

2010

Jakich pracowników będą potrzebować polskie przedsiębiorstwa?

Agenda panelu: Jakich pracowników będą potrzebować polskie przedsiębiorstwa?

Część I: Prezentacja PARP obejmująca problematykę badań i projektów:

„Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”

„Bilans kapitału ludzkiego”

„Biznes dla edukacji”

Anna Świebocka-Nerkowska, Maja Dobrzyńska -Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich PARP

Część II: Prezentacje wyników badań:

„Determinanty jakości kapitału ludzkiego”

prof. Marta Juchnowicz – Szkoła Główna Handlowa

„Luki kompetencyjne przedsiębiorstw a system kształcenia w Polsce”

Piotr Palikowski Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami

Część III: Komentarz ekspercki

Anna Woźniak - Dyrektor Personalny, NOMI S.A.

Beata Stola – Dyrektor Personalny, ASTER Sp. z o.o.

Andrzej Wypych – Dyrektor Personalny, Członek Zarządu, ArcelorMittal Poland S.A.

prof. Anna Rogut – Katedra Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej, Uniwersytet Łódzki



Rynek pracy za 20 lat.

Zawody i kompetencje przyszłości

- kierunki pożądanых zmian?

Cel badania „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”

Zidentyfikowanie zapotrzebowania polskiej gospodarki na umiejętności kadr zarządzających oraz pracowników przedsiębiorstw w długiej perspektywie czasowej oraz wykorzystania kapitału relacyjnego w zakresie współpracy pomiędzy światem nauki a przedsiębiorstwem.

Potrzeba realizacji badania wynikająca z istniejących i zdiagnozowanych problemów polskiego rynku pracy: niedopasowanie kompetencji kadr do wymagań gospodarki opartej na wiedzy (GOW), nadmierna podaż pracowników przy jednoczesnych brakach kadrowych w niektórych sektorach.

Wyniki badania – zawody przyszłości

Zawody i specjalności horyzontalne: informatyka i biotechnologia. Będą miały wpływ na rozwój niemal wszystkich dziedzin życia społecznego, gospodarki, nauki, kultury itp.

I.p	Obszary gospodarki	ważność
1.	Automatyka, robotyka	8,2
2.	Budownictwo i inżynieria lądowa	8,2
3.	Usługi opiekuńcze, jakość życia	8,0
4.	Usługi okołobiznesowe	8,0
5.	Turystyka, rekreacja, czas wolny	7,8
6.	Technologia żywienia, przemysł spożywczy	7,6
7.	Logistyka i inżynieria transportu	7,3
8.	Inżynieria środowiska (urządzenia dla ochrony środowiska)	6,9

Źródło: *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, K. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik [red], Warszawa 2009 .

Wyniki badania – zawody przyszłości c.d.

Zawody przyszłości są związane z takimi branżami jak:

- **informatyczna i usług internetowych** (specjaliści sieciowi, teleinformatycy, mechatronicy, copywriter, webmaster, traffic manager, researcher, broker informacji)
- **biotechnologia**, nanotechnologia, birolnictwo, ochrona środowiska
- **medycyna i ochrona zdrowia** (menadżerowie, opiekunowie, rehabilitanci, pielęgniarze, chirurdzy plastyczni, kosmetolodzy, instruktorzy fitness, dietetycy, fizjoterapeuci, psychologodzy, psychiatrzy i terapeuci),
- **finanse** (interaktywna i elektroniczna obsługa klienta, projektanci pakietów finansowych, pracownicy obsługi elektronicznych kanałów promocji usług finansowych i kanałów dystrybucji, telebanking, taksatorzy nieruchomości, hipotek, ryzyka działalności firm i klientów)
- **edukacja** (szkoleniowcy i trenerzy, coaching, doradcy pracy i doradcy zawodowi)
- **bezpieczeństwo** (negocjatorzy, ochroniarze, opiekunowie mienia itp.)
- **rozrywka, kosmetyka i hotelarstwo**

Wyniki badania – kluczowe kompetencje

1. **Uczenia się i rozwiązywania problemów,**
2. **Myślenia** (dostrzegania zależności przyczynowo – skutkowych i funkcjonalnych oraz złożoności zjawisk),
3. **Poszukiwania, segregacji i wykorzystywania informacji** z różnych źródeł,
4. **Doskonalenia się** (elastycznego reagowania na zmiany i poszukiwanie nowych rozwiązań),
5. **Komunikowania się** (korzystania z technologii, posługiwania się kilkoma językami),
6. **Argumentowania i obrony własnego zdania,**
7. **Współpracy i porozumienia w grupie,**
8. **Działania** (organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za wyniki).

Niezależne od rodzaju pracy, branży, zawodu, stanowiska.

Wyniki badania – oczekiwane kompetencje kadry kierowniczej

I.p	Oczekiwane kompetencje kadry kierowniczej	% wskazań
1.	Umiejętności funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym	93,3
2.	Praca w zespole, zarządzanie zespołami	91,1
3.	Kreatywność, przedsiębiorczość	91,1
4.	Zarządzanie wiedzą i infobrokerstwo	91,1
5.	Komunikacja interpersonalna, autoprezentacja	88,9
6.	Znajomość języków obcych	88,9
7.	Znajomość technologii informatycznych	84,4
8.	Wykorzystanie technologii mobilnych	82,2
9.	Przekwalifikowalność i mobilność	88,9
10.	Ochrona własności intelektualnej	77,8
11.	Ugruntowane podstawy informatyki	77,8

Źródło: *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, K. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik [red], Warszawa 2009 .

Wyniki badania – kompetencje pracowników

I.p	Oczekiwane kompetencje pracowników	% wskazań
1.	Przekwalifikowalność i mobilność	91,1
2.	Znajomość technologii informatycznych	82,2
3.	Znajomość języków obcych	80,0
4.	Umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym	73,3
5.	Wykorzystanie technologii mobilnych	71,1
6.	Komunikacja interpersonalna, autoprezentacja	71,1
7.	Praca w zespole, zarządzanie zespołami	71,1
8.	Kreatywność, przedsiębiorczość	68,9
9.	Ugruntowane podstawy informatyki	62,2
10.	Zarządzanie wiedzą i infobrokerstwo	57,8
11.	Ochrona własności intelektualnej	55,6

Źródło: *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, K. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik [red], Warszawa 2009 .

Rekomendacje

- 1. Wypracowanie** w środowisku łączącym przedstawicieli nauki, biznesu, administracji, polityki i sektora społecznego **paradygmatu w sprawie kierunku rozwoju kraju.**
- 2. Budowanie systemu prognozowania i diagnozowania rynku pracy na poziomie kraju i regionów**, który umożliwi monitorowanie trendów rynku pracy i lepsze dostosowanie pomiędzy potrzebami rynku i przedsiębiorstw, a polityką edukacji i zatrudnienia. Stanowi to bardzo dużą szansę dla regionów, gdzie działania w powyższym zakresie mogą odnieść największy i najszybszy skutek.
- 3. Zmiany w systemie edukacji, programach i organizacji nauczania** umożliwiające wzrost zdolności adaptacyjnych do dynamicznie zmieniających się warunków na rynkach pracy.
- 4. Większy nacisk** w ramach kształcenia **na umiejętności i kompetencje kluczowe**
- 5. Zwiększenie znaczenia i zainteresowania** przedmiotami ścisłymi
- 6. Rozwój przedsiębiorczości akademickiej** i współpracy uczelni z lokalnymi przedsiębiorcami.
- 7. Poprawa chłonności i przejrzystości gospodarki na wysoko wyspecjalizowanych absolwentów.**



Sytuacja absolwentów na rynku
pracy?

Jakie działania podjąć aby
programy edukacyjne były
dopasowane do wymogów rynku?

Absolwenci szkół wyższych - stan aktualny na podstawie wyników badań

- **42% pracodawców** zgłasza problemy ze znalezieniem absolwentów posiadających odpowiednie kwalifikacje. Problem ten nieco częściej dotyczy najmniejszych pracodawców - mikroprzedsiębiorstw (48%).
- **45% pracodawców** uważa, że absolwenci szkół wyższych są dobrze przygotowani do przyszłej pracy zawodowej, aczkolwiek, nieliczni oceniają to przygotowanie jako bardzo dobre (4%).
- **Co czwarty absolwent studiów magisterskich i doktorskich ocenia wiedzę wyniesioną z tych studiów jako nieprzydatną w pracy zawodowej.** W przypadku studiów licencjackich ma to miejsce jeszcze częściej (36%).
- Najważniejszym czynnikiem branym pod uwagę w procesie rekrutacji jest kierunek studiów.

Na podstawie wyników badania przeprowadzonego przez Pentor na zlecenie Fundacji Edukacyjnej Perspektywy, pod patronatem Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, na potrzeby Rankingu Szkół Wyższych 2009

Co wynika z badania aktywności zawodowej absolwentów szkół różnego szczebla:

- Od **20 do 40%** absolwentów nisko ocenia przydatność wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły w swojej pracy zawodowej (najbardziej pozytywne odpowiedzi dają absolwenci – magiście, najgorsze absolwenci średnich szkół zawodowych).
- W ocenie elementów kształcenia najgorzej wypadła nauka języków obcych oraz prowadzenie praktyk.

Jedną z rekomendacji płynących z raportu „Czego nie uczą polskie szkoły. System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce”:

Należy powiązać system kształcenia zawodowego i szkolnictwa wyższego z pracodawcami w celu umożliwienia przepływu informacji nt. zawartości programów oraz konkretnych wymagań odnośnie wiedzy i umiejętności pracowniczych. Należy znaleźć rozwiązania prawne i finansowe, które czyniłyby współpracę możliwą i opłacalną dla obu stron: szkolnictwa oraz pracodawców.

Przygotowane na podstawie raportu Fundacji FOR: Czego nie uczą polskie szkoły. System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, Urszula Sztanderska, Wiktor Wojciechowski, Warszawa 2008

Najważniejsze rekomendacje pracodawców pod adresem uczelni:

- zwiększyć liczbę godzin ćwiczeń praktycznych kosztem zajęć teoretycznych,
- zacieśnić współpracę między światem nauki i biznesu,
- unowocześnić metody kształcenia,
- podnieść poziom kadry akademickiej (naukowcy z zagranicy, praktycy w zawodzie),
- zwiększyć liczbę godzin nauki języków obcych.

Na podstawie wyników badania przeprowadzonego przez Pentor na zlecenie Fundacji Edukacyjnej Perspektywy, pod patronatem Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, na potrzeby Rankingu Szkół Wyższych 2009

Projekt systemowy PARP: „Kwalifikacje zawodowe pracowników odpowiedzialną na potrzeby przedsiębiorstw (Biznes dla edukacji), Poddziałanie 2.1.3 PO KL

Planowane działania:

- kampania informacyjno-promocyjna uświadamiająca potrzebę nawiązywania praktycznej współpracy przedsiębiorców ze szkołami (średnimi i wyższymi) oraz pokazująca korzyści płynące z tej współpracy,
- realizacja 10 Programów Edukacyjnych polegających na nawiązaniu współpracy przez wybrane przedsiębiorstwa/grupy przedsiębiorstw ze szkołami w celu wdrożenia działań dostosowujących kompetencje przyszłych pracowników do potrzeb rynku pracy,
- upowszechnianie dobrych praktyk, wypracowanie rekomendacji na przyszłość.

Projekt systemowy PARP: „Kwalifikacje zawodowe pracowników odpowiedzią na potrzeby przedsiębiorstw (Biznes dla edukacji)”, Poddziałanie 2.1.3 PO KL

Korzyści płynące z projektu:

- uświadomienie przedsiębiorcom zagrożenia związanego z niedoborem kadr, który jest związany z zachodzącymi w społeczeństwie zmianami demograficznymi (każdego roku na rynek pracy będzie wkraczać coraz mniej osób z grupy wiekowej 19-24 lata), i wynikającej z tego konieczności lepszego dostosowania kompetencji młodych pracowników do potrzeb rynku pracy,
- włączenie przedsiębiorców w proces kształcenia zawodowego, co korzystnie wpłynie na kompetencje przyszłych pracowników,
- umożliwienie zdobycia przez uczniów/studentów biorących udział w projekcie wiedzy specjalistycznej i nabycie umiejętności potrzebnych do pracy w danej branży/przedsiębiorstwie,
- upowszechnienie idei współpracy przedsiębiorstw ze szkołami, pokazanie praktycznych rozwiązań w tym zakresie.

Gdzie szukać informacji na temat
zapotrzebowania na kompetencje i ich
dostępność na rynku pracy?



Bilans Kapitału Ludzkiego




KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Główny cel projektu to określenie obecnego zapotrzebowania na kompetencje i ich dostępności na rynku pracy.

Cele szczegółowe to określenie dopasowania...

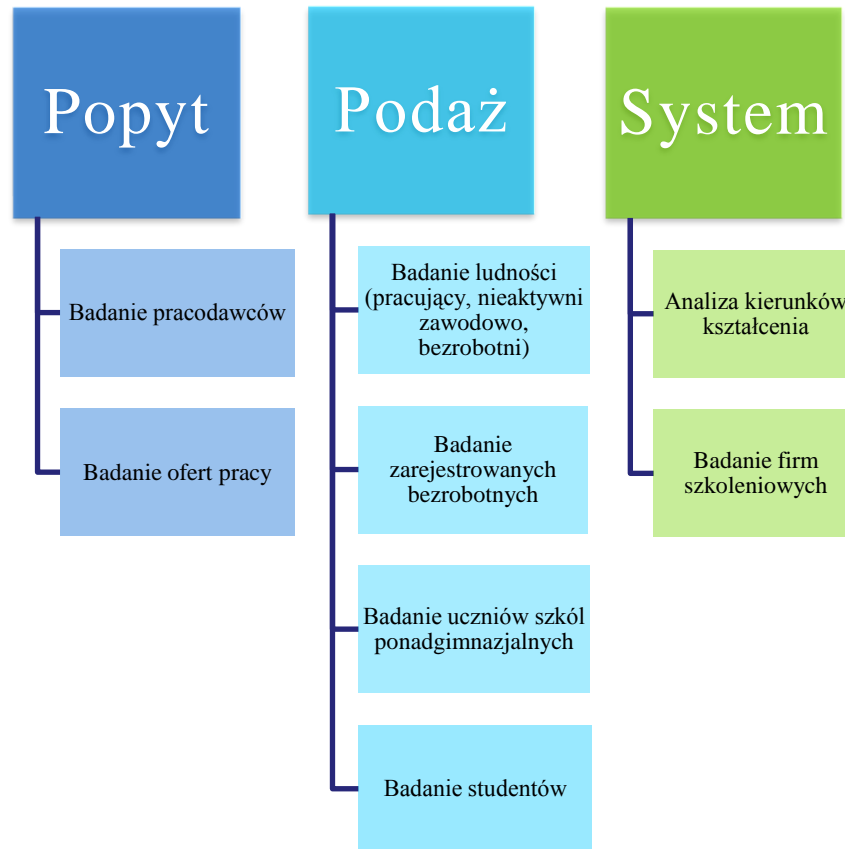
- kompetencji pracowników, niepracujących, uczniów, studentów
- profili kształcenia i kompetencji nabywanych podczas nauki na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym

...do potrzeb pracodawców.

Założenia projektu

- Ogólnopolski zasięg badania
- Cykliczność prowadzonych badań
- Jednolita metodologia
- Kontrola procesu zbierania danych
- Przejrzystość procesu badawczego
- Pełna dostępność danych
- Użyteczność wyników

Moduły badawcze



Moduły badawcze



- Badanie pracodawców (próba 16 000; edycje I-V)
- Analiza ofert pracy (próba 20 000; edycje I-V)
- Badanie ludności (próba 17 600; edycje I-V)
- Badanie zarejestrowanych bezrobotnych (próba 8 000; edycje I-V)
- Badanie uczniów szkół ponadgimnazjalnych (próba 32 000; edycje I i IV)
- Badanie studentów (próba 32 000; edycje I i IV)
- Badanie instytucji szkoleniowych (próba 4 500; edycje I-V)
- Analiza kierunków kształcenia (edycje I-V)

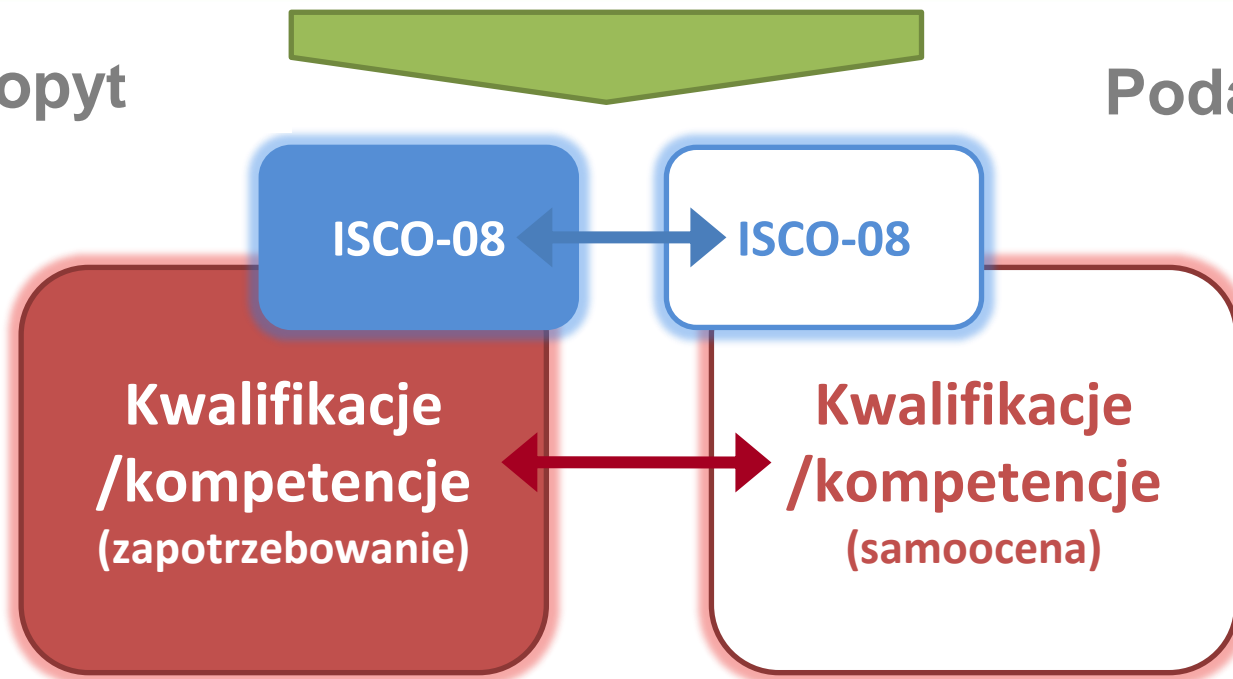
Schemat analizy

System

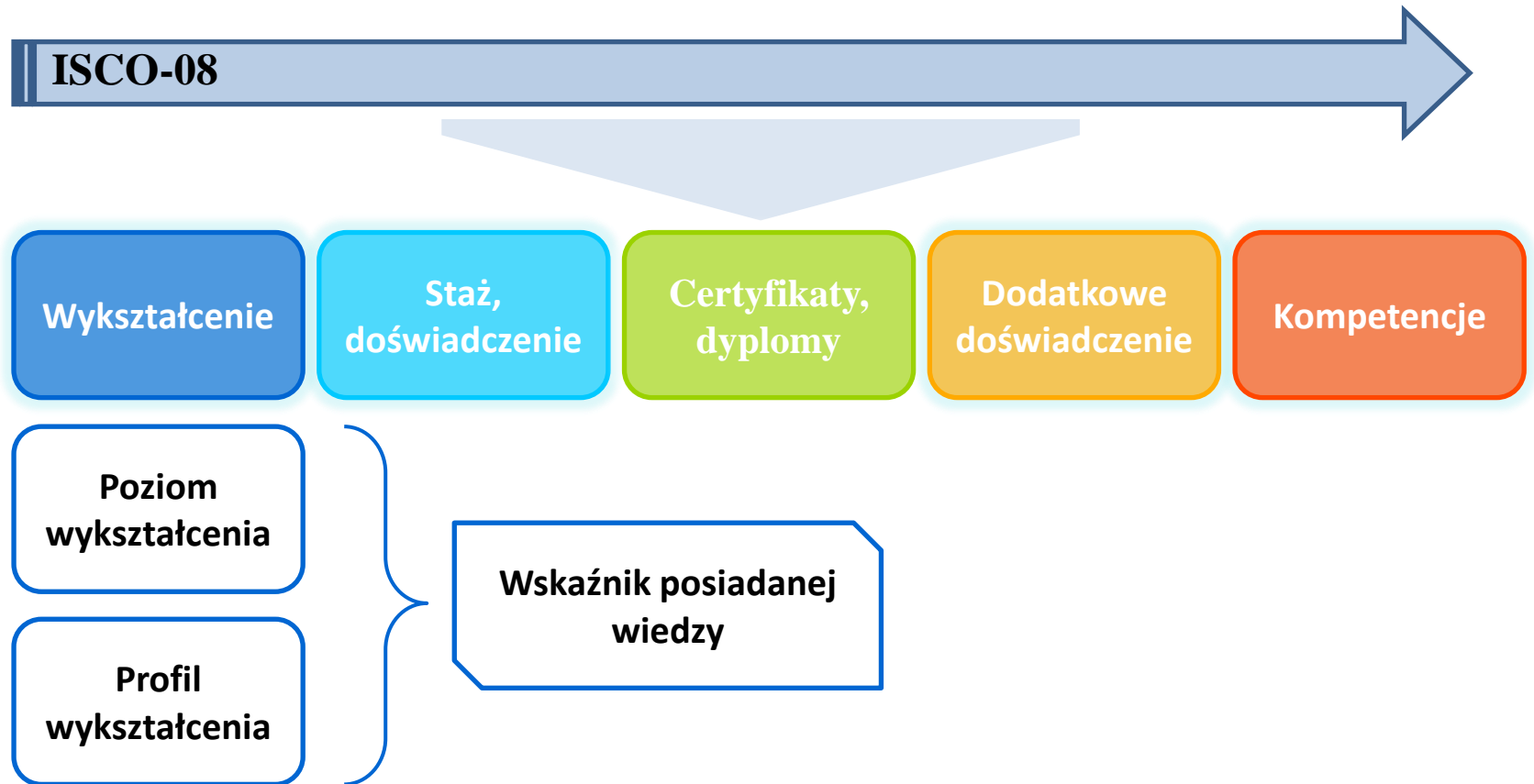
Instytucje szkoleniowe / System oświatowy

Popyt

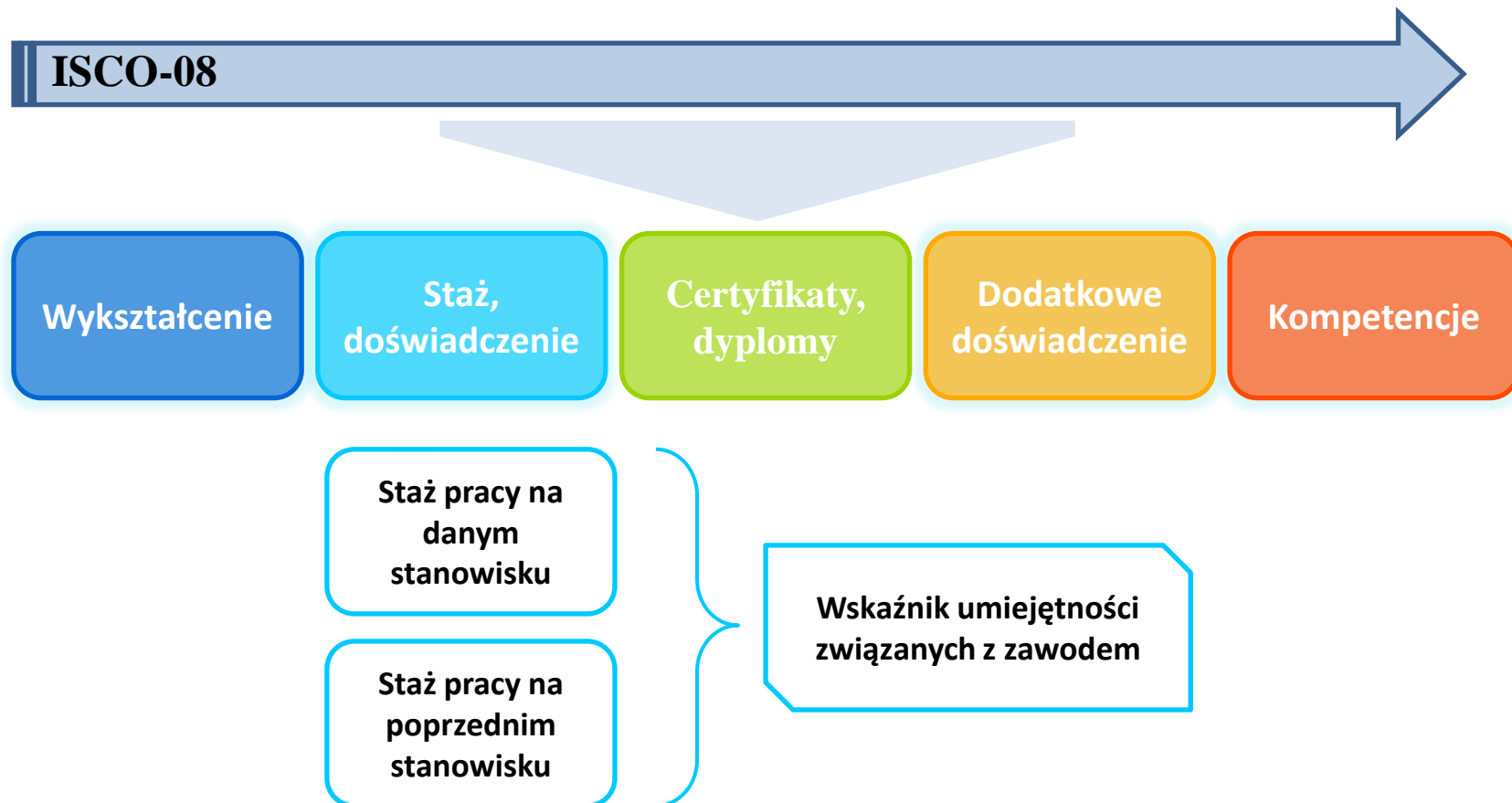
Podaż



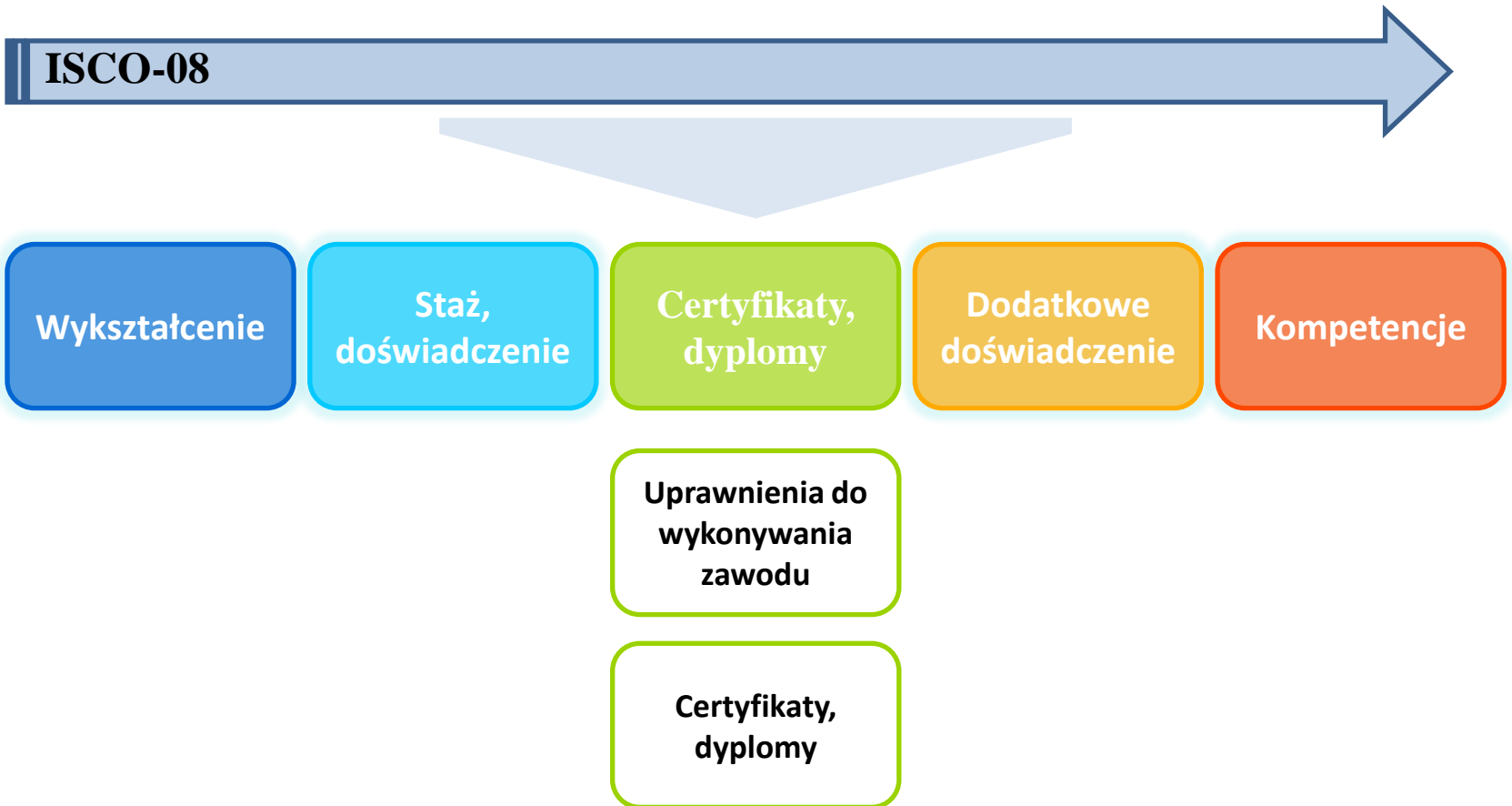
Metodologia badań 1/6



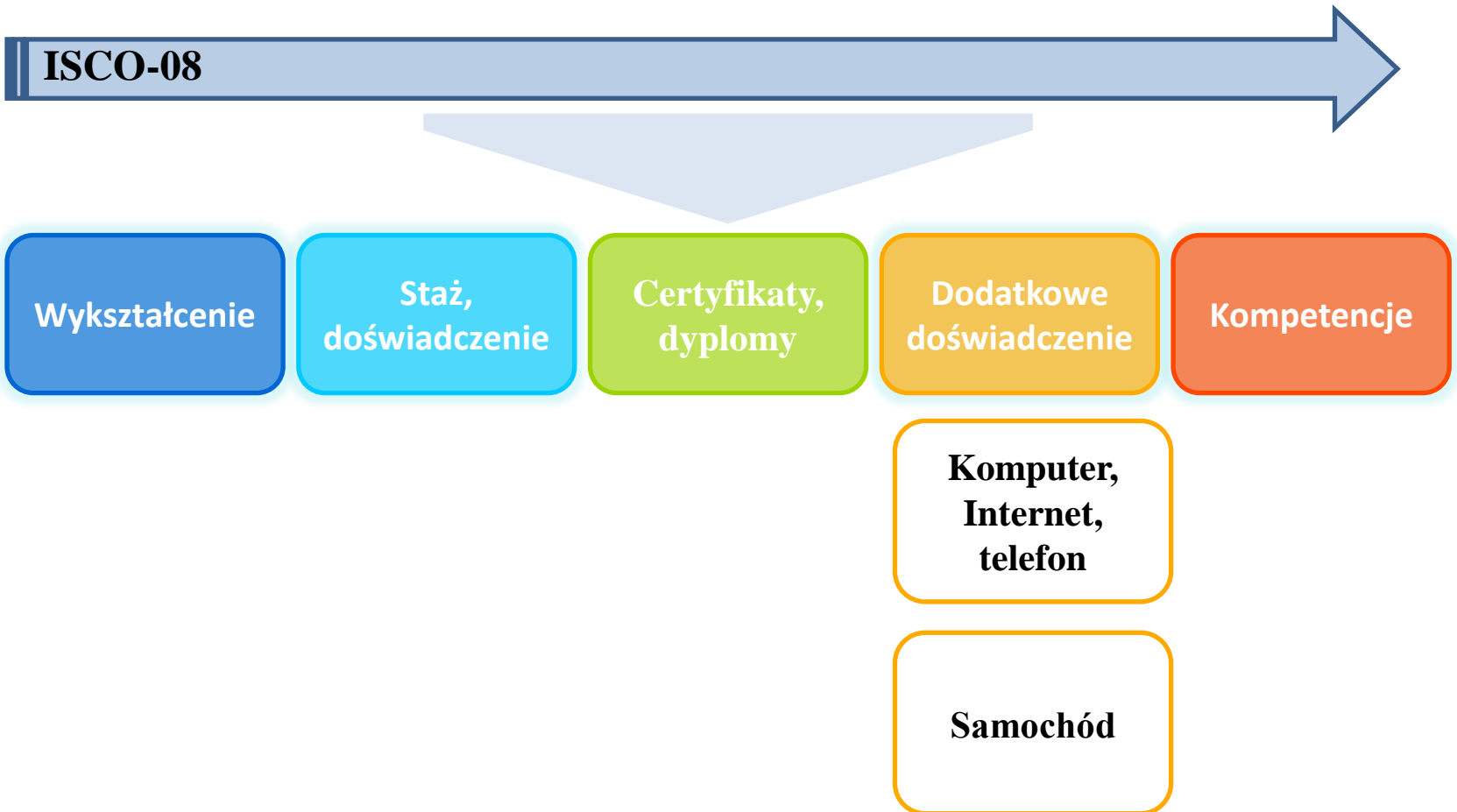
Metodologia badań 2/6



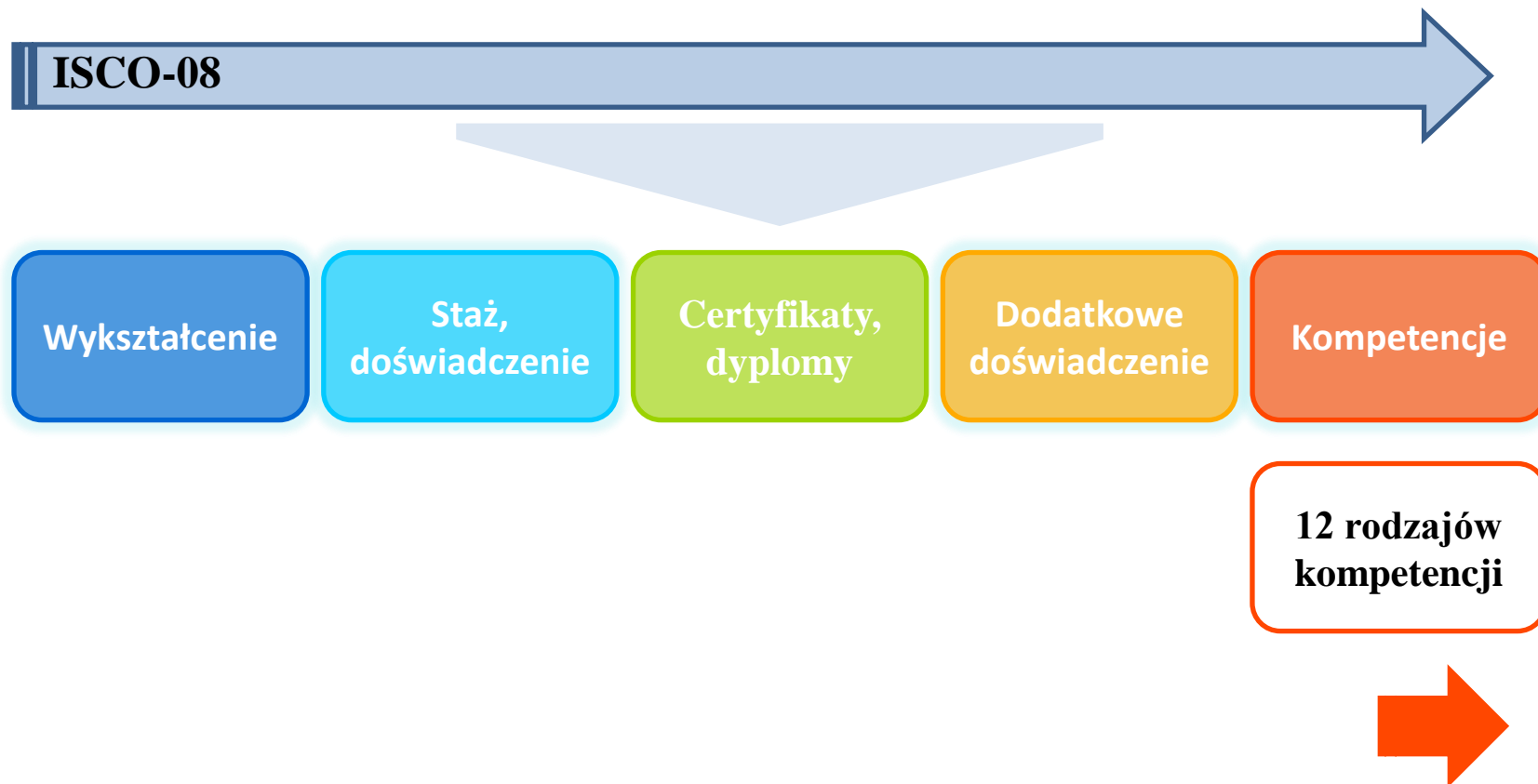
Metodologia badań 3/6



Metodologia badań 4/6

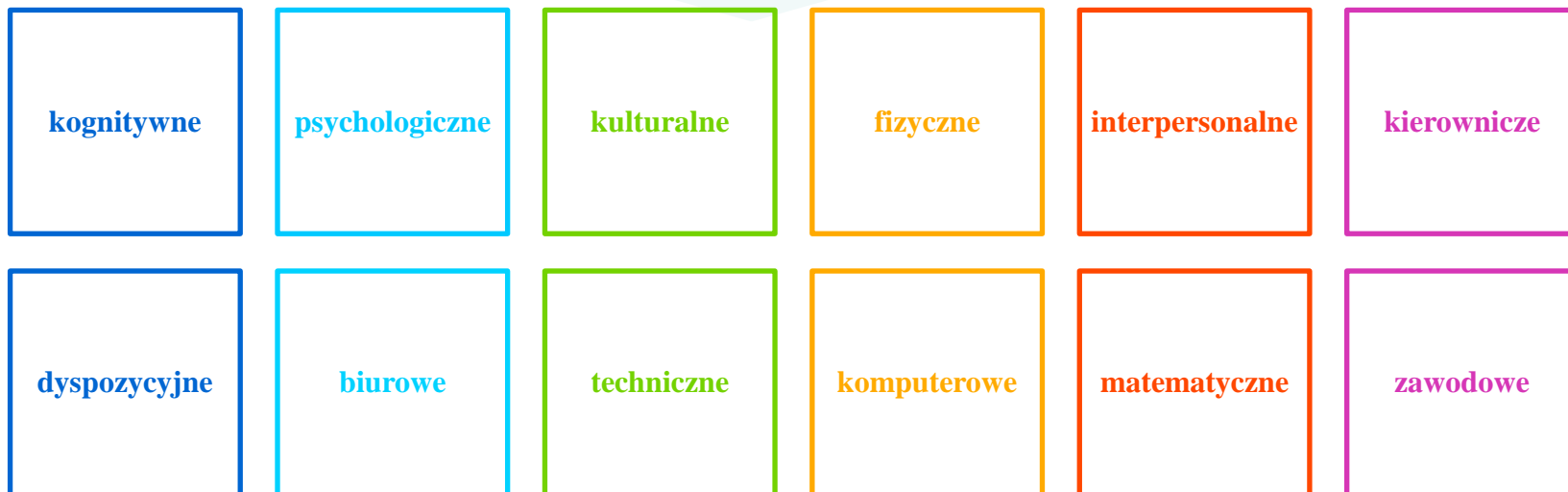


Metodologia badań 5/6



Metodologia badań 6/6

Najważniejsze kompetencje



Rezultaty projektu

- raporty z badań



- strona internetowa: www.bkl.parp.gov.pl
- dokumentacja badawcza
- system samodzielnej analizy danych on-line
- konferencje/seminaria

Wyniki badań

- Wskazanie obszarów problemowych w zakresie kompetencji w układzie regionalnym i sektorowym gospodarki
- Identyfikacja różnic pomiędzy centrami a obszarami o niższej koncentracji aktywności gospodarczej
- Szacunkowa ocena tendencji w perspektywie 1-2 lat

Oddziaływanie

- Kształtowanie krajowej i regionalnej polityki w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego (w tym np.: edukacji i szkolnictwa wyższego, kształcenia ustawicznego)
- Planowanie działań w zakresie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki adresowanych do sektora przedsiębiorstw oraz działań kolejnej perspektywy finansowej
- Przygotowanie właściwej oferty kształceniowej przez instytucje sektora edukacyjnego



Dziękujemy za uwagę

**Departament Rozwoju Kapitału Ludzkiego
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**