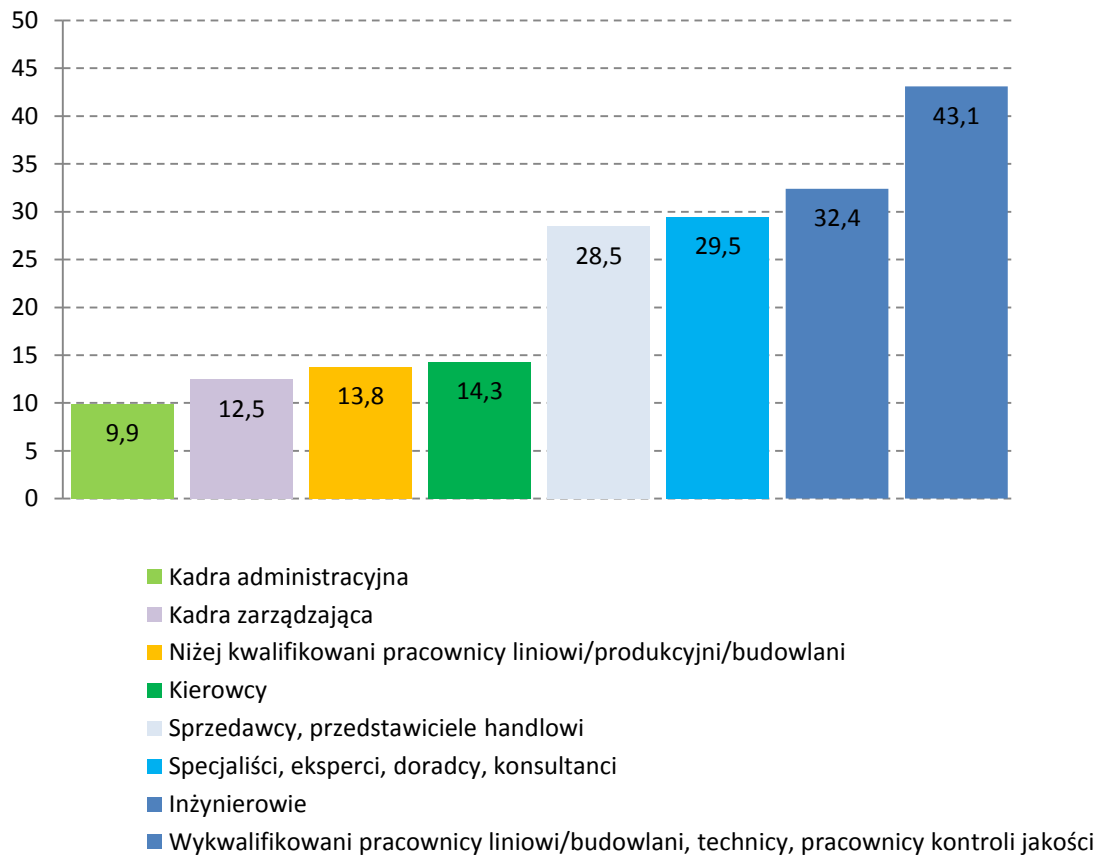
ZMIANY ZATRUDNIENIA WEDŁUG GRUP ZAWODOWYCH



STRUKTURA ZATRUDNIENIA W WYBRANYCH KRAJACH



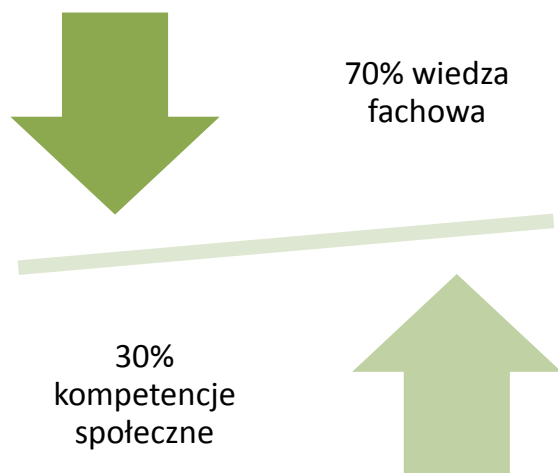
PLANOWANE ZATRUDNIENIE W POLSKICH FIRMACH



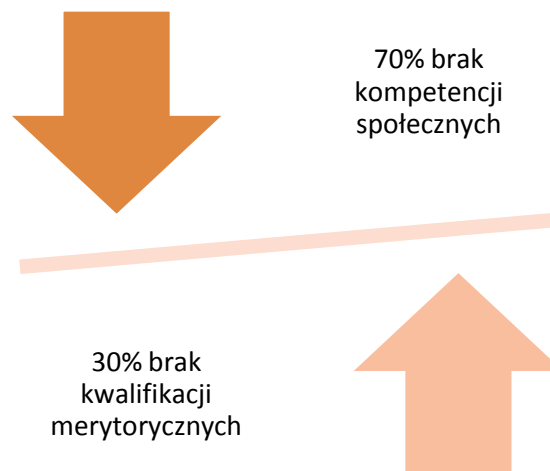
ŹRÓDŁO: MONITORING KONDYCJI SEKTORA DUŻYCH FIRM, 2009, PKPP LEWIATAN I DELOITTE SP. Z O.O.

WIEDZA FACHOWA A *KOMPETENCJE SPOŁECZNE*

Zdobywanie pracy

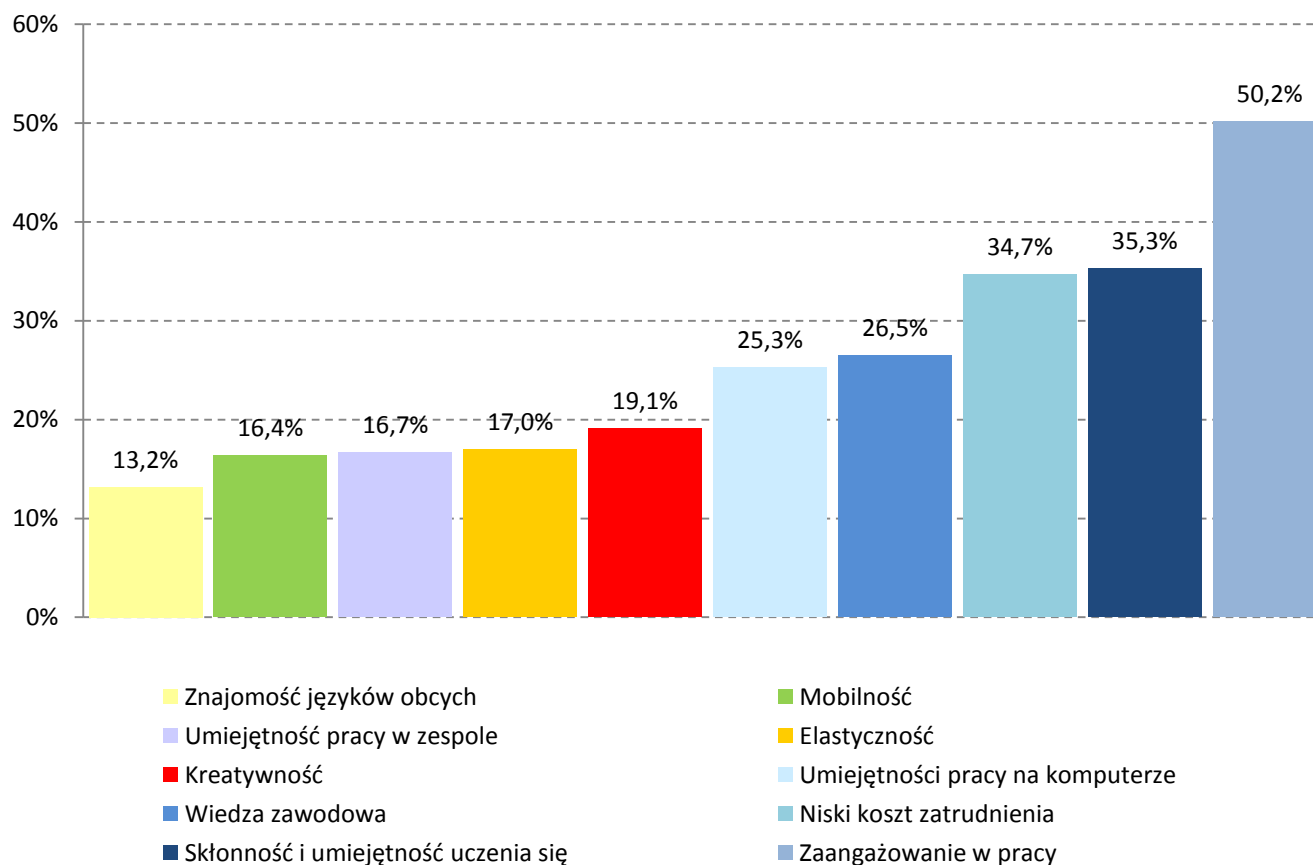


Utrata pracy



POŻĄDANE CECHY PRACOWNIKÓW

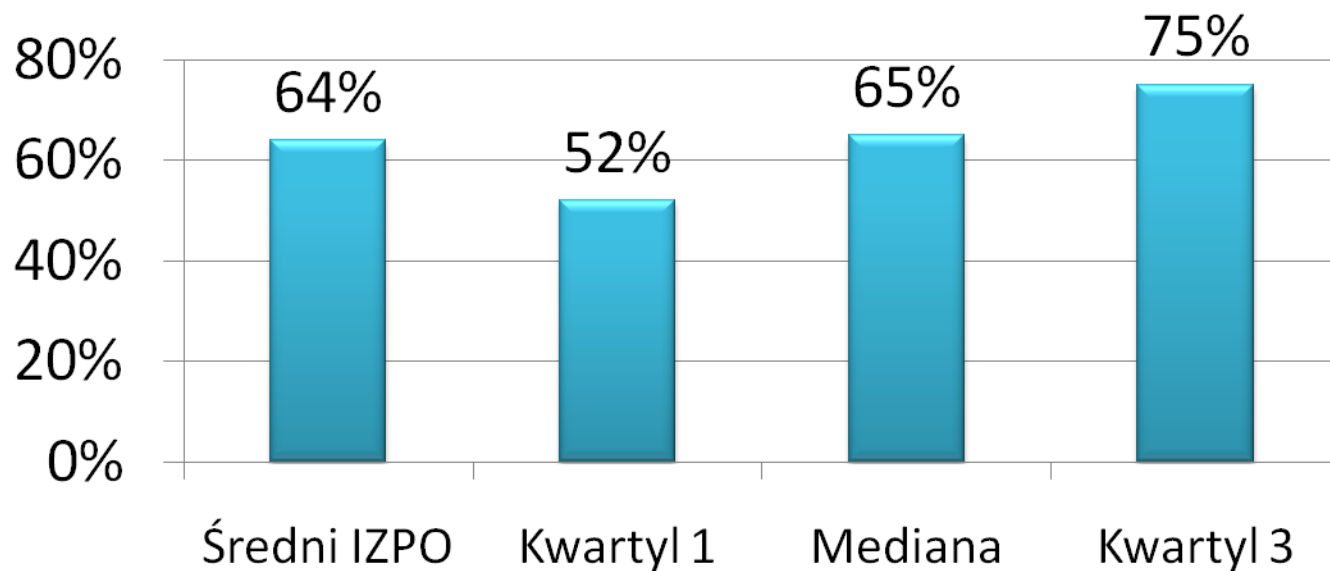
ZATRUDNIANYCH BEZPOŚREDNIO PO UKOŃCZENIU EDUKACJI



ŹRÓDŁO: MONITORING KONDYCJI SEKTORA MSP, 2008, PKPP LEWIATAN

POZIOM ZAANGAŻOWANIA POLSKICH PRACOWNIKÓW

/21 FIRM – 3879 RESPONDENTÓW/



POSTAWY WOBEC PRACY TO WIELKI ATUT POLSKICH PRACOWNIKÓW

- 68% nie wyobraża sobie życia bez pracy zawodowej,
- Wysoki poziom zadowolenia z pracy /82%/ oraz satysfakcji zawodowej /73%/;
- Wysoka identyfikacja z firmą;
- Niska mobilność zawodowa, przywiązanie do jednego pracodawcy, niewielka mobilność przestrzenna;

/Reprezentatywna ogólnokrajowa próba 700 pracowników/

Źródło: M. Juchnowicz (red.), Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim . Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2009

ALTERNATYWA DLA EDUKACJI SZKOLNEJ

[ŚREDNIEJ I WYŻSZEJ] – FIRMOWY SYSTEM ROZWOJU PRACOWNIKÓW

planowanie kariery, system oceny okresowej pracowników, planowanie sukcesji, programy rozwoju talentów, mentoring;

szkolenia, coaching;

przekwalifikowanie, zdobywanie dodatkowych specjalności;

warunki do nauki w miejscu pracy – samokształcenia, poprzez: udział w projektach, „praca w tandemie” rotacja na stanowiskach, co pozwala na przeniesienie kompetencji między pokoleniami i różnymi grupami pracowników, a także

współpraca z instytucjami edukacyjnymi /kierunki i specjalności zamawiane w szkołach ponadgimnazjalnych oraz stypendia fundowane/

REKOMENDACJE

1. Potrzeba profesjonalnego prognozowania zapotrzebowania na zawody, specjalności i kompetencje.
2. Kompetencje społeczne, w tym szczególnie postawy wobec pracy, wywierają istotny, rosnący wpływ na jakość kapitału ludzkiego.
3. Aktywny, partnerski udział pracodawców w rozwoju kapitału ludzkiego - współodpowiedzialność za jego jakość.