

2010

Pełniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich – szansą na rozwój gospodarczy

Agenda panelu: Pełniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich – szansą na rozwój gospodarczy

Część I: Prezentacja PARP obejmująca problematykę badań i projektów:

„Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach”

„Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II”

„Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorców”

Anna Świebocka-Nerkowska, Małgorzata – Mączyńska, Anna Nikowska

Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich PARP

Część II: Prezentacje wyników badań:

„Jak skutecznie zwiększyć zatrudnienie osób starszych? Wnioski z doświadczeń międzynarodowych”

dr Wiktor Wojciechowski – Forum Obywatelskiego Rozwoju

"Zawodowa defaworyzacja kobiet: przemilczane dylematy"

Izabela Koryś – Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy przy Pracodawcy PR

„Kwalifikacje pracowników a potrzeby pracodawców – ocena sytuacji”

dr Grażyna Spytek-Bandurska - PKPP Lewiatan

Część III: Dyskusja z udziałem zaproszonych do prezentacji wyników badań ekspertów

Bierni zawodowo w Polsce ...

- stanowią 44,8% ogółu ludności powyżej 15 roku życia
- to w 61,3% kobiety
- często zrezygnowali z pracy z powodu obowiązków rodzinnych i prowadzenia domu (20,4%)
- przede wszystkim posiadają niższe wykształcenie (57%)
- to w 30,8% osoby w wieku 45 – 65 lat

Celem zapisanym z strategii Europa 2020 jest wzrost poziomu zatrudnienia do poziomu 75%. Ten wskaźnik dla krajów UE w 2009 roku wyniósł 64,7%, dla Polski tylko 59,3%!

Na podstawie: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski I kwartał 2010 r.; GUS


Projekty systemowe PARP

45+



telepraca

PONKI



Jak zwiększyć atrakcyjność zatrudnieniową pracowników o niskich kwalifikacjach?

Pracownicy o niskich kwalifikacjach

- porównania międzynarodowe - wykształcenie niepełne podstawowe, podstawowe, gimnazjalne,
- na potrzeby projektu – dodatkowo wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie ogólnokształcące,
- kryterium miękkie (np. zdolność do adaptacji do zmieniających się warunków, gotowość do podnoszenia kwalifikacji, chęć uczenia się, gotowość do zmiany zawodu, kompetencje społeczne etc.)

Pracownicy o niskich kwalifikacjach stanowią 49% zatrudnionych, w tym z wykształceniem zasadniczym zawodowym 24%, średnim ogólnokształcącym 21% i gimnazjalnym lub niższym – 4%.

Wskaźnik zatrudnienia osób o wykształceniu podstawowym, **w przedziale wiekowym 25-64 lata wynosił w Polsce w roku 2009 24,6%** w porównaniu z 33,9% w roku 1997. **Analogiczny wskaźnik dla całej EU (27) wynosił 46,2% w roku 2009.**

Pracownicy o niskich kwalifikacjach – charakterystyka

- dwie trzecie pracowników o niskich kwalifikacjach **nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie.**
- około **połowy pracowników o niskich kwalifikacjach doświadczyło bezrobocia.**
- większość PONK **zarabia poniżej średniej.** Ponad dwie trzecie (70%) uzyskuje wynagrodzenie netto w kwocie poniżej 2001 złotych
- postawa PONK wobec podnoszenia kwalifikacji w miejscu pracy **jest wyczekująca.**

Dlaczego zdaniem pracodawców **warto szkolić** pracowników o niskich kwalifikacjach?



Źródło: PARP, Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Dlaczego zdaniem pracodawców **nie warto szkolić** pracowników o niskich kwalifikacjach



Źródło: PARP, Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Bariery w podnoszeniu potencjału kompetencyjnego PONK (leżące po stronie pracowników)

- niska świadomość osobistego wpływu na własny rozwój
- korzystny obraz samego siebie („maskujący” przekonanie o własnym deficycie, jakim jest brak wykształcenia)
- brak planowania własnej kariery i rozwoju
- brak motywacji do zmiany swojej sytuacji zawodowej
- względne zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy

Reasumując:

- postawę PONK wobec podnoszenia kwalifikacji w miejscu pracy można określić jako wyczekującą – polega na oczekiwaniu na propozycje składane przez pracodawcę. Zdawanie się na inicjatywę pracodawcy wynika głównie z nieumiejętności wyboru celów zawodowych i szkoleniowych oraz z braku umiejętności diagnozy własnych kompetencji

Bariery w podnoszeniu potencjału kompetencyjnego PONK (leżące po stronie pracodawców)

- niska kultura organizacyjna w przedsiębiorstwach
- stagnacyjne, antyrozwojowe stanowiska pracy PONK, brak możliwości awansu
- niechętnie nastawienie pracodawców do inwestowania w rozwój pracowników, w szczególności do inwestowania długofalowego
- obawa przed utratą pracownika (pracownik przeszkolony jest atrakcyjniejszy dla innych pracodawców)

Projektowane wsparcie szkoleniowo – doradcze w ramach projektu pilotażowego PARP „Każdy pracownik jest ważny”

Pomoc w ramach projektu kierowana jest do PONK:

- 1) bezpośrednio
 - 2) za pośrednictwem pracodawcy
-
- 1)
 - rozbudowane wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe, warsztaty motywacyjne
 - stworzenie indywidualnego planu rozwoju zawodowego
 - właściwy dobór szkoleń, zarówno zawodowych jak i podnoszących kompetencje społeczne
 - superwizja zmiany

Projektowane wsparcie szkoleniowo – doradcze w ramach projektu pilotażowego PARP „Każdy pracownik jest ważny”

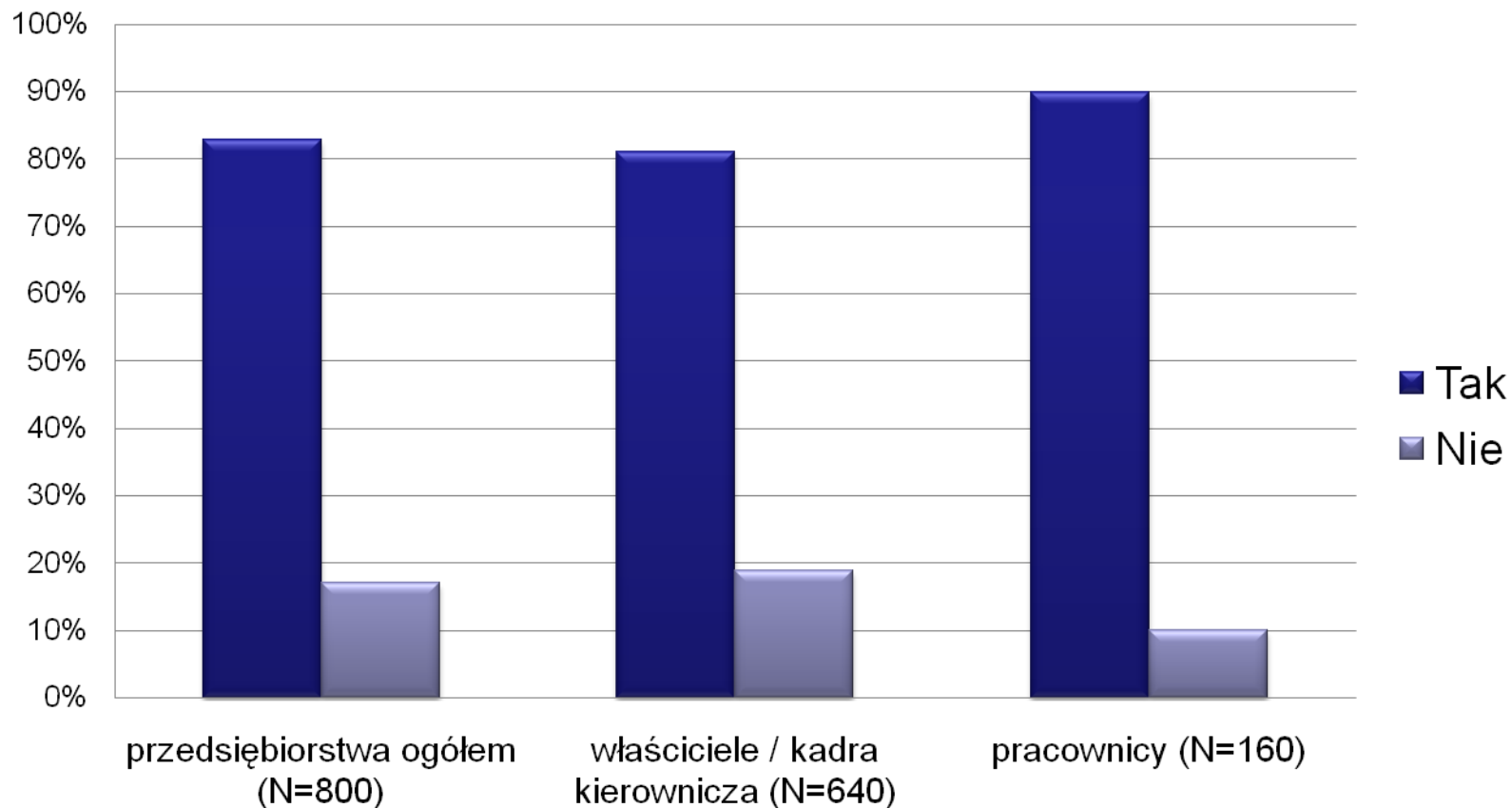
- 2)
 - właściwy dobór przedsiębiorstw - wykazanie korzyści dla przedsiębiorstwa związane z przeszkoleniem pracowników z grupy docelowej (PONK),
 - doradztwo dla firmy – analiza zasobów ludzkich (gdzie jesteśmy, jaki stan chcemy osiągnąć, jak to osiągnąć),
 - analiza wymagań pracy w odniesieniu do PONK, określenie profilu kompetencji dla danego stanowiska, określenie potrzeb szkoleniowych PONK,
 - wybór szkoleń twardych (zawodowych, koniecznych do pracy na danym stanowisku) i miękkich pod kątem specyficznych potrzeb przedsiębiorstwa,
 - superwizja zmiany – wsparcie pracowników w procesie wdrożenia zmiany.



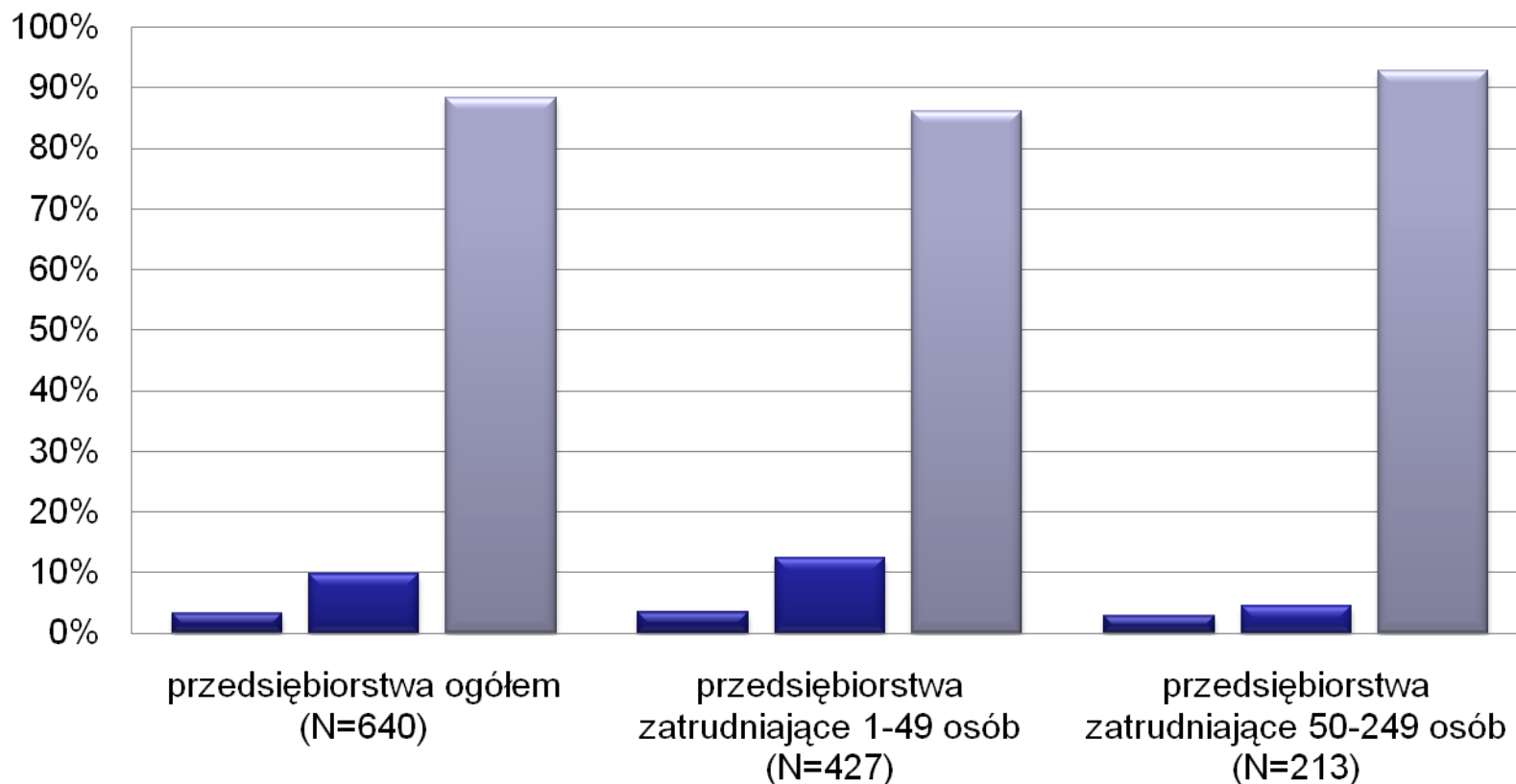
Jak uaktywnić biernych zawodowo?

Telepraca w Polsce (1)

Czy słyshał/a Pan/i kiedykolwiek o telepracy?

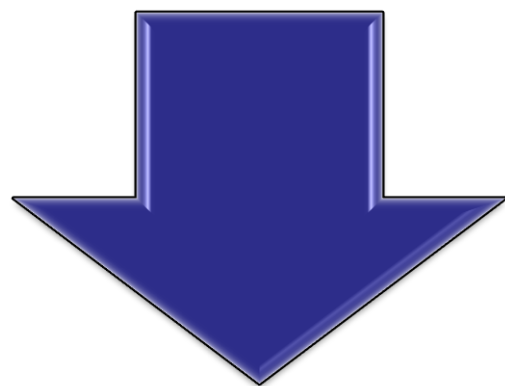


Telepraca w Polsce (2)

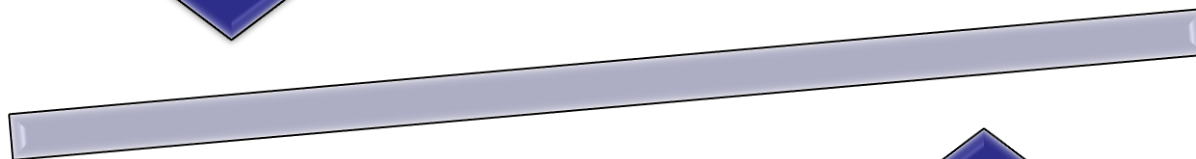


- w firmie są pracownicy zatrudnieni wyłącznie na zasadach telepracy
- w firmie są pracownicy zatrudnieni częściowo na zasadach telepracy
- w firmie nie ma pracowników zatrudnionych na zasadach telepracy

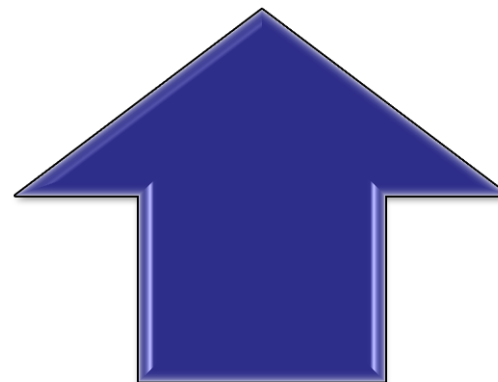
Telepraca – za i przeciw



Elastyczność miejsca i czasu pracy
Redukcja kosztów zatrudnienia
Pogodzenie obowiązków służbowych i rodzinnych
Większy komfort psychiczny



Brak wiedzy
Brak kultury organizacyjnej
Mentalny opór
Spadek motywacji
Osłabienie kontaktów osobistych



www.telepraca.gov.pl

Akcja uświadamiająca

Przedsiębiorstwa


Pracownicy

analiza

szkolenia

doradztwo

szkolenia

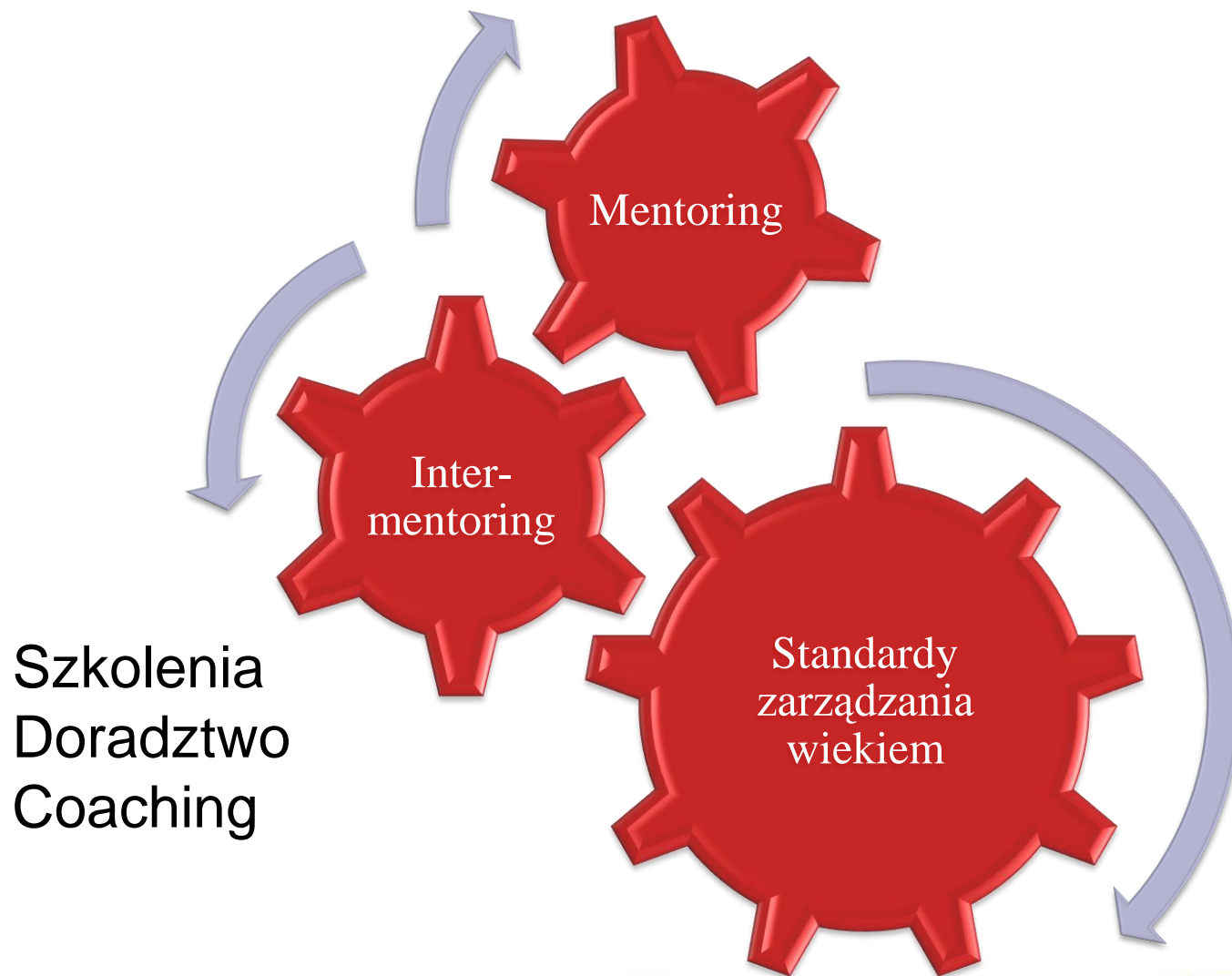


Jakie działania podjąć w kierunku aktywizacji zawodowej osób z grupy 45+?

Powody wdrażania zarządzania wiekiem

- Starzenie się siły roboczej
- Niska aktywność zawodowa starszych pracowników
- Zapobieganie dyskryminacji ze względu na wiek
- Korzyści z różnorodności pracowników
- Utrzymanie zasobu kompetencji na odpowiednim poziomie
- Obniżanie kosztów zatrudniania starszych pracowników

Z wiekiem na plus



Standardy zarządzania wiekiem

- Rekrutacja
- Uczenie się, szkolenia i kształcenie ustawiczne
- Rozwój kariery zawodowej
- Elastyczny czas pracy
- Ochrona i promocja zdrowia oraz projektowanie stanowisk pracy
- Przesunięcia pomiędzy stanowiskami
- Zakończenie zatrudnienia i odejście na emeryturę

<http://www.parp.gov.pl/index/more/14838>