

URZĄD STATYSTYCZNY
W ŁODZI



POLSKIE TOWARZYSTWO
EKONOMICZNE ODDZIAŁ
W ŁODZI



AGENCJA
ANALIZ
STATYSTYCZNO
-EKONOMICZNYCH



IZBA RZEMIEŚLNICZA
W ŁODZI



ZESPÓŁ SZKÓŁ
PONADGIMNAZJALNYCH NR 1



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

**Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego**



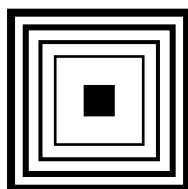
MONITOROWANIE RYNKU PRACY DLA EDUKACJI



**Praca zbiorowa pod redakcją
prof. dr. hab. EUGENIUSZA KWIATKOWSKIEGO
dr ELŻBIETY CIEPUCHY**

Analizy i badania nr 11

Łódź 2011



ŁÓDZKIE CENTRUM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI I KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO

Certyfikat



MONITOROWANIE RYNKU PRACY DLA EDUKACJI



Lider ZZL w kategorii
małych i średnich firm
(pięciokrotny)



Laureat Konkursu
Lider Zarządzania
Zasobami Ludzkimi
(2002 – 2010)

Akredytacja Łódzkiego
Kuratora Oświaty
dla
placówki doskonalenia
i pozaszkolnych form
kształcenia ustawicznego

Microsoft®
REGIONALNE CENTRUM INNOWACJI

Praca zbiorowa pod redakcją
prof. dr. hab. EUGENIUSZA KWIATKOWSKIEGO
dr ELŻBIETY CIEPUCHY

Analizy i badania nr 11

Opracowanie:

ELŻBIETA CIEPUCHA
PIOTR RYSZARD CMELA
WALDEMAR DUBLA
MONIKA FABIŃSKA
IWONA GRUCZYŃSKA
ANNA JAESCHKE
MARCIN KAROLAK
KAZIMIERZ KUBIAK
LESZEK KURAS
EUGENIUSZ KWIATKOWSKI
JANUSZ MOOS
KAMILA NIEWIADOMSKA
ADAM PAPROCKI
ANNA RĘKAWEK
JAKUB STEMPIEŃ
PAWEŁ TUST
RENATA TYLIŃSKA
MARIA WAJGNER

Projekt okładki:

KRYSTYNA JANKOWSKA

© ŁÓDZKIE CENTRUM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI
I KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO 2011

WYDAWNICTWO I PRACOWNIA POLIGRAFICZNA
ŁÓDZKIEGO CENTRUM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI
I KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO
90-142 ŁÓDŹ, UL. KOPCIŃSKIEGO 29
tel. 678 33 78, fax. 678 07 98
e-mail: wcdnikp@wckp.lodz.pl
www.wckp.lodz.pl

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
Słowo wstępne Partnerów	6
Wstęp	7
Janusz Moos: <i>Dynamiczna kultura organizacji uczenia się wyzwaniem dla edukacji zawodowej</i>	9
Elżbieta Ciepucha: <i>Inwestowanie w kapitał ludzki na przykładzie wyników badań pracodawców województwa łódzkiego</i>	30
Eugeniusz Kwiatkowski: <i>Łódzki rynek pracy na tle dużych miast w Polsce ...</i>	58
Piotr Ryszard Cmela, Anna Jaeschke: <i>Aktywność zawodowa mieszkańców regionu łódzkiego – tendencje zmian</i>	72
Jakub Stempień: <i>Potrzeby kadrowe i pożądane kwalifikacje zawodowe w oparciu o wyniki badań pracodawców województwa łódzkiego</i>	97
Adam Paprocki: <i>Łódzki rynek pracy widziany oczami rzemieślnika</i>	120
Marcin Karolak: <i>Kwalifikacje formalne i doświadczenie jako pożądane cechy pracownika w rozwojowych przedsiębiorstwach regionu łódzkiego</i>	135
Monika Fabińska, Kazimierz Kubiak, Iwona Gruczyńska, Waldemar Dubla: <i>Profil idealnego kandydata do pracy w zawodzie informatyka – oczekiwania pracodawców</i>	168
Anna Rękawek: <i>Dyrektor szkoły liderem zmian</i>	194
Kamila Niewiadomska, Renata Tylińska, Maria Wajgner: <i>Kształtowanie umiejętności zawodowych odpowiedzią na potrzeby rynku pracy</i>	202
Leszek Kuras: <i>Rynek pracy województwa łódzkiego w kontekście oczekiwań pracodawców w oparciu o analizę internetowych i prasowych ofert pracy</i>	214
ANEKS – informacje o Partnerach	235

Wprowadzenie

Rynek pracy jest obszarem podlegającym stałym, niezwykle dynamicznym zmianom. Dotyczą one zwłaszcza popytowej strony tego rynku, a więc zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych. Występujące różnice (niedopasowania) pomiędzy dostępnymi a pożądanymi kwalifikacjami zawodowymi prowadzą z jednej strony do zjawiska bezrobocia strukturalnego, z drugiej zaś – obniżają możliwości rozwoju gospodarczego regionu (na przykład poprzez sprzyjanie „ucieczce” inwestorów).

Dlatego też tak podstawowe znaczenie ma systematyczne i kompleksowe monitorowanie rynku pracy i kierowanie odpowiednich rekomendacji do systemu edukacji w regionie. Pozwala to na dostosowywanie podaży pracy (zwłaszcza kwalifikacji młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową) do zapotrzebowania pracodawców na lokalnym rynku pracy.

W celu realizacji tego zadania powołano **Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji** w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Obserwatorium powstało w listopadzie 2009 roku na bazie dziesięcioletnich doświadczeń Pracowni Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji w Centrum.

Obserwatorium prowadzi prace badawcze i analityczne samodzielnie oraz we współpracy z pozyskanymi partnerami instytucjonalnymi. To dzięki tej współpracy możliwe jest stworzenie kompletnego obrazu rynku pracy w województwie łódzkim. Uwzględnienie różnych perspektyw badawczych oraz różnych zainteresowań szczegółowych pozwala na zaprezentowanie problematyki rynku pracy w regionie w sposób całościowy.

Prezentowany wybór artykułów stanowi właśnie jeden z pierwszych rezultatów wspomnianej współpracy. Wierzymy, że przedstawione tu wyniki badań i analiz prowadzonych przez każdego z Partnerów pozwolą na podejmowanie trafnych decyzji w zakresie między innymi modelowania kierunków (a także treści kształcenia) w regionie łódzkim.

Publikację tę kierujemy przede wszystkim do przedstawicieli samorządów na terenie naszego województwa, doradców zawodowych, dyrektorów i nauczycieli wdrażających zmiany w szkolnym systemie kształcenia zawodowego, a także do wszystkich osób zainteresowanych poszerzaniem wiedzy na temat potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Dyrektor

*Łódzkiego Centrum Doskonalenia
Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego*

Janusz Moos

Słowo wstępne Partnerów

Gospodarka, edukacja i rynek pracy to obszary nierozzerwalnie ze sobą powiązane i współzależne. Istotne zmiany w którymkolwiek z nich, przekładają się na transformację pozostałych. Oznacza to, iż chęć komplementarnego zbadania i opisanego jednego z obszarów nie pozwala na pomijanie pozostałych. Jednocześnie wydaje się, że kompleksowe monitorowanie i analizowanie wszystkich, wymaga zaangażowania szeregu osób i instytucji. W tym kontekście niezwykle cenną jest inicjatywa, podjęta przez Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, której efektem było zawarcie wielu porozumień o współpracy na rzecz działań służących rozpoznawaniu różnych segmentów rynku pracy w Regionie Łódzkim.

Publikacja „**Monitorowanie rynku pracy dla edukacji**” jest jednym z rezultatów realizowanego partnerstwa. Zamieszczone artykuły prezentują wyniki prac analitycznych i badawczych poszczególnych Partnerów, charakteryzują się zatem różnorodnością podejścia do wspólnych obszarów zainteresowań, tj.: gospodarki, edukacji i rynku pracy.

Podjęta w artykułach problematyka, pozwala lepiej zdiagnozować obecną sytuację regionalnego rynku pracy i jego potrzeby z różnych punktów widzenia. Zebrane materiały mogą być zatem doskonałym narzędziem projektowania zmian dla państwowych i samorządowych oraz niepublicznych instytucji działających w wymienionych obszarach. Mogą one ponadto wspomagać działalność dyrektorów i nauczycieli wszystkich typów szkół, doradców zawodowych, a także pozostałych osób, organizacji i instytucji zainteresowanych problematyką rynku pracy, edukacji i procesami zachodzącymi w gospodarce.

*Partnerzy Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji
w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego*

WSTĘP

Monitorowanie rynku pracy dla edukacji staje się współcześnie coraz pilniejszym zadaniem. Jest to związane z coraz szybszymi zmianami zachodzącymi na tym rynku, zwłaszcza w odniesieniu do popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców. We współczesnej dynamicznej gospodarce dokonują się ustawiczne zmiany poziomu i struktury tego popytu, które nie mogą pozostawać bez znaczenia dla kształtu systemu edukacji.

Zmiany poziomu i struktury popytu na pracę są czymś normalnym w dynamicznej gospodarce. Wynikają one z oddziaływania kilku czynników. Po pierwsze, następują zmiany poziomu popytu na pracę w związku ze zmianami koniunktury gospodarczej. Warto przy tym zauważyć, że efekty koniunkturalne zmian popytu na pracę nie są jednakowe we wszystkich dziedzinach działalności i zawodach, stąd też wahania koniunktury prowadzą do zmian w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej popytu na pracę. Po drugie, wraz ze wzrostem dochodów ludności dokonują się zmiany w strukturze asortymentowej popytu na produkty, które implikują zmiany w strukturze popytu na pracę. Po trzecie, dużą rolę w zmianach struktury kwalifikacyjno-zawodowej popytu na pracę odgrywa współczesny postęp techniczny. Z jednej strony postęp techniczny powoduje procesy wspierania siły roboczej z produkcji w zakresie niektórych grup zawodowych, powodując niekiedy wręcz zanikanie niektórych zawodów. Z drugiej zaś postęp techniczny przyczynia się do powstawania wielu nowych produktów i nowych zawodów. W rezultacie następują dynamiczne zmiany w strukturze kwalifikacyjno-zawodowej popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców. Rozpoznanie tych zmian ma ważne znaczenie dla obecnego i przyszłego kształtu systemu edukacji.

Niniejsza książka jest zbiorem 11 artykułów poświęconych rynkowi pracy województwa łódzkiego. Zbiór ten nie wyczerpuje oczywiście wszystkich aspektów rynku pracy, których analiza jest ważna dla rozpoznania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych tego rynku. Koncentruje się jednak na ważnych dla tego rozpoznania elementach, dotyczących zwłaszcza potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych pracodawców województwa łódzkiego.

Książkę otwiera artykuł Janusza Moosa poświęcony analizie zmian dokonujących się w systemie edukacji zawodowej.

Artykuł Elżbiety Ciepuchy podejmuje problem inwestowania w kapitał ludzki naświetlony w oparciu o wyniki badań ankietowych pracodawców województwa łódzkiego przeprowadzonych w 2010 roku.

W artykule Eugeniusza Kwiatkowskiego przedmiotem analizy są wskaźniki łódzkiego rynku pracy skonfrontowane ze wskaźnikami innych dużych miast w Polsce.

Przedmiotem artykułu Piotra Ryszarda Cmeli i Anny Jaeschke jest wskazanie podstawowych tendencji zmian zachodzących w obszarze rynku pracy w latach 2004-2009 w odniesieniu do aktywności zawodowej mieszkańców regionu łódzkiego.

Jakub Stempień w artykule charakteryzuje rozmiary i strukturę obecnego i prognozowanego na lata 2010-2014 popytu na pracę w województwie łódzkim w oparciu o wyniki badań ankietowych pracodawców.

Artykuł Adama Paprockiego ukazuje miejsce rzemiosła na łódzkim rynku pracy w oparciu o wybrane wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców będących rzemieślnikami.

W artykule Marcina Karolaka została podjęta, w oparciu o wyniki badań ankietowych, próba uchwycenia relacji między dostrzegalnymi w regionie łódzkim priorytetami w dziedzinie inwestycji, a strukturą wykorzystywanych w procesie inwestowania zasobów ludzkich.

Przedmiotem artykułu Moniki Fabińskiej, Kazimierza Kubiaka, Iwony Kruczyńskiej i Waldemara Dubli jest ukazanie profilu idealnego kandydata do pracy w zawodzie informatyka zgodnie z oczekiwaniami pracodawców w oparciu o wyniki projektu badawczego.

Artykuł Anny Rękawek ukazuje istotną rolę dyrektora szkoły jako lidera koniecznych zmian w edukacji. Problem ten jest również omawiany w artykule Kamili Niewiadomskiej, Renaty Tylińskiej i Marii Wajgner. Autorki wskazują na potrzebę dostosowania oferty edukacyjnej szkoły do rozwijającej się gospodarki w kontekście kształtowania umiejętności zawodowych w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy.

W artykule Leszka Kurasa przedmiotem analizy są internetowe i prasowe oferty pracy oraz wyłaniający się z nich obraz rynku pracy województwa łódzkiego w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych i umiejętności oczekiwanych przez pracodawców od przyszłych pracowników.

Publikację zamyka Aneks, przedstawiający informacje o Partnerach (ich przedstawiciele są autorami artykułów ujętych w niniejszym opracowaniu), z którymi Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego podpisało porozumienia o współpracy w zakresie monitorowania i prognozowania rynku pracy, jego badania i analizy dla potrzeb kształcenia (zwłaszcza zawodowego) w regionie łódzkim.

Redaktorzy:

Elżbieta Ciepucha

Eugeniusz Kwiatkowski

Janusz Moos

Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego

DYNAMICZNA KULTURA ORGANIZACJI UCZENIA SIĘ WYZWANIEM DLA EDUKACJI ZAWODOWEJ

Współczesny szkolny system edukacji zawodowej powinna charakteryzować dynamiczna kultura organizacji uczenia się. Zależy ona od przepływu informacji z gospodarki na temat najważniejszych zadań zawodowych wykonywanych przez pracowników firm przemysłowych i usługowych oraz kwalifikacji cząstkowych i złożonych ważnych dla rynku pracy oraz od rozwiązań następujących problemów organizacyjnych i metodycznych:

- organizacja wewnętrznej ewaluacji w szkole zawodowej, w tym tworzenie projektów ewaluacyjnych,
- przygotowanie nauczycieli do pełnienia różnych ról zawodowych wspomagających samodzielne uczenie się,
- przetwarzanie rzeczywistych zadań zawodowych na zadania edukacyjne,
- organizacja systemu doradztwa zawodowego zapewniającego rozumienie roli szkoły zawodowej w osiąganiu kwalifikacji oraz kariery osobistej, edukacyjnej i zawodowej,
- organizacja procesów monitorowania rynku pracy dla potrzeb określania najważniejszych kwalifikacji zawodowych, które powinny być osiągane w procesach edukacji formalnej i pozaformalnej.

Aktualnie dokonywane zmiany w edukacji zawodowej wynikają z idei Europejskich i Polskich Ram Kwalifikacji, zaleceń Parlamentu Europejskiego, a także potrzeb rynku pracy. Szczególnie ważne dla tych ZMIAN są treści dokumentów dotyczące strategii organizacji procesów uczenia się przez całe życie (m. in. Rezolucja Rady w sprawie uczenia się przez całe życie, Rada Unii Europejskiej, Bruksela, 27 czerwca 2002) oraz ustanowienia głównych celów polityki na rzecz uczenia się przez całe życie, między innymi: promowanie innowacyjności i kreatywności, ułatwianie transferu osiągniętych kwalifikacji i osiąganie nowych kwalifikacji, w tym ich aktualizacja.

Istotę ZMIAN najlepiej sygnalizuje stwierdzenie, iż „w centrum zainteresowania polityki edukacyjnej na rzecz uczenia się przez całe życie stawiana jest osoba UCZĄCA SIĘ, a nie instytucja lub system edukacyjny.”

To stwierdzenie znakomicie koresponduje z potrzebą marginalizowania paradygmatu w edukacji wynikającego z **przekazywania wiedzy** jako produktu „od nauczyciela do ucznia” i oczekiwania przez nauczyciela przekazania przez ucznia przyswojonej wiedzy nauczycielowi w celu oceny poziomu jej przyswojenia. Ten paradygmat „nauczania”, a w konsekwencji „przekazywanie wiedzy przez nauczyciela” implikuje metody ukierunkowane na przyswajanie gotowych informacji.

Interesujące są rozważania na temat sygnalizowanego paradygmatu w edukacji prof. prof. Stanisława Dylaka, Bogusława Śliwerskiego, Łukasza Turskiego, Wiktora Osiatyńskiego (m. in. dyskusja „Gazeta Wyborcza” 1.09.2004, artykuł prof. Stanisława Dylaka w pracy „Pedagogika w pokoju nauczycielskim” pod redakcją prof. K. Kruszewskiego, 2000)

Wszyscy, przykładowo wymienieni, stwierdzają, iż szkoła jest przeładowana formalnym, werbalnym nauczaniem i dominuje w niej statystyczna kultura organizacji szkolnej edukacji.

Rewolucja informatyczna, przemiany w organizacji pracy, lawinowe w technologiach i technikach pracy wymagają dostosowywania SZKOŁY do rzeczywistości zewnętrznej i planowania rozwoju szkolnych systemów na bazie antycypowanej przyszłości, a więc urealnienia ZMIAN EDUKACYJNYCH z pełnym uwzględnieniem paradygmatu – działań edukacyjnych bazujących na założeniach pedagogiki konstruktywistycznej.

Ten paradygmat to:

- uczenie się uczenia się,
- samodzielne pobieranie przez uczącego się dla potrzeb rozwiązywania zadań – problemów,
- wytwarzanie wiedzy przez uczących się w wyniku wykonywania przez nauczyciela czynności sterowniczych, a w szczególności czynności wynikających z pełnionych ról tutora, facylitatora, mentora, coacha, doradcy, trenera,
- uczenie się pracy w grupie, w tym grupowego rozwiązywania zadań zawodowych.

Podstawowe założenia polityki edukacyjnej dotyczącej uczenia się przez całe życie, odnoszące się do osoby uczącej się są następujące:

- tworzenie warunków do uznawania efektów uczenia się w **formalnym** – szkolnym trybie uczenia się, w trybie **pozaformalnym** (doksztalcanie, doskonalenie ukształtowanych umiejętności, uczenia się w ramach edukacji „obok szkoły”, „poza szkołą” poprzez na przykład udział w kursach, warsztatach i innych zajęciach edukacyjnych organizowane przez różne instytucje i stowarzyszenia edukacyjne) i w trybie **nieformalnym** uczenia się (samouczenie się, doświadczenie osiągnięte w procesie pracy zawodowej);

- równorzędne traktowanie **efektów uczenia się** uzyskanych niezależnie od **miejsca, czasu uczenia się i sposobu** - trybu uczenia się (formalny, pozaformalny lub nieformalny tryb uczenia się);
- określanie **kwalifikacji** jako formalnego wyniku procesu **oceny i walidacji**, czyli potwierdzenia, iż dana osoba ucząca się osiągnęła efekty uczenia się zgodnie z określonymi standardami;
- promowanie idei uczenia się przez całe życie , w tym eksponowanie wartości uczenia się w różnych sytuacjach i okresach życia (faza wzrostu, faza poszukiwań, faza wczesnej dojrzałości zawodowej, faza konsolidacji obejmująca różne rodzaje aktywności zawodowej - od 65 roku życia i faza identyfikacji nowych możliwości działania w formie selektywnego uczestnictwa i obserwatora – od 65 roku życia), w tym uczenia się **poprzez praktykę**.

Z sygnalizowanych założeń wynika, iż najważniejsze jest to, co dana osoba **wie i potrafi wykonać (co umie)**, a nie w jakiej instytucji (szkole, instytucji pozaszkolnej), czego i jak długo uczyła się.

Jednym z najważniejszych modeli edukacyjnych, który orientuje system kształcenia na uczącego się, a nie na nauczyciela jest model szkoły jako miejsca uczenia się, a nie miejsca nauczania przez nauczyciela, model, w którym dominują **metody projektowe (uczenie się poprzez wykonywanie projektów)**, metody synektyczne umożliwiające wytwarzanie przez uczących pomysłów rozwiązań problemów i metod weryfikacji tych pomysłów oraz inne (różne) metody zorientowane na uczenie się poprzez wykonywanie zadań pobranych z rzeczywistego procesu pracy zawodowej (uczenie się w **systemie modułowym**).

Dokonywane zmiany w systemie edukacji zawodowej trzeba więc rozważać w kontekście najważniejszej odpowiedzi Unii Europejskiej na

współczesne wyzwania cywilizacyjne sformułowanej w formie zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczących Europejskich Ram Kwalifikacji, które stanowią bazę informacyjną do tworzenia Polskich Ram Kwalifikacji.

W kraju podjęto prace nad RAMAMI KWALIFIKACJI w 2008 roku w ramach projektu Ministerstwa Edukacji Narodowej „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji”. Cele tych prac zostały sformułowane następująco:

- ułatwienie i stymulowanie, a docelowo dokonanie w Polsce przejścia z obecnego systemu edukacji (skupiającego główną uwagę na treściach, których ma się nauczać) do systemu koncentrującego się na szeroko rozumianych efektach uczenia się,
- utworzenie systemu dogodnego dla realizacji idei uczenia się przez całe życie (ocena i walidacja uzyskanych efektów uczenia się również w trybie pozaformalnym i nieformalnym).

Podstawowym elementem sygnalizowanych Ram Kwalifikacji jest układ ośmiu poziomów kwalifikacji, które stanowią ważne odniesienie umożliwiające porównywanie kwalifikacji osiągniętych w różnych krajach. Wyróżnione poziomy obejmują wszystkie obszary edukacji i wszystkie zakresy osiągniętych kwalifikacji bez względu na miejsce i czas procesu ich osiągnięcia oraz odnoszą się wyłącznie do efektów uczenia się opisanych deskryptorami, czyli stwierdzeniami określającymi efekty uczenia się odpowiadające danemu poziomowi kwalifikacji.

Komponentami każdej kwalifikacji są:

1. wiedza – zbiór praktyk, faktów, zasad i teorii, w tym: wiedza deklaratywna – wiedzieć co? (fakty i koncepcje), wiedza

proceduralna – wiedzieć jak? (procedury, metody), wiedza kontekstowa – wiedzieć dlaczego?, wiedza faktograficzna;

2. umiejętności jako zdolności do wykonywania zadań – rozwiązywania problemów, w tym:
 - umiejętności kognitywne (myślenie logiczne, intuicyjne, kreatywne),
 - umiejętności praktyczne (zręczność – sprawność, korzystanie z metod, materiałów, narzędzi, instrumentarium);
3. kompetencje – połączenie wiedzy, umiejętności, wartości etycznych (zawodowych, osobistych, społecznych), **postaw** i zachowań potrzebnych do życia w zmieniającym się środowisku.

Sygnalizowane deskryptory poziomu kwalifikacji (ogólne stwierdzenia opisujące efekty uczenia się mają charakter „generyczny”, czyli wskazują na najbardziej istotną wiedzę – umiejętność „wspólną” dla wielu efektów uczenia się (tworzy ramy do opisu efektów uczenia się wymaganych do nadania kwalifikacji na określonym poziomie), na przykład: deskryptor drugiego poziomu „podstawowa wiedza faktograficzna w danej dziedzinie pracy lub nauki”, (wiedza), „podstawowe umiejętności praktyczne lub kognitywne potrzebne do korzystania z istotnych informacji ...” będzie w opisie dla danej dziedziny (np. branży zawodowej) szczegółowo omówiony.

W celu przybliżenia istoty deskryptorów generycznych przedstawiam przyjęte w Europejskich Ramach Kwalifikacji deskryptory poziomów efektów uczenia się dla wszystkich rodzajów uczenia się w systemie formalnym, pozaformalnym i nieformalnym i wszystkich obszarów edukacji (kształcenie ogólne i zawodowe).

Poziomy	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
1	Podstawowa wiedza ogólna	Podstawowe umiejętności wymagane do realizacji prostych zadań	Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanym kontekście
2	Podstawowa wiedza faktograficzna w danej dziedzinie pracy lub nauki	Podstawowe umiejętności praktyczne lub kognitywne potrzebne do korzystania z istotnych informacji w celu realizacji zadań i rozwiązywania rutynowych problemów przy użyciu prostych zasad i narzędzi	Praca lub nauka pod nadzorem, o pewnym stopniu autonomii
3	Znajomość faktów, zasad, procesów i pojęć ogólnych w danej dziedzinie pracy lub nauki	Zestaw umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji	Ponoszenie odpowiedzialności za realizację zadań w pracy lub nauce Dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności w rozwiązywaniu problemów
4	Faktograficzna i teoretyczna wiedza w szerszym kontekście danej dziedziny pracy lub nauki	Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do generowania rozwiązań określonych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki	Samodzielna organizacja w ramach wytycznych dotyczących kontekstów związanych z pracą lub nauką, zazwyczaj przewidywalnych, ale podlegających zmianom Nadzorowanie rutynowej pracy innych, ponoszenie pewnej odpowiedzialności za ocenę i doskonalenie działań związanych z pracą lub nauką
5	Obszerna, specjalistyczna, faktograficzna i teoretyczna wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki i świadomość granic tej wiedzy	Rozległy zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do kreatywnego rozwiązywania abstrakcyjnych problemów	Zarządzanie i nadzór w kontekstach pracy i nauki podlegających nieprzewidywalnym zmianom Analizowanie i rozwijanie osiągnięć pracy własnej oraz innych osób

Poziomy	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
6	Zaawansowana wiedza w danej dziedzinie pracy i nauki obejmująca krytyczne rozumienie teorii i zasad	Zaawansowane umiejętności, wykazywania się biegłością i innowacyjnością potrzebną do rozwiązania złożonych i nie-przewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki	Zarządzanie złożonymi technicznymi lub zawodowymi działaniami lub projektami, ponoszenie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnych kontekstach związanych z pracą lub nauką Ponoszenie odpowiedzialności za zarządzanie rozwojem zawodowym jednostek i grup
7	Wysoce wyspecjalizowana wiedza, której część stanowi najnowszą wiedzę w danej dziedzinie pracy lub nauki, będąca podstawą oryginalnego myślenia lub badań Krytyczna świadomość zagadnień w zakresie wiedzy w danej dziedzinie oraz na styku różnych dziedzin	Specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów potrzebne do badań lub działalności innowacyjnej w celu tworzenia nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy z różnych dziedzin	Zarządzanie i przekształcanie kontekstów związanych z pracą lub nauką, które są złożone, nieprzewidywalne i wymagają nowych podejść strategicznych Ponoszenie odpowiedzialności za przyczynianie się do rozwoju wiedzy i praktyki zawodowej lub za dokonywanie przeglądu strategicznych wyników zespołów
8	Wiedza na najbardziej zaawansowanym poziomie w danej dziedzinie pracy lub nauki oraz na styku różnych dziedzin	Najbardziej zaawansowane i wyspecjalizowane umiejętności i techniki, w tym synteza i ocena, potrzebne do rozwiązywania krytycznych problemów w badaniach lub działalności innowacyjnej oraz do poszerzania i ponownego określenia istniejącej wiedzy lub praktyki zawodowej	Wykazywanie się znaczącym autorytetem, innowacyjnością, autonomią, etyką naukową i zawodową oraz trwałym zaangażowaniem w rozwój nowych idei i procesów w najważniejszych kontekstach pracy zawodowej lub nauki, w tym badań

Zmiany w edukacji zawodowej w kontekście Europejskich i Polskich Ram Kwalifikacji będą ukierunkowane na implementację modelu uzyskiwania efektów uczenia się przez uczących się w trybie formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, umożliwienie uczącym się w szkołach ogólnokształcących dla dorosłych osiągnięcie kwalifikacji zawodowych, zorientowanie edukacji policealnej na procesy osiągania kwalifikacji zawodowych w formach kursowych oraz na tworzenie, we współpracy z pracodawcami, **ośrodków oceny i walidacji uzyskanych efektów uczenia się oraz nadawania kwalifikacji zawodowych.**

Istotne dla ZMIAN w edukacji zawodowej są planowane „zasady przejścia” umożliwiające uczącym się przechodzenie do innych typów szkół w przypadku niedokończenia z przyczyn losowych kształcenia w gimnazjum, liceum ogólnokształcącym lub technikum (przejście do tej samej – na której poprzestano – klasy gimnazjum lub liceum dla dorosłych, a także w przypadku zakończenia edukacji na którejkolwiek klasie zasadniczej szkoły zawodowej do przejścia do przynajmniej drugiej klasy liceum dla dorosłych). Zakłada się również wysokie poziomy indywidualizacji procesów uczenia się w gimnazjach i liceach dla dorosłych (m. in. dowolnie przyspieszone tempo klasyfikowania).

Uczący się po uzyskaniu efektów uczenia się będzie mógł uzyskać kwalifikację zawodową w ośrodku oceny i walidacji efektów uczenia się w ramach edukacji szkolnej, po ukończeniu kursów w trakcie szkolnego uczenia się, w trakcie wykonywania pracy zawodowej (uczenie się w trybie nieformalnym), po ukończeniu kursów w ramach edukacji dorosłych, po uzyskaniu efektów uczenia się na „otwartym” rynku pracy lub za granicą.

Szkoła zawodowa – najważniejsze miejsca uzyskania efektów uczenia się, które umożliwiają osiągnięcie kwalifikacji zawodowych, jest szczególnie wartościowym elementem procesu kariery edukacyjnej i zawodowej. Osiągnięcie kwalifikacji zawodowej umożliwia podjęcie pracy zawodowej

zgodnej z kwalifikacją (kwalifikacjami) i potrzebami rynku pracy, a ukończenie szkoły umożliwia również osiąganie wyższych poziomów kwalifikacji w szkołach wyższych (m. in. w politechnikach).

ZMIANY w edukacji zawodowej, wynikające z modelu kwalifikacji, są również warunkowane wieloma koncepcjami, procesami i modelami edukacyjnymi.

Do najważniejszych należą:

1. badanie rynku pracy w celu odpowiedzi na pytanie jakie kwalifikacje są najważniejsze dla pracodawców „dzisiaj” i „jutro”?
2. tworzenie i doskonalenie wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego;
3. kształtowanie umiejętności manipulacyjno- motorycznych w ramach szkolnej edukacji przedzawodowej, które umożliwiają diagnozowanie predyspozycji uczących się w gimnazjach do dalszego uczenia się w szkołach zawodowych;
4. organizowanie warunków do organizacji uczenia się poprzez wykonywanie zadań zawodowych (kształcenie w systemie modułowym – zadaniowym, integracja teorii i praktyki, zbliżenie procesu kształcenia zawodowego do rzeczywistego procesu pracy, organizacja uczenia się w jednostkach modułowych);
5. organizowanie kształcenia zdalnego, stosowania metody webquest w procesie pobierania informacji z Internetu podczas rozwiązywania zadań;
6. stosowanie metod projektowych w organizacji procesu uczenia się, kształtowanie umiejętności samodzielnego i grupowego rozwiązywania zadań;

7. stosowanie procedur i zasad koncepcji konstruktywistycznej w procesach uczenia się – osiągnięcia przez uczniów kwalifikacji zawodowych;
8. kształtowanie gotowości uczącego się do wielokrotnego zmieniania kwalifikacji zawodowych, osiągnięcie wysokich poziomów elastyczności i mobilności zawodowej;
9. przygotowanie uczących się do budowania portfolio i do udziału w procesie oceny i walidacji uzyskanych efektów uczenia się;
10. przygotowanie nauczycieli kształcenia zawodowego do wykonywania czynności wspierających procesy samodzielnego uczenia się.

Wyżej sygnalizowane uwarunkowania ZMIAN w edukacji zawodowej stanowiły bazę informacyjną do formułowania celów i planów działalności Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, a także do powołania nowych ośrodków i pracowni edukacyjnych.

Do najważniejszych prac Centrum wspierających działalność szkolnych systemów kształcenia zawodowego należą:

1. powołanie i zorganizowanie działalności Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji oraz prowadzenie pogłębionych badań rynku pracy dotyczących, między innymi, zapotrzebowania przedsiębiorstw na określone kwalifikacje zawodowe;
2. powołanie i zorganizowanie działalności Ośrodka Doradztwa Zawodowego oraz Punktu Konsultacyjnego dla Uczniów i Rodziców, wspomagającego procesy podejmowania decyzji o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej;
3. zorganizowanie i prowadzenie zajęć edukacyjnych w ramach edukacji przedzawodowej, które umożliwiają określenie predyspozycji zawodowych i zdolności technicznych;

4. współdziałanie z partnerami edukacyjnymi nad wdrażaniem do praktyki edukacyjnej wytworzonego modelu kształcenia zadaniowego-modułowego;
5. organizowanie warunków do przetwarzania systemu nauczania w system uczenia się (uzyskiwania przez uczących się efektów uczenia się) poprzez organizację i prowadzenie kilkunastu projektów EFS, projektów „wewnętrznych” wytworzonych w pracowniach i ośrodkach Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, konferencji, seminariów i kursów dla nauczycieli, szkoły „ćwiczeń” (prowadzenie zajęć edukacyjnych dla uczniów różnych szkół zawodowych we współpracy z dyrektorami i nauczycielami – około 1000 uczniów w każdym tygodniu pracy);
6. organizowanie działalności nauczycielskich sekcji zadaniowych, sekcji innowacyjnych i sekcji metodycznych (wytwarzanie przez nauczycieli pomysłów rozwiązań różnych problemów edukacyjnych);
7. tworzenie warunków do prowadzenia w szkołach procesów uczenia się poprzez wykonywanie przez uczących się PROJEKTÓW (doskonalenie umiejętności zawodowych nauczycieli w prowadzeniu zajęć metodami projektowymi);
8. prowadzenie doskonalenia umiejętności zawodowych dyrektorów i nauczycieli w zakresie wdrażania do praktyki edukacyjnej założeń Europejskich i Polskich Ram Kwalifikacji, konstruktywizmu w edukacji, założeń procesu modelowania kwalifikacji zawodowych, modelu kształcenia zdalnego (kursy, seminaria, konsultacje, spotkania z radami pedagogicznymi szkół);
9. prowadzenie doskonalenia nauczycieli i dyrektorów szkół w zakresie budowania wewnętrznych systemów ewaluacji);

10. organizacja i prowadzenie zajęć edukacyjnych w systemie pozaformalnym i uczniów szkół zawodowych i uczniów szkół zawodowych ukierunkowanych na uzyskanie efektów uczenia się, umożliwiając nadanie określonej kwalifikacji zawodowej;
11. zorganizowanie działalności Sekcji Technicznej Akademii Młodych Twórców skupiającej uczniów uzdolnionych;
12. prowadzenie prac ukierunkowanych na wyłonienie w każdym roku szkolnym LIDERA PROCESÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO oraz certyfikowania osób i firm kreujących ZMIANY w systemie edukacji, między innymi: „Partner przyjazny edukacji”, „Lider w edukacji”, „Organizacja innowacyjna”, „Innowacyjny pracodawca”, „Nauczyciel nowator”, Lider wzorcowego wewnątrzszkolnego systemu orientacji i poradnictwa zawodowego” (firmy przemysłowe i usługowe, pracodawcy, pracownicy naukowcy uczelni, dyrektorzy szkół wdrożeniowych, nauczyciele o postawach innowacyjnych);
13. organizacja i prowadzenie FORUM PRACODAWCÓW;
14. organizacja i prowadzenie FORUM DYREKTORÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH;
15. opracowywanie i publikowanie materiałów informacyjnych na temat ZMIAN w szkolnych systemach edukacji (skrypty, materiały konferencyjne, artykuły, zeszyty metodyczne).

Pragnę w ostatniej części niniejszego artykułu dotyczącego ZMIAN W EDUKACJI ZAWODOWEJ przedstawić istotę kształcenia zadaniowego – modułowego, która znakomicie ogniskuje wszystkie najważniejsze i konieczne przeobrażenia w czynnościach pedagogicznych nauczycieli i czynnościach zarządczych dyrektorów szkół ukierunkowane na wytwarzanie wiedzy przez uczących się i uczenie się poprzez wykonywanie zadań zawodowych.

W procesie kształcenia modułowego – zadaniowego dominuje tok indukcyjny „od identyfikacji zadania zawodowego do struktury teoretycznej”. Zadania zawodowe transportowane z rzeczywistego procesu pracy do procesu kształcenia zawodowego określają sytuację wejściową tego procesu. Identyfikacja tego zadania wywołuje potrzebę uczącego się do samodzielnego pobrania informacji (z różnych źródeł, między innymi z internetu, katalogów i poradników, od nauczyciela – organizatora procesu kształcenia) koniecznych do rozwiązania zadania.

Sterowanie procesem uczenia się na drodze „od zadania do struktury teoretycznej (program działania podczas rozwiązywania zadań określonego typu, algorytm postępowania, zasada i in.)” określa przebieg czynności pedagogicznych nauczyciela i czynności uczącego się.

Z wielu definicji pojęcia „moduł” i wielu koncepcji modułowej budowy programów kształcenia, funkcjonujących w różnych krajach i przedstawianych przez różne instytucje i organizacje, między innymi przez Międzynarodową Organizację Pracy, wybrano następujące: „moduł jest zwartą i samodzielną jednostką kształcenia, która posiada precyzyjnie sformułowane cele”, „moduł umiejętności kwalifikacyjnych określa minimum niezbędnych umiejętności i umożliwia ich kształtowanie”, „moduł zawiera informacje o celach, które charakteryzują się jednoznacznością i mierzalnością”, „poziom ukształtowanych umiejętności jest mierzalny”, „treść modułów można transformować”, „uczestnik szkolenia może osiągać zdefiniowane cele i odczuwać oraz uzyskiwać potwierdzenie, iż osiąga kwalifikacje zawodowe”.

Podstawową kategorię dydaktyczną programów kształcenia modułowego – zadaniowego stanowi JEDNOSTKA MODUŁOWA, której nazwa jest tożsama z nazwą zadania zawodowego. Jednostka modułowa pracy stanowi odrębną całość, jest samoistnym wycinkiem pracy i nie podlega dalszym podziałom. Rezultatem kształcenia w jednostce modułowej programu jest

osiągnięcie kwalifikacji (umiejętności, wiadomości, cechy psychofizyczne) potrzebnych do wykonania zadania zawodowego (jednostki modułowej pracy).

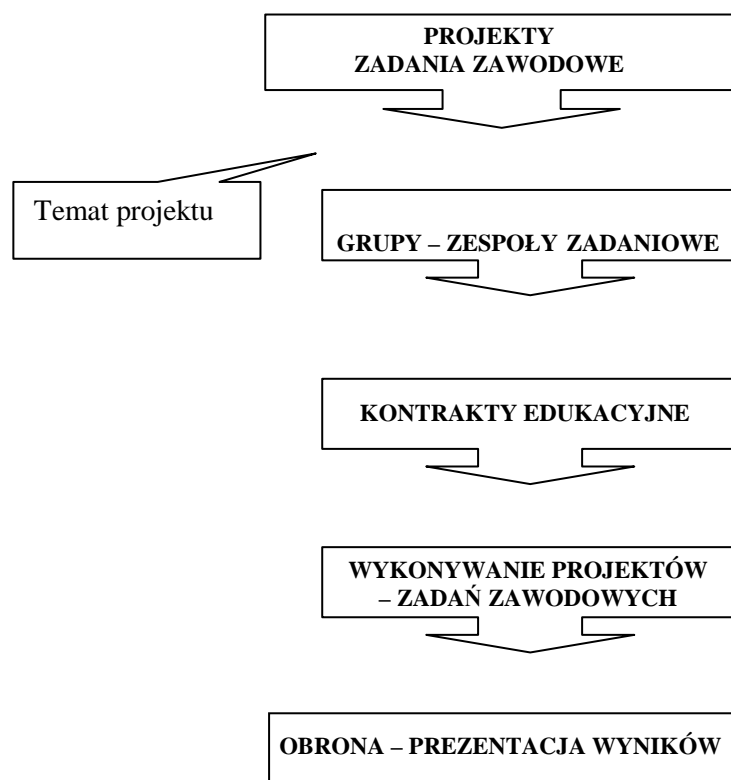
Cele kształcenia w jednostkach modułowych są odpowiedziami na pytanie „co uczący się będzie umiał po zorganizowanym procesie kształcenia?”. Każda jednostka modułowa zawiera kilka umiejętności wynikowych. Pierwszy obszar treściowy jednostki zawiera więc umiejętności wynikowe, czyli zapis w terminologii behawioralnej. Powyższe założenie uzasadnia brak odnotowywania w opisie tych wiadomości i umiejętności, które powinny być przyswojone i ukształtowane podczas procesu kształcenia w jednostce modułowej. Takie podejście do formułowania wyłącznie umiejętności wynikowych szczególnie wzmacnia potrzebę wyróżnienia oceny diagnostycznej (badanie poziomu wiadomości i umiejętności niezbędnych do podjęcia kształcenia w module), oceny formatywnej (badanie poziomu wiadomości i umiejętności w trakcie procesu kształcenia w jednostce modułowej) i oceny sumującej (badanie poziomu umiejętności wynikowych).

Program kształcenia modułowego stanowi więc układ jednostek modułowych odpowiednio konfigurowanych. Zmiana treści zadania zawodowego, wynikająca z przemian technologicznych i technik pracy to wymiana jednostki modułowej bez potrzeby zmiany całego programu kształcenia.

Do najważniejszych celów kształcenia modułowego należą:

- 1) Szybkie przystosowanie szkolnych systemów kształcenia do potrzeb rynku na nowe kwalifikacje zawodowe poprzez wymianę JEDNOSTEK MODUŁOWYCH w przypadku zmian w technologiach i technikach pracy (zmiana treści zadań zawodowych) i poprzez projektowanie kwalifikacji specjalistycznych przez pracodawców, które charakteryzuje duża zmienność.

- 2) Organizacja aktywnego uczenia się w wyniku stosowania metody projektów i innych metod stymulujących aktywność uczestników procesu uczenia się poprzez wykonywanie zadań zawodowych. Metoda projektów umożliwia ukształtowanie najważniejszych umiejętności wynikających z celów kształcenia w modułach, między innymi: samodzielnego wytwarzania pomysłów rozwiązań problemów (rozwiązywanie zadań zawodowych) i metod weryfikacji tych pomysłów; korzystania z tekstowych i pozatekstowych źródeł informacji, analizowania informacji w celu ich selekcji i syntetyzowania informacji poprzez ich scalanie; korelowania informacji i ich porządkowania z różnych punktów widzenia, konstruowania przedmiotowo-manipulacyjnego, samodzielnego planowania pracy zorientowanej na wykonywanie zadania; indywidualnego i grupowego podejmowania decyzji, prezentowania własnych rozwiązań. Metoda projektów uczy zachowań przedsiębiorczych oraz kształtuje umiejętność integrowania wiedzy, a także uczy analizowania i oceniania rozwiązań technicznych i organizacyjnych w aspekcie ekonomicznym, społecznym i in.
- 3) Znaczące wartości dydaktyczne mają poszczególne etapy postępowania w ramach stosowanej metody projektów, to jest: rozbudzenie zainteresowania uczniów tematyką wynikającą z modułowych programów kształcenia zawodowego i sugerowanie treści problemów do rozwiązania, zawieranie kontraktów z uczącymi się, analiza proponowanych tematów projektów i ustalenie zakresu prac; wykonywanie zaplanowanych czynności (realizacja projektu w ramach kształcenia formalnego i pozaformalnego), opracowanie raportu, prezentacja – obrona rozwiązań; badanie poziomu ukształtowanych umiejętności.



Rys. 1. Istota metody projektów w kształceniu zawodowym

Treść projektu może dotyczyć, między innymi, urządzenia technicznego, modelu matematycznego procesu lub obiektu technicznego, a ogólnie konstruowania umysłowego bądź przedmiotowo-manipulacyjnego. Powinna ona być powiązana z jednostką modułową programu stanowiącą samodzielny wycinek procesu dydaktycznego (zadanie), którego rezultatem jest osiągnięcie kwalifikacji potrzebnych do wykonywania zadania zawodowego (jednostki modułowej pracy), a więc do wykonywania produktu, usługi lub do podjęcia decyzji.

Uczący się realizujący projekt mogą pracować w laboratorium szkolnym, pracowniach centrów kształcenia praktycznego, bibliotekach, firmach przemysłowych i usługowych, pracowniach informatycznych w ramach

kształcenia formalnego i pozaformalnego lub mogą brać udział w konsultacjach prowadzonych przez nauczycieli tutorów i mentorów.

Istotne w procesie osiągnięcia celów kształcenia w modułach (jednostkach modułowych) są również inne metody ukierunkowane na samodzielne dochodzenie do wiedzy i rozwiązań zadań zawodowych. Należą do nich między innymi:

- sesja pomysłów – „burza mózgów” (brainstorming),
- dyskusja panelowa,
- dyskusja wielokrotna, dyskusja wielokrotna limitowana, dyskusja 66,
- tworzenie wspólnego plakatu, graficznego obrazu dyskusji,
- metoda ról,
- metody sytuacyjne (analiza zdarzeń, przypadków),
- inne gry dydaktyczne i inne metody odroczonego wartościowania,
- procedura U,
- metody synektyczne.

4) Wysokie poziomy indywidualizacji kształcenia w wyniku:

- organizowania zbiorowości uczniowskich w zespoły zadaniowe oraz inspirowanie podziału pracy i reguł współdziałania,
- wspierania integracji społecznej zespołu zadaniowego oraz stosowanie skutecznych technik rozpoznawania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych, a także konfliktów grupowych,
- organizowania kształcenia zindywidualizowanego (praca w grupach, zajęcia wyrównawcze pozaformalne, konsultacje indywidualne, perswazja, kontrakty, naprowadzenia,
- pełnienie przez nauczycieli ról facylitatorów i mentorów.

5) Osiąganie kwalifikacji ułatwiających transport umiejętności, w tym uczenie:

- uczenia się,
- pracy samodzielnej,
- podejmowania decyzji,
- kreatywności,
- odpowiedzialności.

Przygotowanie uczącego się do samodzielnego uczenia się jest jednym z najważniejszych założeń pracy szkoły innowacyjnej wdrażającej do praktyki edukacyjnej model kształcenia zadaniowego – modułowego. Samodzielne uczenie się może być urzeczywistnione w procesie organizowania kształcenia w poszczególnych jednostkach modułowych (indywidualny tok kształcenia) lub w procesie rekwalfikowania swoich umiejętności, który wynika z przemian w technologiach i technikach pracy zawodowej.

6) Integracja kształcenia praktycznego i teoretycznego, integracja pracy zawodowej i edukacji poprzez wyróżnienie jednostek modułowych (zadań zawodowych transformowanych na zadania dydaktyczne), traktowanie zawodu jako układu zadań zawodowych (lub układu kwalifikacji zawodowych) oraz poprzez sterowanie przez nauczyciela procesów poznawczych i wytwarzania wiedzy (rozwiązywania zadań) na drodze „zadanie zawodowe → struktura teoretyczna” (uczenie się poprzez wykonywanie czynności ukierunkowanych na wykonywanie zadania zawodowego).

W omawianym systemie kształcenia zadaniowego nie występują przedmioty. Moduły kształcenia zawodowego tworzone z układu jednostek modułowych (zadań zawodowych) tworzą więc plan kształcenia zawodowego.

Kształcenie modułowe zorientowane na uczenie się poprzez wykonywanie zadań zawodowych wywołuje wartościowe procesy edukacyjne stymulujące aktywność uczących się (samodzielne pobieranie informacji potrzebnych do wykonania danego zadania zawodowego, tworzenie zespołów zadaniowych, kontrakty edukacyjne).

Bibliografia:

1. Chmielecka E. (red.) (2009) *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa
2. Dylak S. (2000) *Nauczycielskie ideologie pedagogiczne a kształcenie nauczycieli* (w:) *Pedagogika w pokoju nauczycielskim* Kruszewski K. (red.), Warszawa
3. Moos J. (red.) (2001) *Modelowanie kształcenia modułowego*, Łódź
4. Moos J. (red.) (2006) *Innowacje pedagogiczne w praktyce edukacyjnej*, Łódź
5. Moos J. (2009) *Kształcenie zawodowe w układzie szkoła – gospodarka* (w:) Piasecki B i Kubiak K. (red.) *Partnerstwo dla edukacji*, Łódź
6. Moos J. (red.) (2010) *Lider w edukacji*, Łódź
7. Moos J., Sienna M. (red.) (2008) *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Łódź
8. Osiatyński W., Turski Ł. *Dyskusja „Gazeta Wyborcza”* 01.09.2004
9. *Rezolucja Rady w sprawie uczenia się przez całe życie*, Rada Unii Europejskiej, Bruksela 27 czerwca 2002
10. Saryusz – Wolski T. *Referat na temat Europejskich Ram Kwalifikacji*, na prawach rękopisu, seminaria organizowane w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego 2009, 2010
11. Sławiński S. (2010) *Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji. Podstawowe informacje*, Warszawa
12. Symela K. (1997) *Zasady wdrażania i oceny modułowych programów szkolenia dorosłych*, Warszawa
13. Założenia projektowanych zmian, *Kształcenie zawodowe i ustawiczne*. Informator MEN, Warszawa 2010.

Dr Elżbieta Ciepucha

Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego

INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI NA PRZYKŁADZIE WYNIKÓW BADAŃ PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

Istotnym elementem prawidłowo funkcjonującej gospodarki, opartej na zasadach rynkowych jest rynek pracy, a jego zasadniczy trzon stanowi kapitał ludzki, który w systemie rynkowym jest podstawowym ogniwem twórczym. **Kapitał ludzki** jest to nagromadzony przez pracownika zasób wiedzy fachowej, doświadczenia i umiejętności oraz jego możliwości produkcyjne. Wynika on z poczynionych w przeszłości inwestycji, a jego celem jest przynoszenie dochodów w przyszłości¹.

Teoria kapitału ludzkiego powstała w latach 70. XX. wieku. Została stworzona przez G.S. Beckera na podstawie prac między innymi Schultza. Zakłada ona, że **człowiek jest najcenniejszym elementem zasobów przedsiębiorstwa**. Inwestycje w ten czynnik, to ogół działań, które wpływają na fizyczny i pieniężny dochód oraz powiększenie zasobów w ludziach. Prowadzą one do zmiany wartości nagromadzonych zdolności pracowników i w efekcie do zmiany jakości². Istotnym wkładem teorii kapitału ludzkiego w nowe spojrzenie na rynek pracy jest uznanie heterogeniczności, zróżnicowania zasobów ludzkich pod względem potencjału, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia. Dodać należy, że w nowoczesnej koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi inwestycje

¹ D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch *Ekonomia. Mikroekonomia*, tom 1, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997, s. 334 oraz D. Greenwald (ed.) *Encyclopedie economique*, ECONOMICA, Paris 1984, s. 112.

² G. S. Becker *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990.

w pracowników poprzez szkolenie traktowane są nie jako koszt, ale przede wszystkim jako pomnożenie aktywów firmy (przynoszą one zysk)³.

Problematyka inwestowania w kapitał ludzki zostanie omówiona na przykładzie wyników badań ankietowych pracodawców zrealizowanych w 2010 roku przez *Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji* w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w ramach projektu własnego pn. „**Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego**”⁴.

W tym artykule przedstawię tylko dwa, ale powiązane ze sobą zagadnienia. Po pierwsze odniosę się do współpracy firm z regionu łódzkiego ze szkołami i innymi instytucjami edukacyjnymi. I po drugie omówię obszar zagadnień dotyczący zaangażowania lokalnych pracodawców w kształcenie ustawiczne swoich pracowników.

Współpraca pracodawców ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty

Współpraca firm z województwa łódzkiego ze szkołami i innymi instytucjami edukacyjnymi to istotny obszar podlegający badaniu. Realizowane już w latach poprzednich (2000-2006) podobne badania wskazały w sposób jednoznaczny, iż *współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi jest jednym z najtrudniejszych problemów, które oczekują na rozwiązanie w ramach zmian w systemie kształcenia zawodowego. Wynika to między innymi z faktu, że konieczność takiej współpracy podyktowana jest wzajemną zależnością jakości*

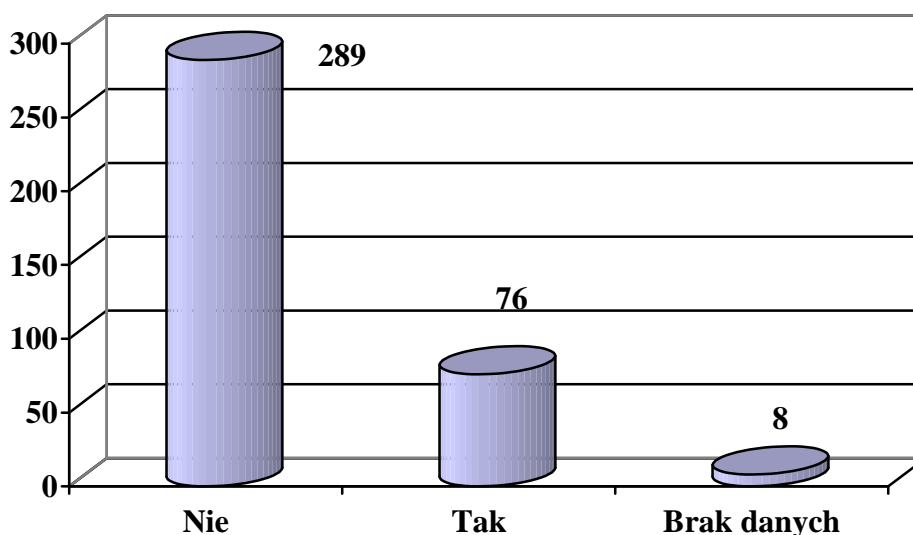
³ J. Męcina *Komentarze, Humanizacja Pracy. Zarządzanie zasobami ludzkimi* nr 3, IPiSS, Warszawa 2000.

⁴ Patrz: *Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego (raport z badań ankietowych)*, praca zbiorowa, w ramach cyklu *Analizy i badania nr 10*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji – ŁCDNiKP, Łódź 2011 oraz J. Stempień, J. Tokarski (E. Ciepucha – koord.) *Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego - zestawienie szczegółowych wyników badań*, w ramach cyklu *Analizy i badania nr 6*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji – ŁCDNiKP, Łódź 2010. Wszystkie dane prezentowane w tym artykule odnoszą się do ww. badań własnych realizowanych przez Zespół Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, we współpracy z Urzędem Statystycznym w Łodzi (pomoc w zakresie doboru próby do badania) i Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi (wykonanie prac ankietarskich w terenie).

procesu kształcenia i efektywności funkcjonowania przedsiębiorstw⁵. Dzięki aktualnie przeprowadzonemu badaniu możliwe było sprawdzenie czy sytuacja ta uległa zmianie i wyraźnej poprawie.

Jak pokazują wyniki naszych badań tylko co piąty pracodawca (20,4%) potwierdza współpracę ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty. Jednocześnie każda z tych firm przeciętnie współpracuje z pięcioma placówkami edukacyjnymi.

Wykres 1.
Współpraca badanych firm ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty (N=373)



Źródło: wyniki badania ankietowego.

Okazuje się zatem, że obserwowana od dłuższego czasu ogólna niechęć pracodawców do podejmowania wspólnych działań z instytucjami reprezentującymi obszar edukacji nadal utrzymuje się w regionie łódzkim. Porównując wyniki badań z lat poprzednich zauważyć należy stopniowy spadek

⁵ E. Ciepucha *Potrzeby kadrowe regionalnego rynku pracy, na podstawie badań ankietowych pracodawców (raport z badań)*, wydanie IV, ŁCDNiKP, Łódź 2010, s. 41. Zob. też T. Pawłowski (E. Ciepucha – red. i koord.) *Potrzeby kadrowe rynku pracy w regionie łódzkim w zakresie wybranych zawodów branży motoryzacyjnej. Studium przypadku na podstawie Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 7 w Łodzi*, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2005, s. 31-35.

zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami. I tak w 2002 roku około 54% pracodawców (reprezentujących wybrane branże) było zainteresowanych taką współpracą w zakresie organizacji i prowadzenia szkolenia praktycznego oraz praktyk zawodowych, ale już cztery lata później tylko 30% badanych firm deklarowało chęć takiej współpracy⁶.

Sklonność firm do podejmowania współpracy ze szkołami wzrasta wraz ze zwiększaniem się rozmiarów zatrudnienia (*szczegółowe dane zawiera tab. 1*). O ile tylko 5,9% mikroprzedsiębiorstw prowadzi taką współpracę, o tyle odsetek dla firm małych wyniósł 32,3%, a dla firm średnich – trzy piąte. Zależność ta wydaje się zrozumiała, gdyż to wieloosobowe zespoły są zdolne (bez strat dla jakości wykonywania swoich podstawowych zadań) względnie łatwo inwestować zarówno czas jak i wysiłki (a także niezbędne środki finansowe) w zadania, które mogą przynieść korzyści dopiero w dłuższym okresie czasu.

Tablica 1.
Współpraca badanych firm ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty (według wielkości zatrudnienia)

Liczba zatrudnionych	Deklaracja współpracy			Razem
	Nie	Tak	Brak wskazań	
9 osób i mniej	172	11	3	186
Od 10 do 49 osób	86	43	4	133
Od 50 do 249 osób	14	21	0	35
250 osób i więcej	7	1	0	8
Brak wskazań	10	0	1	11
Razem	289	76	8	373

Źródło: wyniki badania ankietowego.

Nieco częściej z instytucjami reprezentującymi dziedzinę edukacji współdziałają firmy z sektora usług (22,6%). Rzadziej natomiast (gdyż co ósma) – z sektora przemysłowego.

⁶ E. Ciepucha *Potrzeby kadrowe...* op. cit., s. 37 oraz E. Ciepucha *Badanie popytu na pracę. Potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy, na podstawie wyników badań ankietowych*, Wydawnictwo ŁCDNiKP, Łódź 2002, s. 39.

Ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty najchętniej współpracują firmy zaliczone do sekcji P (tzn. Edukacja). Aż 90% z tych firm, które uczestniczyły w badaniu wskazało na taką współpracę. Wydaje się to oczywiste, gdyż szkoły współpracują z innymi szkołami lub takimi podmiotami jak centra kształcenia praktycznego lub Kuratorium Oświaty.

Relatywnie rzadko do współpracy z instytucjami systemu oświaty przyznawali się przedstawiciele firm z następujących branż:

- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (co szósta – co siódma firma),
- Sekcja F – Budownictwo (co siódma),
- Sekcja S – Pozostała działalność usługowa (co dziesiąta),
- Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów... (zaledwie 3 z 83 firm reprezentujących tę działalność).

Należy podkreślić, że do braku aktywności we współpracy ze szkołami rzadko przyznawali się zarówno pracodawcy z branż borykających się z trudnościami rekrutacyjnymi (sekcje C i F), jak i z tych branż, w przypadku których trudności te były deklarowane niezbyt często (sekcje G i S). Może to wskazywać na postrzegany przez pracodawców zasadniczy brak związku takiej współpracy z minimalizacją problemów związanych z pozyskaniem odpowiednio przygotowanych przyszłych pracowników.

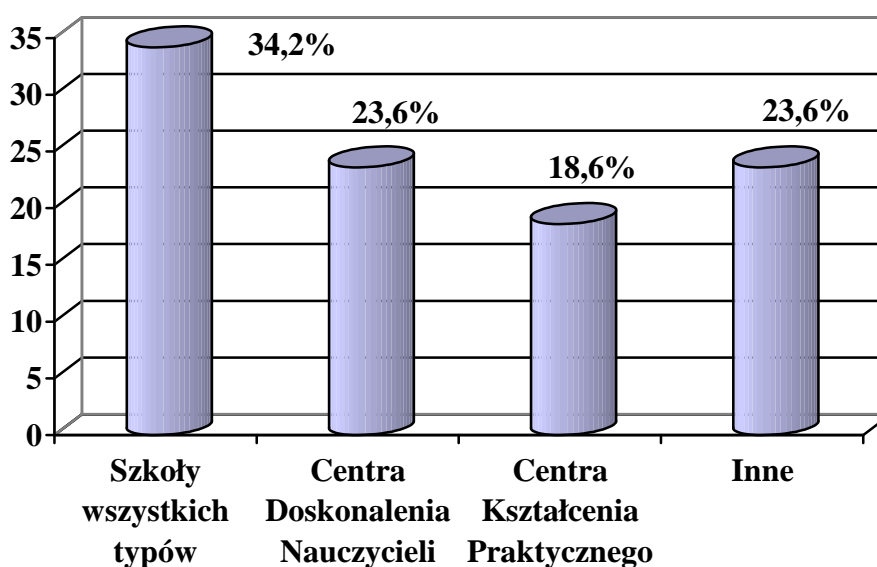
Najczęściej do współpracy ze szkołami przyznawali się pracodawcy z firm zlokalizowanych na terenie ościennych powiatów Łodzi (co trzeci), rzadziej – podmioty z innych powiatów regionu. W odniesieniu do Łodzi można zauważyć, że współpracę ze szkołami deklaruje co piąta firma (prawie 20%) – jest to odsetek zbliżony do danych dla całej próby badawczej.

Jak pokazują wyniki naszych badań znacznie częściej ze szkołami i innymi instytucjami edukacyjnymi współdziałają podmioty publiczne (dwie trzecie z nich), rzadziej natomiast – podmioty prywatne (tylko 9,2%). Jest to o tyle niepokojące, że w sektorze prywatnym pracuje dwukrotnie więcej osób, niż w sektorze publicznym. To działania podejmowane przez firmy prywatne mają więc kluczowe znaczenie dla osiągania równowagi popytu i podaży pracy. I to głównie te firmy, kreując nowe miejsca pracy, poszukują nowych pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach.

Pracodawcy najchętniej decydują się na współdziałanie ze szkołami, wskazując wszystkie ich typy (począwszy od zasadniczych szkół zawodowych aż po szkoły wyższe) – łącznie 34,2% ogółu wskazań.

Wykres 2.

Rodzaje instytucji, z którymi współpracują firmy (N=161; w %)



Źródło: wyniki badania ankietowego.

Uwaga: respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 161.

Dosyć często wskazywane są również centra doskonalenia nauczycieli (23,6%) oraz centra kształcenia praktycznego (18,6%). Co czwarte wskazanie

(23,6%) dotyczyło współpracy z pozostałymi placówkami edukacyjnymi, między innymi z:

- placówkami kształcenia ustawicznego,
- centrami zajęć pozalekcyjnych,
- poradniami psychologiczno-pedagogicznymi.

Najczęściej współpraca firm z regionu łódzkiego z instytucjami systemu oświaty dotyczyła: doksztalcania nauczycieli (17,2% ogółu wskazań), organizowania praktyk dla uczniów (16,4%) oraz konkursów uczniowskich (14,1%), a także konsultacji z nauczycielami i dyrekcją szkół w zakresie treści kształcenia (12,3%). Najrzadziej wskazywano na prowadzenie klas patronackich (0,9%) oraz rekrutowanie przyszłych pracowników spośród uczniów poszczególnych szkół (tab. 2).

Tablica 2.
Kierunki/formy współpracy z instytucjami systemu oświaty

Kierunki/formy współpracy	Liczba wskazań	Procent
Doksztalcanie nauczycieli	38	17,2
Praktyki dla uczniów	36	16,4
Konkursy dla uczniów	31	14,1
Konsultacje z nauczycielami i dyrekcją szkoły w zakresie treści kształcenia	27	12,3
Prowadzenie zajęć dla uczniów przez pracowników firmy	21	9,5
Zapewnianie sprzętu do zajęć praktycznych (darowizny lub użyczenie)	20	9,1
Wycieczki dla uczniów po zakładzie pracy	16	7,3
Poszukiwanie (rekrutacja) pracowników spośród uczniów szkoły	13	5,9
Prowadzenie klas patronackich	2	0,9
Inne (w tym: działalność badawczo-rozwojowa, lekcje muzealne, organizacja zawodów sportowych, realizacja projektów, działalność promocyjna, wsparcie finansowe)	16	7,3
Razem	220*	100,0

Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 220.

Ciekawą, stosowaną przez pracodawców formą współpracy jest prowadzenie zajęć dla uczniów przez pracowników danej firmy (9,5% wskazań), jak również zapewnienie sprzętu do zajęć praktycznych (9,1%), przede wszystkim w formie darowizny lub użyczenia. Zwłaszcza ten drugi kierunek współpracy jest istotny z punktu widzenia szkół, które borykają się z brakiem nowoczesnego sprzętu do prowadzenia zajęć praktycznych.

Podobne wyniki uzyskano w badaniu prowadzonym w 2006 roku, co wskazuje, że preferencje pracodawców w zakresie form współdziałania z placówkami edukacyjnymi utrwaliły się w regionie łódzkim⁷.

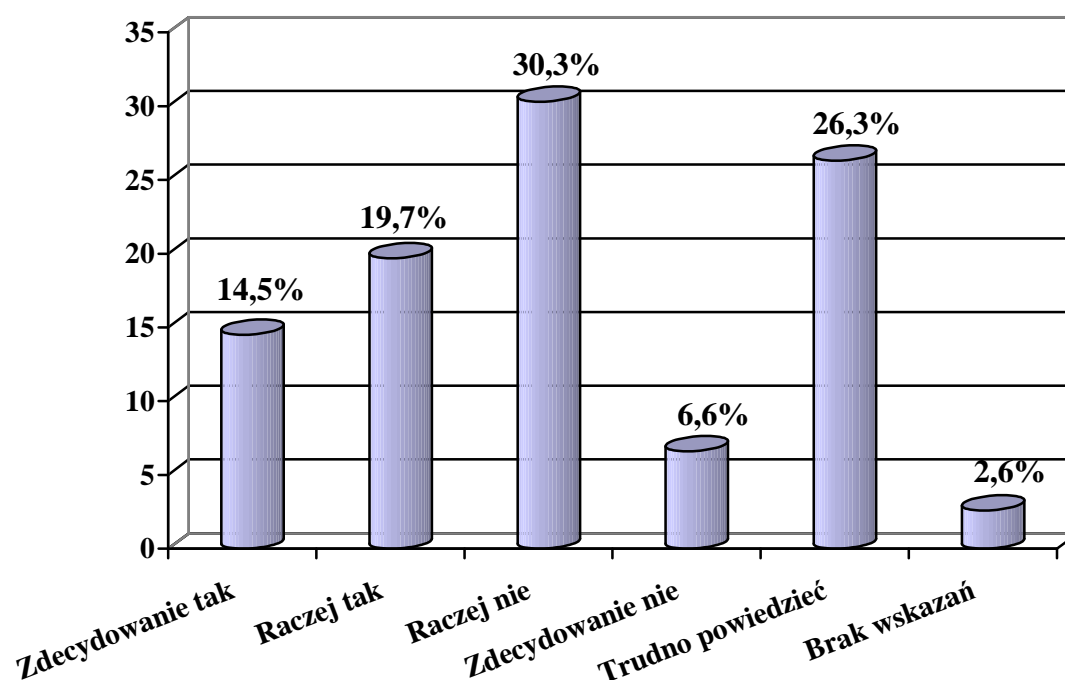
Niewielka popularność takiej formy współpracy jak prowadzenie klas patronackich może wynikać z faktu, że jest to rodzaj aktywności szczególnie odpowiedni dla firm dużych, cieszących się dobrą sytuacją finansową i posiadających dobrze rozpoznawane marki. Przykładowo **w regionie łódzkim klasy patronackie powadzą:**

- Mazowiecka Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.
- BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o.
- Asco/Joucomatic Sp. z o.o.
- Dalkia Łódź S.A.
- „Engorem” Sp. z o.o.
- „Knauf” Sp. z o.o.
- Leclerc
- Zakłady Tworzyw Sztucznych GAMRAT S.A.
- SKANSKA S.A
- Zakład Włókienniczy BILIŃSKI⁸.

⁷ Por. E. Ciepucha, *Potrzeby kadrowe...* op. cit., s. 37-40.

⁸ Zob. J. Moos, B. Kapruziak *Współpraca przedsiębiorstw z łódzkim szkolnictwem zawodowym*, Wydawnictwo ŁCDNiKP, Łódź 2010.

Wykres 3.
Skuteczność współpracy z instytucjami systemu oświaty (N=76; w %)



Źródło: wyniki badania ankietowego.

Pracodawcy biorący udział w badaniu nie byli jednomyślni co do skuteczności współpracy z instytucjami systemu oświaty (wykres 3). Jedna trzecia z nich (34,2%) uznała, że współpraca ta prowadzi do ograniczenia trudności w pozyskaniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (w tym, 14,5% odpowiedziało „zdecydowanie tak”), jedna trzecia (36,9%) była przeciwnego zdania (w tym, 6,6% - „zdecydowanie nie”), a pozostali nie potrafili w sposób jednoznaczny udzielić odpowiedzi.

Ze względu na różnorodność podejmowanych kierunków współpracy ze szkołami, interesujące wydaje się pytanie, która z tych form współpracy jest najskuteczniejsza. I tak za **najbardziej efektywne formy współpracy należy uznać:** wycieczki dla uczniów po zakładzie pracy, zapewnianie sprzętu do zajęć praktycznych (darowizny lub użyczenie) oraz konkursy dla uczniów. Natomiast **najmniej skuteczne okazały się:** doksztalcanie nauczycieli, praktyki dla

uczniów, poszukiwanie (rekrutacja) pracowników spośród uczniów szkoły oraz konsultacje z nauczycielami i dyrekcją szkoły w zakresie treści kształcenia.

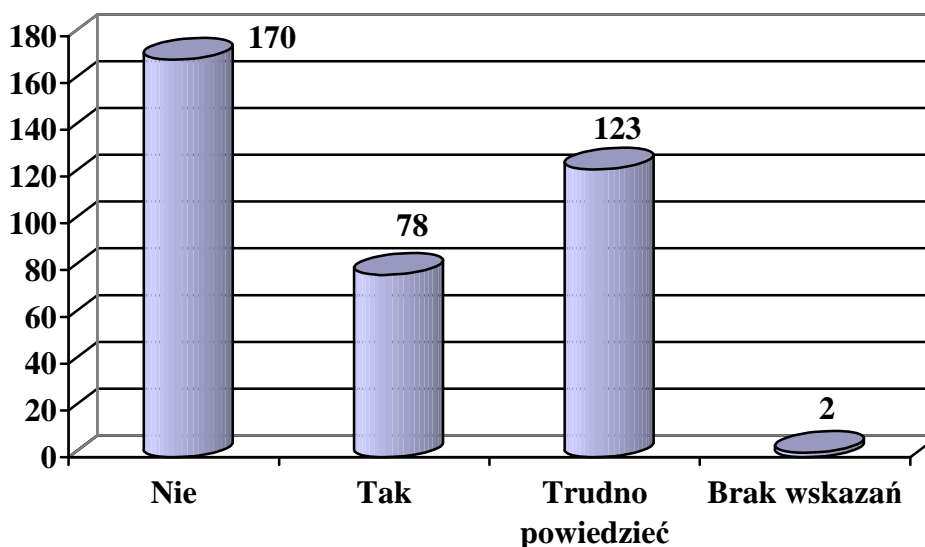
Pracodawcy wysoko oceniają te formy, które nie wiążą się bezpośrednio z naborem uczniów do pracy w ich firmach lub z ingerencjami w treści kształcenia. Zamiast tego preferują takie kierunki współpracy, które pozwalają uczniom na zapoznanie się z działalnością przedsiębiorstwa, niejako promując własną firmę i umożliwiając jej zapamiętanie.

Podkreślić należy, że zdecydowana większość firm (gdyż ponad 88%) deklaruje, że nie napotyka na żadne przeszkody we współpracy ze szkołami i innymi instytucjami reprezentującymi obszar edukacji.

W badaniu zapytano także respondentów czy planują w latach **2010-2011** prowadzić stałą współpracę z instytucjami systemu oświaty (bez względu na to czy aktywność taką podejmowano do tej pory). Odpowiedzi twierdzącej udzieliła co piąta (20,9%) osoba, a przeczącej – prawie połowa (45,6%). Odsetek firm planujących współpracę jest więc niemal identyczny z odsetkiem tych firm, które podejmowały taką aktywność do tej pory (różnica wyniosła pół punktu procentowego). **Aż 33% firm nie potrafi określić czy w najbliższych latach będzie współpracować ze szkołami bądź innymi placówkami edukacyjnymi.**

Posiadanie planów współpracy ze szkołami na lata 2010-2011 pozostaje bardzo silnie uzależnione od podejmowania takich działań w przeszłości. Niemal wszystkie (89,5%) firmy, które obecnie współpracują ze szkołami zadeklarowały kontynuację tych działań w ciągu najbliższych miesięcy. Z kolei podmioty nie podejmujące obecnie takiej aktywności, przyznawały na ogół (57,1%), że nie podejmą jej także w przyszłości (odpowiedzi twierdzące w tej grupie to zaledwie 3,5%).

Wykres 4.
Plany firm w zakresie współpracy z instytucjami systemu oświaty
na lata 2010-2011 (N=373)



Źródło: wyniki badania ankietowego.

Uzyskane wyniki wskazują w sposób jednoznaczny, że w **najbliższych latach trudno spodziewać się gwałtownego wzrostu zainteresowania pracodawców współdziałaniem ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty**. Współpracę z placówkami edukacyjnymi nadal podejmować będą nieliczne firmy (obecnie – jedna piąta), choć jak pokazują wyniki naszych badań wiele z tych firm ocenia przygotowanie absolwentów do wykonywania zadań zawodowych jako niewystarczające. Z tego punktu widzenia szczególnie cenne jest podejmowanie wszelkich inicjatyw mogących zachęcić pracodawców do włączania się w system edukacji zawodowej w celu poprawy jakości kształcenia i dostosowywania kierunków kształcenia (ale także i szkoleń) do potrzeb kadrowych firm.

Jak pokazują wcześniejsze badania, mające na celu rozpoznanie potrzeb kadrowych firm w województwie łódzkim: *pracodawca, oczekując od szkoły absolwenta o przydatnych w firmie kwalifikacjach zawodowych i odpowiednio ukształtowanych postawach, powinien mieć wpływ na jakość procesu*

*kształcenia, tak jak szkoła poprzez kształcenie właściwych umiejętności i postaw może mieć wpływ na jakość pracy w przedsiębiorstwach*⁹. **Dobra współpraca na płaszczyźnie « szkoła a pracodawca » jest w stanie kreować pożądane kwalifikacje i kompetencje, jak również rozpoznawać wzajemne oczekiwania i zapewniać dobry start zawodowy absolwentom szkół.**

Zaangażowania lokalnych pracodawców w kształcenie ustawiczne pracowników

Kształcenie ustawiczne odgrywa we współczesnym świecie ważną rolę w procesach zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy. W Polsce jest ono utożsamiane z ideą „uczenia się przez całe życie”, która bezpośrednio jest łączona ze strategicznym celem przyjętym przez Radę Europejską (Lizbona 2000). Coraz częściej powszechny staje się pogląd, że wiedza jest najbardziej liczącym się kapitałem, a inwestowanie w nią przyspiesza rozwój gospodarczy danego kraju.

Obecnie gospodarka światowa oraz poszczególne gospodarki krajowe podlegają procesom stałych i szybkich przemian związanych zwłaszcza z rozwojem technologicznym. Postęp ten wymaga nie tylko wykwalifikowanej kadry, ale także stałej aktualizacji wiedzy i umiejętności pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy. *Wobec gwałtownych zmian, jakim podlega rzeczywistość, a zwłaszcza wobec zmian w technice, technologii i organizacji pracy, wykształcenie zdobyte w systemie szkolnym stopniowo staje się przestarzałe, dlatego też koniecznością jest kontynuowanie kształcenia przez całe życie. Kształcenie przez całe życie człowieka przyjmuje formę kształcenia ustawicznego, obejmującego odnawianie, poszerzanie i pogłębianie kwalifikacji zarówno ogólnych jak i zawodowych. Taka forma*

⁹ Zob. T. Pawłowski (E. Ciepucha – red. i koord.) *Potrzeby kadrowe rynku pracy...* op. cit., s. 32.

*kształcenia umożliwia dostosowanie struktury kwalifikacyjno-zawodowej podaży do popytu na pracę (zarówno u ludzi młodych jak i osób dorosłych)*¹⁰. Edukacja ustawiczna staje się więc drogą do poprawy zatrudnialności absolwentów oraz osób już znajdujących się na rynku pracy (została ona ujęta w Europejskiej Strategii Zatrudnienia i jest rozumiana jako zestaw cech i umiejętności dających zdolność do otrzymania i utrzymania satysfakcjonujące pracy).

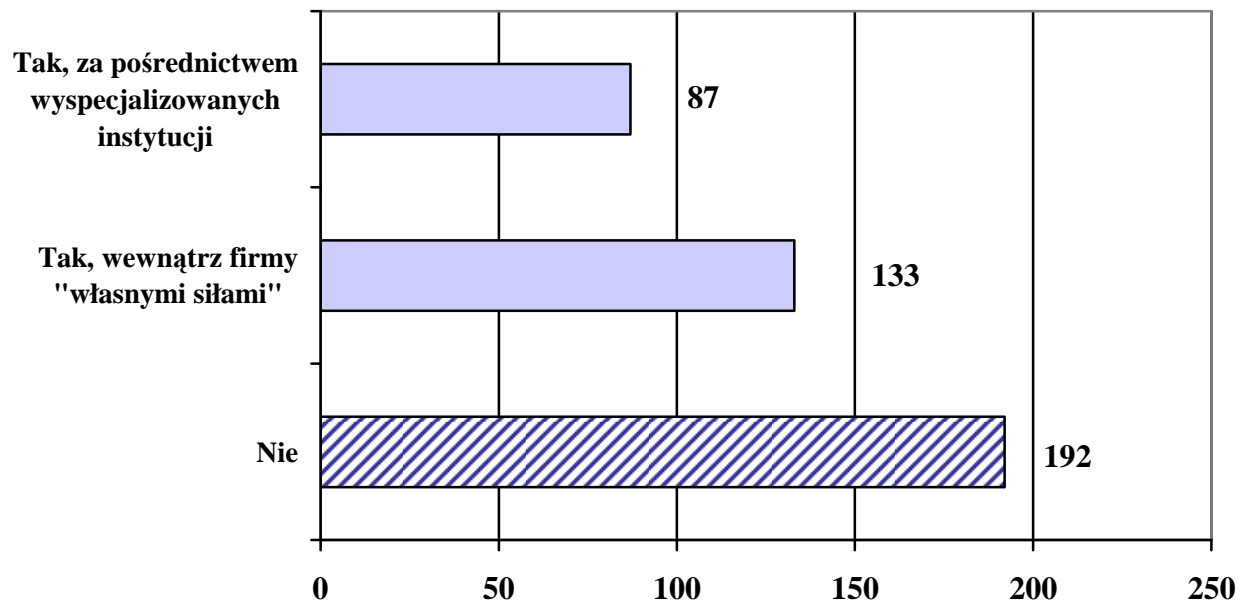
Kursy i szkolenia są często postrzegane zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników (zarówno tych obecnych jak i przyszłych) jako element składający się na atrakcyjność miejsca pracy. Aby zadbać skutecznie o własną atrakcyjność na rynku pracy potrzebna jest jednak świadomość samodzielnego, ciągłego, a zarazem odnawialnego procesu kształtowania wiedzy, umiejętności oraz kontaktów osobistych.

W tej części artykułu zaprezentowane zostaną informacje dotyczące dotychczasowej i planowanej aktywności firm z województwa łódzkiego w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, a także ponoszenia przez te firmy nakładów związanych z kształceniem ustawicznym.

Nasze badania potwierdzają, że nie każdy pracodawca wie, iż jego kapitałem są ludzie. I to w nich powinien inwestować zapewniając niezbędne środki, materiały, zaspokajając ich potrzeby szkoleniowe. **Pracownicy powinni być traktowani jak ważne aktywa firmy, o które trzeba się troszczyć i w nie inwestować. Jak wiadomo tego typu inwestycje w kapitał ludzki podnoszą kwalifikacje i wzbogacają wiedzę pracowników, przez co przyczyniają się do poprawy funkcjonowania firmy i jej wizerunku oraz zmniejszenia nierównowagi na rynku pracy.**

¹⁰ E. Ciepucha, I. Kaleta, A. Jaeschke *Kształcenie ustawiczne jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy*, (w:) J. Moos (red.) *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, ŁCDNiKP, Łódź 2009, s. 19. Zob. też E. Ciepucha *Edukacja ustawiczna w Polsce*, (w:) E. Kryńska (red.) *Otoczenie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT*, IPiSS, Warszawa 2007, s. 149.

Wykres 5.
Prowadzenie szkoleń dla pracowników w 2009 roku (N=412)*



Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 412.

Nieco ponad połowa (51,5%) firm objętych badaniem, nie zapewniła w 2009 roku swoim pracownikom żadnych szkoleń. Potwierdza to dotychczasowe obserwacje, zgodnie z którymi wkład pracodawców w kształcenie ustawiczne własnej kadry jest wciąż stosunkowo niewielki (a nawet zaobserwowano tendencje spadkowe). W ostatnich dwóch edycjach badań potrzeb kadrowych pracodawców wskaźnik ten był nieco korzystniejszy. W 2002 roku około 43% badanych firm nie planowało prowadzenia szkoleń dla swoich pracowników, a cztery lata później (tj. w 2006 r.) niecałe 39%¹¹.

Jak pokazują ostatnie badania Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji (podobna tendencja wystąpiła także w latach poprzednich) dominują szkolenia wewnętrzne, organizowane „własnymi siłami” (około 32,3% wskazań). Kursów prowadzonych przez wyspecjalizowane firmy zewnętrzne w 2009 roku było

¹¹ E. Ciepucha *Potrzeby kadrowe...* op. cit., s. 41 oraz E. Ciepucha *Badanie popytu na pracę ...* op. cit., s. 41.

o 1,5 razy mniej (ok. 21% wskazań). Tu pracodawcy mają stałe doświadczenia i nawiązane od lat kontakty z takimi instytucjami szkolącymi.

Należy jednak podkreślić, że na ograniczony zakres aktywności szkoleniowej firm miał niewątpliwie wpływ kryzys gospodarczy i wiążące się z nim trudności finansowe przedsiębiorstw.

Aktywność szkoleniowa pozostaje w znacznym stopniu uzależniona od rozmiarów firmy (tab. 3). **Prawie trzy czwarte (71%) mikroprzedsiębiorstw nie organizuje żadnych kursów dla swoich pracowników.** W przypadku firm małych (zatrudniających od 10 do 49 osób) odsetek odpowiedzi negatywnych wynosił już tylko 38,3%. Natomiast cztery piąte firm średnich (50-249 osób) objętych badaniem szkoli swoją kadre.

Tablica 3.
Szkolenia dla pracowników w 2009 roku w badanych firmach
(według wielkości zatrudnienia)

Liczba zatrudnionych	Prowadzenie szkoleń / kursów			
	Tak, wewnątrz firmy „własnymi siłami”	Tak, za pośrednictwem wyspecjalizowanych instytucji	Nie	Razem
9 osób i mniej	43	13	132	188
Od 10 do 49 osób	58	44	51	153
Od 50 do 249 osób	21	22	6	49
250 osób i więcej	4	6	1	11
Brak wskazań	7	2	2	11
Razem	133	87	192	412

Źródło: wyniki badania ankietowego.

Stwierdzono ponadto występowanie wprost proporcjonalnego związku wielkości firmy z jej skłonnością do zlecenia prowadzenia szkoleń „na zewnątrz”. Wynika to niewątpliwie z faktu, że kursy zewnętrzne są na ogół

droższe i mogą pozwolić sobie na nie przede wszystkim firmy zatrudniające więcej osób (a więc i zamożniejsze).

Analizy pogłębione wykazały, że firmy sektora przemysłowego i usługowego z podobną częstotliwością zapewniają szkolenia swoim pracownikom. Z tym, że firmy usługowe wyraźnie chętniej organizują dla pracowników szkolenia we własnym zakresie, a przemysłowe – relatywnie częściej korzystają z możliwości zlecenia tych zadań firmom zewnętrznym.

Najczęściej szkolenia dla swoich pracowników zapewniają pracodawcy z sekcji P – Edukacja. Aż cztery piąte respondentów z tej grupy udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Pozwala to na postawienie wstępnej hipotezy, że nauczyciele tworzą jedną z tych grup zawodowych, które w największym stopniu uczestniczą w edukacji ustawicznej i wciąż podnoszą i aktualizują swoje kwalifikacje.

Rzadziej niż przeciętnie w skali całej próby (tj. 53,4%) szkolenia były organizowane dla pracowników firm reprezentujących następujące sekcje działalności:

- Sekcja F – Budownictwo (45,8% firm zapewnia szkolenie dla kadry),
- Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów... (39,5%),
- Sekcja S – Pozostała działalność usługowa (36,8% firm).

Pracodawcy zaliczani do sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe szkolą swoich pracowników z częstotliwością zbliżoną do przeciętnej w skali całej próby (tj. połowa).

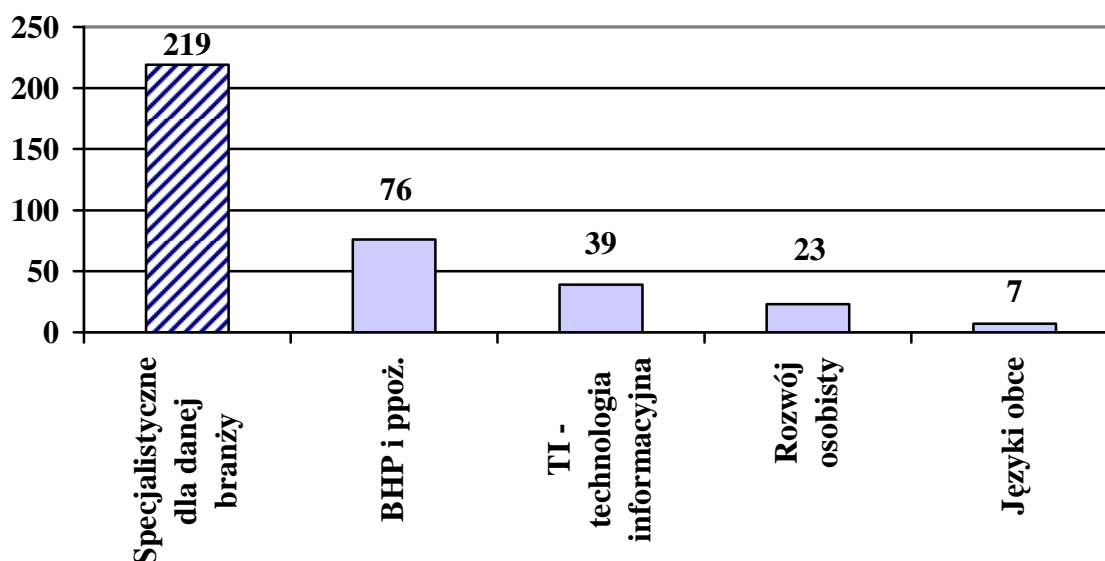
Tyle samo, bo około 50% firm uczestniczących w badaniu z Łodzi oraz powiatów ościennych organizuje kursy dla swoich pracowników. Natomiast firmy reprezentujące pozostałe powiaty cechują się niższym poziomem gotowości do inwestowania w kapitał ludzki (tj. około 1/3 z nich).

Działania w zakresie inwestowania w kapitał ludzki poprzez kursy i szkolenia podejmują zarówno firmy prywatne jak i państwowe. Z tym, że w grupie firm deklarujących takie szkolenia przewagę miały firmy prywatne (nieco ponad 61%).

Wśród organizowanych w 2009 roku kursów **dominowały szkolenia specjalistyczne dla danej branży** (co ilustruje wykres 6). Stanowiły one około 60% ogółu organizowanych kursów.

Dosyć często respondenci wymieniali także kursy z zakresu TI – technologii informacyjnej (10,7%) oraz rozwoju osobistego (6,3%). Co piąte szkolenie (prawie 21%) dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

Wykres 6.
Zakresy szkoleń dla pracowników w 2009 roku (N=364)*



Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 364.

W porównaniu z poprzednim badaniem (z 2006 roku), można stwierdzić, że wciąż najliczniej organizowane są kursy specjalistyczne o charakterze

branżowym, jednak wyraźnie zwiększył się odsetek kursów w zakresie BHP i ppoż.¹². Może to wynikać z faktu, że w okresie kryzysu oferta kursów mogła przykładowo zostać ograniczona do najpotrzebniejszych szkoleń z punktu widzenia funkcjonowania firmy (kursy branżowe) i tych wymaganych przepisami prawa pracy (BHP).

Respondenci wymienili następujące **szczegółowe kierunki specjalistycznych dla danej branży szkoleń pracowników, które były organizowane w ich firmach w 2009 roku:**

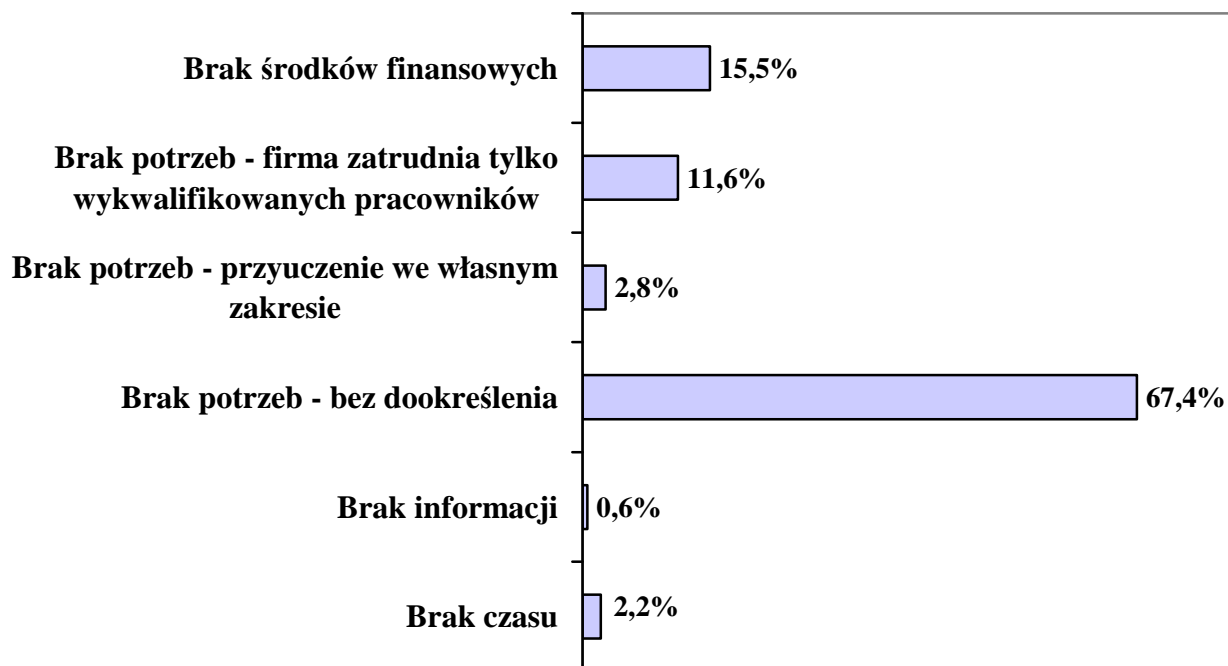
- szkolenia pedagogiczne (w tym, między innymi: reforma programowa, awans zawodowy nauczyciela, doskonalenie umiejętności praktycznych nauczycieli, praca z uczniem sprawiającym problemy wychowawcze, praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, planowanie pracy nauczyciela, wewnętrzny system oceniania, nadzór pedagogiczny, dydaktyka) (*łącznie 52 wskazania*),
- kursy obsługi maszyn, obsługa nowych (specjalistycznych) urządzeń (*15 wskazań*),
- szkolenia w zakresie technik sprzedaży i znajomości asortymentu, sprzedaż bezpośrednia u klienta (*14 wskazań*),
- szkolenia prawnicze, prawo finansowe i prawo administracyjne, administracja skarbową, interpretacja nowych ustaw, wdrażanie nowych przepisów, aktualne przepisy branżowe (*13 wskazań*),
- obsługa klienta, umiejętność nawiązania kontaktu z klientem, nowoczesne standardy obsługi klienta (*12 wskazań*),
- szkolenia kosmetyczne, wizaż i stylizacja (*8 wskazań*),
- kursy księgowości, płacowe, przepisy prawne – księgowe (*7 wskazań*),

¹² E. Ciepucha, *Potrzeby kadrowe...* op. cit., s. 43-46.

- szkolenia w zakresie poszerzenia kwalifikacji i umiejętności w obszarze medycyny i pielęgniarstwa (7 wskazań),
- elektronika, elektronika samochodowa, automatyka urządzeń elektronicznych, operator urządzeń CNC, elektrotechnika, automatyzacja, uprawnienia SEP (6 wskazań),
- finanse publiczne, szkolenia w zakresie doradztwa finansowego, prawa bankowego (6 wskazań),
- marketing, organizacja i zarządzanie, w tym zwłaszcza zarządzanie czasem (6 wskazań),
- obsługa wózków widłowych, obsługa wózka elektrycznego (tzw. „paleciaka”) (6 wskazań).

Jak widać wśród szkoleń organizowanych dla różnych specjalistów są zarówno szkolenia z zakresu produkcji, jak i sprzedaży oraz marketingu.

Wykres 7.
Przyczyny nieorganizowania szkoleń (N=181; w %)*



Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 181.

Wśród przyczyn nieorganizowania kursów (ilustruje to wykres 7) dla swoich pracowników respondenci najczęściej wymieniali brak takich potrzeb (bez dodatkowych wyjaśnień). Uzyskano 2/3 ogółu takich odpowiedzi (67,4%).

Dodatkowo co dziewiąte wskazanie (11,6%) dotyczyło braku potrzeb szkoleniowych, ze względu na fakt, że w firmie zatrudniana jest wyłącznie odpowiednio wykwalifikowana kadra. Odpowiedzi te można interpretować w kontekście wysokiej oceny przygotowania do pracy osób zatrudnionych w badanych firmach. Z drugiej strony powszechność przekonania o braku konieczności szkolenia pracowników („brak potrzeb”) wynikać może z braku wiedzy na temat potrzeby kształcenia ustawicznego oraz braku planowania rozwoju zasobów ludzkich firmy w dłuższym okresie czasu.

Niechęć pracodawców do szkolenia pracowników, a więc do inwestowania w kapitał ludzki może też wynikać z braku środków finansowych na szkolenia (15,5%). W Polsce mali przedsiębiorcy nie są w stanie ponosić często wysokich kosztów szkolenia pracowników. Dlatego między innymi w ramach promocji uczenia się dorosłych Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości zainicjowała prowadzenie ogólnopolskiej kampanii społecznej „Szkolenie – to się opłaca!”. Ma ona na celu promowanie wśród menedżerów małych i średnich przedsiębiorstw idei rozwoju kompetencji pracowników¹³.

Prawie połowa (48,7%) pracodawców objętych badaniem nie zamierza szkolić swoich pracowników w najbliższych latach (tj. 2010-2011). Nie chce więc inwestować w kapitał ludzki swojej własnej firmy.

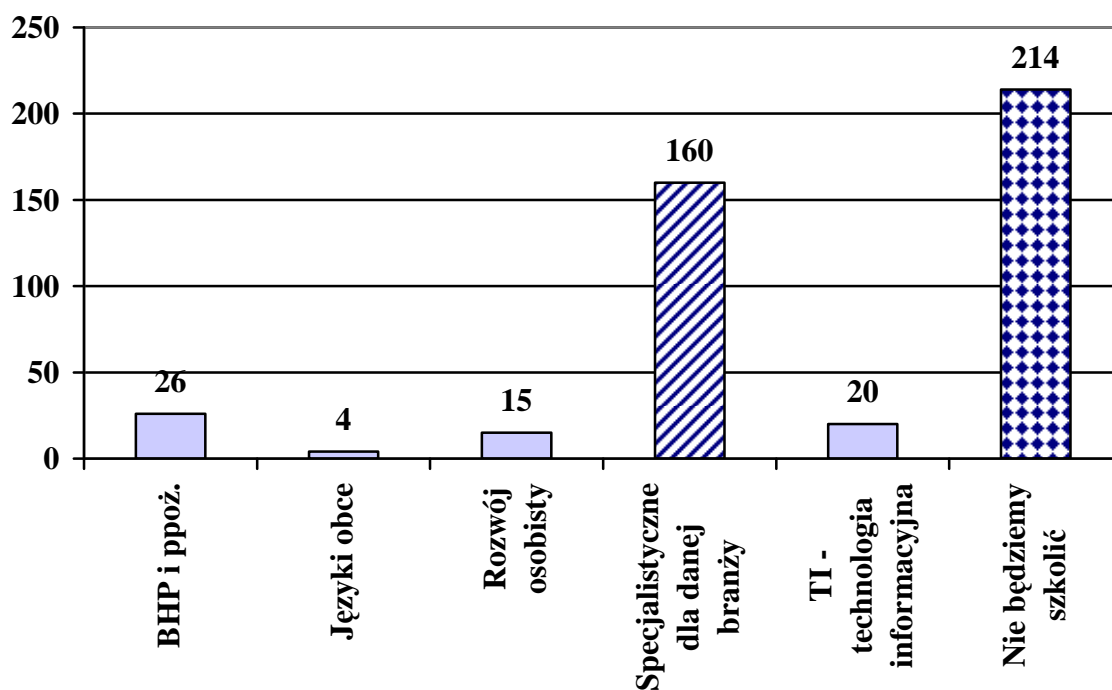
Należy jednak przyjąć pewną ostrożność w interpretacji wyników badań dotyczących planów. Respondenci często w takich sytuacjach wykazują się nadmiernym optymizmem i przecenianiem swoich szans na wykonanie

¹³ M. Znajmiecka-Sikora i E. Roszko (red.) *Monografia. Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, publikacja finansowana ze środków unijnych w ramach EFS, Centrum Edukacji i Doradztwa EGO, Łódź 2010, s. 87.

określonych zadań. W tym przypadku oznacza to, że liczba firm, które zorganizują swoim pracownikom udział w kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe będzie prawdopodobnie niższa, od zadeklarowanej w badaniu. Najprawdopodobniej **aktywność szkoleniowa przedsiębiorstw z województwa łódzkiego obniży się w istotny sposób w najbliższych dwóch latach.**

Te firmy, które zamierzają szkolić swoich pracowników, będą zainteresowane (podobnie jak w roku poprzednim) przede wszystkim szkoleniami specjalistycznymi dla danej branży. Mniejszą popularnością będą się cieszyć kursy BHP i ppoż. oraz kursy z zakresu technologii informacyjnej.

Wykres 8.
Zakresy planowanych szkoleń na lata 210-2011 (N=439)*



Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 439.

Wśród szkoleń specjalistycznych dla danej branży (planowanych na lata 2010-2011), respondenci wskazywali przede wszystkim na:

- szkolenia pedagogiczne (w tym między innymi: reforma programowa, awans zawodowy nauczyciela, doskonalenie umiejętności praktycznych nauczycieli, praca z uczniem sprawiającym problemy wychowawcze, praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, planowanie pracy nauczyciela, wewnętrzny system oceniania, nadzór pedagogiczny, dydaktyka) (*łącznie 39 wskazań*),
- szkolenia – zwane ogólnie jako – podnoszące kwalifikacje zawodowe (które są istotne z punktu widzenia wykonywania zadań zawodowych) (*17 wskazań*),
- szkolenia prawnicze (w tym: prawo finansowe i administracyjne, administracja skarbową, interpretacja nowych ustaw, wdrażanie nowych przepisów, aktualne przepisy branżowe) (*12 wskazań*),
- kursy obsługi maszyn, obsługa nowych (specjalistycznych) urządzeń (*10 wskazań*).

Szczegółowe dane dotyczące kierunków planowanych szkoleń specjalistycznych w firmach województwa łódzkiego przedstawia kolejne zestawienie. Są to ciekawe i często bardzo konkretne kierunki szkoleń. Co sugeruje od razu na co tak naprawdę zwracają uwagę pracodawcy w zakresie oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności przyszłych pracowników.

Tablica 4.
Kierunki planowanych na lata 2010-2011 szkoleń dla pracowników
 (specjalistyczne dla danej branży)*

Kierunki szkoleń	Liczba wskazań	Procent
Szkolenia pedagogiczne (zróżnicowane)	39	25,0
Ogólnie: podnoszenie kwalifikacji zawodowych	17	10,9
Szkolenia prawnicze, prawo finansowe, administracyjne, administracja skarbową, interpretacja nowych ustaw, wdrażanie nowych przepisów, aktualne przepisy branżowe	12	7,7
Kursy obsługi maszyn, obsługa nowych (specjalistycznych) urządzeń	10	6,4
Szkolenia kosmetyczne, wizaż i stylizacja	8	5,1

Kursy księgowości, płacowe, przepisy prawne – księgowo	6	3,8
Obsługa klienta, umiejętność nawiązania kontaktu z klientem, nowoczesne standardy obsługi klienta	6	3,8
Ogrodnictwo, kwiaciarstwo	6	3,8
Szkolenia w zakresie poszerzenia kwalifikacji i umiejętności w obszarze medycyny i pielęgniarstwa	5	3,2
Szkolenia w zakresie technik sprzedaży i znajomości asortymentu, sprzedaż bezpośrednia u klienta	5	3,2
Finanse publiczne, szkolenia w zakresie doradztwa finansowego, prawa bankowego	5	3,2
Marketing, organizacja i zarządzanie (zwłaszcza zarządzanie czasem)	4	2,6
Szkolenia w zakresie ISO, mierzenie jakości pracy placówki, walidacja	4	2,6
Stosowanie nowych technologii, innowacje technologiczne	4	2,6
Elektronika, elektronika samochodowa, automatyka urządzeń elektronicznych, operator urządzeń CNC, elektrotechnika, automatyzacja, uprawnienia SEP	3	1,9
Szkolenia w zakresie prawa pracy, zmiany w przepisach	3	1,9
Szycie, krojenie, prasowanie, konstrukcje odzieży, techniki odzieżowe	2	1,3
Szkolenie w zakresie systemu HACCP	2	1,3
Obsługa wózków widłowych, obsługa „paleciaka”	2	1,3
Aplikowanie o środki do projektów unijnych, zarządzanie projektami, wypełnianie wniosków, pozyskiwanie środków	2	1,3
Pozostałe (w tym m.in.: techniki lakierowania, kurs turystyczny, prawo podatkowe, doradztwo podatkowe, kurs z zakresu ochrony środowiska, szkolenia gastronomiczne, wykorzystanie nowoczesnych technologii i materiałów budowlanych, prawo o zamówieniach publicznych, szkolenia zawodowe dla ślusarzy i spawaczy, komunikacja interpersonalna, psychologia pracy)	11	7,1
Razem	156	100,0

Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** zgodnie z terminologią zaproponowaną przez respondentów.

Podsumowanie

Rynek pracy ulega ciągłym zmianom, a w okresie ostatnich kilku lat nawet dynamicznym. Dlatego też z punktu widzenia edukacji niezwykle ważne jest podejmowanie stałych, systematycznych działań w zakresie umożliwienia jak najszybszego i najpełniejszego dostosowania podaży pracy do zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na pracowników.

W związku z powyższym szczególnego znaczenia nabierają cyklicznie prowadzone, powtarzalne (ciągłość metodologiczna) badania rynku pracy,

poświęcone identyfikacji aktualnych i prognozowanych potrzeb kadrowych pracodawców z regionu. *Tego typu badania mogą wspomóc szkoły i organy prowadzące w zdobyciu niezbędnych informacji o potrzebach kadrowych rynku pracy, zwłaszcza w zakresie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności pracowników, zarówno o charakterze ponadzawodowym, ogólnozawodowym, jak i zawodowym i specjalistycznym*¹⁴.

Takie badania są prowadzone w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego od 2000 roku – początkowo przez Pracownię Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji, a obecnie (od listopada 2009 roku) – przez **Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji** (łącznie, zrealizowano już dotychczas pięciokrotnie takie badanie).

Badania rynku pracy pozwalają na dostosowywanie podaży pracy do popytu na pracę nie tylko dzięki rozpoznawaniu potrzeb kadrowych pracodawców (także w kontekście badania jakości kapitału ludzkiego zaangażowanego w realizację zadań realizowanych przez firmy), ale również poprzez śledzenie losów zawodowych absolwentów, i to wszystkich typów szkół. Dopiero w takim całościowym ujęciu możliwe staje się scharakteryzowanie pożądanых cech pracowników i ocena jakości dotychczasowego kształcenia (pod kątem przydatności jego efektów na rynku pracy). Dlatego też w przyszłości Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w ŁCDNiKP będzie kontynuowało badania prowadzone z udziałem pracodawców. Planowane jest także podjęcie (już wcześniej realizowanych) badań losów zawodowych absolwentów określonych szkół zawodowych¹⁵.

¹⁴ E. Ciepucha, *Potrzeby kadrowe...* op. cit., s. 57.

¹⁵ E. Ciepucha *Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji. Studium przypadku*, (w:) miesięczniku kierowniczej kadry oświatowej DYREKTOR SZKOŁY nr 9, Warszawa - wrzesień 2010, s. 41-47.

Zob. też:

1) E. Ciepucha *Losy zawodowe absolwentów jako instrument monitorowania rynku pracy*, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2000; 2) J. Baranowska, G. Kaba, B. Wilkoszewska-Wielemborek, M. Wnuk (E. Ciepucha – red. koord.) *Losy zawodowe absolwentów - dla potrzeb określania oferty edukacyjnej szkoły oraz funkcjonowania szkolnego systemu jakości pracy (Studium przypadku: losy absolwentów w świetle wyników badań przeprowadzonych w Zespole Szkół Zawodowych nr 4 w Łowiczu*, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2003; 3) E. Ciepucha (red. i koord.), R. Wierucka *Badanie losów absolwentów jako przyczynek do programowania rozwoju szkoły (Studium*

Prezentowane w niniejszym artykule badanie potrzeb kadrowych pracodawców pozwoliło odpowiedzieć na pytania dotyczące współpracy firm ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty, jak również na pytania dotyczące potrzeb i chęci inwestowania w kapitał ludzki zaangażowany w działalność firm z Łodzi i województwa łódzkiego.

Jak pokazały wyniki tych badań bezpośrednie kontakty lokalnych pracodawców ze szkołami i innymi instytucjami edukacyjnymi są ważne, gdyż pozwalają na doprecyzowanie szczegółów w zakresie oczekiwań rynku pracy, co ma istotne znaczenie dla integracji na styku dwóch wzajemnie ze sobą powiązanych dziedzin życia, tj. rynku pracy i edukacji. Jednak tylko co piąty pracodawca z regionu łódzkiego prowadzi taką współpracę. Najczęściej występujące formy współpracy, to: doksztalcanie nauczycieli (17,2% ogółu wskazań), organizowanie praktyk dla uczniów (16,4%) oraz konkursów uczniowskich, a także konsultacje z nauczycielami i dyrekcją szkół w zakresie określania i modyfikacji treści kształcenia.

Co istotne, zdecydowana większość firm (około 88%) nie napotyka na jakiegokolwiek przeszkody we współpracy ze szkołami i innymi instytucjami systemu oświaty.

Nieco ponad połowa (51,5%) firm objętych badaniem, nie zapewniła w 2009 roku swoim pracownikom żadnych szkoleń. Zakłady pracy odgrywają więc stosunkowo niewielką rolę w rozwijaniu kwalifikacji pracowników. Wśród organizowanych w firmach województwa łódzkiego szkoleń dominowały kursy specjalistyczne dla danej branży, które stanowiły ponad 60% ogółu organizowanych kursów. Dostyc często wskazywano na kursy z zakresu TI – technologii informacyjnej (10,7%) oraz rozwoju osobistego (6,3%). Co piąte szkolenie (prawie 21%) dotyczyło bhp i ppoż.

*przypadku na podstawie metodologii badań opracowanej dla potrzeb Szkolnego Centrum Profilaktyczno-Wychowawczego "Centrum" im. Zyty Jarzębowskiej w Łodzi, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2005; 4) R. Wierucka, B. Sędzińska, G. Walczak, E. Koper (E. Ciepucha – red. i koord.) *Losy absolwentów w świetle wyników badań – studium przypadku na podstawie wybranych szkół łódzkich*, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2007.*

Prawie połowa pracodawców objętych badaniem nie zamierza szkolić swoich pracowników w najbliższych latach (tj. 2010-2011). Te firmy, które zamierzają szkolić pracowników, będą zainteresowane (podobnie jak w roku poprzednim) przede wszystkim kursami specjalistycznymi dla danej branży. Wśród nich będą dominowały zwłaszcza szkolenia: pedagogiczne (zróżnicowane), podnoszące kwalifikacje zawodowe w ramach danego obszaru zawodowego, prawnicze oraz kursy obsługi maszyn i nowych specjalistycznych urządzeń.

Reasumując, prowadzone szczegółowe analizy pokazują, iż konieczne jest stałe podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji (a zarazem zmiana podejścia do kształcenia ustawicznego), co daje gwarancję na znalezienie bez większego trudu dobrej pracy w dynamicznie rozwijającej się gospodarce, na trudnym oraz wymagającym i zmiennym rynku pracy. Kształcenie ustawiczne jest ciągłym nadążaniem za postępem w obszarze uzyskanej specjalności i może się realizować jedynie na podłożu wyższego poziomu wykształcenia i specjalizacji (doskonalenia kwalifikacji zawodowych). Jednak nader nikłe włączanie się pracodawców do zachodzących procesów edukacyjnych nie sprzyja rozwojowi edukacji ustawicznej.

Prowadzone w ramach działalności Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego badania i analizy pokazują jak ważne dla konkurencyjności naszej gospodarki są inwestycje w szkolenia (pracowników firm) oraz współpraca szkół z biznesem.

Bibliografia:

1. Becker G. S. (1990) *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa
2. Begg D., Fischer S., Dornbusch R. (1997) *Ekonomia. Mikroekonomia*, tom 1, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
3. Ciepucha E. (2000) *Losy zawodowe absolwentów jako instrument monitorowania rynku pracy*, ŁCDNiKP, Łódź
4. Ciepucha E. (2002) *Badanie popytu na pracę – potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*, ŁCDNiKP, Łódź
5. Baranowska J., Kaba G., Wilkoszewska-Wielemborek B., Wnuk M. (Ciepucha E. – red. koord.) (2003) *Losy zawodowe absolwentów - dla potrzeb określania oferty edukacyjnej szkoły oraz funkcjonowania szkolnego systemu jakości pracy (Studium przypadku: losy absolwentów w świetle wyników badań przeprowadzonych w Zespole Szkół Zawodowych nr 4 w Łowiczu*, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź
6. Ciepucha E. (red.), Wierucka R. (2005) *Badanie losów absolwentów jako przyczynek do programowania rozwoju szkoły (Studium przypadku na podstawie metodologii badań opracowanej dla potrzeb Szkolnego Centrum Profilaktyczno-Wychowawczego "Centrum" im. Zyty Jarzębowskiej w Łodzi)*, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź
7. Ciepucha E. (2007) *Edukacja ustawiczna w Polsce*, (w:) E. Kryńska (red.) *Otoczenie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce – determinanty wykorzystania kompetencji ICT*, IPiSS, Warszawa
8. Ciepucha E., Kaleta I., Jaeschke A. (2009) *Kształcenie ustawiczne jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy*, (w:) Moos J., Sienna M. (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, ŁCDNiKP, Łódź
9. Ciepucha E. (2010) *Potrzeby kadrowe regionalnego rynku pracy, na podstawie badań ankietowych pracodawców (raport z badań)*, ŁCDNiKP, Łódź (wydanie czwarte), ŁCDNiKP, Łódź
10. E. Ciepucha *Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji. Studium przypadku*, (w:) miesięczniku kierowniczej kadry oświatowej **DYREKTOR SZKOŁY** nr 9, Warszawa, wrzesień 2010
11. Greenwald D. (ed.) (1984) *Encyclopedie economique*, ECONOMICA, Paris
12. Męcina J. (2000) *Komentarze, Humanizacja Pracy. Zarządzanie zasobami ludzkimi* nr 3, IPiSS, Warszawa
13. Moos J., Kapruziak B. (2010) *Współpraca przedsiębiorstw z łódzkim szkolnictwem zawodowym*, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź

14. Pawłowski T. (Ciepucha E. – koord.) (2005) *Potrzeby kadrowe rynku pracy w regionie łódzkim w zakresie wybranych zawodów branży motoryzacyjnej. Studium przypadku na podstawie badań Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 7 w Łodzi*, ŁCDNiKP, Łódź
15. Stępień J., Tokarski J. (Ciepucha E. – koord.) (2010) *Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego - zestawienie szczegółowych wyników badań*, w ramach cyklu *Analizy i badania nr 6*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji – ŁCDNiKP, Łódź
16. *Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego (raport z badań ankietowych)*, praca zbiorowa, w ramach cyklu *Analizy i badania nr 10*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji – ŁCDNiKP, Łódź 2011
17. Wierucka R., Sędzińska B., Walczak G., Koper E. (Ciepucha E. – red. i koord.) (2007) *Losy absolwentów w świetle wyników badań – studium przypadku na podstawie wybranych szkół łódzkich*, ŁCDNiKP, Łódź
18. Znajmiecka-Sikora M. i Roszko E. (red.) (2010) *Monografia. Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, publikacja finansowana ze środków unijnych w ramach EFS, Centrum Edukacji i Doradztwa EGO, Łódź

Prof. Dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

ŁÓDZKI RYNEK PRACY NA TLE DUŻYCH MIAST W POLSCE

1. Wstęp

Przedmiotem opracowania są zmiany na rynku pracy Łodzi w latach 2002–2010. Szczególna uwaga poświęcona jest trzem podstawowym kategoriom rynku pracy, a mianowicie: bezrobociu, zatrudnieniu i wynagrodzeniom.

Celem analizy jest uchwycenie podstawowych tendencji zmian zatrudnienia, bezrobocia i wynagrodzeń na łódzkim rynku pracy w latach 2002–2010. W przypadku niektórych analizowanych wielkości ekonomicznych nie udało się dociągnąć analizy do roku 2010, ze względu na niedostępność najbardziej aktualnych danych. Podjęto próbę uchwycenia tendencji zmian w zakresie poziomów zatrudnienia, bezrobocia i wynagrodzeń oraz w zakresie struktury zatrudnienia i bezrobocia. Dla celów porównawczych uwzględniono też wskaźniki rynku pracy w kilku dużych miastach Polski (Warszawie, Poznaniu, Krakowie i Wrocławiu) bądź też wskaźniki dotyczące rynku pracy woj. łódzkiego czy też całej Polski.

2. Poziom i struktura bezrobocia

Rozmiary bezrobocia są ważnym wskaźnikiem ekonomicznym, świadczącym o stanie różnorodnych aspektów życia społeczno-gospodarczego. Pokazują nie tylko stan koniunktury gospodarczej, ale także stopień niewykorzystania zasobów siły roboczej. Rozmiary bezrobocia sygnalizują

ponadto stopień dopasowania zasobów siły roboczej do zapotrzebowania pracodawców pod względem zawodowym i przestrzennym.

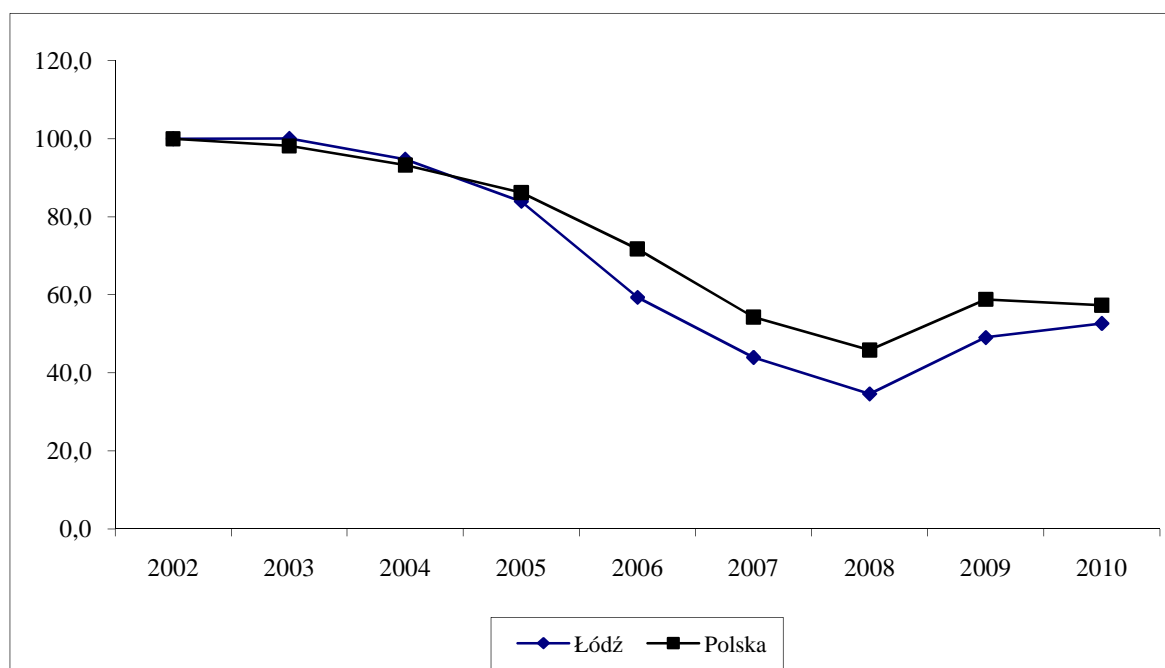
W tabeli 1 zamieszczono dane statystyczne o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w Łodzi w latach 2002–2010. Warto odnotować tendencję spadkową bezrobocia do 2008 roku, a następnie wzrost w latach 2009–2010. Tendencje wzrostowe w ostatnim okresie są niewątpliwie związane z oddziaływaniem kryzysu globalnego, który spowodował wyraźne spowolnienie wzrostu produkcji i zatrudnienia. Ciekawe jest porównanie dynamiki zmian liczby bezrobotnych w Łodzi i Polsce (*zob. wykres 1*). Warto podkreślić, że spadkowa tendencja bezrobocia w latach 2002–2008 była silniejsza w Łodzi niż w skali ogólnokrajowej, ale trzeba też zauważyć, że tendencja wzrostowa w latach 2009–2010 była również nieco silniejsza w Łodzi niż w Polsce. Można stąd wysnuć wniosek o stosunkowo wysokiej wrażliwości koniunkturalnej rynku pracy w Łodzi.

Tabela 1.
Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Łodzi
w latach 2002–2010 (w tys. osób)

Rok	Liczba bezrobotnych (w tys. osób)
31.12.2002	65,1
31.12.2003	65,2
31.12.2004	61,7
31.12.2005	54,7
31.12.2006	38,7
31.12.2007	28,6
31.12.2008	22,5
31.12.2009	32,0
30.06.2010	34,1

Źródło: Statystyka Łodzi, WUS, Łódź, różne wydania z lat 2003–2008; *Sytuacja społeczno-gospodarcza Łodzi*, I półrocze 2010, US w Łodzi, Łódź, 2010 oraz strona internetowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi: www.wup.lodz.pl.

Wykres 1.
Dynamika liczby bezrobotnych zarejestrowanych w Łodzi oraz Polsce
w latach 2002–2010* (2002 = 100)

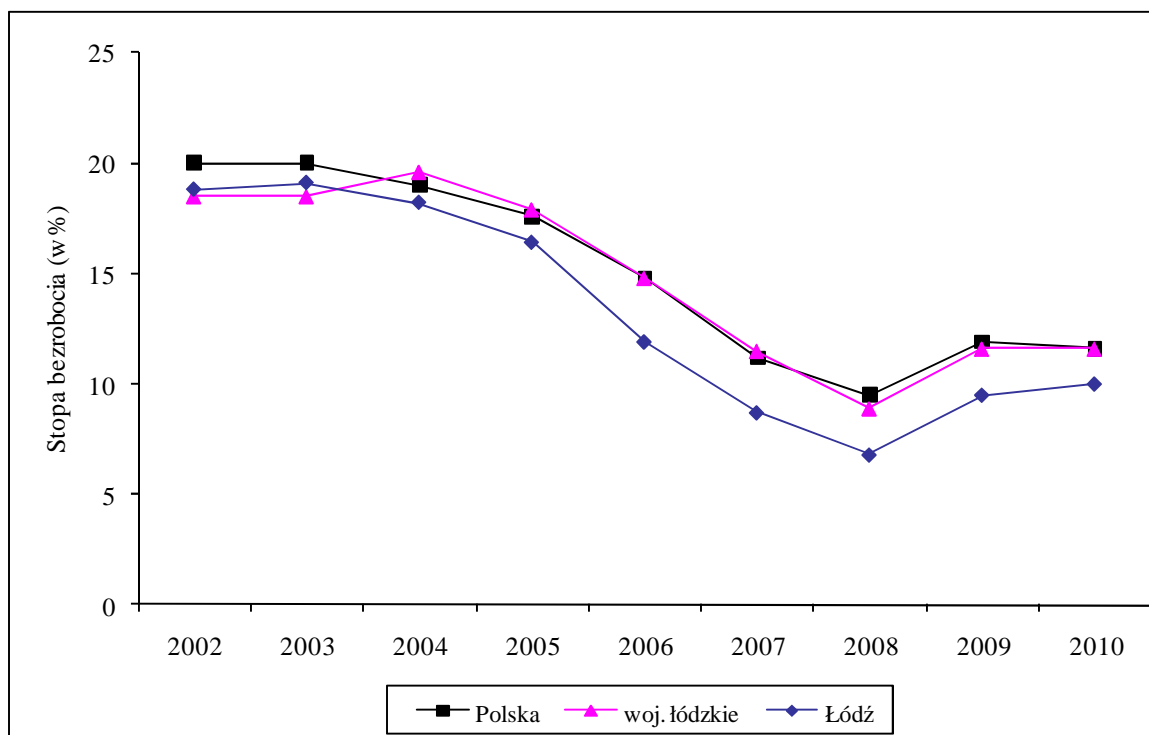


* - dane o liczbie bezrobotnych w Polsce i Łodzi w 2010 r. wg stanu na 30.06.2010 r.

Źródło: jak do tablicy 1; *Bezrobocie rejestrowane w Polsce*, I – III kwartał 2008, GUS, Warszawa 2009 oraz *Biuletyn statystyczny*, GUS, Warszawa, nr 9/2010.

Tendencje zmian stopy bezrobocia w Łodzi, na tle województwa łódzkiego i Polski w latach 2002–2010, przedstawiono na wykresie 2. Wykres ten potwierdza, że tendencje zmian stóp bezrobocia są podobne w Łodzi, województwie łódzkim i Polsce. Natomiast warto podkreślić, że w całym prawie okresie badawczym wskaźniki stóp bezrobocia w Łodzi były niższe od wskaźników w województwie łódzkim i Polsce (o ok. 2-3 punkty procentowe). Można to objaśnić efektem aglomeracyjnym, który wpływa pozytywnie na rynek pracy w dużych miastach.

Wykres 2.
Stopa bezrobocia w Łodzi, województwie łódzkim i Polsce
w latach 2002–2010* (w %)

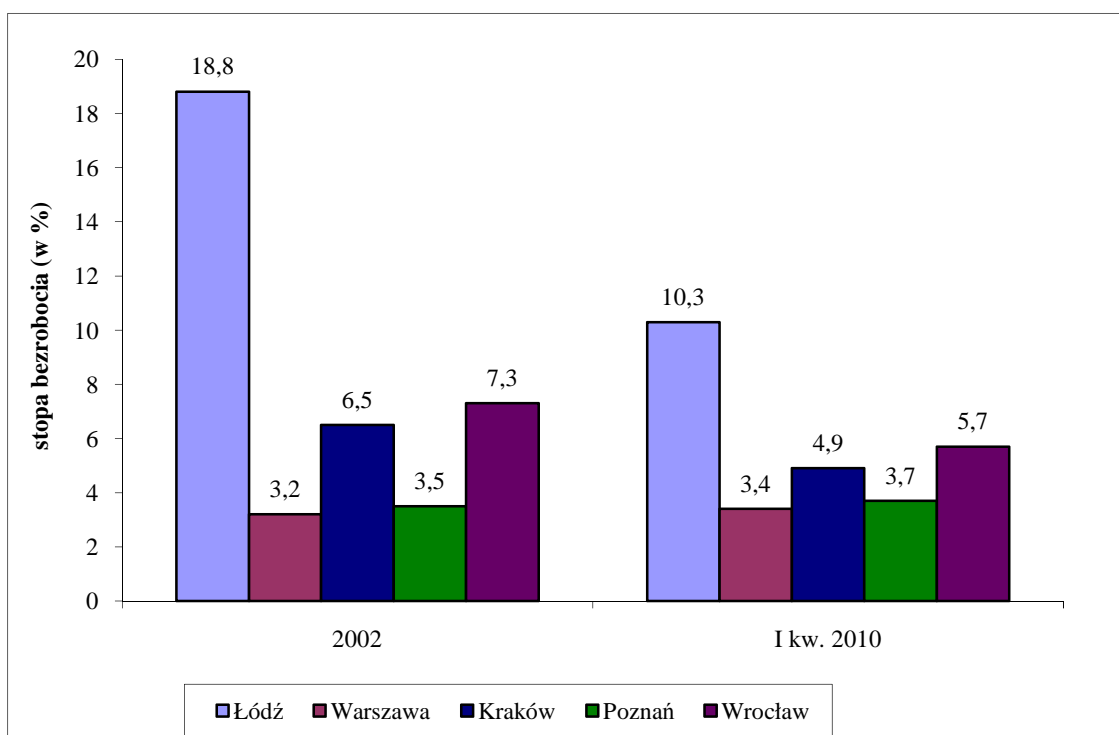


* - stan na koniec II kwartału 2010.

Źródło: jak do tablicy 1 oraz *Bezrobocie rejestrowane w Polsce*, I kwartał 2010, GUS, Warszawa 2010 oraz strona internetowa GUS, www.stat.gov.pl.

Efekt aglomeracyjny nie działa jednak z jednakową siłą w poszczególnych dużych miastach. Przekonuje o tym wykres 3, który zawiera zestawienie stóp bezrobocia w Łodzi i kilku innych dużych miastach. Niestety porównanie to nie wypada dla Łodzi dobrze. Zarówno w 2002 roku, jak i w 2010 roku stopa bezrobocia w Łodzi była najwyższa wśród porównywanych miast. Pocieszające może być to, że w 2010 roku różnica między Łodzią a innymi miastami jest znacznie mniejsza niż w 2002 roku.

Wykres 3.
Stopa bezrobocia w Łodzi i innych dużych miastach
w IV kw. 2002 r. i I kw. 2010 r. (w %)



Źródło: *Bezrobocie rejestrowane w Polsce*, I kwartał 2010, GUS, Warszawa 2010 oraz Publiczne Służby Zatrudnienia, *Statystyki rynku pracy*, www.psz.gov.pl.

Na zakończenie rozważań o bezrobociu, przyjrzyjmy się strukturze bezrobocia w Łodzi na tle analogicznych wskaźników ogólnokrajowych. Odpowiednie wskaźniki, dotyczące struktur bezrobocia w przekroju płaci, wieku i wykształcenia w pierwszym kwartale 2010 roku, zawiera *tabela 2*.

Z *tabeli 2* wynika, po pierwsze, że w Łodzi udział kobiet w bezrobociu był znacznie niższy niż udział mężczyzn, a ponadto był niższy od analogicznego udziału kobiet w Polsce. Ów niski stopień feminizacji bezrobocia w Łodzi jest godny podkreślenia, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę fakt, że stopień feminizacji ludności Łodzi jest stosunkowo wysoki (54,5% w 2010 roku).

Tabela 2.

**Struktura bezrobocia według płci, wieku i wykształcenia w Łodzi i Polsce
w I kw. 2010 r. (w % bezrobotnych ogółem)**

Wyszczególnienie	Łódź	Polska
Płeć:		
Kobiety	47,9	48,9
Mężczyźni	52,1	51,1
Wiek:		
Poniżej 24 lat	12,1	21,8
25-34 lata	27,2	29,7
35-44 lata	18,9	18,5
45-54 lata	26,7	21,0
55 lat i więcej	15,1	9,0
Wykształcenie:		
Wyższe	11,3	9,1
Policealne i średnie zawodowe	18,6	21,7
Średnie ogólnokształcące	12,1	10,6
Zasadnicze zawodowe	19,6	29,4
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	38,3	29,2

Źródło: Sytuacja społeczno-gospodarcza Łodzi, I półrocze 2010, US w Łodzi, Łódź, 2010 oraz Bezrobocie rejestrowane w Polsce, I kwartał 2010, GUS, Warszawa 2010; obliczenia własne dla Łodzi.

Po drugie, w Łodzi występuje odmienna struktura bezrobocia według wieku niż w Polsce. Zasadnicza różnica polega na tym, że w Łodzi mamy relatywnie mniej ludzi młodych w bezrobociu oraz znacznie więcej ludzi starszych w bezrobociu w porównaniu z sytuacją ogólnokrajową. Taka sytuacja ma dobre strony, gdyż może świadczyć o tym, że ludzie młodzi dłużej pozostają w systemie edukacji bądź też łatwo znajdują pracę. Taka sytuacja może jednak świadczyć także o tym, że ludzie w starszym wieku posiadają stosunkowo niskie kwalifikacje i dlatego trudno im znaleźć miejsca pracy.

Po trzecie, bezrobocie w Łodzi różni się od bezrobocia w Polsce pod względem struktury według wykształcenia. W Łodzi jest znacznie większy niż w Polsce udział w bezrobociu osób z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym i gimnazjalnym. Może to świadczyć o wysokim odsetku osób z takim wykształceniem w Łodzi, ale również może być rezultatem tego, że

łódzki rynek pracy wymaga siły roboczej z wyższymi, konkretnymi kwalifikacjami. Ponadto rynek pracy w Łodzi charakteryzuje się znacznie niższym udziałem niż w Polsce osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Można to zinterpretować, że szkolnictwo zawodowe w Łodzi lepiej jest dopasowane niż w Polsce do zapotrzebowania pracodawców. Jednakże uprawniona jest również interpretacja, że w Łodzi mamy stosunkowo mało absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

3. Poziom i struktura zatrudnienia

Przyjrzyjmy się najpierw tendencjom zatrudnienia w Łodzi w ostatnich latach. Odpowiednie dane zawiera *tabela 3*. Wynika z niej, że po spadkowej tendencji liczby pracujących w latach 2002–2004 nastąpiła silna tendencja wzrostowa w latach 2004–2008. Tendencja ta uległa jednakże zahamowaniu w latach 2009–2010, kiedy uwidoczniły się skutki globalnego kryzysu. W I półroczu 2010 roku przeciętne zatrudnienie w Łodzi było o 0,2% niższe niż rok wcześniej. Spadek ten był szczególnie silny w budownictwie (o 4,1%), przemyśle (o 2,9%) oraz handlu i naprawie pojazdów samochodowych (o 2,0%), natomiast w niektórych sekcjach wystąpiły wzrost zatrudnienia, a mianowicie w administracji (o 18,2%) oraz dostawie wody i gospodarowania ściekami i odpadami (o 10,3%)¹⁶.

Dynamika wzrostu liczby pracujących w latach 2002–2008 była w Łodzi zbliżona do dynamiki w skali ogólnokrajowej (*por. wykres 4*). Pociuszające jest to, że w latach 2006–2008 dynamika wzrostu była wyższa w Łodzi niż w Polsce.

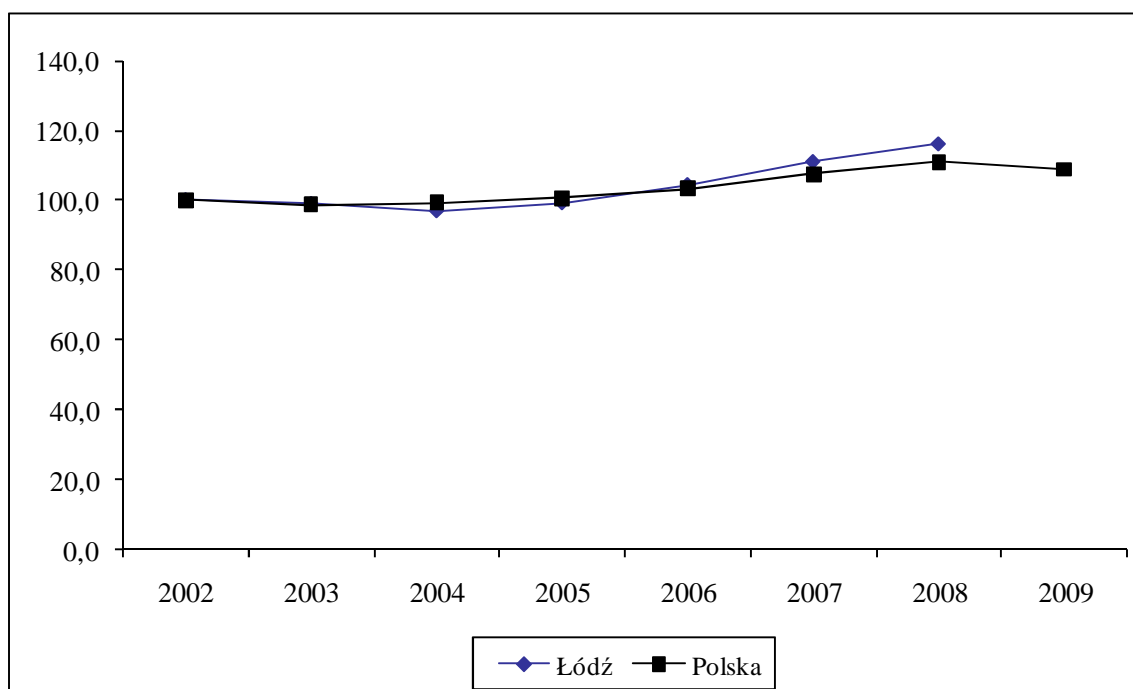
¹⁶ Zob. *Sytuacja społeczno-gospodarcza Łodzi 2010 r.*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2010, s. 27-28.

Tabela 3.
Liczba pracujących w Łodzi w latach 2002–2008

Rok	Liczba pracujących (w tys. osób)
31.12.2002	199,3
31.12.2003	197,1
31.12.2004	192,9
31.12.2005	197,6
31.12.2006	208,1
31.12.2007	219,0
31.12.2008	224,3

Źródło: *Statystyka Łodzi*, WUS, Łódź 2008 oraz *Mały Rocznik Statystyczny 2010*, GUS, Warszawa 2010.

Wykres 4.
Dynamika liczby pracujących w Łodzi i Polsce w latach 2002–2010
(rok 2002 = 100)

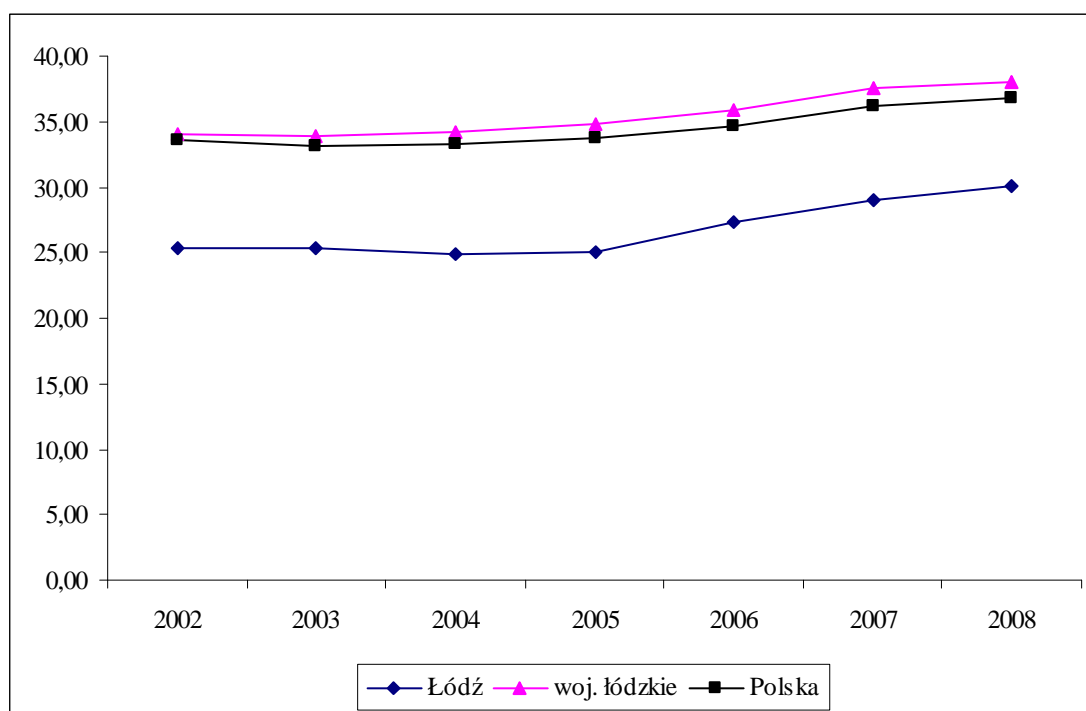


Źródło: jak do tablicy 3, obliczenia własne.

Wykres 5 zawiera wskaźniki stóp zatrudnienia skalkulowane jako relacje liczby pracujących i liczby ludności. Porównanie tego wskaźnika w Łodzi ze wskaźnikami dla całego województwa łódzkiego i całego kraju wskazuje, że

w całym badanym okresie lat 2002–2008 wskaźniki stóp zatrudnienia w Łodzi były o około 8-9 punktów procentowych niższe od analogicznych wskaźników w całym województwie i Polsce. Różnica ta na niekorzyść Łodzi utrzymywała się pomimo wzrostu wskaźnika dla Łodzi od 2005 roku. Niskie wskaźniki stóp zatrudnienia w Łodzi są wysoce niekorzystne. Pociąga to za sobą nie tylko osłabienie dynamiki rozwoju gospodarczego, ale również wywołuje napięcia w polityce społecznej. Niskie stopy zatrudnienia oznaczają bowiem wysokie obciążenia ekonomiczne pracujących i napięcia w finansowaniu emerytur.

Wykres 5.
Stopa zatrudnienia* w Łodzi, województwie łódzkim i Polsce
w latach 2002–2008 (w %)



* **stopa zatrudnienia** definiowana jako relacja liczby pracujących do liczby ludności.

Źródło: Strona internetowa GUS – www.stat.gov.pl; *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2008*, GUS, Warszawa, 2008, oraz *Mały Rocznik Statystyczny 2010*, GUS, Warszawa, obliczenia własne.

Jednym z czynników wpływających na stopę zatrudnienia jest liczba podmiotów gospodarczych. To właśnie podmioty gospodarcze tworzą miejsca pracy, które są zajmowane przez poszukujących pracy. Z tego względu, im większa liczba podmiotów gospodarczych, tym większe prawdopodobieństwo wyższej stopy zatrudnienia. *Tabela 4* zawiera dane statystyczne o liczbie podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców w Łodzi i czterech innych dużych miastach Polski. Z tabeli wynika, że wskaźnik dla Łodzi jest najniższy wśród uwzględnionych miast. Ponadto w Łodzi dokonał się najmniejszy wzrost tego wskaźnika w latach 2002–2010. Ta niekorzystna sytuacja w Łodzi, świadcząca o stosunkowo niskiej przedsiębiorczości, tłumaczy częściowo niskie stopy zatrudnienia w Łodzi.

Tabela 4.

Liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w Łodzi i w innych dużych miastach w latach 2002 i w I kwartale 2010

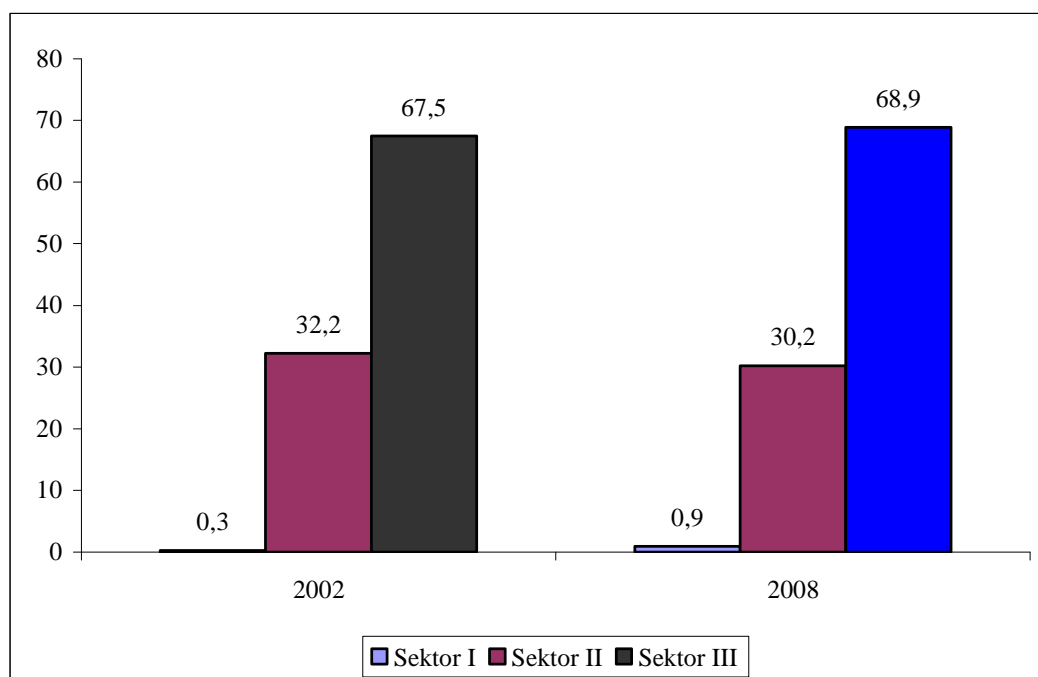
Wyszczególnienie	2002	I kwartał 2010
Łódź	112,0	114,8
Warszawa	155,4	193,0
Kraków	130,7	148,1
Poznań	143,9	173,1
Wrocław	145,3	156,1

Źródło: jak do wykresu 5.

Przyjrzyjmy się obecnie strukturze zatrudnienia w Łodzi. Na *wykresie 6* pokazano trójsektorową strukturę zatrudnienia w latach 2002 i 2008, co pozwala uchwycić zmiany zachodzące w strukturze zatrudnienia. Należy stwierdzić, że trójsektorowa struktura zatrudnienia w Łodzi jest charakterystyczna dla rozwiniętych gospodarek, gdyż zdominowana jest przez sektor usługowy (III) i w mniejszym stopniu przez sektor przemysłowy (sektor II). Zmiany jakie zaszły w badanym okresie należy ocenić pozytywnie. Nastąpił bowiem dalszy

wzrost roli sektora usługowego w gospodarce Łodzi, świadczące o unowocześnieniu się struktury zatrudnienia.

Wykres 6.
Struktura sektorowa pracujących w Łodzi w 2002 i 2008 roku (w %)



Źródło: *Statystyka Łodzi*, WUS, Łódź, różne wydania z lat 2004–2008, oraz strona internetowa GUS, www.stat.gov.pl, obliczenia własne.

Tabela 5 zawiera dane statystyczne o strukturze zatrudnienia w przemyśle Łodzi w latach 2001 i 2007. Dane te są interesujące, gdyż wskazują na zmiany struktury branżowej przemysłu łódzkiego. Z tabeli wynika, po pierwsze, że nadal w przemyśle łódzkim dominującą rolę w zatrudnieniu odgrywają włókiennictwo oraz produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich (obie sekcje stanowiły 31,9% zatrudnienia w przemyśle w 2007 roku). Trzeba jednak odnotować spadkową tendencję udziału obydwu sekcji w latach 2002–2007 (o ponad 8 punktów procentowych). Po drugie, zwiększyły swoją pozycję w przemyśle łódzkim takie sekcje, jak: produkcja wyrobów gumowych, produkcja metali i wyrobów z metali, produkcja maszyn i urządzeń, produkcja

aparatury elektrycznej oraz działalność wydawnicza. Po trzecie, zmiany w strukturze branżowej przemysłu świadczą o osłabieniu monokultury przemysłowej Łodzi zdominowanej przez przemysł włókienniczo-odzieżowy i wzroście stopnia dywersyfikacji gospodarczej Łodzi.

Tabela 5.
Struktura zatrudnionych w przemyśle w Łodzi w 2002 i 2007 roku
(w % zatrudnionych w przemyśle)

Wyszczególnienie	2002	2007
Przemysł	100,0	100,0
Przetwórstwo przemysłowe	87,2	88,5
Produkcja artykułów spożywczych i napojów	8,5	7,1
Włókiennictwo	20,1	17,3
Produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich	20,4	14,6
Produkcja skór wyprawionych i wyrobów z nich	2,8	2,1
Produkcja drewna i wyrobów z drewna	0,7	0,5
Produkcja masy włóknistej oraz papieru	1,7	1,4
Działalność wydawnicza: poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	3,5	4,7
Produkcja wyrobów chemicznych	3,7	2,7
Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych	3,9	6,4
Produkcja wyrobów z surowców niemetalicznych pozostałych	2,4	1,8
Produkcja metali i wyrobów z metali	2,6	6,8
Produkcja maszyn i urządzeń	5,0	7,1
Produkcja maszyn i aparatury elektrycznej	3,7	4,9
Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych	0,7	0,6
Produkcja instrumentów medycznych	1,9	1,8
Produkcja pojazdów mechanicznych	1,8	1,9
Produkcja mebli; pozostała działalność produkcyjna	2,2	3,4

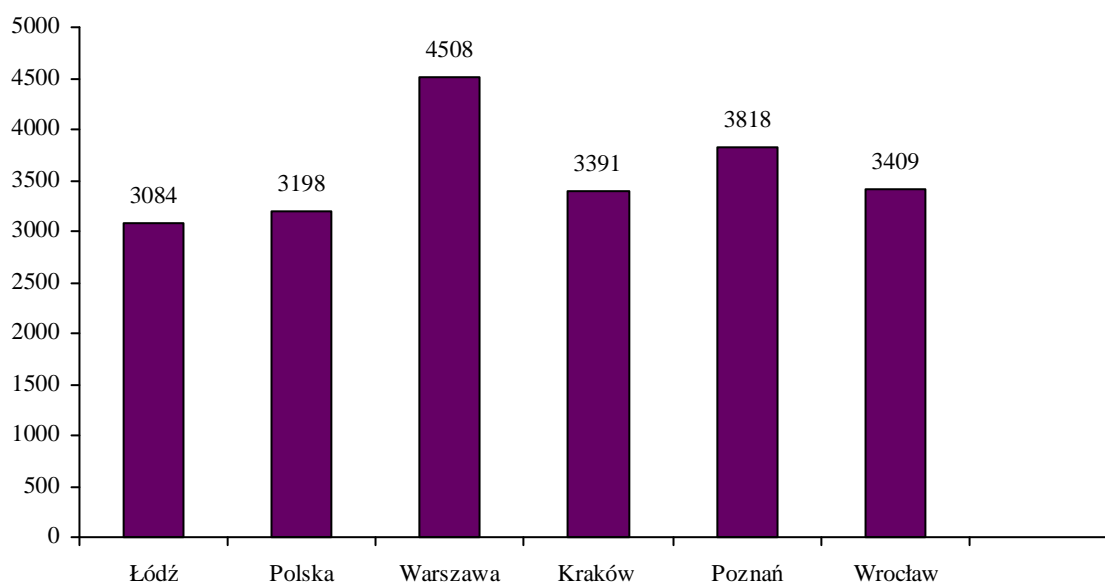
Źródło: jak do wykresu 6, obliczenia własne.

4. Wynagrodzenia

Porównanie poziomu przeciętnych wynagrodzeń w dużych miastach Polski nie wypada korzystnie dla Łodzi. Odpowiednie dane statystyczne

dotyczące 2010 roku zawiera wykres 7. Z wykresu wynika, że przeciętne wynagrodzenia są w Łodzi najniższe, natomiast ich najniższy poziom występuje w Warszawie.

Wykres 7.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w Łodzi, Polsce i innych dużych miastach w pierwszej połowie 2010 roku (w zł)



Źródło: *Sytuacja społeczno-gospodarcza Łodzi, I półrocze 2010*, US w Łodzi, Łódź, 2010 oraz *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I półroczu 2010 r.*, GUS, Warszawa 2010.

Zróznicowanie poziomu wynagrodzeń jest rezultatem działania szeregu różnorodnych czynników. Nie jest celem tych rozważań przeprowadzenie wszechstronnej analizy przyczyn zróznicowania wynagrodzeń w przekroju miast. Warto jednak zwrócić uwagę na rolę, jaką odgrywają tutaj takie ekonomiczne czynniki, jak wydajność pracy i techniczne uzbrojenie pracy. Jak wynika z analiz teoretycznych, im wyższy poziom technicznego uzbrojenia pracy oraz im wyższy poziom wydajności pracy, tym wyższy poziom przeciętnych wynagrodzeń. Zależności te znajdują potwierdzenie w danych statystycznych zawartych w tabeli 6. Z tabeli wynika, że istotnie poziom

wynagrodzeń w Łodzi jest znacznie niższy niż w innych dużych miastach (Warszawie, Poznaniu, Wrocławiu i Krakowie), ale zarówno poziom wydajności pracy, jak i poziom technicznego uzbrojenia pracy są także w Łodzi najniższe. Należy więc stwierdzić, że różnice w poziomie wynagrodzeń między miastami znajdują ekonomiczne uzasadnienie w czynnikach determinujących wynagrodzenia.

Tabela 6.
Wynagrodzenia, wydajność pracy, techniczne uzbrojenie pracy w Łodzi i w innych dużych miastach w latach 2002–2006 (Polska = 100)

Wyszczególnienie	Wynagrodzenia	Wydajność pracy	Techniczne uzbrojenie pracy
Łódź	94,7	104,2	104,0
Warszawa	144,3	177,0	245,3
Kraków	102,6	109,4	133,7
Poznań	108,5	141,7	150,0
Wrocław	104,3	131,1	123,5

Źródło: Roczniki statystyczne województw, wydania z lat 2002–2008, obliczenia własne.

5. Zakończenie

Z przeprowadzonych analiz wynika kilka ogólniejszych wniosków.

Po pierwsze, tendencje zmian rynku pracy w Łodzi są podobne do tendencji ogólnopolskich, zaś w niektórych obszarach zmiany w Łodzi są nawet korzystniejsze (w zakresie bezrobocia, struktury zatrudnienia). Jest to związane z korzystnymi efektami aglomeracyjnymi.

Po drugie, porównanie Łodzi z innymi dużymi aglomeracjami nie wypada dla Łodzi korzystnie. Łódź charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia, niższą stopą zatrudnienia oraz niższymi poziomami wynagrodzeń i wydajności pracy w porównaniu z dużymi miastami w Polsce.

Dr Piotr Ryszard Cmela

Anna Jaeschke

Urząd Statystyczny w Łodzi

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA MIESZKAŃCÓW REGIONU ŁÓDZKIEGO – TENDENCJE ZMIAN

Wprowadzenie

Przedmiotem opracowania jest wskazanie podstawowych tendencji zachodzących w obrębie regionalnego rynku pracy w latach 2004-2009, horyzont czasowy obejmuje zatem lata uczestnictwa Polski w Unii Europejskiej.

Obserwacja i płynące z niej wnioski poprowadzone zostały w oparciu o uogólnione wyniki reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) dla obszaru województwa łódzkiego. Badanie to zostało włączone do programu badań polskiej statystyki publicznej, realizowane jest począwszy od 1992 roku w cyklu kwartalnym i stanowi jedno z głównych źródeł zasilania zintegrowanego systemu informacji o rynku pracy. Koncepcja badania uwzględnia zarówno doświadczenia innych krajów jak i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz EUROSTATU, a także została dostosowana do potrzeb i warunków Polski. Celem badania jest opis sytuacji w zakresie aktywności ekonomicznej ludności, tj. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo. W badaniach rynku pracy istnieją dwa sposoby oceny aktywności ekonomicznej ludności będące podstawą wydzielenia dwóch grup ludności aktywnej zawodowo: ludności „zwykle aktywnej zawodowo” i ludności „bieżąco aktywnej zawodowo”. Kryterium rozróżnienia obu tych grup ludności aktywnej jest czas, w którym podlega ocenie status ekonomiczny badanych. Populację ludności „zwykle aktywnej zawodowo” ustala się na podstawie dłuższych okresów obserwacji,

natomiast ludność „aktywną bieżąco” – na podstawie krótszych okresów, np. jeden dzień lub tydzień. W omawianym badaniu ocenie podlega bieżąca aktywność zawodowa ustalana w skali tygodnia. Obserwacja populacji objętej badaniem dokonywana jest poprzez wylosowane gospodarstwa domowe, w których obiektem badania są osoby w wieku 15 lat i więcej¹⁷.

Podstawowe kryterium podziału ludności na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo stanowi praca, czyli wykonywanie, posiadanie bądź poszukiwanie pracy. Przyjęta kolejność wyodrębniania poszczególnych kategorii ludności (jako pierwszą kategorię pracujących, następnie bezrobotnych, a na końcu biernych zawodowo) gwarantuje zaklasyfikowanie każdej badanej osoby tylko do jednej kategorii. Przyjęte kryterium podziału ludności w obserwowanej grupie wieku pozwala wydzielić kategorię pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, przy czym pracujący i bezrobotni łącznie tworzą populację aktywnych zawodowo.

Wyniki badania BAEL dostarczają wiedzy o stanie i strukturze ludności według wydzielonych kategorii oraz umożliwiają konstruowanie wskaźników natężenia opisywanych zjawisk. Na ich podstawie można dokonać oceny skali zmian zachodzących na rynku pracy. Dodatkowym walorem badania jest prezentacja wyników w ujęciu kwartalnym, co pozwala na uchwycenie sezonowych zmian na rynku pracy.

W niniejszym opracowaniu pominięto analizę stanu i dynamiki liczebności wymienionych subpopulacji oraz przesunięcia w strukturze ludności w wieku 15 lat i więcej z punktu widzenia statusu na rynku pracy. Skoncentrowano się na ocenie natężenia zjawisk: aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz bezrobocia przy użyciu przyjętych mierników, wychodząc z założenia, że precyzyjnie i dobitnie prezentują one skalę oraz tendencje omawianych zjawisk.

¹⁷ Szczegółowy opis metody doboru próby do badania, uogólniania wyników oraz stosowanych definicji znaleźć można w opracowaniu *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski w latach 2003-2007*, GUS, Warszawa 2009.

Współczynnik aktywności zawodowej

Powszechnie stosowana miara ilustrująca zmiany zachodzące na rynku pracy – współczynnik aktywności zawodowej – obliczany jest jako procentowy udział osób aktywnych zawodowo, tj. pracujących i bezrobotnych łącznie, w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Oprócz współczynnika ogólnego, stosuje się również cząstkowe współczynniki: według miejsca zamieszkania, płci, wieku czy poziomu wykształcenia osób aktywnych zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej stosowany jest do oceny natężenia potencjalnych zasobów pracy, czy też mówiąc inaczej, siły roboczej, bowiem niesie ze sobą informacje zarówno o natężeniu zatrudnienia jak i natężeniu bezrobocia.

Tablica 1.
Współczynnik aktywności zawodowej według miejsca zamieszkania

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	55,8	55,5	53,4	53,3	55,7	55,4
	II kw	54,0	55,9	54,0	54,2	55,2	53,9
	III kw	55,2	55,6	55,8	55,9	54,6	54,6
	IV kw	55,1	54,3	54,6	55,9	55,7	55,7
Miasto	I kw	53,7	54,6	52,4	52,5	55,4	54,2
	II kw	53,6	54,8	52,8	53,6	54,0	53,3
	III kw	54,8	54,6	54,5	54,8	53,1	54,0
	IV kw	53,5	54,3	53,0	55,2	54,4	54,2
Wieś	I kw	59,8	57,2	55,4	54,8	56,4	57,9
	II kw	54,9	57,9	56,3	55,4	57,2	55,2
	III kw	56,1	57,6	58,1	57,7	57,2	55,8
	IV kw	58,2	57,1	57,5	57,0	58,1	58,5

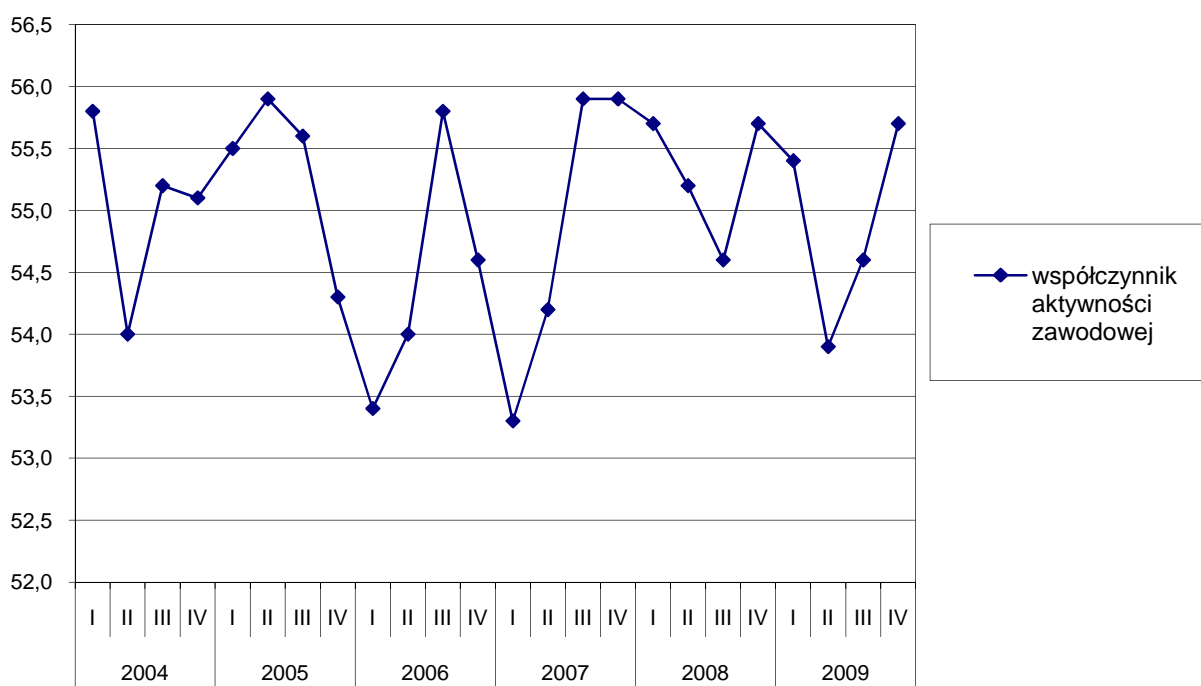
Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Wyniki badania dla lat 2004-2009 wskazują, że ogólny współczynnik aktywności zawodowej w województwie łódzkim w obserwowanych latach

podlegał jedynie niewielkim wahaniom. W końcu IV kwartału 2009 roku ukształtował się na poziomie 55,7% i w porównaniu z tym samym okresem 2004 r. wzrósł o 0,6 punktu.

Warto dostrzec, że prezentowane w ujęciu kwartalnym współczynniki aktywności zawodowej, w poszczególnych latach objętych opracowaniem, nie wykazują wyraźnych prawidłowości zmian o charakterze sezonowym. Wynika to bezpośrednio z konstrukcji tych wskaźników, które mierzą natężenie zatrudnienia i bezrobocia łącznie. Zjawiska te wpływają różnokierunkowo na poziom wskaźników i niwelują wahania.

Wykres 1.
Współczynniki aktywności zawodowej w latach 2004-2009



Wzrost odsetka aktywnych zawodowo w obserwowanym okresie dotyczył zarówno miast jak i terenów miejskich, odpowiednio o 0,7 i o 0,3 punktu. Generalnie, na wsi dostrzega się większe zróżnicowanie wartości wskaźników w kolejnych kwartałach, w miastach są one bardziej wyrównane. Pomimo, że na wsi obserwowano wolniejsze tempo wzrostu wskaźnika aktywności zawodowej

w skali roku, to odsetek aktywnych zawodowo był tam i jest nadal zdecydowanie wyższy niż w miastach, i tak:

- w 2004 r. - o 4,7 pkt.,
- w 2005 r. - o 2,8 pkt.,
- w 2006 r. - o 4,5 pkt.,
- w 2007 r. - o 1,8 pkt.,
- w 2008 r. - o 3,7 pkt.,
- w 2009 r. - o 4,3 pkt.

Różnice pomiędzy wartością współczynnika aktywności zawodowej dla obszarów wiejskich i dla miast – zawsze na korzyść wsi – podlegały zatem wahaniom w poszczególnych latach, wykazywały tylko przejściowo tendencję malejącą, a w ostatnich dwóch latach znacznie pogłębiły się. Należy zatem przyjąć, że wyższa aktywność zawodowa mieszkańców wsi niż mieszkańców miast, nadal pozostaje faktem.

Tablica 2.
Współczynnik aktywności zawodowej według płci

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	55,8	55,5	53,4	53,3	55,7	55,4
	II kw	54,0	55,9	54,0	54,2	55,2	53,9
	III kw	55,2	55,6	55,8	55,9	54,6	54,6
	IV kw	55,1	54,3	54,6	55,9	55,7	55,7
Mężczyźni	I kw	63,7	64,3	60,7	60,5	63,5	63,8
	II kw	52,3	63,7	61,3	61,7	62,5	61,7
	III kw	62,7	62,9	63,6	63,2	63,2	63,8
	IV kw	62,8	61,8	62,7	63,5	64,2	65,3
Kobiety	I kw	48,7	47,6	47,1	46,9	49,0	48,0
	II kw	46,8	49,2	47,8	47,6	48,5	46,7
	III kw	48,5	49,3	49,1	49,3	46,7	46,3
	IV kw	48,1	47,8	47,8	49,2	48,1	46,9

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Znacznie większe zróżnicowanie niż według miejsca zamieszkania wykazuje cząstkowy wskaźnik aktywności zawodowej według płci. W IV kwartale 2009 roku 65,3% populacji mężczyzn w wieku 15 lat i więcej to osoby aktywne zawodowo, podczas gdy dla populacji kobiet współczynnik ten kształtował się na poziomie 46,9%.

W IV kwartale 2004 r. współczynnik aktywności zawodowej wśród mężczyzn był wyższy o 14,7 punktu niż odpowiedni wskaźnik wśród kobiet. W ostatnim roku analizy różnica ta wzrosła do 18,4 punktu. Przyczyną pogłębiającej się różnicy w stopniu aktywności zawodowej obu płci jest rosnąca aktywność zawodowa mężczyzn oraz malejąca w tej dziedzinie aktywność kobiet. W populacji mężczyzn, po początkowym nieznacznym obniżeniu, współczynnik aktywności zawodowej wzrósł z 62,8% w 2004 roku do poziomu 65,3%, a więc o 2,5 punktu. Wśród kobiet, pomimo nieznaczących wahań w kolejnych latach, obserwuje się spadek poziomu współczynnika pomiędzy skrajnymi latami o 1,2 pkt.

Rozkład współczynników aktywności zawodowej według wieku jest również silnie zróżnicowany.

Najniższe wartości przyjętego miernika poziomu aktywności zawodowej dotyczą aktywnych zawodowo z grupy 55 lat i więcej i kształtują się poniżej 20%. Najbardziej aktywną zawodowo grupą są osoby w wieku 35-44 lata, dla których wskaźnik kształtował się na poziomie około 90%.

Obserwacja zmian w poziomie aktywności zawodowej w poszczególnych grupach wieku w latach 2004-2009 wykazuje, że najmłodsza z nich (15-24 lata) cechuje się względną stabilizacją – wartość współczynnika oscyluje wokół 36%. W grupie wieku 25-34 lata, która charakteryzuje się relatywnie wysokim poziomem aktywności zawodowej (na poziomie około 85-87%), obserwuje się nieznaczny spadek wartości współczynnika – o 0,7 punktu między skrajnymi latami, nieco spada również aktywność zawodowa osób w wieku

35-44 lata. Są to jednak zmiany niewielkie, raczej wahania. Wyraźnie natomiast rośnie natężenie aktywności zawodowej w starszych grupach wieku. Wśród osób w wieku 45-54 lata w obserwowanym okresie odsetek aktywnych zawodowo wzrósł z 76,3% w 2004 r. do 80,1% w roku 2009.

Tablica 3.
Współczynnik aktywności zawodowej według wieku

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	55,8	55,5	53,4	53,3	55,7	55,4
	II kw	54,0	55,9	54,0	54,2	55,2	53,9
	III kw	55,2	55,6	55,8	55,9	54,6	54,6
	IV kw	55,1	54,3	54,6	55,9	55,7	55,7
W wieku:							
15-24 lata	I kw	35,1	31,0	34,7	33,3	33,8	34,6
	II kw	34,5	34,3	32,1	33,6	32,2	30,9
	III kw	37,8	37,9	38,2	36,6	32,7	33,5
	IV kw	35,4	35,0	35,5	35,2	34,7	36,0
25-34 lata	I kw	87,4	83,4	86,2	84,1	88,0	88,2
	II kw	86,9	87,5	88,1	85,9	88,0	85,8
	III kw	88,5	87,6	88,6	85,1	85,4	86,4
	IV kw	86,8	86,3	85,8	85,3	88,8	86,1
35-44 lata	I kw	91,9	92,4	88,5	89,0	90,6	87,5
	II kw	91,9	91,4	90,3	89,5	90,4	89,6
	III kw	91,3	89,7	90,7	89,0	89,2	89,5
	IV kw	91,5	89,2	89,8	90,3	89,4	89,1
45-54 lata	I kw	79,0	81,9	77,4	76,7	78,3	78,9
	II kw	74,9	81,1	78,3	77,9	79,3	81,0
	III kw	75,6	78,5	78,9	79,3	78,8	83,7
	IV kw	76,3	77,8	78,1	79,0	77,3	80,1
55 lat i więcej.....	I kw	15,9	16,2	13,2	13,9	16,0	17,6
	II kw	14,8	16,7	15,1	15,0	15,6	14,7
	III kw	12,4	16,4	16,6	17,3	17,7	16,2
	IV kw	13,0	13,8	14,5	16,9	19,1	18,7

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Na szczególną uwagę zasługuje najstarsza grupa, tj. 55 lat i więcej, dla której współczynnik aktywności zawodowej rośnie systematycznie, przy czym szczególnie wysoki wzrost obserwowano w ostatnich dwóch latach. W konsekwencji między skrajnymi latami jego poziom wzrósł aż o 5,7 punktu.

Przytoczone dane świadczą o postępującym zjawisku aktywizowania osób starszych, zwykle z dużym doświadczeniem zawodowym. Biorąc pod uwagę metodologię (badanie aktywności bieżącej) podkreślić należy, że osoby te mogą uczestniczyć w rynku pracy w różnych formach aktywności, nie tylko w formie stałego zatrudnienia.

Poziom aktywności zawodowej osób młodych nie wykazuje wzrostu, wydłuża się bowiem okres nauki, przygotowania zawodowego, opóźniający wejście na rynek pracy.

Kolejnym czynnikiem wyraźnie różnicującym natężenie aktywności zawodowej jest poziom wykształcenia.

Przedstawione w *tabeli 4* dane dobitnie świadczą, że najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby o najwyższym poziomie kwalifikacji. Odsetek osób aktywnych zawodowo wśród osób z wykształceniem wyższym kształtuje się w granicach 80%. W obserwowanych latach rósł systematycznie do 2007 roku, w następnych latach nieco się obniżył, jednak wzrost między skrajnymi latami wyniósł 3,6 punktu.

Tablica 4.
Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓLEM.....	I kw	55,8	55,5	53,4	53,3	55,7	55,4
	II kw	54,0	55,9	54,0	54,2	55,2	53,9
	III kw	55,2	55,6	55,8	55,9	54,6	54,6
	IV kw	55,1	54,3	54,6	55,9	55,7	55,7

Tablica 4.

Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia (dok.)

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Wyższe	I kw	84,0	79,0	78,2	82,0	85,7	85,8
	II kw	84,2	81,4	79,8	81,3	83,2	82,9
	III kw	81,3	82,6	81,9	82,3	79,7	80,4
	IV kw	78,3	79,9	80,9	84,3	83,3	81,9
Policealne i średnie zawodowe	I kw	69,3	68,0	65,9	68,0	70,7	68,9
	II kw	68,9	67,6	67,4	70,2	70,7	65,6
	III kw	69,8	68,3	69,3	74,5	70,2	67,4
	IV kw	69,5	67,2	68,8	73,5	70,9	71,1
Średnie ogólnokształcące.....	I kw	48,7	45,7	44,4	49,8	48,3	50,2
	II kw	45,1	48,1	43,4	44,7	43,0	43,3
	III kw	46,0	47,7	49,2	44,0	42,5	46,6
	IV kw	44,9	45,5	50,2	48,1	51,4	50,5
Zasadnicze zawodowe	I kw	71,4	70,9	65,9	64,5	66,8	63,2
	II kw	71,1	70,1	69,7	68,1	67,9	62,2
	III kw	72,9	69,6	70,3	68,2	69,4	66,0
	IV kw	71,2	67,9	67,1	67,2	67,0	67,7
Gimnazjalne i niższe..	I kw	26,6	27,5	23,3	20,9	20,3	20,9
	II kw	23,5	27,5	24,0	23,0	20,7	21,0
	III kw	24,4	25,2	25,2	23,6	22,2	23,2
	IV kw	26,4	23,0	22,1	21,4	21,0	21,5

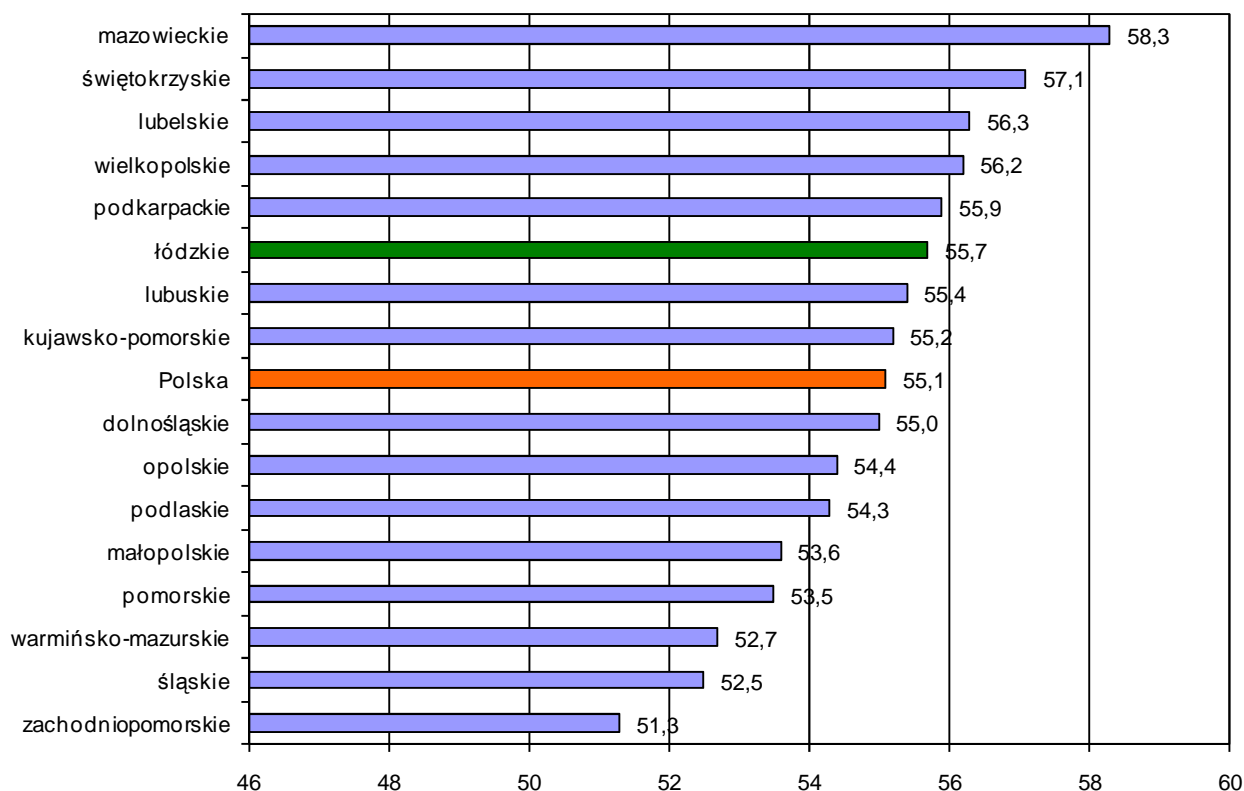
Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Drugą grupą o wysokim poziomie aktywności zawodowej są osoby z wykształceniem zawodowym – na poziomie ok. 67%. Aktywność tej populacji wykazuje jednak tendencję spadkową w kolejnych latach – o 3,5 punktu. W całym obserwowanym okresie dopiero rok 2009 przyniósł wzrost wartości współczynnika aktywności zawodowej dla tej grupy. Trudno sądzić, czy będzie miał charakter trwały.

Wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, dla których natężenie aktywności zawodowej kształtuje się na relatywnie wysokim

poziomie – około 70%, obserwowano niewielkie zmiany – po początkowym spadku, od 2007 roku rosło i w konsekwencji współczynnik ukształtował się na poziomie o 1,6 punktu wyższym niż w roku wyjściowym. Zwraca uwagę najwyższy wzrost współczynnika aktywności zawodowej wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Pomimo, że kształtuje się on na znacznie niższym poziomie niż wśród wcześniej omawianych grup, to jednak na przestrzeni omawianych lat rósł systematycznie z 44,9% do 50,5%, tj. o 5,6 punktu. Wśród osób o najniższych kwalifikacjach i bez przygotowania zawodowego, charakteryzujących się niskim poziomem aktywności zawodowej, nastąpił spadek współczynnika o 4,9 punktu do poziomu nieco powyżej 20%.

Wykres 2.
Współczynnik aktywności zawodowej wg województw, IV kwartał 2009 r.



Prezentując informacje charakteryzujące poziom aktywności zawodowej mieszkańców regionu łódzkiego zasadnym wydaje się porównanie z innymi województwami.

Poziom współczynnika aktywności zawodowej w IV kwartale 2009 roku w poszczególnych województwach wahał się od 51,3% w zachodniopomorskim do 58,3% w mazowieckim. Województwo łódzkie z wartością wskaźnika na poziomie 55,7% zajmuje 6 lokatę pod względem wartości tego wskaźnika uporządkowanych malejąco i jest wyższy od przeciętnej dla Polski o 0,6 punktu. Dystans do regionu najlepszego w rankingu wyniósł 2,9 punktu. Współczynnik aktywności zawodowej w łódzkim jest natomiast o 4,4 punktu wyższy niż w zachodniopomorskim – najniżej usytuowanym w rankingu.

Wskaźnik zatrudnienia

Miarą wskazującą na rzeczywiste zaangażowanie zawodowe i uczestnictwo w procesie pracy jest wskaźnik zatrudnienia, ilustrujący udział ludności pracującej w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Wyniki BAEL dla województwa łódzkiego informują, że w IV kwartale 2009 r. ogólny wskaźnik zatrudnienia ukształtował się na poziomie 51,4%. Natężenie zatrudnienia w całym obserwowanym okresie 2004-2009 wykazywało tendencję wzrostową, przy niewielkich wahaniami w poszczególnych latach, osiągając najwyższą wartość w 2008 roku. W konsekwencji tych zmian wskaźnik zatrudnienia wzrósł między skrajnymi latami analizy o 5,9 punktu.

Poziom ogólnych wskaźników zatrudnienia w poszczególnych kwartałach, w każdym z obserwowanych lat, podlegał mniejszym bądź większym wahaniami. Na ogół – poza 2005 r. – najwyższy obserwowano w IV kwartale. Nie zanotowano natomiast wyraźnych tendencji do obniżania natężenia zatrudnienia w miesiącach letnich, które zwykle kojarzy się ze

wzmoczeniem prac sezonowych, tj. w rolnictwie, budownictwie czy innych rodzajach działalności wrażliwych na warunki pogodowe. Bardziej wyraźnych symptomów zmian sezonowych w zatrudnieniu poszukiwać należy w obserwacji wskaźników cząstkowych.

Tablica 5.
Wskaźnik zatrudnienia według miejsca zamieszkania

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	45,1	46,0	44,5	46,9	51,2	51,3
	II kw	43,9	45,7	46,3	48,6	51,5	50,2
	III kw	44,1	45,7	49,0	51,8	51,4	50,0
	IV kw	45,5	45,3	49,0	51,7	52,3	51,4
Miasto	I kw	42,1	44,5	43,0	45,1	50,4	49,9
	II kw	42,4	43,7	44,3	47,1	49,8	49,2
	III kw	42,9	43,0	46,4	50,0	49,8	49,3
	IV kw	42,7	43,0	46,3	50,6	50,7	49,6
Wieś	I kw	50,9	48,8	47,4	50,1	52,7	54,3
	II kw	46,8	49,9	49,9	51,2	54,3	52,4
	III kw	46,9	51,2	53,5	54,9	54,3	51,4
	IV kw	50,9	49,6	53,8	53,7	55,4	54,8

Z danych zawartych w tablicy wynika, że zgodnie z typowymi relacjami na rynku pracy, wskaźnik zatrudnienia był wyższy wśród mieszkańców wsi niż miast. W IV kwartale 2004 roku natężenie zatrudnienia na wsi kształtowało się na poziomie 50,9%, podczas gdy w miastach – 42,7%, a więc różnica wynosiła 8,2 punktów.

Wskaźniki w całym obserwowanym okresie rosły, zarówno wśród mieszkańców wsi jak i miast – odpowiednio o 3,9 i o 6,9 punktu. Warto zatem dostrzec, że tempo wzrostu wskaźnika zatrudnienia w analizowanym okresie w miastach było znacznie wyższe niż na wsi, co w konsekwencji spowodowało znaczne zmniejszenie różnicy w jego poziomie – do 5,2 punktu w 2009 r. W wyniku wyraźnie rosnącego poziomu zatrudnienia mieszkańców miast,

wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy osób w 2009 r. przyjął poziom zbliżony do poziomu wskaźnika zatrudnienia mieszkańców wsi z roku 2004.

Powracając do oceny zmian sezonowych poziomu zatrudnienia mieszkańców województwa łódzkiego odnotować należy, że w miastach nie występują wyraźne prawidłowości zmian w poszczególnych kwartałach, natomiast na terenach wiejskich wskaźnik zatrudnienia na ogół przyjmował najwyższe w III bądź IV kwartale obserwowanych lat.

Rozpatrując stopień uczestnictwa w procesie pracy z punktu widzenia płci łatwo dostrzec, że wskaźnik zatrudnienia był znacznie wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet, i to w całym obserwowanym okresie.

Tablica 6.
Wskaźnik zatrudnienia według płci

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM.....	I kw	45,1	46,0	44,5	46,9	51,2	51,3
	II kw	43,9	45,7	46,3	48,6	51,5	50,2
	III kw	44,1	45,7	49,0	51,8	51,4	50,0
	IV kw	45,5	45,3	49,0	51,7	52,3	51,4
Mężczyźni	I kw	51,9	53,5	50,3	53,3	58,4	59,4
	II kw	51,0	52,3	52,3	54,9	58,5	57,8
	III kw	51,3	52,3	56,3	58,9	59,9	58,8
	IV kw	52,5	51,9	56,3	58,8	61,2	60,5
Kobiety	I kw	39,0	39,5	39,3	41,2	45,0	44,2
	II kw	37,7	40,1	41,0	42,8	45,1	43,1
	III kw	37,9	40,1	42,9	45,6	43,5	42,2
	IV kw	39,1	39,6	42,8	45,5	44,4	43,2

Wskaźnik zatrudnienia dla mężczyzn w 2009 roku kształtował się na poziomie 60,5%, a dla kobiet przyjął wartość 43,2%. Rozpiętość wskaźników zatrudnienia dla obu płci w 2004 r. wynosiła 13,4 punktu, w 2009 r. zwiększyła się do 17,3 punktu. Chociaż natężenie zatrudnienia w badanym okresie rośnie w przypadku obu płci, to wzrost poziomu aktywności zawodowej mężczyzn był

dwukrotnie wyższy niż kobiet. Wskaźniki prezentowane w ujęciu kwartalnym wśród kobiet były bardziej wyrównane niż wśród mężczyzn, co może dowodzić, że mężczyźni częściej niż kobiety podejmują prace dorywcze.

Tablica 7.
Wskaźnik zatrudnienia według wieku

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	45,1	46,0	44,5	46,9	51,2	51,3
	II kw	43,9	45,7	46,3	48,6	51,5	50,2
	III kw	44,1	45,7	49,0	51,8	51,4	50,0
	IV kw	45,5	45,3	49,0	51,7	52,3	51,4
W wieku:							
15-24 lata	I kw	23,7	21,6	23,2	25,2	28,4	28,2
	II kw	20,6	21,9	22,8	26,5	26,1	26,1
	III kw	23,5	24,9	30,0	31,6	27,0	26,5
	IV kw	24,4	24,1	29,2	31,1	29,5	29,1
25-34 lata	I kw	69,6	67,0	70,5	71,4	82,4	81,6
	II kw	71,4	70,3	75,4	76,9	84,3	80,0
	III kw	70,8	72,6	80,2	80,5	81,9	79,5
	IV kw	71,0	73,6	78,5	78,4	83,8	79,5
35-44 lata	I kw	76,1	80,4	77,7	82,9	83,3	83,6
	II kw	79,0	79,9	78,8	83,5	85,4	84,3
	III kw	79,2	76,5	77,4	83,1	84,5	83,0
	IV kw	79,0	75,1	80,1	84,2	83,9	83,7
45-54 lata	I kw	65,7	68,3	65,1	68,7	71,7	73,0
	II kw	61,9	66,3	68,2	69,6	73,6	75,6
	III kw	61,2	65,0	71,1	73,9	74,7	77,4
	IV kw	64,0	65,5	70,4	74,4	74,4	75,5
55 lat i więcej.....	I kw	13,8	14,6	11,9	13,2	15,3	16,6
	II kw	12,5	15,1	14,0	13,9	14,9	14,3
	III kw	10,4	14,8	15,4	16,0	17,0	15,7
	IV kw	11,9	12,5	13,7	15,9	18,2	17,6

Największe zaangażowanie zawodowe obserwuje się wśród osób w grupie wieku 35-44 lata – na poziomie 83,7%, co oznacza, że nieco ponad 8 na 10 osób w tej grupie wieku w latach 2004-2009 podejmowało pracę. Nieco

tylko niższym natężeniem zatrudnienia charakteryzowała się ludność w grupie wieku 25-34 lata – dla której wskaźnik zatrudnienia w IV kwartale 2009 roku przyjął wartość 79,5%. Najniższy poziom wskaźników zanotowano wśród osób w grupie wieku 55 lat i więcej – 17,6%, a relatywnie niski, bo 29,1%, wśród najmłodszych na rynku pracy, tj. w grupie wieku 15-24 lata.

Wskaźnik zatrudnienia rósł w obserwowanym okresie we wszystkich grupach wieku. Najbardziej wyraźny – o 11,5 punktu, odnotowano w starszych rocznikach wieku produkcyjnego (45-54) i był on niemal dwukrotnie wyższy niż w innych grupach wieku. Znaczny wzrost odnotowano również w grupie wieku 25-34 lata, która i tak charakteryzuje się wysokim natężeniem zatrudnienia – o 8,5 punktu, a więc wśród roczników, które często po ukończeniu studiów pojawiają się na rynku pracy. Zwraca również uwagę rosnący wskaźnik zatrudnienia w grupie najstarszej – o 5,7 punktu między skrajnymi latami, który w obserwowanym okresie niemal się podwoił.

Reasumując można stwierdzić, że w latach 2004-2009 znacznie szybciej rosły wskaźniki dla starszych grup wieku niż dla roczników młodszych, co świadczy o pozostawaniu na rynku pracy bądź powrocie do zatrudnienia osób ze znacznym doświadczeniem zawodowym. Poparcie tej tezy można byłoby uzyskać korelując przedstawione dane z poziomem wykształcenia. Niestety, wielkość próby objętej badaniem nie pozwala na tego typu prezentację wyników badania. Niemniej jednak wyniki BAEL wyraźnie dowodzą, że największe zaangażowanie zawodowe wykazują osoby o najwyższych kwalifikacjach.

W latach 2004-2009 pracowało niemal 80% osób legitymujących się wykształceniem wyższym. Relatywnie wysoki poziom zatrudnienia cechuje osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, z których $\frac{2}{3}$ pracuje, nieco tylko niższe zaangażowanie zawodowe wykazywały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, dla których wskaźnik zatrudnienia w 2009 roku przyjął wartość 61,9%.

Tablica 8.
Wskaźnik zatrudnienia według poziomu wykształcenia

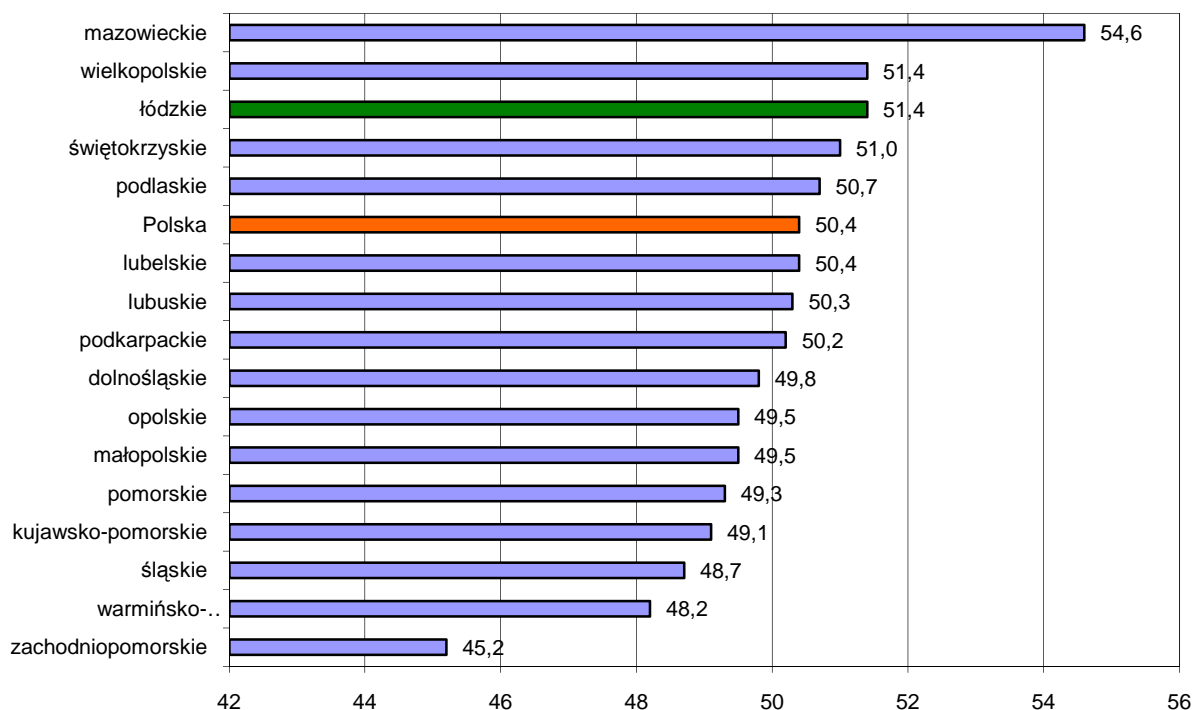
WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM.....	I kw	45,1	46,0	44,5	46,9	51,2	51,3
	II kw	43,9	45,7	46,3	48,6	51,5	50,2
	III kw	44,1	45,7	49,0	51,8	51,4	50,0
	IV kw	45,5	45,3	49,0	51,7	52,3	51,4
Wyższe	I kw	75,5	73,8	72,8	75,9	83,6	83,3
	II kw	77,2	75,8	75,2	78,0	80,6	81,0
	III kw	74,3	78,9	80,3	79,2	76,9	78,1
	IV kw	72,1	76,4	78,6	81,8	80,4	78,8
Policealne i średnie zawodowe.....	I kw	57,1	59,1	58,2	59,6	65,5	64,6
	II kw	57,6	57,7	60,6	63,5	67,2	61,9
	III kw	58,2	56,3	61,2	68,6	66,9	62,5
	IV kw	59,6	57,0	61,0	68,2	67,1	66,2
Średnie ogólnokształcące	I kw	39,2	36,8	36,2	43,3	43,4	44,9
	II kw	36,9	37,0	38,3	40,8	39,4	38,8
	III kw	36,0	38,3	43,1	42,2	38,5	41,7
	IV kw	38,0	36,4	44,1	42,6	46,6	45,0
Zasadnicze zawodowe	I kw	56,7	56,2	50,5	56,4	59,1	57,9
	II kw	55,7	55,8	55,7	58,8	62,3	57,1
	III kw	55,4	53,7	58,2	63,0	65,9	60,0
	IV kw	56,0	52,4	58,9	61,7	63,0	61,9
Gimnazjalne i niższe .	I kw	18,8	19,8	16,9	17,0	18,1	17,8
	II kw	16,3	19,5	18,4	18,8	18,2	17,9
	III kw	17,1	19,4	21,1	20,3	19,3	19,1
	IV kw	19,5	17,3	18,7	18,9	18,9	18,9

W całym obserwowanym okresie wskaźnik zatrudnienia rósł w niemal wszystkich grupach wydzielonych z punktu widzenia poziomu wykształcenia, i tak: dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wzrósł o 7,0 punktu, wyższym – o 6,7 punktu, policealnym i średnim zawodowym o 6,6 punktu, zasadniczym zawodowym o 5,9 punktu. Skala wzrostu była zatem

wyrównana, jedynie wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i bez przygotowania zawodowego odnotowano niewielki spadek poziomu zatrudnienia. Przytoczone dane jeszcze raz potwierdzają, że osoby dobrze przygotowane zawodowo mają największe szanse na rynku pracy i skuteczniej wchodzi w stan aktywności zawodowej. Ponadto mają potencjalnie większe szanse na ponowną aktywizację zawodową.

Porównanie natężenia zatrudnienia w województwie łódzkim z sytuacją w pozostałych województwach wskazuje, że znalazło się ono w IV kwartale 2009 roku na 2 pozycji, pod względem wartości wskaźnika zatrudnienia uporządkowanych malejąco, a dystans do najlepszego – mazowieckiego – wyniósł 3,2 punktu. Wskaźnik zatrudnienia w łódzkim przewyższał średnią dla kraju o 1,0 punktu.

Wykres 3.
Wskaźnik zatrudnienia według województw IV kwartał 2009 roku



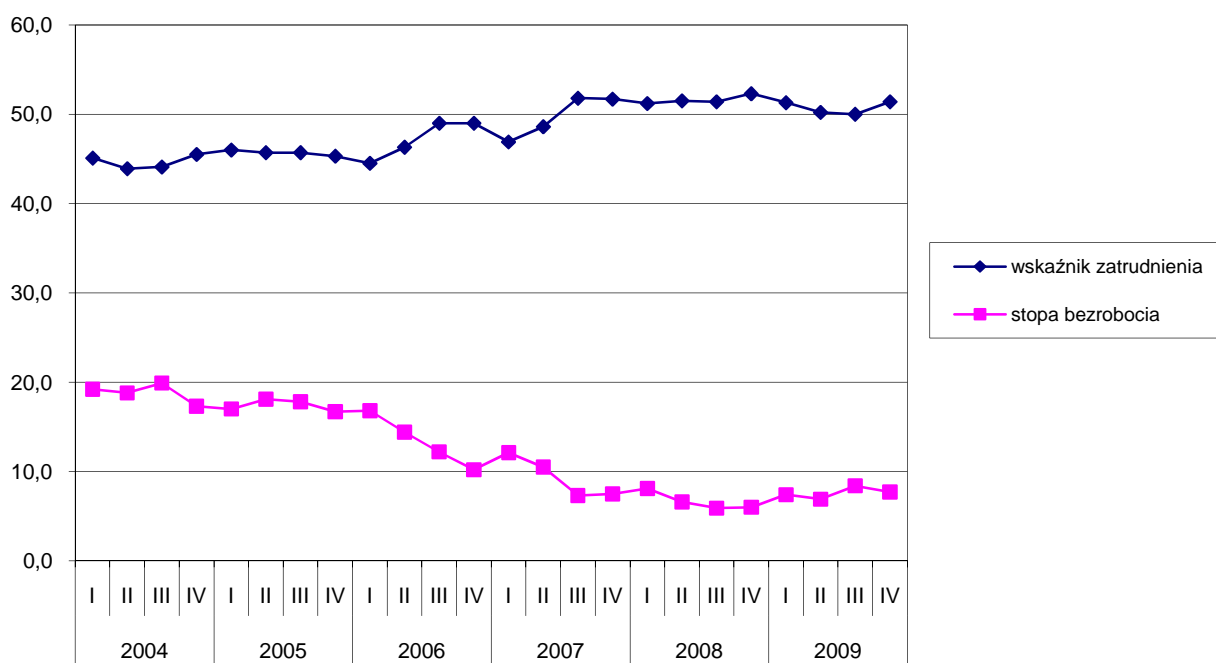
Stopa bezrobocia

Do oceny skali bezrobocia stosuje się miary względne, a najbardziej powszechną z nich jest stopa bezrobocia, wyrażająca stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo, tj. pracujących i bezrobotnych łącznie.

W IV kwartale 2009 roku stopa bezrobocia dla ogółu ludności w województwa łódzkiego w wieku 15 lat i więcej wyniosła 7,7%.

W latach 2004-2005 kształtowała się na zbliżonym, wysokim poziomie, począwszy od 2006 wykazywała stałą tendencję spadkową do roku 2008, a w 2009 r. ponownie wzrosła, jednak ostatecznie ukształtowała się na poziomie o 9,6 punktu niższym niż w roku wyjściowym.

Wykres 4.
Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia w latach 2004-2009



Tablica 9.
Stopa bezrobocia według miejsca zamieszkania

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	19,2	17,0	16,8	12,1	8,1	7,4
	II kw	18,8	18,1	14,4	10,5	6,6	6,9
	III kw	19,9	17,8	12,2	7,3	5,9	8,4
	IV kw	17,3	16,7	10,2	7,5	6,0	7,7
Miasto	I kw	21,6	18,4	18,0	14,1	8,9	7,9
	II kw	20,8	20,3	16,2	12,2	7,7	7,7
	III kw	21,7	21,2	14,9	8,8	6,3	8,7
	IV kw	20,0	18,6	12,7	8,5	6,9	8,4
Wieś	I kw	14,9	14,6	14,4	8,6	6,5	6,5
	II kw	14,7	13,9	11,3	7,5	5,0	5,3
	III kw	16,4	11,0	7,9	4,9	5,1	7,8
	IV kw	12,3	12,8	6,5	5,8	4,6	6,6

Na początku okresu objętego analizą obserwowano bardzo wyraźne różnice w natężeniu bezrobocia w przekroju miasto-wieś – 20,0%, w mieście wobec 12,3% na obszarach wiejskich, a więc o 7,7 punktu.

Spadek stopy bezrobocia dotyczył zarówno mieszkańców miast jak i wsi, przy czym skala tego spadku w miastach była znacznie wyższa. W porównaniu z 2004 rokiem natężenie bezrobocia spadło tam o 11,6 punktu, podczas gdy na terenach wiejskich obniżyło się o 5,7 punktu. Charakter tych zmian wpłynął na osłabienie różnic w poziomie bezrobocia między miastem, a wsią do poziomu 1,8 punktu.

Analizując cząstkową stopę bezrobocia według kryterium zamieszkania, warto również podkreślić, że podobnie jak w przypadku wskaźnika zatrudnienia, trudno wychwycić wyraźne symptomy zmian sezonowych.

Zróznicowanie natężenia bezrobocia według płci było znacznie mniejsze, ale bardziej zagrożone bezrobociem były kobiety i to w całym obserwowanym okresie. W IV kwartale 2009 roku stopa bezrobocia dla mężczyzn ukształtowała się na poziomie 7,5%, a dla kobiet 7,9%.

Tablica 10.
Stopa bezrobocia według płci

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	19,2	17,0	16,8	12,1	8,1	7,4
	II kw	18,8	18,1	14,4	10,5	6,6	6,9
	III kw	19,9	17,8	12,2	7,3	5,9	8,4
	IV kw	17,3	16,7	10,2	7,5	6,0	7,7
Mężczyźni	I kw	18,5	16,9	17,1	12,0	8,0	6,9
	II kw	18,3	17,9	14,7	11,0	6,3	6,3
	III kw	18,2	17,0	11,5	7,0	5,2	7,8
	IV kw	16,3	16,2	10,0	7,4	4,6	7,5
Kobiety	I kw	20,0	17,2	16,5	12,1	8,3	8,0
	II kw	19,4	18,4	14,1	9,8	7,0	7,6
	III kw	21,9	18,6	12,9	7,6	6,6	8,9
	IV kw	18,4	17,2	10,4	7,4	7,7	7,9

Spadek stopy bezrobocia dotyczył obu płci, natężenie bezrobocia w obu przypadkach spadło między skrajnymi latami niemal o połowę. Spadek ten w populacji kobiet był jednak głębszy niż w populacji mężczyzn i w konsekwencji różnica pomiędzy wskaźnikami dla obu płci zmniejszyła się z 2,5 punktu w 2004 r. do 0,4 punktu.

Ponieważ w obserwowanych latach odnotowaliśmy również spadek wskaźnika zatrudnienia dla kobiet, sądzić należy, że w większym niż mężczyźni stopniu przechodziły do grupy biernych zawodowo. Potwierdza to również malejący współczynnik aktywności zawodowej wśród kobiet.

Można stwierdzić, że wiek w zasadzie nie różnicuje stopy bezrobocia. Taka charakterystyka nie dotyczy tylko najmłodszej grupy wieku, dla której natężenie bezrobocia w 2009 r. było relatywnie bardzo wysokie – na poziomie 19%. Warto jednak zauważyć, że w całym obserwowanym okresie stopa bezrobocia wśród najmłodszych na rynku pracy spadła niemal o połowę – z 31,2% w 2004 roku. W pozostałych grupach wieku stopa bezrobocia mieściła się w granicach 5,7% (55 lat i więcej) do 7,6% (dla grupy 25-34 lata).

Tablica 11.
Stopa bezrobocia według wieku

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	I kw	19,2	17,0	16,8	12,1	8,1	7,4
	II kw	18,8	18,1	14,4	10,5	6,6	6,9
	III kw	19,9	17,8	12,2	7,3	5,9	8,4
	IV kw	17,3	16,7	10,2	7,5	6,0	7,7
W wieku:							
15-24 lata	I kw	32,3	29,6	33,1	24,5	16,1	19,5
	II kw	40,4	36,2	29,0	21,1	18,9	16,7
	III kw	38,5	34,4	21,3	13,8	17,7	21,0
	IV kw	31,2	31,2	17,3	11,7	15,0	19,0
25-34 lata	I kw	20,4	19,6	18,2	15,3	6,6	7,3
	II kw	17,8	19,6	14,7	10,4	4,2	6,8
	III kw	20,0	17,1	9,5	5,5	4,0	7,9
	IV kw	18,2	14,7	8,5	8,1	5,5	7,6
35-44 lata	I kw	17,1	13,0	12,0	7,2	8,0	4,5
	II kw	14,1	12,9	12,4	6,6	5,6	5,9
	III kw	13,0	14,7	14,7	6,6	5,3	7,3
	IV kw	13,7	16,1	10,8	7,0	6,1	6,4
45-54 lata	I kw	17,1	16,5	15,8	10,3	8,1	7,4
	II kw	17,1	18,2	12,9	10,7	7,2	6,6
	III kw	19,0	17,2	10,0	7,1	5,2	7,5
	IV kw	15,9	15,8	9,6	5,8	3,8	5,8
55 lat i więcej.....	I kw	14,0	9,5	9,3	4,8	4,6	5,3
	II kw	15,9	9,2	7,7	7,7	4,6	3,1
	III kw	16,3	9,6	7,3	6,8	4,1	2,9
	IV kw	9,5	9,6	5,7	6,2	4,4	5,7

W ostatniej z wymienionych grup obserwowano spadek natężenia bezrobocia o 10,6 punktu między skrajnymi latami. Niemal równie istotny dotyczył także starszych roczników wieku produkcyjnego (45-54 lata) i sięgał 10,1 punktu. W pozostałych grupach bezrobocie również spadło, chociaż skala tego spadku była niższa. Wśród osób w wieku 35-44 lata stopa bezrobocia obniżyła się o 7,9 punktu, natomiast w grupie osób starszych obserwowano spadek rzędu 3,8 punktu.

Wyniki badania potwierdzają tezę, że najmniej podatne na zjawisko bezrobocia są osoby o najwyższych kwalifikacjach.

Tablica 12.
Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia

WYSZCZEGÓLNIENIE		2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓLEM	I kw	19,2	17,0	16,8	12,1	8,1	7,4
	II kw	18,8	18,1	14,4	10,5	6,6	6,9
	III kw	19,9	17,8	12,2	7,3	5,9	8,4
	IV kw	17,3	16,7	10,2	7,5	6,0	7,7
Wyższe	I kw	9,7	6,6	7,3	7,1	2,5	2,9
	II kw	7,9	6,9	5,4	4,0	3,4	2,3
	III kw	8,1	4,4	2,0	3,4	3,5	3,2
	IV kw	7,9	4,4	2,9	2,9	3,4	3,8
Policealne i średnie zawodowe	I kw	17,6	13,0	11,7	12,4	7,3	6,4
	II kw	16,4	14,8	10,5	9,2	5,0	5,5
	III kw	16,8	17,6	11,6	7,9	4,8	7,2
	IV kw	14,3	14,8	11,0	7,2	5,3	6,8
Średnie ogólnokształcące.....	I kw	19,5	19,5	18,4	13,1	10,1	11,1
	II kw	18,3	23,0	11,7	7,9	8,4	10,3
	III kw	21,7	20,6	12,5	4,1	9,5	10,6
	IV kw	15,3	20,0	12,2	11,5	9,9	11,4
Zasadnicze zawodowe	I kw	20,5	20,4	23,6	12,6	11,5	8,5
	II kw	21,7	21,2	19,8	13,4	8,3	8,6
	III kw	24,0	23,1	17,3	7,6	4,9	8,9
	IV kw	21,3	22,5	12,2	8,3	6,0	8,5
Gimnazjalne i niższe..	I kw	29,3	28,2	27,6	18,4	11,1	14,9
	II kw	30,7	29,1	23,3	17,4	12,2	14,9
	III kw	30,0	23,2	15,9	13,6	12,8	17,7
	IV kw	26,2	24,7	14,5	11,0	10,1	12,0

W IV kwartale 2009 roku stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym kształtowała się na poziomie 3,8%, policealnym i średnim zawodowym – 6,8%, zasadniczym zawodowym 8,5%. Dla osób

z wykształceniem ogólnym wskaźnik przyjął już wartość dwucyfrową – 11,4%, a najwyższy dotyczył osób z wykształceniem gimnazjalnym i bez wykształcenia szkolnego – 12,0%.

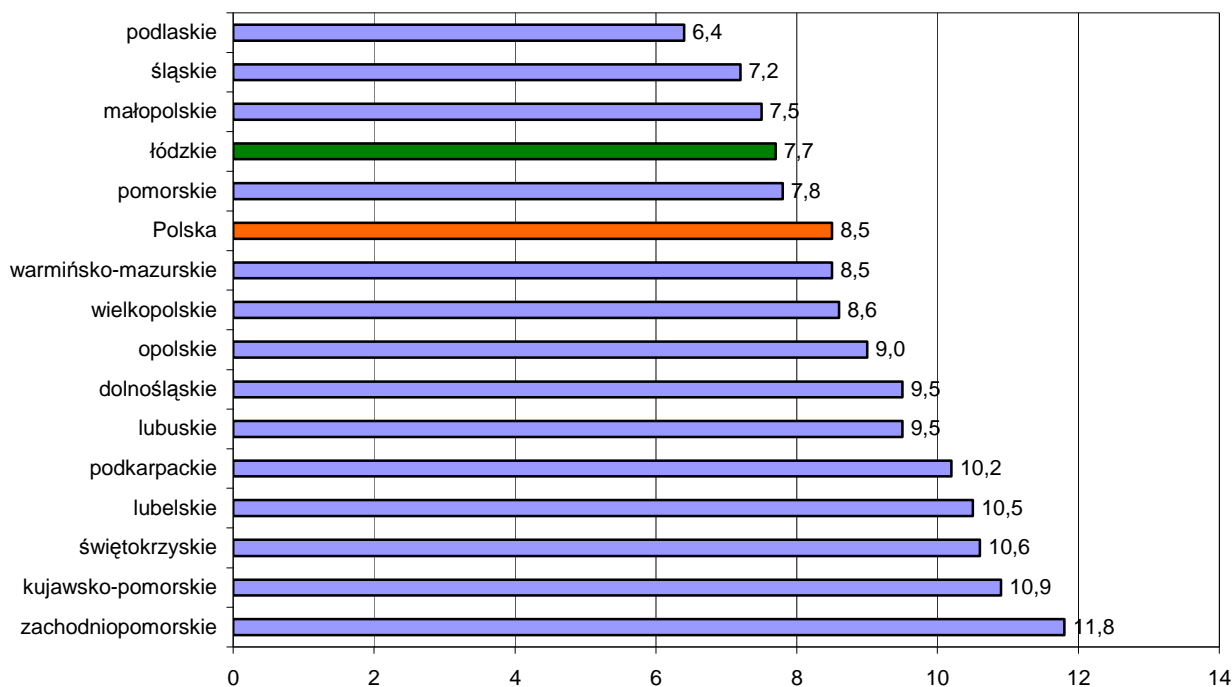
Obserwowany spadek natężenia bezrobocia dotyczył, chociaż w różnym stopniu, wszystkich grup wydzielonych według poziomu wykształcenia. O ponad połowę – o 14,2 punktu – stopa bezrobocia zmniejszyła się wśród osób z wykształceniem najniższym, o 12,8% (również o ponad połowę) wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W grupie osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stopa bezrobocia spadła o 7,5%, a więc również o ponad połowę. Relatywnie najslabsze symptomy zmian miały miejsce wśród osób z wykształceniem wyższym – spadek w całym obserwowanym okresie o 4,1 punktu oraz średnim ogólnokształcącym – o 3,9 punktu.

Warto przy tym podkreślić, że stopa bezrobocia dla osób z wykształceniem wyższym obniżyła się niemal do połowy wartości z roku 2004, podczas gdy wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym pozostała nadal na relatywnie wysokim poziomie. Wszystkie przedstawione zmiany w poziomie bezrobocia dowodzą, że szybciej z bezrobocia „wychodzą” osoby z kwalifikacjami zawodowymi niż osoby z przygotowaniem ogólnym.

Zaprezentowane tendencje dotyczące natężenia bezrobocia w województwie łódzkim spowodowały korzystniejszą sytuację na rynku pracy w konfrontacji z innymi regionami niż w latach poprzednich.

W IV kwartale 2009 r. województwo łódzkie zajmowało 5 lokatę wśród województw uporządkowanych malejąco z punktu widzenia stopy bezrobocia. Dla pozostałych jej wartość mieściła się w przedziale 11,8% zachodniopomorskie do 6,3% mazowieckie. Stopa bezrobocia w łódzkim była o 0,8 punktu niższa niż przeciętnie w kraju, a dystans do mazowieckiego wyniósł 1,4 punktu.

Wykres 5.
Stopa bezrobocia według województw IV kwartał 2009 r.



Podsumowanie

Podsumowując stwierdzić należy, że województwo łódzkie w obserwowanym okresie charakteryzowało się wysoką, na tle innych regionów, i rosnącą aktywnością zawodową mieszkańców, której wyrazem jest widoczny wzrost wskaźnika zatrudnienia. Poddając analizie natężenie zjawisk występujących w obszarze regionalnego rynku pracy w latach 2004-2009 wychwycono następujące tendencje:

- znacznie wyższy wzrost wskaźnika zatrudnienia w miastach niż na terenach wiejskich,
- dwukrotnie wyższy wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród mężczyzn niż w populacji kobiet,
- relatywnie wysoki wzrost natężenia zatrudnienia w starszych grupach wieku, w tym w wieku poprodukcyjnym,

- wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród osób z przygotowaniem zawodowym, w tym o wysokich kwalifikacjach,
- wyraźny spadek natężenia bezrobocia, szczególnie w miastach,
- relatywnie wysoki spadek stopy bezrobocia wśród kobiet,
- stosunkowo istotne ograniczenie skali bezrobocia wśród najmłodszych na rynku pracy.

Wskazane tendencje w znacznej mierze mają charakter pozytywny, w tym szczególnie aktywizacja zawodowa osób starszych, ograniczenie skali bezrobocia wśród kobiet, a także wśród młodszych generacji wieku produkcyjnego.

Jakub Stempień

Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego

**POTRZEBY KADROWE I POŻĄDANE KWALIFIKACJE
ZAWODOWE W OPARCIU O WYNIKI BADAŃ PRACODAWCÓW
WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO**

Wstęp

Celem prezentowanego tekstu jest scharakteryzowanie rozmiarów i struktury obecnego i prognozowanego na lata 2010-2014 popytu na pracę w województwie łódzkim. Przez popyt na pracę rozumie się tu *zapotrzebowanie gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy. W praktyce jest on równy liczbie miejsc pracy (zajętych i wolnych) oferowanych w gospodarce. Podobnie jak w przypadku podaży pracy można mówić o zrealizowanej i niezrealizowanej części popytu na pracę, przy czym części zrealizowane obydwu wymienionych kategorii są tożsamościowo równe, obejmując liczbę miejsc pracy (pracujących) w gospodarce*¹⁸.

W tekście zostaną przedstawione informacje pozyskane w lutym 2010 roku w badaniu ankietowym wykonanym w **Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego**. Informacje te będą obejmować następujące obszary:

- plany zatrudnieniowe pracodawców z województwa łódzkiego na lata 2010-2011 oraz wstępne prognozy zatrudnienia na lata 2012-2014,

¹⁸ E. Kryńska *Niedopasowania podaży i popytu na pracę w Polsce*, (w:) E. Kryńska (red.). *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, IPiSS, Warszawa 2004, s. 13 oraz E. Kryńska *Podstawowe cechy regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim*, (w:) J. Witkowski (red.). *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*, ASM, Inowrocław 2007, s. 56.

- zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych.

Podstawa źródłowa

W tekście prezentowane są wyniki projektu analityczno-badawczego **Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego** realizowanego przez **Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w ŁCDNiKP**¹⁹.

Badania pracodawców z regionu były realizowane cyklicznie w ramach działalności Pracowni Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji w ŁCDNiKP od 1999 roku. Wspomniany projekt stanowił zatem kontynuację wcześniejszych przedsięwzięć. Ostatnie badanie potrzeb kadrowych pracodawców zostało przeprowadzone w 2006 roku, dlatego też istniała obecnie potrzeba przeprowadzenia kolejnego pomiaru.

Podstawę źródłową projektu stanowił materiał pozyskany w badaniu pracodawców z województwa łódzkiego. Wykorzystano tu technikę bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego. **Swoim zakresem badanie objęło grupę 373 firm z terenu województwa.** Próba miała charakter reprezentatywny i została wylosowana z rejestru REGON.

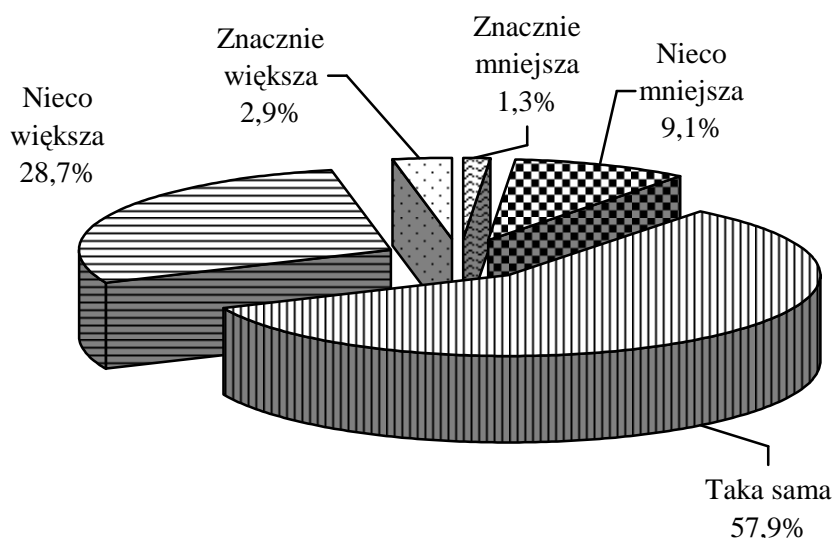
Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w ŁCDNiKP w trakcie realizacji projektu było wspierane przez dwóch partnerów: **Urząd Statystyczny w Łodzi** (konsultacje dotyczące doboru próby, wylosowanie próby z rejestru REGON) oraz **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi** (zapewnienie udziału w badaniu dorosłych uczniów w roli ankieterów i koderów – wolontariat w ramach praktyk uczniowskich).

¹⁹ Wyniki badania w całości zostały zaprezentowane w raporcie badawczym: *Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego*, praca zbiorowa, ŁCDNiKP, Łódź 2011. Pełną informację na temat założeń koncepcji badawczej projektu przedstawiono w: J. Stempień (E. Ciepucha – koord.) *Projekt analityczno-badawczy «Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego» - koncepcja badawcza*. ŁCDNiKP, Łódź 2010.

Prognozy zatrudnienia w firmach województwa łódzkiego na lata 2010-2011

Zrealizowane badanie stanowi istotną przesłankę dla określenia w perspektywie pięcioletniej rozmiarów przyszłego popytu na pracę w województwie łódzkim. Uzyskano bowiem dane dotyczące prognoz firm z regionu w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników (w tym: w ujęciu kwalifikacyjno-zawodowym); zidentyfikowano także przyczyny tych planowanych zmian.

Wykres 1.
**Planowana liczba pracujących do końca 2011 roku
w porównaniu ze stanem obecnym (N=373; w %)**



Źródło: wyniki badania ankietowego.

Większość firm objętych badaniem (57,9%) nie planuje w okresie 2010-2011 zmieniać rozmiarów swojego zatrudnienia. Pozostałe na ogół prognozują zwiększenie liczby pracowników, w tym: 28,7% stwierdziło, że liczba osób zatrudnionych zwiększy się w sposób nieznaczny (do 25% stanu obecnego), zaś

2,9% - w sposób istotny (zwiększenie liczby pracowników o ponad 25% obecnego stanu).

Charakterystyczne jest, że stabilizację poziomu zatrudnienia w okresie 2010-2011 deklarowali zwłaszcza pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw (68,8% ankietowanych z tej grupy) oraz firm małych, zatrudniających do 49 osób (53,4%). Można więc przyjąć, że to te firmy albo najlepiej radzą sobie z kryzysem gospodarczym (i nie zwalniają pracowników) albo szczególnie optymistycznie postrzegają szybką perspektywę zakończenia tego kryzysu.

Uwagę zwraca bowiem fakt, że to firmy większe chętniej planują ograniczanie zatrudnienia w latach 2010-2011. O ile redukcję liczby pracowników prognozuje tylko 3,2% mikrofirm i 12,8% firm małych, o tyle w przypadku przedsiębiorstw średnich udział ten wynosi już: jedna czwarta, a w przypadku podmiotów powyżej 249 osób: dwie trzecie. **Można tu zatem postawić tezę, że w krótkim okresie czasu tworzenie nowych i utrzymywanie dotychczasowych miejsc pracy będzie w województwie łódzkim domeną małych i mikro- podmiotów.**

Dwie piąte (39,1%) ankietowanych pracodawców z sektora przemysłowego zamierza w okresie 2010-2011 zwiększyć zatrudnienie, zaś pozostali na ogół (48,4% z tej grupy) nie planują zmieniać stanu liczbowego swojej kadry. W sektorze usługowym prognozowana jest natomiast na ogół (58,8% - trzy piąte respondentów) stabilizacja liczby pracujących w przedsiębiorstwach. Co trzeci ankietowany z firm usługowych (31,1%) przyznał, że jego firma zwiększy zatrudnienie w najbliższych kilku-kilkunastu miesiącach, zaś tylko co dziesiąty (10,1%) mówił o planowanej redukcji etatów. W sumie można więc przyjąć, że w najbliższym czasie liczba pracujących zarówno w przemyśle, jak i w usługach, powinna stopniowo wzrastać. Nie wszystkie przedsiębiorstwa planują dodatkowe przyjęcia do pracy (najwięcej prognozuje stabilizację zatrudnienia), jednak odsetek zamierzających

zwiększyć stan liczbowy kadry jest wyraźnie wyższy do odsetka planujących redukcje.

Niejako na marginesie należy tu podkreślić, że deklaracje te są zgodne z wynikami opracowanej w Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, *Prognozy zatrudnienia w województwie łódzkim na lata 2010-2014*. W sektorze przemysłowym i usługowym (zwłaszcza w obszarze usług rynkowych) należy do końca 2011 roku spodziewać się w województwie łódzkim wzrostu liczby pracujących (w stosunku do końca 2009 roku) odpowiednio o: 17,7 tysięcy i 21,3 tysięcy osób (usługi rynkowe: 18,2 tysiące osób)²⁰.

Wzrost zatrudnienia prognozują przede wszystkim pracodawcy, których działalność zalicza się do następujących sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007:

- sekcja F – Budownictwo (prawie połowa ankietowanych potwierdziła posiadanie planów zwiększenia liczby pracowników do końca 2011 roku),
- sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (jedna trzecia firm z tej grupy),
- sekcja S – Pozostała działalność usługowa (również co trzeci podmiot).

Ponownie należy podkreślić, że jest to zgodne z opracowaną *Prognozą zatrudnienia w województwie łódzkim na lata 2010-2014*, według której branże rozwojowe w województwie łódzkim to:

- logistyka,
- budownictwo,
- turystyka i hotelarstwo,
- nowoczesne technologie (IT oraz AGD),

²⁰ L. Kuras, J. Stempień, J. Tokarski *Prognoza zatrudnienia w województwie łódzkim na lata 2010-2014*, ŁCDNiKP, Łódź 2010.

- BPO [ang. *Business Process Offshoring (Outsourcing)*] – zlecenie wybranych zadań firmom zewnętrznym w celu optymalizacji kosztów],
- energetyka,
- przemysł mody²¹.

Zgodnie z *Prognozą...* zatrudnienie powinno wzrastać przede wszystkim w przetwórstwie przemysłowym (o 15,8 tysięcy między końcem 2009 a końcem 2011 roku), handlu hurtowym i detalicznym (9,3 tysięcy), budownictwie (8,8 tysięcy), obsłudze nieruchomości, wynajmie i usługach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (7,2 tysięcy) oraz transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (4,5 tysiące)²².

Można więc stwierdzić, że faktyczny rozwój regionu następuje w obszarach, które wcześniej były identyfikowane jako rozwojowe oraz uznawane za kluczowe dla przyszłości gospodarczej województwa. W *Strategii rozwoju województwa łódzkiego na lata 2007-2020* stwierdzono bowiem, że: *w warunkach województwa łódzkiego największe szanse rozwojowe występują w następujących dziedzinach gospodarki: biotechnologii medycznych (BioTechMed), nowoczesnych technologii w rolnictwie (AgroTech), nowoczesnych technologii włókienniczych (Pro Humano Tex)*²³. Ponadto w *Strategii...* wskazuje się następujące branże (jako rozwojowe): produkcja sprzętu AGD, produkcja wyrobów ceramicznych, produkcja mebli, produkcja artykułów spożywczych, branża logistyczno-magazynowa²⁴.

Prognozowane przez ankietowanych pracodawców zwiększenie zatrudnienia w poszczególnych branżach gospodarki odpowiada więc kierunkom wyznaczonym w strategii rozwoju regionu. Pozwala to na przedstawienie cząstkowej i wstępnej pozytywnej oceny możliwości realizacji

²¹ Ibidem.

²² Ibidem.

²³ *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020*, s. 25 [w:] http://www.lodzkie.pl/export/download/bip_strategia/strategia-lodzkie-2007-2020.pdf - data dostępu: 21.07.2010 r.

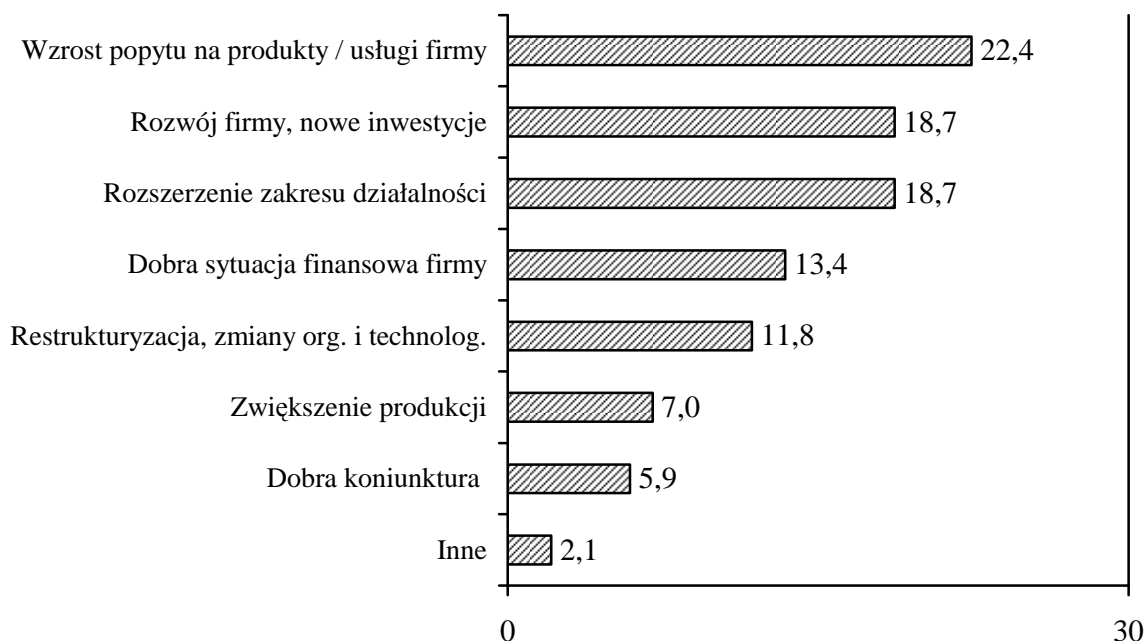
²⁴ Ibidem, s. 25-29.

celu głównego rozwoju sfery ekonomicznej regionu wyznaczonego w tej strategii (*poprawa pozycji konkurencyjnej gospodarki województwa*).

Główne przyczyny prognozowanych na lata 2010-2011 przyjęć nowych pracowników do pracy to:

- wzrost popytu na produkty lub usługi dostarczane przez firmę (22,4% ogółu wskazań),
- rozwój firmy, nowe inwestycje (18,7%),
- rozszerzanie zakresu działalności przedsiębiorstwa (18,7%),
- dobra sytuacja finansowa firmy (13,4%).

Wykres 2.
Przyczyny planowanego zwiększenia zatrudnienia do końca 2011 roku (w %)*



Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** respondenci mogli zaznaczyć trzy najważniejsze przyczyny, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 187.

Właściwie wszystkie te odpowiedzi (w tym zwłaszcza: zwiększenie się popytu na produkty i usługi) potwierdzają, że symptomy światowego kryzysu

gospodarczego są w województwie łódzkim coraz słabiej odczuwalne²⁵. Należy zarazem podkreślić, że wskazywane przez respondentów czynniki dotyczą faktów już zaistniałych, nie zaś prognozowanych zmian na rynkach branżowych. Wzrost zatrudnienia będzie więc efektem już obserwowanej poprawy sytuacji, nie zaś przewidywań jej korzystnego rozwoju.

Warto tu też przypomnieć, że prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny comiesięczne badania koniunktury gospodarczej wskazują, iż przynajmniej od stycznia 2010 roku ocena ogólnej sytuacji gospodarczej i ogólnej sytuacji firm w kraju poprawia się (pewien regres odnotowano tylko w okresie styczeń-marzec 2010). Dotyczy to obszaru produkcji przemysłowej, budownictwa, handlu i usług²⁶. Wzrost zatrudnienia (znajdujący przesłanki w dobrej sytuacji branży i firmy) ma więc realne podstawy.

Na malejące znaczenie ogólnoświatowego kryzysu gospodarczego może wskazywać również fakt, że wśród przyczyn planowanych zwolnień pracowników w firmach w województwie łódzkim, zła koniunktura gospodarcza uzyskała tylko 8,1% ogółu wskazań i była tu szóstym czynnikiem pod względem częstotliwości wyboru.

Zmiany zatrudnienia w układzie zawodowym (lata 2010-2011)

Pracodawcy z województwa łódzkiego planują w latach 2010-2011 zatrudniać przede wszystkim pracowników będących przedstawicielami następujących grup wielkich (według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności):

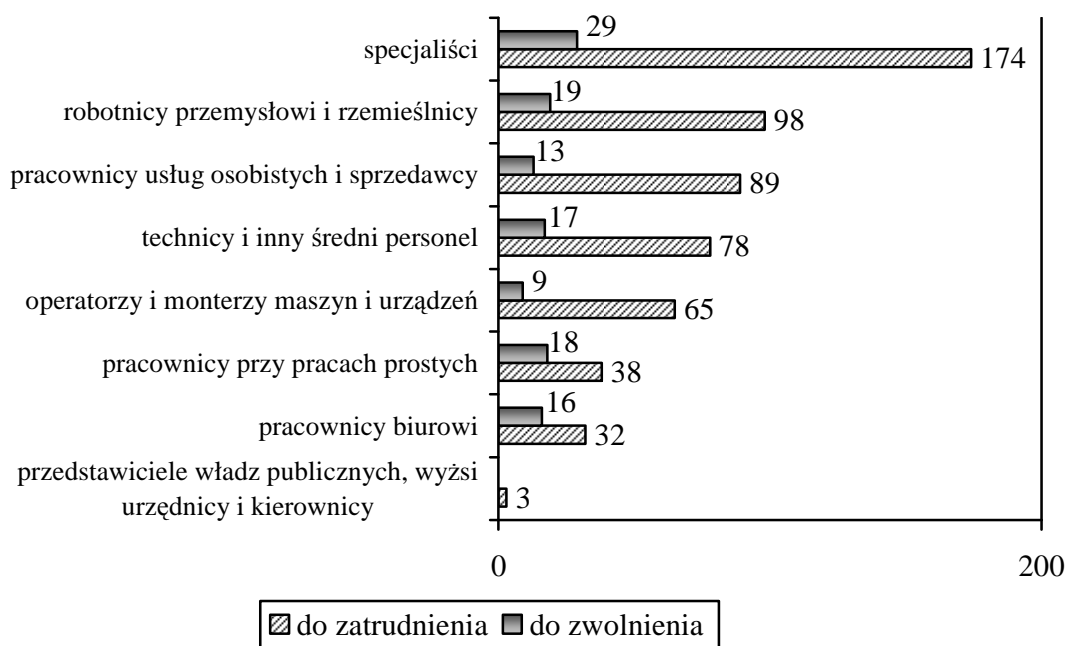
- specjaliści,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,

²⁵ L. Kuras (E. Ciepucha – koord.) *Edukacja, gospodarka i rynek pracy w województwie łódzkim – wybrane obszary. Stan na koniec listopada 2009 roku*, ŁCDNiKP, Łódź 2010, s. 9.

²⁶ *Koniunktura w przemyśle, budownictwie, handlu i usługach 2000-2010*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010 http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2794_PLK_HTML.htm - data dostępu: 2.09.2010.

- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy,
- technicy i inny średni personel²⁷.

Wykres 3.
Liczba pracowników przewidzianych do zatrudnienia i zwolnienia do końca 2011 roku – wielkie grupy zawodowe (w liczbach bezwzględnych)



Źródło: wyniki badania ankietowego.

Z badań realizowanych w Pracowni Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji w ŁCDNiKP w 2006 roku wynika, że wówczas zapotrzebowanie na pracowników według grup wielkich było podobne. Zbliżone wyniki uzyskano zresztą także w badaniu realizowanym w 2000 roku²⁸. Wskazuje to, że na regionalnym rynku pracy występuje swego rodzaju ciągłość planów zatrudnieniowych pracodawców.

²⁷ <http://www.stat.gov.pl/klasyfikacje/kzs/pdf/kzs.pdf> - data dostępu: 2.09.2010 r.

²⁸ E. Ciepucha *Potrzeby kadrowe regionalnego rynku pracy – na podstawie badań ankietowych pracodawców*, ŁCDNiKP, Łódź 2007 (wydanie trzecie), s. 22-23 oraz E. Ciepucha *Badanie popytu na pracę – potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*, ŁCDNiKP, Łódź 2002, s. 21.

Na Wykresie 3 zestawiono (według wielkich grup zawodowych) odpowiedzi na pytanie dotyczące prognozowanych przyjęć i zwolnień pracowników w badanych firmach w okresie 2010-2011. Jak widać, zwolnienia mają najczęściej dotyczyć tych samych grup, których dotyczyć będą przyjęcia do pracy (specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i inny średni personel). Pozornie wskazywać mogłoby to na niezadowolenie pracodawców z kwalifikacji obecnych pracowników i dążenie do zastąpienia ich kandydatami lepiej przygotowanymi do wykonywania zadań zawodowych.

Hipotezę tę podważa jednak fakt, że pracodawcy planują przede wszystkim przyjęcia do pracy, zaś zwolnienia będą stanowić tylko mniejszą część prognozowanych zmian kadrowych. Dowodzą tego *explicite* omówione wyżej plany odnośnie zwiększenia / zmniejszenia zatrudnienia w najbliższych latach oraz fakt, że prognozowana ogólna liczba osób do zatrudnienia (577) jest blisko pięciokrotnie wyższa od liczby osób przewidzianych do zwolnienia (121) w badanych firmach. Nie chodzi tu więc o zwykłą rotację pracowników, ale o dodatkowe przyjęcia.

Największe zapotrzebowanie zgłaszali pracodawcy w odniesieniu do osób posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Ogółem 45,1% osób przewidzianych do zatrudnienia w badanych firmach w latach 2010-2011 powinno legitymować się takim wykształceniem. Pracodawcy zgłaszali tu zapotrzebowanie przede wszystkim na:

- kierowców,
- sprzedawców,
- magazynierów,
- szwaczki, pozostałe szwaczki, hafciarki,
- robotników budowlanych,
- księgowych (samodzielnych),

- handlowców (zawód szkolny: technik handlowiec)²⁹.

Ponadto pracodawcy zgłaszali znaczne zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym (32,9% ogółu planowanych przyjęć). Przede wszystkim wskazywano tu na:

- pielęgniarki,
- specjalistów zastosowań informatyki,
- nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych,
- techników logistyków,
- księgowych (samodzielnych),
- inżynierów geodetów (geodezja inżynieryjno-przemysłowa),
- handlowców,
- nauczycieli przedmiotów zawodowych technicznych,
- nauczycieli przedszkolnych,
- lekarzy dentystów³⁰.

W świetle pozyskanych deklaracji, dość wysoki (13,7%) będzie też udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w ogólnej liczbie przyjętych do pracy w latach 2010-2011. Wskazywano tu najczęściej na następujących pracowników:

- szwaczki,
- kelnerów,
- robotników budowlanych,
- sprzedawców³¹.

²⁹ Wymieniono tu zawody, dla których prognozowane w badanych firmach jest zwiększenie zatrudnienia przynajmniej o 5 osób.

³⁰ Jw.

Wyraźnie niższe (5,9% ogółu planowanych przyjęć) jest natomiast zapotrzebowanie na pracowników legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym lub gimnazjalnym i niższym (2,4%). Takie osoby mogą liczyć na zatrudnienie przede wszystkim jako sprzedawcy³².

Dane te potwierdzają, że kluczowe znaczenie dla pracodawców posiada wykształcenie przygotowujące do wykonywania konkretnego zawodu (rozumianego jako układ kwalifikacji zawodowych). Osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym lub gimnazjalnym (i niższym) mają niewielkie szanse na znalezienie zatrudnienia w województwie łódzkim. Szczególnie istotne jest jednak, że wyraźnie wysoka waga jest przywiązywana przez pracodawców do wykształcenia zawodowego pozyskanego w szkole zasadniczej, średniej oraz policealnej. W sumie osoby, które ukończyły którąś z tych szkół, będą w latach 2010-2011 stanowić 58,8% nowozatrudnionych pracowników w firmach z regionu łódzkiego. Jest to ważna informacja dla systemu edukacji w regionie oraz dla uczniów i rodziców

Podobnych wniosków, wskazujących na potrzebę kształcenia zawodowego na poziomie zasadniczym i średnim, dostarczały badania prowadzone w latach ubiegłych (2000, 2006)³³. **Podkreślić tu należy, że wyniki prezentowanego badania dokumentują utrzymywanie się wysokiego zapotrzebowania pracodawców na pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym.**

Ważne jest, że owo zapotrzebowanie na robotników i techników zaczyna uzyskiwać odzew ze strony uczniów, którzy coraz częściej decydują się na

³¹ Jw.

³² W prezentowanym zestawieniu wykorzystano wyłącznie deklaracje respondentów. Dlatego też podawane zawody nie zawsze odpowiadają kierunkom kształcenia dostępnym na danym poziomie szkoły (średnia szkoła zawodowa, zasadnicza szkoła zawodowa itd.). Przedstawione dane dobrze jednak ilustrują zapotrzebowanie pracodawców i ich rzeczywiste wymagania w zakresie poziomu wykształcenia niezbędnego do poprawnego wykonywania określonych zadań zawodowych.

³³ E. Ciepucha *Potrzeby kadrowe...* op. cit. s. 22, 34-36; E. Ciepucha *Badanie popytu...* op. cit. s. 13-25; P. Dębowski, Ł. Kutyło, J. Stempień *Regionalny rynek pracy w opinii pracodawców w świetle badań empirycznych (w:) Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania* (red.) J. Witkowski, ASM, Kutno 2007, s. 105-107.

wybór takiej ścieżki kształcenia i rezygnują ze starań o dyplom wyższej uczelni. Jak pisze Gabriela Jabłońska z firmy Sedlak & Sedlak, *jeszcze do niedawna liczba osób zainteresowanych kształceniem zawodowym systematycznie malała. Wybór zasadniczej szkoły zawodowej zastępowano alternatywną ścieżką edukacyjną: liceum ogólnokształcące, a następnie szkoła wyższa (...)* W roku szkolnym 2007/2008 po raz pierwszy od 18 lat nastąpił wzrost liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych³⁴.

Prognozy zatrudnienia w firmach województwa łódzkiego na lata 2012-2014

W prezentowanym badaniu ankietowym, pozyskano również informacje dotyczące prognoz pracodawców z województwa łódzkiego w zakresie zatrudnienia nowych pracowników w okresie 2012-2014. Respondenci wskazywali tu najczęściej na następujących pracowników, których będą poszukiwać:

- sprzedawcy,
- szwaczki,
- handlowcy (zawód szkolny: technik handlowiec),
- robotnicy budowlani,
- kierowcy samochodów ciężarowych i osobowych,
- lekarze,
- magazynierzy,
- pielęgniarki i asystentki pielęgniarские,

³⁴ G. Jabłońska *Czy zawody rzemieślnicze powrócą do łask?*
http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.72/wpis.161 - data dostępu: 3.09.2010.

- nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych oraz nauczyciele szkół podstawowych,
- mechanicy pojazdów samochodowych,
- pracownicy administracyjni (zawód szkolny: technik administracji),
- monterzy konstrukcji budowlanych,
- tokarze.

Analiza pokazuje, że w porównaniu z pomiarem prowadzonym w 2006 roku, część zawodów wciąż wskazywana jest jako „rozwojowa”, a więc taka, w przypadku której w okresie nadchodzących kilku lat należy spodziewać się przyjęć nowych pracowników do pracy. Są to: sprzedawcy, szwaczki, handlowcy, kierowcy, magazynierzy, robotnicy budowlani. Natomiast na niektóre zawody dopiero obecnie wskazywany był prognozowany zwiększony popyt pracodawców (nie pojawiały się one w badaniu 2006 roku lub pojawiały się rzadko): nauczyciele, mechanicy pojazdów samochodowych, pracownicy administracyjni oraz tokarze³⁵. Potwierdza to ewolucyjny charakter zmian zachodzących na regionalnym rynku pracy.

Trudności w pozyskaniu odpowiednich pracowników

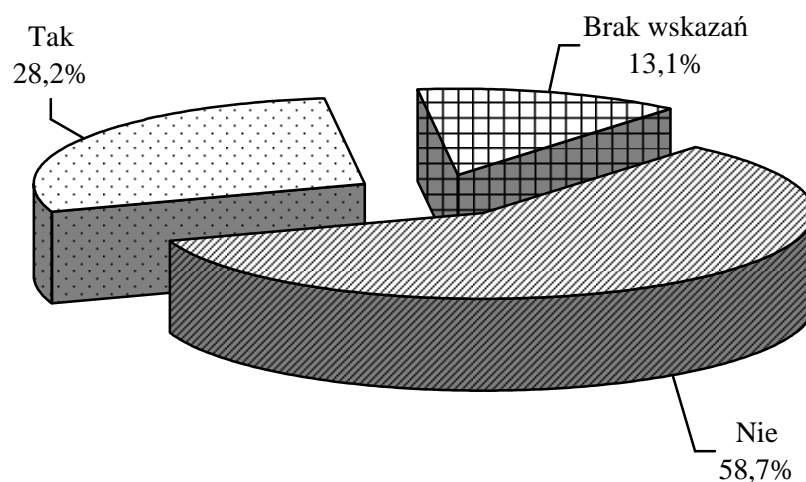
Prawie trzy piąte respondentów (58,7%) zadeklarowało, że ich firmy nie napotykały trudności w pozyskaniu odpowiednich pracowników. Z jednej strony rezultat ten mógłby zostać uznany za satysfakcjonujący. Jeszcze niedawno w województwie łódzkim, a także w innych regionach kraju natężenie problemów rekrutacyjnych było bowiem znacznie większe³⁶. Z drugiej jednak

³⁵ E. Ciepucha *Potrzeby kadrowe...* op. cit., s. 35-36.

³⁶ P. Dębowski, Ł. Kutyło, J. Stempień *Regionalny rynek pracy...* op. cit., s. 105-107. Zob. też J. Stempień, P. Wójcik *Zawody deficytowe w opinii pracodawców z województwa dolnośląskiego* (w:) *Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy* (red.) J. Dziechciarz, J. Stempień, R. Szkop, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2007, s. 19.

strony, uwagę zwraca, że co czwarty pracodawca uczestniczący w badaniu (28,2%) deklaruje napotykanie trudności w pozyskaniu odpowiednich kandydatów do pracy. Mogą one natomiast stanowić blokadę rozwoju firmy i optymalizacji jej działania na rynku.

Wykres 4.
Trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach lub umiejętnościach (N=373; w %)



Źródło: wyniki badania ankietowego.

Podkreślić przy tym należy, że w lutym 2010 roku (a więc w czasie realizacji wywiadów na potrzeby prezentowanego badania), stopa bezrobocia w województwie łódzkim wynosiła 12,8%. W urzędach pracy zarejestrowanych było wówczas 144 369 osób³⁷.

Biorąc pod uwagę, że co czwarta firma miała wtedy kłopoty z naborem odpowiednich pracowników, można zasadnie stwierdzić, że w regionie wciąż występuje problem bezrobocia strukturalnego rozumianego jako bezrobocie spowodowane niedopasowaniem struktury podaży pracy (głównie pod względem

³⁷ http://www.wup.lodz.pl/index.php?id=stat_result.php – data dostępu: 22.06.2010 r.

kwalifikacyjnym i zawodowym) do zmieniającego się popytu towarowego i produkcji³⁸.

Minimalizacja rozmiarów bezrobocia strukturalnego w sytuacji obecnych szybkich zmian w gospodarkach regionalnej, krajowej i światowej, jest możliwa poprzez system kształcenia ustawicznego, a więc stałego podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych oraz poprzez dostosowywanie oferty edukacyjnej (w tym: szkolnej) do potrzeb rynku pracy³⁹. Kluczowe jest przy tym szybkie tempo owego dostosowania. Wydaje się, że możliwości szczególnie elastycznego reagowania na zmiany popytowej strony rynku pracy są dziś zapewniane przede wszystkim przez system kształcenia modułowego. Jak pisze Janusz Moos, *zapewnia ono szybkie przystosowanie szkoły do potrzeb rynku pracy na nowe kwalifikacje zawodowe, wyższy poziom indywidualizacji kształcenia, integrację kształcenia praktycznego i «teoretycznego» (integracja pracy zawodowej i edukacji) (...) oraz wyższy poziom efektywności procesu osiągania kwalifikacji zawodowych*⁴⁰.

Należy tu również podkreślić szczególne znaczenie stałego monitorowania lokalnych i regionalnych rynków pracy dla potrzeb edukacji. Pozwoli to na identyfikację poszukiwanych kwalifikacji zawodowych i uwzględnienie ich w programach szkolnych.

³⁸ J. Unolt *Ekonomiczne problemy rynku pracy*. Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999, s. 42. Zob. też T. Borkowski, A.S. Marcinkowski *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej* (w:) *Socjologia bezrobocia* (wybór) T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999, s. 16-25.

³⁹ E. Ciepucha, J. Stempień *Lider w procesach monitorowania rynku pracy dla potrzeb edukacji zawodowej – studium przypadku* (w:) *Lider w edukacji* (red.) J. Moos, ŁCDNiKP, Łódź 2010, s. 31-38.

⁴⁰ J. Moos *Standardy kwalifikacji zawodowych i kształcenie modułowe a rynek pracy* (w:) Moos J., Sienna M. (red.) *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, ŁCDNiKP, Łódź 2009, s. 50.

Poszukiwane kwalifikacje zawodowe

Respondentów zapytano również, pracowników z jakimi kwalifikacjami zawodowymi najbardziej brakuje w ich firmie. Najczęściej wskazywano tu na pracowników:

- legitymujących się doświadczeniem zawodowym (13,2% ogółu wskazań),
- posiadających uprawnienia do wykonywania danego zawodu (10,9%),
- znających języki obce (10,8%),
- dysponujących praktycznymi umiejętnościami w danym zawodzie (10,6%),
- posiadających umiejętność obsługi danych maszyn i urządzeń (7,1%)⁴¹.

Jako trudnych do pozyskania, ankietowani wskazywali przede wszystkim następujących pracowników posiadających uprawnienia do wykonywania danego zawodu: operatorów wózków widłowych, elektryków, księgowych (ukończenie kursu Stowarzyszenia Księgowych w Polsce), pracowników z uprawnieniami budowlanymi.

W świetle uzyskanych wyników należy stwierdzić, że w największym stopniu na regionalnym rynku pracy brakuje pracowników ze znajomością następujących języków: angielskiego, angielskiego i niemieckiego (jednocześnie) oraz niemieckiego. **Można postawić tezę, iż pracodawcy coraz częściej wymagają od kandydatów do pracy znajomości dwóch konkretnych języków (nie zaś znajomości jakiegokolwiek języka obcego).**

Wśród zbyt rzadko występujących umiejętności obsługi maszyn i urządzeń wskazywano przede wszystkim na umiejętność obsługi:

- kas fiskalnych,

⁴¹ Należy zaznaczyć, że 30,3% ogółu wskazań dotyczyło niewystępowania niedoborów kadrowych w firmach.

- maszyn szwalniczych (w tym: overlock „stebnówka”, „dwiugła”, prasowalnica),
- maszyn budowlanych (w tym: żuraw, koparka),
- maszyn i urządzeń hafciarskich,
- wózków widłowych,
- maszyn spawalniczych i tokarek,
- zbiorników z LPG (na stacjach paliw).

Warto zaznaczyć, że niedobory podaży części ze wskazanych wyżej kwalifikacji zawodowych mają charakter trwały i uwidaczniały się już w poprzednio realizowanym badaniu. Dotyczy to umiejętności obsługi kasy fiskalnej, obsługi maszyn szwalniczych, wózków widłowych oraz maszyn spawalniczych⁴². Z drugiej strony, pojawia się obecnie – wcześniej nieobserwowane lub obserwowane w niewielkim natężeniu – zapotrzebowanie na osoby potrafiące obsługiwać maszyny budowlane (co wiązać należy z rozwojem branży budowlanej w regionie) oraz zbiorniki z LPG.

Kryteria rekrutacyjne w firmach województwa łódzkiego

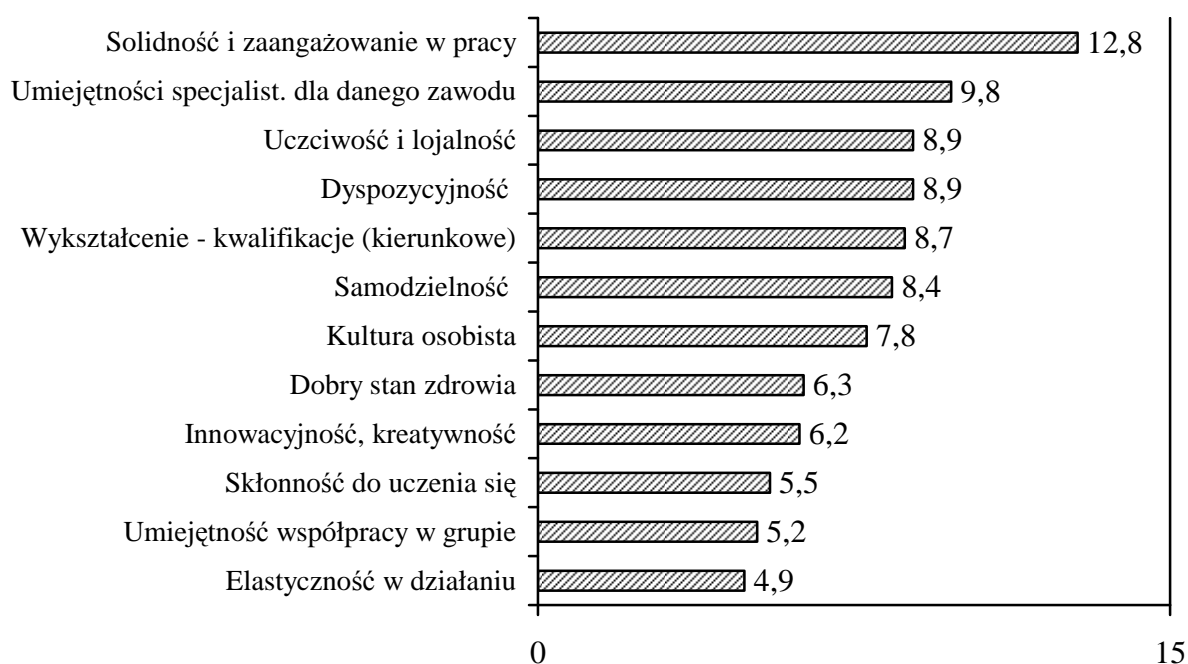
Jednym z wymiarów badania popytu na pracę w województwie łódzkim było także rozpoznanie kryteriów rekrutacyjnych stosowanych przez firmy z regionu. Kryteria te stanowią bowiem istotny wskaźnik cech, które decydują o zatrudnieniu, a więc są dla pracodawców ważne.

Wśród kryteriów, jakie pracodawcy z województwa łódzkiego biorą przede wszystkim pod uwagę w trakcie naboru nowych pracowników do firmy, dość wysoką, choć nie najwyższą liczbę wskazań uzyskały kwalifikacje

⁴² E. Ciepucha *Potrzeby kadrowe...* op. cit., s. 28-30.

formalne. Składające się na nie umiejętności specjalistyczne dla danego zawodu otrzymały 9,8% ogółu wskazań, zaś wykształcenie – kwalifikacje (kierunkowe) – 8,7%.

Wykres 5.
Najważniejsze kryteria rekrutacyjne (w %)* **



Źródło: wyniki badania ankietowego.

* **Uwaga:** respondenci mogli zaznaczyć trzy najważniejsze kryteria, dlatego za 100% przyjęto ogólną liczbę podanych wskazań, czyli 1087. ** Na wykresie zaprezentowano odpowiedzi, które uzyskały powyżej 3% ogółu wskazań.

Należy tu zauważyć, że deklarowane przez pracodawców znaczenie kwalifikacji formalnych, obniżyło się w ostatnich latach. W badaniu z 2006 roku okazało się bowiem, że były to dwa najważniejsze czynniki, wskazywane najczęściej⁴³. Obecnie wzrosła natomiast rola takich czynników jak:

- solidność i zaangażowanie w pracy (12,8% ogółu wskazań – najważniejsze kryterium rekrutacyjne),
- uczciwość i lojalność (8,9%),

⁴³ Ibidem, s. 24-26.

- dyspozycyjność (8,9%),
- samodzielność (8,4%),
- kultura osobista (7,8%).

Nie chodzi tu jednak wyłącznie o to, że wzrasta znaczenie tzw. „miękkich” czynników w trakcie rekrutacji. Podkreślić należy specyficzny charakter i powiązanie wymienionych wyżej kryteriów. Można bowiem zauważyć, że składają się one na elementy **etosu pracy**, rozumianego jako zinternalizowany zbiór reguł moralnych, etycznych, określających stosunek człowieka do pracy.

Jak stwierdza Jeremi Mordasewicz, ekspert i doradca Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, *młodziż, która korzysta z oferty edukacji pozaformalnej i formalnej, często świetnie przygotowana pod względem merytorycznym do pracy na stanowiskach o jakie się stara, jest przyzwyczajona do akceptacji nieetycznych zachowań w środowisku szkolnym i akademickim, które nie kształtują w niej etosu pracy. Dlatego wśród najbardziej poszukiwanych u kandydatów cech pracodawcy wymieniają dwie: uczciwość i poczucie odpowiedzialności*⁴⁴.

Na podkreślenie zasługuje zarazem fakt, że często występujące dotychczas w badaniach popytu na pracę takie charakterystyki pożądaných pracowników jak: kreatywność, umiejętność pracy w grupie czy elastyczność w działaniu i odporność na stres, były obecnie przez respondentów wskazywane stosunkowo rzadko⁴⁵. **Może to oznaczać, że pracodawcy w coraz większym stopniu doceniają znaczenie stosunku pracownika do pracy; nieco mniejszą wagę przykładając zarazem zarówno do jego „twardych” kompetencji, jak**

⁴⁴ Wystąpienie na Konferencji „Edukacja pozaformalna a rynek pracy” (10 grudnia 2009 r.) organizowanej przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji i Program „Młodziż w Działaniu” (http://www.mlodziż.org.pl/s/p/aktualnosc/45/455/Relacja_konferencja_2.pdf - data dostępu: 22.06.2010 r.)

⁴⁵ A. Kaźmierczak *Pożądane kwalifikacje dla poszczególnych typów stanowisk pracy* (w:) *Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy* (red.) J. Dziechciarz, J. Stempień, R. Szkop, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2007, s. 29-35.

i takich kwalifikacji „miękkich”, które określają zdolność sprawnego wykonywania zadań w sytuacjach trudnych, stresowych, nietypowych.

Takie zapotrzebowanie pracodawców jest szczególnie istotne z punktu widzenia edukacji. Oznacza to bowiem, że wciąż niezbędne jest sprawowanie przez szkoły funkcji wychowawczej, a także podejmowanie wysiłków w zakresie doskonalenia wypełniania tej funkcji. Pracodawcy potrzebują nie tylko pracowników, którzy potrafią poprawnie wykonać dane zadanie zawodowe, ale którzy są zarazem uczciwi, rzetelni, umieją identyfikować z firmą i jej celami.

Bibliografia:

1. Borkowski T., Marcinkowski A.S. (1999) *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej* (w:) Borkowski T., Marcinkowski A.S. (wybór), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice
2. Ciepucha E. (2002) *Badanie popytu na pracę – potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*, ŁCDNiKP, Łódź
3. Ciepucha E. (2007) *Potrzeby kadrowe regionalnego rynku pracy – na podstawie badań ankietowych pracodawców*, ŁCDNiKP, Łódź (wydanie trzecie).
4. Ciepucha E., Stempień J. (2010) *Lider w procesach monitorowania rynku pracy dla potrzeb edukacji zawodowej – studium przypadku* (w:) Moos J. (red.), *Lider w edukacji*, ŁCDNiKP, Łódź
5. Dębowski P., Kutyło Ł., Stempień J. (2007) *Regionalny rynek pracy w opinii pracodawców w świetle badań empirycznych* (w:) Witkowski J. (red.), *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*, ASM, Kutno
6. Jabłońska G. (2009) *Czy zawody rzemieślnicze powrócą do łask?* http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.72/wpis.161 - data dostępu: 3.09.2010
7. Kaźmierczak A. (2007) *Pożądanne kwalifikacje dla poszczególnych typów stanowisk pracy* (w:) Dziechciarz J., Stempień J., Szkop R. (red.), *Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław
8. *Koniunktura w przemyśle, budownictwie, handlu i usługach 2000-2010*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010
9. Kryńska E. (2004) *Niedopasowania podaży i popytu na pracę w Polsce*, (w:) Kryńska E. (red.), *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, IPISS, Warszawa
10. Kryńska E. (2007) *Podstawowe cechy regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim*, (w:) Witkowski J. (red.), *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*, ASM, Inowrocław
11. Kuras L. (Ciepucha E. – koord.) (2010) *Edukacja, gospodarka i rynek pracy w województwie łódzkim – wybrane obszary. Stan na koniec listopada 2009 roku*, ŁCDNiKP, Łódź
12. Kuras L., Stempień J., Tokarski J. (2010) *Prognoza zatrudnienia w województwie łódzkim na lata 2010-2014*, ŁCDNiKP, Łódź

13. Moos J. (2009) *Standardy kwalifikacji zawodowych i kształcenie modułowe a rynek pracy* (w:) Moos J., Sienna M. (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, ŁCDNiKP, Łódź
14. Mordasewicz J. *Wystąpienie na Konferencji „Edukacja pozaformalna a rynek pracy” (10 grudnia 2009 r.) organizowanej przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji i Program „Młodzież w Działaniu”*
15. *Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego (raport z badań ankietowych)*, praca zbiorowa, w ramach cyklu *Analizy i badania nr 10*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji – ŁCDNiKP, Łódź 2011
16. Stempień J. (Ciepucha E.– koord.) (2010) *Projekt analityczno-badawczy «Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego» - koncepcja badawcza*, ŁCDNiKP, Łódź
17. Stempień J., Wójcik P. (2007) *Zawody deficytowe w opinii pracodawców z województwa dolnośląskiego* (w:) Dziechciarz J., Stempień J., Szkop R. (red.), *Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław
18. *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020*
19. Unolt J. (1999) *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice
20. www.mlodziej.org.pl
21. www.stat.gov.pl
22. www.wup.lodz.pl

Adam Paprocki

Izba Rzemieślnicza w Łodzi

ŁÓDZKI RYNEK PRACY WIDZIANY OCZAMI RZEMIEŚLNIKA

Pisząc ten artykuł zastanawiałem się w jaki sposób przedstawić miejsce rzemiosła na łódzkim rynku pracy tak aby, forma jego prezentacji była dla czytelnika jak najbardziej przejrzysta i zrozumiała. Temat ten jest wyjątkowo trudny i obszerny. Postanowiłem skupić się na wybranych aspektach rynku pracy oraz funkcjonującym na nim łódzkiemu rzemiosłu, a właściwie pracodawcom.

Skoncentrowałem się na przedstawieniu struktury zatrudnienia w zakładach rzemieślniczych, oczekiwań rzemieślników co do potencjalnego pracownika. W artykule tym starałem się również zaprezentować w formie wypowiedzi rzemieślników różnych branż opinie na temat rynku pracy, instytucji, które go tworzą, ich oferty szkoleniowej dla osób bezrobotnych.

W artykule wykorzystałem dane statystyczne z prowadzonego badania przez Doradztwo Społeczne i Gospodarcze z Poznania, badań własnych, informacji uzyskanych podczas spotkań z rzemieślnikami, zrzeszonymi organizacjami rzemieślniczymi (cechami).

Czym jest Rzemiosło?

Podstawową zasadą każdego demokratycznego państwa w tym Polski jest decentralizacja władzy publicznej. Konstytucja RP w art. 15 stanowi, iż ustrój Rzeczypospolitej Polskiej zapewnia decentralizację władzy publicznej. W sferze gospodarczo – ekonomicznej przykładem decentralizacji władzy publicznej jest

samorząd gospodarczy. Działalność samorządu gospodarczego w Polsce ma swoje uregulowanie prawne w ustawie z dnia 30 maja 1989 roku o izbach gospodarczych oraz w ustawie z 22 marca 1989 roku o rzemiośle.

Jednym i najstarszym z działających w Polsce samorządów gospodarczych jest rzemiosło. W codziennej działalności Izby Rzemieślniczej, którą reprezentuję często spotykam się z określeniem, iż przedsiębiorcy wykonując swoją pracę czy to w sektorze produkcji czy usług uznają ją za wykonywanie rzemiosła, często uważają się za rzemieślnika. Czy jednak na pewno? W myśl art. 2 ustawy o rzemiośle – Rzemiosłem nazywamy zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną lub spółkę cywilną osób fizycznych z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tej osoby i na jej rachunek, przy zatrudnianiu maksymalnie 50 pracowników najemnych. Do rzemiosła nie zalicza się działalności: handlowej, gastronomicznej, transportowej, usług hotelarskich, usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów, usług leczniczych oraz usług plastycznych.

Do organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła zalicza się:

- cechy,
- izby rzemieślnicze,
- Związek Rzemiosła Polskiego

Samorząd gospodarczy rzemiosła ma za zadanie:

- promować działalność gospodarczą i społeczno-zawodową rzemiosła
- sprawować nadzór nad organizacją i przebiegiem procesu przygotowania zawodowego w rzemiośle
- udzielać pomocy rzemieślnikom i innym przedsiębiorcom zrzeszonym w organizacjach samorządu gospodarczego rzemiosła

- reprezentować interesy środowiska rzemieślniczego wobec organów administracji publicznej
- realizować zadania z zakresu oświaty i wychowania w celu zapewnienia wykwalifikowanych kadr dla gospodarki.

Rzemiosło łódzkie w liczbach

Izba Rzemieślnicza w Łodzi za pośrednictwem cechów (29 organizacji) zrzesza 3864 zakłady rzemieślnicze (stan na koniec 2009 roku), z których blisko 60% stanowią zakłady szkolące. Zakłady rzemieślnicze zatrudniają blisko 20 000 pracowników.

Nieprzerwanie od 2006 roku w rzemiośle łódzkim możemy wyróżnić pięć dominujących zawodów: fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, piekarz i stolarz. Podobnie sytuacja przedstawia się w całej Polsce.

Poniżej przedstawiam **zestawienie najpopularniejszych branż rzemieślniczych**⁴⁶.

Rodzaj firmy	Ilość firm	Rodzaj firmy	Ilość firm
Fryzjersko – usługowa	1021	Mięsno - wędliniarska	102
Spożywcza (w tym cukiernicza i piekarnicza)	543	Fotograficzna	98
Budowlana (w tym stolarska)	987	Optyczna	38
Motoryzacyjna	647	Włókiennicza	23
Lakierniczo - blacharska	256	Jubilerska	26
Elektryczno – techniczna	67		
Ślusarska	56		

Jak wynika z powyższej tabeli dominującą branżą jest branża fryzjersko – usługowa. Branża włókiennicza stanowi najmniejszą liczbę zakładów

⁴⁶ Informacja oświatowa na koniec 2009 roku, uzyskana od zrzeszonych organizacji rzemieślniczych z terenu województwa łódzkiego.

zrzeszonych w naszych organizacjach rzemieślniczych. W 2000 roku zlikwidował się największy cech zrzeszony w izbie rzemieślniczej - Cech Rzemiosł Włókienniczych i Odzieżowych w Łodzi zrzeszający do roku 1989 blisko 5000 zakładów branży włókienniczej.

Liczbę pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych przedstawia tabela poniżej:

Liczba zatrudnionych pracowników	Odsetek firm zatrudniających daną liczbę pracowników
1-3	24
4-6	30
7-9	13
10-12	9
13-15	7
16-18	5
19-21	6
Powyżej 21	6

Jak widać z powyższej tabeli, większość zakładów rzemieślniczych stanowią mikroprzedsiębiorstwa (67%), małe i średnie zakłady rzemieślnicze stanowią 33%.

Jakiego pracownika chce zatrudnić rzemieślnik?

Konkurencja na rynku pracy w regionie łódzkim sprawia, że pozyskanie nowych pracowników w rzemiośle wiąże się nieuchronnie z koniecznością konkurowania płacowego, ale również stworzenie odpowiedniej oferty socjalnej dla potencjalnego pracownika. Wśród rzemieślników panuje przeświadczenie poparte również badaniami⁴⁷, że pracownika trzeba sobie „wychować”. Oznacza to, że rzemieślnicy najbardziej cenią sobie uczniów szkół zawodowych, którzy u nich odbywali część praktyczną nauki zawodu, a także

⁴⁷ Badanie „Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy” – 2010 r – Doradztwo Społeczne i Gospodarcze – Poznań.

uczniów, którzy zdobywali kwalifikacje w formach pozaszkolnych. Takie podejście do zatrudnienia związane jest z długotrwałymi relacjami (dwu lub trzy letni cykl kształcenia) pozwalającymi pracodawcy (rzemieślnikowi) dokonać selekcji potencjalnych pracowników pod kątem ich zawodowej przydatności. Najważniejszą kwestią dla rzemieślnika (mikro i małego przedsiębiorcy) jest posiadanie przez kandydata doświadczenia zawodowego oraz wysokiego poziomu niezależności co łączy się często z określeniem „złotej rączki”. We wspomnianych badaniach jeden z rzemieślników powiedział *„Zatrudniam tylko tych pracowników, których sam wykształciłem i wychowałem, bo jestem wtedy pewny, że są dobrymi fachowcami”*, inny z badanych stwierdził *„...wszyscy moi pracownicy byli moimi uczniami, u mnie nauczyli się fachu, poznali firmę. Nie zostawię przecież firmy byle komu jak będę musiał coś załatwić ...”*.

Taki stan rzeczy przekłada się również na wyniki badań przeprowadzonych wśród 505 przedsiębiorców w kontekście profilu wykształcenia zasadniczego zawodowego pracownika z wykonywanymi obowiązkami. Większość pracowników wykonuje swoje obowiązki w zawodzie wyuczonym (65%), 1/3 (27%) pracowników nie wykonuje ich zgodnie z profilem wykształcenia zawodowego. W stosunku do 8% respondentów ciężko było odnieść się do tego zagadnienia.

Z obserwacji rynku pracy oraz z wielu spotkań z łódzkimi rzemieślnikami panuje opinia, iż kluczowym znaczeniem dla pracodawcy jest to, czy pracownik potrafi samodzielnie wykonywać obowiązki. Niestety wielu absolwentów nie spełnia tego podstawowego kryterium. W ocenie rzemieślników niedostateczne umiejętności praktyczne powodują zwiększenie kosztów pracodawcy związanych z wdrożeniem osoby młodej zaraz po szkole zawodowej. Oczywiście większość z rzemieślników zgadza się, że nie można uogólniać kwalifikacji wszystkich absolwentów szkół zawodowych, ponieważ czynniki takie jak: zaangażowanie, pracowitość,

sumienność, motywacja do podnoszenia kwalifikacji warunkują ich przydatność do pracy. Wszyscy natomiast zgadzają się, że umiejętności i kwalifikacje zależą głównie od tego czy pobierali naukę praktyczną u rzemieślnika. Uważają, iż jakość nauki praktycznej stoi na dużo wyższym poziomie niż w zakładach szkolnych. Związane jest to z brakiem wiedzy na temat nowoczesnych rozwiązań technologicznych i niewielkiej wiedzy praktycznej nauczycieli.

Oferta szkoleniowa urzędów pracy w ocenie rzemieślników

Źródło pozyskiwania pracowników przez rzemieślnika

W badaniach ankietowych przeprowadzonych na grupie 300 pracodawców⁴⁸ – rzemieślników przez Izbę Rzemieślniczą w Łodzi w 2009 roku dotyczących oferty urzędów pracy dla osób bezrobotnych w zakresie doboru tematyki szkoleń związanych z potrzebami pracodawców, otrzymaliśmy co najmniej dwa rodzaje ocen. Pierwsza ocena związana jest z transformacją „rynku pracodawcy” na „rynek pracobiorcy”.

Jeden z respondentów napisał *„...za dużo praw ma pracownik, a pracodawca nie ma ich wcale, pracownik czego chce to musi to dostać inaczej zaraz straszy sądem pracy. Pracodawca prawie zawsze jest na straconej pozycji, jak sprawa trafi do sądu...”*.

Zadaliśmy pytanie jakie kursy i szkolenia powinny organizować urzędy pracy, aby dostosować ofertę szkoleniową do potrzeb rynku pracy. Odpowiedź na to pytanie przedstawia tabela poniżej.

⁴⁸ Badania przeprowadzono na terenie działalności 28 organizacji rzemieślniczych obejmujących całe województwo łódzkie.

Kurs/szkolenie	Liczba odpowiedzi	%
Fryzjer – stylistka	36	12,00
Obsługa wózków widłowych	32	10,67
BHP, przeciwpożarowe, pierwsza pomoc	45	15,00
Prawo jazdy kat. C	14	4,67
Spawacz	32	10,67
Wędliniarskie	2	0,67
Obsługa komputera	11	3,67
Kurs księgowości	12	4,00
Szkolenia interpersonalne	2	0,67
Kursy zawodowe o profilu budowlanym	28	9,33
Przygotowanie zawodowe	16	5,33
Języki obce	21	7,00
Operatorzy koparek, maszyn budowlanych, maszyn drogowych	31	10,33
inne	18	6,00

Drugi rodzaj ocen wskazuje na uwarunkowania systemowe, które wykazują niedostosowanie profilu zawodowego do wymogów, jakie stawia dynamicznie rozwijająca się gospodarka. Warto zwrócić uwagę, że rzemieślnicy oprócz oczekiwań dotyczących formalnych uprawnień (przygotowanie zawodowe, uprawnienia w zawodach) oczekują, iż stworzona zostanie oferta obejmująca szeroki zakres ogólnie zawodowych kwalifikacji, takich jak obsługa komputera, znajomość języków obcych.

Jeden z rzemieślników w taki sposób odniósł się do ofert urzędów pracy: „... urzędy pracy mają swoje procedury. Jest taki bezrobotny co ciągle siedzi na kuroniówce, podpisuje listę, chodzi do jakiegoś doradcy i w konsekwencji proponują mu taki kurs komputerowy i chłopak taki z minimalnym poziomem oleju idzie na taki kurs bo mu każą. I co robi? Nic nie robi. Komputerowca z takiego się nie zrobi. Brakuje w urzędach pracy wyczucia, co taki młody człowiek jest w stanie zrobić...”.

Kolejne pytanie dotyczyło pozyskiwania pracowników przez właścicieli zakładów rzemieślniczych.

Na pytanie Czy przy poszukiwaniu nowego pracownika zamierza Pan/Pani skorzystać z:

Wyniki przedstawia tabela poniżej.

Źródło pozyskiwania pracowników	Liczba odpowiedzi	%
Urząd Pracy	57	19,00
Ogłoszenia w Izbie Rzemieślniczej	13	4,33
Ogłoszenie w Cechu	68	22,67
Ogłoszenia w Internecie	12	4,00
Ogłoszenia w prasie	9	3,00
Ogłoszenia w OHP	9	3,00
Agencje zatrudnienia	3	1,00
Własny uczeń – w przypadku zakładu szkolącego	105	35,00
Polecenie znajomych	14	4,67
Inny sposób	10	3,33

Zebrane przez nas dane nie pozwalają na dokonanie uogólnień, choć wydaje się, że model pozyskiwania pracowników ewoluuje w kierunku integracji lokalnego systemu kształcenia zawodowego z systemem szkoleń, co wskazywać może na jego profesjonalizację.

Wykwalifikowany pracownik – kim jest w ocenie rzemieślnika

Polityka zatrudnieniowa w zakładach rzemieślniczych

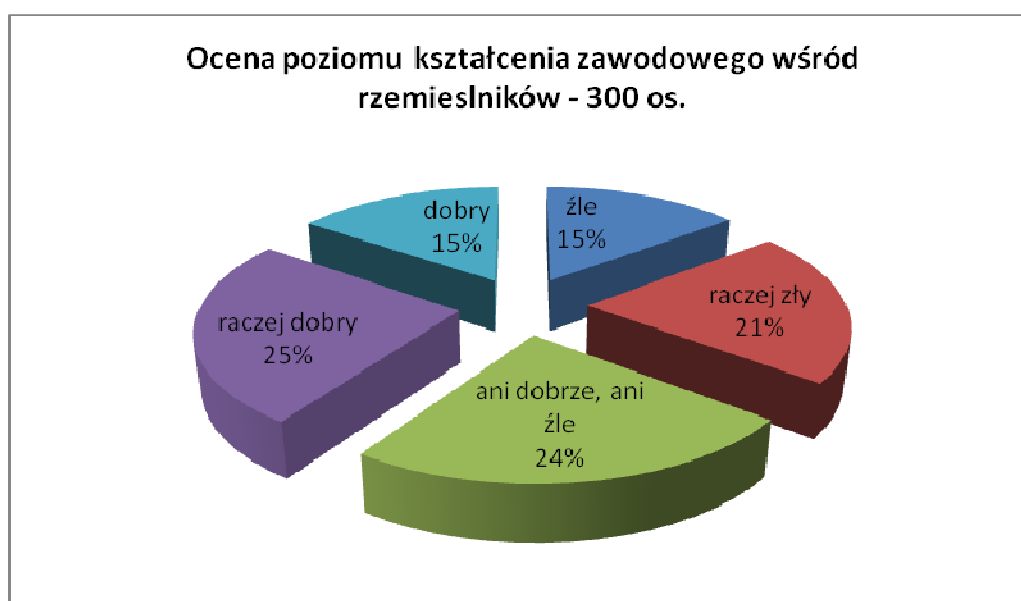
Zdecydowana większość rzemieślników potwierdziła, iż na przestrzeni ostatnich trzech lat zatrudniali nowych pracowników. Stwierdzają również, iż występowała dość duża rotacja pracowników, spowodowana głównie wyjazdami za granicę w poszukiwaniu lepszej, płatnej pracy. Rzemieślnicy, którzy nie zatrudniali nowych pracowników, fakt ten tłumaczyli sprawdzonym stałym zespołem pracowników. W większości zatrudnieni pracownicy posiadali wykształcenie zawodowe. Wielu rzemieślników zatrudniłoby nowych pracowników, ale nie ma niestety chętnych lub nie spełniają ich oczekiwań.

Część z rzemieślników zdaje sobie sprawę, że oferując wysokie zarobki przyciągną dobrych pracowników, niestety nie wszystkich na to stać.

Pozwolę sobie na przytoczenie wypowiedzi jednego z ankietowanych rzemieślników. „Informacje nt. zawodu wśród uczniów są na bardzo niskim poziomie, nie są zainteresowani ani nauką teoretyczną ani praktyczną. Myślę, że w szkołach zawodowych jest coraz więcej „odrzutów”. Z roku na rok jest coraz słabszy nabór.”.

Ocena ogólna nie jest już tak oczywista, choć przytoczona wypowiedź jest często spotykana w środowisku rzemieślników szkolących.

Na pytanie dotyczące poziomu kształcenia zawodowego ankietowani odpowiedzieli następująco:



Na ocenę poziomu kształcenia zawodowego, wpływ mają następujące trzy bariery:

Pierwsza dotyczy znaczenia wykonywania określonego zawodu, jego statusu społecznego. Związana jest z etosem pracy rzemieślnika. Podczas jednej z porad oświatowych jaką zorganizowała Izba Rzemieślnicza w Łodzi, jeden

z rzemieślników powiedział „*Musimy stworzyć promocję społeczną zawodów. Musimy przedstawiać pewne oczekiwania od zawodów rzemieślniczych. Społeczeństwo musi wiedzieć, że nasze firmy są często nowoczesnie działającymi, w których pracuje wysoko wykwalifikowana kadra. Pokażmy ludziom jak faktycznie wygląda nasza praca, że nie jest to praca w małym brudnym lokaliku.*”

Drugą barierą jest czas nauki podzielony na naukę teoretyczną oraz naukę praktyczną. Dobrze ilustruje tę barierę polemika środowiska rzemieślniczego (również łódzkiego) z Ministerstwem Edukacji Narodowej. Dostrzegalne jest przekonanie, że kwalifikacje uczniów szkół zawodowych są niewystarczające ze względu na model naboru do tego typu szkół jak i poziom kształcenia w tych szkołach. Jeden z rzemieślników podczas badań ankietowych stwierdził. „*...uczeń powinien większość czasu spędzać na nauce praktycznej a nie teoretycznej w szkole. Pamiętajmy, że większość tych uczniów pochodzi z rodzin biednych oraz rodzin patologicznych. Oni w większości nauki nie kontynuują, czyli muszą zdobyć zawód*”.

Ostatnią barierą jaką wskazali rzemieślnicy jest pewnego rodzaju powiązanie modelu nauczania z potrzebami rynku pracy. W moim odczuciu rynek pracy może być oparty na dwóch modelach, czy raczej strategiach. Pierwsza pozwala ustalić, jakich kwalifikacji na lokalnym rynku pracy brakuje, a ewentualny ich brak uzupełnić w określonym przedziale czasu. Druga dotyczy prognozowania. Jej wyższość wynika z potencjalnych korzyści jakie można osiągnąć dążąc do skoordynowania zapotrzebowania ze zmianami zachodzącymi np. w produkcji. Strategia ta niesie pewne ryzyko wynikające z niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, ale daje możliwość elastycznej dystrybucji siły roboczej na rynki regionalne, czy nawet rynki zagraniczne.

Oczywiście obie strategie są ze sobą nierozzerwalnie połączone.

Kobiety w łódzkich zakładach rzemieślniczych

Spółeczeństwo postrzega zawody rzemieślnicze jako typowo męskie, związane z ciężką pracą fizyczną. Istnieją oczywiście pewne wyjątki jak np. zawód fryzjer w którym dominującą płcią stanowią kobiety. Na początku 2010 roku zadaliśmy pytanie 180 rzemieślnikom z terenu województwa łódzkiego na temat liczby kobiet zatrudnionych w ich zakładach. 72% z zapytanych rzemieślników nie zatrudnia żadnej kobiety w swojej firmie. Nie wynika ten fakt z uprzedzeń do kobiet tylko ze specyfiki ich branży. Jeden z rzemieślników stwierdził: *„Uważam, że nie ma czegoś takiego jak zawody typowo męskie czy zawody wyłącznie dla kobiet. Gdyby kobieta spełniała oczekiwania to dlaczego nie. Prowadzę zakład mechaniki pojazdowej od 33 lat i w całej karierze zawodowej zatrudniałem 2 kobiety. Nie ma zainteresowania ze strony kobiet tym zawodem...”*, inny rzemieślnik tak odpowiedział: *„...nie zatrudniam kobiet, jestem kamieniarzem a to bardzo ciężka praca. W tej branży nie ma miejsca dla kobiet...”*

6,5 % stwierdziło, iż zatrudnia jedną kobietę. Więcej niż jedną kobietę zatrudnia 21,5% rzemieślników (głównie branża fryzjerska, na stanowiskach sprzedawcy – zakłady cukiernicze, piekarnie, mięsno - wędliniarskie, obsługa administracyjna firm, sprzątaczk).

Współpraca z instytucjami rynku pracy

Większość rzemieślników jest zadowolona ze współpracy z instytucjami rynku pracy, oceniając ją raczej dobrze. Wyjątkiem jest współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy. Wielu rzemieślników traktuje OHP jako niepotrzebny biurokratyczny twór – wypowiedzi te dotyczą refundacji z tytułu kształcenia pracowników młodocianych. Zbyt rozbudowana biurokracja dotyczy

również współpracy rzemieślników – pracodawców z urzędami pracy. Poza tym urzędy pracy krytykowane są za nieskuteczność w działaniach odnoszących się do pośrednictwa pracy oraz braku instrumentów w zakresie aktywizowania długotrwale bezrobotnych, którzy stanowią tzw. „szarą strefę”. Niezrozumiałym dla środowiska rzemieślniczego jest brak wykorzystania instrumentu rynku pracy jakim jest przygotowanie zawodowe⁴⁹. Krytyka dotyczy także oferty szkoleniowej urzędów pracy, zdaniem rzemieślników bardzo często nieadekwatnej do potrzeb pracodawców. Brak dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy jest związana brakiem odpowiednich narzędzi do monitoringu, a obecnie stosowane rzemieślnicy uznają jako nieskuteczne.

Jeden z rzemieślników współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy podsumował w ten sposób *„Kiedyś współpraca była lepsza. Zdarzało się, że przyjeżdżał do mnie do zakładu pracownik PUP, przeprowadzał ankietę, w której były zawarte pytania, ilu pracowników zatrudniam, z jakim wykształceniem, jakie są potrzeby szkoleniowe pracowników, czy zamierzam zwolnić lub zatrudnić pracowników. Można powiedzieć, że wtedy czuło się, że ta współpraca jest. Obecnie zainteresowanie PUPu rzemieślnikiem i jego firmą jest żadne”*.

Współpraca z „zewnętrznymi” instytucjami szkoleniowymi ma właściwie charakter incydentalny. Stan ten może być spowodowany faktem prowadzenia przez większość cechów oraz Izbę Rzemieślniczą w Łodzi ośrodków szkoleniowych. Rzemieślnicy głównie korzystają z oferty szkoleniowej tychże instytucji.

Współpraca rzemieślników z agencjami zatrudnienia właściwie nie występuje.

⁴⁹ Art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 nr 99, poz.1001).

Na poziomie dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego współpraca występuje raczej na poziomie cechów i Izby Rzemieślniczej co z punktu widzenia formalnego jest jak najbardziej zrozumiałe.

Ocena aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w opiniach łódzkich rzemieślników

Łódzkich rzemieślników zapytano⁵⁰, czy korzystają z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu takich jak staże, przygotowanie zawodowe, jak oceniają ich skuteczność i efektywność. Oprócz osób bezrobotnych korzystających z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, rzemieślnicy są bezpośrednimi adresatami, dlatego potrafią rzetelnie ocenić skuteczność i efektywność tych form a także krytycznie i precyzyjnie określić mechanizmy, które tą efektywność warunkują. Pozytywne wypowiedzi odnosiły się do efektywności staży. Wskazywano przede wszystkim na możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego przez osoby młode, których kwalifikacje uzyskane w trakcie nauki w szkole, nie pozwalają im na samodzielne wykonywanie określonej pracy. Zwracano również uwagę, iż po odbyciu stażu, często osoby te znajdowały miejsce pracy.

Przykładem takim jest chociażby Izba Rzemieślnicza w Łodzi, która w latach 2004-2010 na stażu z Powiatowego Urzędu Pracy miała 6 osób bezrobotnych. W momencie pisania tego artykułu z 7 stażystów, izba zatrudnia 4 osoby. Podobna sytuacja ma miejsce w niektórych organizacjach rzemieślniczych z terenu Łodzi, a także w zakładach rzemieślniczych (głównie do prowadzenia biura firmy).

Niestety mimo dużej efektywności w zatrudnianiu osób po odbytych stażach, rzemieślnicy mają duże utrudnienia przy ubieganiu się o stażystę.

⁵⁰ Badania własne 2008 rok, przeprowadzone na grupie 250 osób.

Przeważanie jest to spowodowane brakiem określonych kandydatów w rejestrach urzędu.

Przygotowanie zawodowe jako forma przeciwdziałaniu bezrobociu właściwie nie istnieje. Z informacji od organizacji zrzeszonych (cechów) wynika, iż wyjątkiem tym jest jedynie powiat pabianicki.

Trochę gorzej oceniani są kandydaci przysyłani z PUP na odbycie stażu u rzemieślnika. Wypowiedź jednego z rzemieślników bardzo dobrze ilustruje problem z jakim musimy się wszyscy zmierzyć.

„...to urząd pracy przymusza takiego delikwenta, żeby podjął jakąś pracę, ale to nie jest związane z tym, że to bezrobotny chce ta pracę podjąć, również w formie stażu. Kilka razy zdarzyło się w moim zakładzie, że przychodzi taka osoba tylko po pieczętkę, bo on tej pracy nie chce, a przyszedł bo mu kazano”

Inny z rzemieślników bardzo pozytywnie ocenił kandydatów na staż. Stwierdził, iż osoby te są najbardziej zmotywowaną grupą wśród bezrobotnych.

W przypadku staży, rzemieślnicy określili następujące mechanizmy określające efektywność tej formy aktywizacji.

Są to: wiek (w przypadku młodych stażystów, umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy oraz motywacja do poszukiwania pracy), udogodnienia finansowe (ZUS, podatki) dla pracodawcy, jako bariery w zatrudnieniu osób po odbyciu stażu wskazany również aspekt finansowy co w konsekwencji zaniża efektywność zatrudnieniową.

Podsumowanie

Obecna sytuacja na łódzkim rynku pracy, powoduje konieczność przeorientowania działań instytucji rynku pracy, szczególnie publicznych służb zatrudnienia. Stały monitoring sytuacji w ścisłej współpracy z pracodawcą – rzemieślnikiem oraz bieżące weryfikowanie oferty edukacyjnej szkół, placówek kształcenia ustawicznego w odniesieniu do potrzeb pracodawców powinny stać się najważniejszym czynnikiem warunkującym spadek bezrobocia w naszym regionie. Koniecznością jest także nawiązanie ścisłej współpracy pomiędzy poszczególnymi instytucjami rynku pracy. Zawiązywanie się określonych partnerstw lokalnych takich jak *Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji*, którego zadaniem jest monitorowanie łódzkiego rynku pracy, w mojej ocenie jest warunkiem koniecznym, aby skutecznie przeciwdziałać bezrobociu.

Mam nadzieję, że choć w małej części udało mi się przedstawić łódzki rynek pracy oczami rzemieślnika.

Marcin Karolak

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

**KWALIFIKACJE FORMALNE I DOŚWIADCZENIE JAKO
POŻĄDANE CECHY PRACOWNIKA W ROZWOJOWYCH
PRZEDSIĘBIORSTWACH REGIONU ŁÓDZKIEG⁵¹**

Kluczowe pojęcia zastosowane w opracowaniu: przedsiębiorstwa rozwojowe, umiejętności zawodowe, kwalifikacje formalne, doświadczenie zawodowe, wiedza szkolna, kształcenie w miejscu pracy, szkolenia stanowiskowe, szkolenia wewnętrzne, szkolenia zewnętrzne.

**Syntetyczna charakterystyka przedmiotu rozważań. Podstawowe definicje
stosowane w tekście**

Kanwą niniejszego artykułu są wyniki badań terenowych przeprowadzonych jesienią 2009 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi⁵². Cel badań określony został jako próba uchwycenia relacji między dostrzegalnymi na terenie regionu łódzkiego priorytetami w dziedzinie inwestycji, a strukturą wykorzystywanych w procesie inwestowania zasobów ludzkich – traktowanych jako zaplecze kadrowe dla procesów modernizacyjnych. Badaniami objętych zostało 50 podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego, reprezentujących dwie interesujące nas szczególnie grupy. Do pierwszej z tych

⁵¹ Tekst został opracowany na podstawie wyników analiz przeprowadzonych przez Zespół Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi w składzie: Anna Bruzda, Joanna Jonczyk, Justyna Kaczmarzyk i Marcin Karolak.

⁵² Artykuł zawiera replikę wybranych tez sformułowanych na podstawie wyników badania „Branże przyszłości. Perspektywy rozwoju zasobów pracy w regionie łódzkim” i opublikowanych w raporcie: „*Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*”; Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010.

grup należały przedsiębiorstwa, które w okresie ostatnich 5 lat poczyniły największe nakłady inwestycyjne w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Firmy takie nie musiały mieć siedziby na terenie województwa łódzkiego – wystarczyło, że posiadały tu swe przedstawicielstwa. Z kolei druga badana grupa to kontrahenci wymienionych firm posiadający swe siedziby na terenie województwa.

Wyłonieni do badania inwestorzy tworzą zbiór dosyć zróżnicowany. Jest to wynik świadomego doboru, mającego zapewnić badaczowi dostęp do możliwie szerokiego spektrum typów i opinii, dających podstawę dla dokonania pogłębionej analizy jakościowej (typologicznej). Tym niemniej, posłużenie się przy doborze kryterium gradacji poniesionych nakładów inwestycyjnych jest najbardziej prawdopodobnym wyjaśnieniem faktu, że do omawianej kategorii dostały się podmioty o relatywnie dużej liczbie zatrudnionych osób. Ostatecznie, spośród 10 poddanych badaniu inwestorów, tylko jeden podmiot charakteryzował się stanem zatrudnienia poniżej 50 osób – wobec 5 podmiotów zatrudniających powyżej 100 osób (w tym 2 podmiotów zatrudniających powyżej 200 osób). Jak jednak pokazało późniejsze doświadczenie, uzupełnienie badanego zbioru o firmy kooperujące wskazane przez inwestorów, zapobiegło sytuacji, w której próba obejmowałaby nieproporcjonalnie dużo przedsiębiorstw o większym stanie zatrudnienia. W konsekwencji przyjętej strategii doboru, kompletny katalog przebadanych firm objął blisko 20 różnych segmentów działalności oraz wszystkie kategorie wielkości zatrudnienia, stosowane powszechnie w podobnych analizach. Niezwykle istotnym w tym miejscu jest poczynienie uwagi, że wszystkie zaprezentowane tutaj rozstrzygnięcia oraz wnioski sformułowano w oparciu o wypowiedzi pracodawców odnoszące się do dominujących stanowisk pracy funkcjonujących w ich przedsiębiorstwach.

Przedstawiona wyżej charakterystyka zwróciła nam już uwagę na pewne zasadnicze cechy deskrypcyjne kategorii pojęciowej określonej w tytule tego artykułu jako „przedsiębiorstwa rozwojowe”. Uporządkujmy zatem teraz te cechy i spróbujmy nakreślić empiryczną definicję tej kategorii. Jako przedsiębiorstwa rozwojowe będziemy tedy definiować takie przedsiębiorstwa, które inwestują w swój rozwój – a zatem czynią istotne nakłady finansowe w kierunku pomnażania posiadanych zasobów (ludzkich, materiałowych, kapitałowych), bądź usprawnienia zarządzania nimi. Nie miało przy tym dla nas znaczenia, czy przedsiębiorstwa te stosowały jakiegokolwiek rozwiązania innowacyjne (zdecydowaliśmy się nie utożsamiać zakresu terminu „rozwój” z zakresem terminu „innowacja” bądź „innowacyjność”). Ważnym było natomiast to, jak charakter działalności tych firm wpływa na kształt zasobów ludzkich aktualnie bądź potencjalnie przez te firmy wykorzystywanych. Przy podejmowaniu próby ustalenia tej zależności niezbędnym staje się poruszenie problemu pożądanых cech pracowników.

Te cechy generalnie można podzielić na dwie wielkie kategorie nawiązujące do źródeł ich pochodzenia. Kategorię pierwszą stanowić będą cechy wrodzone, które w kontekście tego studium nie będą nas interesowały. Wymienimy je tylko sumarycznie⁵³; będą to: dyspozycje, czyli cechy temperamentu, charakteru, budowy fizycznej bądź stanu zdrowia oraz cechy demograficzne – jak wiek czy płeć. Drugą natomiast kategorię tworzy zespół cech nabytych, określanых generalnym mianem umiejętności zawodowych. Do tej właśnie kategorii zaliczyliśmy zarówno kwalifikacje formalne, jak i doświadczenie zawodowe – będą one przedmiotem naszych dalszych rozważań.

⁵³ Zostały one obszernie omówione w raporcie z omawianego badania; por.: „*Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*”; Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010; s. 92-103.

Kwalifikacje formalne jako pakiet umiejętności zawodowych

Mówiąc o kwalifikacjach formalnych mamy na myśli wszelkiego rodzaju wiedzę nabytą w toku edukacji szkolnej (w tym akademickiej); podczas kursów, szkoleń etc., której posiadanie zostało potwierdzone świadectwem wystawionym przez uprawniony organ. Jest to zatem wiedza posiadająca namacalne atrybuty: 1) mierzalności; 2) prawomocności. Zauważmy, że dążenie do osiągnięcia tych atrybutów wiąże się z koniecznością zastosowania pewnej arbitralnej kodyfikacji tak zakresów przekazywanych umiejętności, jak i metod ich przekazywania, co z kolei rodzi potrzebę wypracowania możliwie spójnych i porównywalnych systemów certyfikacji uzyskiwanych rezultatów. Z tych względów kwalifikacje formalne zaliczymy do szerszej kategorii pojęciowej, tzw. umiejętności twardych – czyli takich, które opierają się na wiedzy cechującej się dużym stopniem strukturalizacji; podatnej na kodyfikację i weryfikację za pomocą powtarzalnych procedur.

Jeśli chodzi o zapotrzebowanie badanych przez nas pracodawców na kwalifikacje formalne, to przejawia się ono w szczególności w tych obszarach i dziedzinach, gdzie do wykonywania zadań przypisanych danemu stanowisku pracy ustawowo wymagane jest posiadanie stosownych uprawnień. Rzecz dotyczy najczęściej takich stanowisk, na których praca jest potencjalnie niebezpieczna dla zdrowia bądź życia. Lokowały się one głównie w branży budowlanej, energetycznej, transportowej; po części ochroniarskiej oraz fitness. Można wśród nich wymienić: spawaczy, elektryków / elektrotechników, kierowców, wartowników, konwojentów, instruktorów kulturystyki / fitness.

Oprócz stanowisk, na których praca jest potencjalnie ryzykowna dla samych pracowników lub innych osób, prawo wymaga poświadczania kwalifikacji także w odniesieniu do stanowisk, wobec których tradycyjnie pokładany jest (bądź powinien być) pewien poziom społecznego zaufania, tj.

lektor, tłumacz, broker ubezpieczeniowy. Osoby pracujące jako lektorzy oraz tłumacze muszą legitymować się ukończonymi studiami filologicznymi lub stosownym certyfikatem z języka obcego; od brokerów oczekuje się posiadania świadectwa zdanego egzaminu państwowego.

Oczywiście nie wszędzie zakres czynności objętych obowiązkiem posiadania formalnych uprawnień znajduje realne odniesienie do zakresu obowiązków przewidzianych dla konkretnego stanowiska pracy. Istnieją takie stanowiska, na których formalne uprawnienia nie są ustawowo wymagane, jednak z punktu widzenia potrzeb niektórych pracodawców mogą one znacznie zwiększać atrakcyjność pracownika. Dobrym przykładem są tutaj stanowiska w magazynach, na których – przynajmniej w niektórych przebadanych firmach - preferowane jest, a niekiedy nawet wymagane, posiadanie uprawnień do obsługi wózków widłowych, bądź też prawa jazdy minimum kategorii B.

We wszystkich przywołanych wyżej przypadkach obowiązek ustawowy wpływa przemożnie na strukturę zgłaszanego przez pracodawców popytu na kwalifikacje. Nieco inaczej wygląda sprawa w przypadku grupy stanowisk, wobec której prawo nie formułuje żadnych postulatów w zakresie wymaganych kwalifikacji. Tu wszystkie decyzje podejmowane są przez pracodawcę, a ich motywy nie są już tak jednoznaczne. Nie chcąc się przeto narażać na zarzut nadmiernego generalizowania można powiedzieć, że badani pracodawcy najczęściej poszukiwali kwalifikacji szkolnych dla tych stanowisk z omawianej grupy, na których praca wymaga posiadania wiedzy technicznej. Funkcjonowanie takich stanowisk stwierdziliśmy przede wszystkim w firmach reprezentujących branże: budowlaną (ślusarz, mechanik, monter konstrukcji stalowych), elektrotechniczną (monterzy silników elektrycznych, energoelektroniki) oraz poligraficzną – tu rzecz dotyczy szczególnie firm zajmujących się serwisowaniem maszyn poligraficznych. Formalne wykształcenie wymagane także było m. in. od pracowników produkcyjnych oraz

przedstawicieli handlowych w przemyśle farmaceutycznym – w tym wypadku było to już nie tyle wykształcenie techniczne, co chemiczne bądź farmaceutyczne – a także od pewnych kategorii pracowników biurowych (szerzej mówiliśmy na ten temat w poprzedniej części opracowania). Dla porządku należy w tym miejscu nadmienić, że od osób pracujących na wszystkich stwierdzonych w naszym badaniu dominujących stanowiskach stworzonych w firmach sektora elektroenergetycznego, pracodawcy wymagali bezwzględnie, oprócz wspomnianych wcześniej uprawnień elektrycznych, także kierunkowego wykształcenia. W zależności od konkretnego stanowiska osoby takie musiały legitymować się ukończoną szkołą o profilu elektrycznym bądź mechanicznym; na ogół zasadniczą (w przypadku monterów, elektromonterów, elektryków), bądź średnią (operator turbiny, obchodowy turbiny).

Wiedza szkolna na tle pożądanych umiejętności zawodowych pracowników

Podjmując ten temat należy mieć świadomość faktu, że ogromna różnorodność badanych środowisk zawodowych w praktyce uniemożliwia przyjęcie z góry założenia, jakoby wzajemne relacje wiedzy stricte szkolnej, innych kwalifikacji formalnych oraz wiedzy nabytej wskutek kumulowania doświadczenia dały się zobrazować za pomocą prostego modelu zależności bądź jednolitej typologii. Tak ujęty problem może być ujęty tylko jako swoisty zbiór studiów przypadku, przy czym koncepcja strukturalizacji takiego agregatu jest rzeczą z założenia arbitralną. Stąd postanowiliśmy uporządkować nasze dalsze rozważania poprzez wyłonienie, na podstawie zebranego materiału empirycznego, pewnych charakterystycznych grup stanowisk pracy, a następnie omówienie ich według artykułowanych przez pracodawców proporcji między znaczeniem wyżej wspomnianych rodzajów umiejętności zawodowych przy podejmowaniu pracy na tych stanowiskach. Tym samym, tak pogrupowane przypadki będziemy rozpatrywać jako przykłady pewnych typów idealnych.

Ich opis prezentujemy poniżej. Podkreślmy w tym miejscu, że wszystkie poniższe uwagi odnoszą się do cech weryfikowanych na etapie rekrutacji na opisywane stanowiska.

1. Stanowiska niewymagające żadnych konkretnych umiejętności zawodowych

Pierwszy taki typ tworzyć będą stanowiska, w odniesieniu do których wymogi pracodawców marginalizują, bądź w ogóle pomijają kwestię posiadanego przez kandydatów wykształcenia oraz wszelkiego rodzaju innych umiejętności zawodowych. Na ogół wynika to albo z niskiego stopnia złożoności, albo też z wysokiego stopnia unikalności wykonywanych zakresów czynności – w obu wszakże wypadkach zarówno wiedza szkolna, jak i posiadane wcześniej doświadczenie praktycznie całkowicie tracą na znaczeniu wobec umiejętności nabywanych bezpośrednio na stanowisku.

Najbardziej charakterystyczne ujawnione w naszych badaniach grupy stanowisk tego typu można tu zbiorczo określić mianem stanowisk produkcyjnych o prostym zakresie obowiązków. Zasadniczą ich cechą jest to, że praktycznie nie wymagają one od pracownika posiadania żadnej wiedzy związanej z kontrolowaniem czy modelowaniem procesu produkcji – w całości, bądź na konkretnych jego etapach. Specyfikę tę trafnie ujmuje jedna z wypowiedzi uzyskanych w badaniu:

„Do składania długopisów, ktoś, kto ma to robić, nie musi wiedzieć, skąd się bierze wkład, cała obudowa, tylko ma wiedzieć, co ma złożyć ze sobą, w jakiej kolejności, jak to skręcić. Więc nie trzeba mieć specjalnej wiedzy, żeby to wykonać”.

Tym samym, od osób obejmujących takie stanowiska nie wymaga się praktycznie żadnego przygotowania - czynności, jakie osoby te wykonują, są bowiem specyficzne dla konkretnego zakładu pracy i często nie znajdują w ogóle zastosowania poza nim. Kandydat przechodzi więc zwykle nieskomplikowane szkolenie stanowiskowe, po którym natychmiast jest

wdrażany w pracę. Zakresy zadań przypisane takim stanowiskom są bardzo ograniczone i sprowadzają się w istocie do wykonywania konkretnej czynności – bądź zestawu czynności - w ramach procesu produkcji określonego dobra.

Praktycznie wszystkie kryteria rekrutacji pracowników na stanowiska produkcyjne o prostym zakresie obowiązków koncentrują się w obszarze umiejętności miękkich, czy wręcz cech charakteru bądź temperamentu. Konsekwentnie, nie istnieje w praktyce wymóg posiadania przez kandydatów jakichkolwiek umiejętności twardych, szczególnie zaś tych nabytych podczas edukacji szkolnej.

Przeprowadzone wśród pracodawców badania pokazały, że stanowiska produkcyjne o prostym zakresie obowiązków najpełniej ukazują swój potencjał w firmach dużych bądź średniej wielkości; charakteryzujących się czytelnym podziałem pracy – czyli w gruncie rzeczy ścisłą dystrybucją ról w procesie produkcji. W większości przebadanych firm należących do branży budowlanej – były to podmioty stosunkowo duże, zatrudniające powyżej 200 osób – tego typu stanowiska mają istotny udział w strukturze działów produkcyjnych. Podobny obraz sytuacji ukazały wywiady z przedstawicielami dwóch firm wytwarzających podzespoły do sprzętu AGD - tutaj mieliśmy do czynienia z podmiotami średniej wielkości; zatrudniającymi powyżej 100 osób. Poniżej prezentujemy przykłady stanowisk produkcyjnych o prostym zakresie obowiązków określanych jako mające swój istotny udział w ogólnym stanie zatrudnienia badanych firm.

-Operatorzy urządzeń linii produkcyjnej wytwarzającej kleje i zaprawy budowlane. Do tej grupy należą w szczególności operatorzy urządzeń pakujących oraz bliżej nieopisane „stanowiska produkcyjne”. Wykonywanie tego rodzaju pracy nie wiąże się z koniecznością wcześniejszego posiadania jakiegokolwiek wykształcenia bądź sprecyzowanych umiejętności zawodowych. W procesie rekrutacji brane są pod

uwagę przede wszystkim cechy osobowości i charakteru, zaś nowoprzyjęty pracownik przechodzi nieskomplikowane szkolenie wprost na stanowisku:

„Kwalifikacji aż takich nie potrzebujemy, takie podstawowe; [kandydat] przede wszystkim musi być obowiązkowy, punktualny, odpowiedzialny. Każdy z pracowników dodatkowo na początku zatrudnienia przechodzi szkolenie.”

[z wypowiedzi uczestnika badania]

-Pracownik fizyczny przy produkcji okien:

„Na pewno na produkcji nie ma żadnych specjalnych [umiejętności]; są osoby przeszkalane, nawet zatrudniamy osoby po szkole podstawowej. To jest praca prosta przy maszynach”

[z wypowiedzi uczestnika badania]

-Stanowisko pracownika przy wtryskarce w firmie produkującej podzespoły do sprzętu AGD. Zadaniem osób pracujących na tym stanowisku jest wzrokowa ocena jakości elementów schodzących z taśmy produkcyjnej i wychwycenie najbardziej oczywistych wad produkcyjnych, zanim elementy te trafią do właściwego działu kontroli jakości.

Kandydaci nie muszą posiadać na wstępie praktycznie żadnych kwalifikacji. Najistotniejszym kryterium stosowanym podczas rekrutacji są cechy psychomotoryczne, takie jak: szybkość, umiejętność zorganizowania się, spostrzegawczość, refleks:

„Na pewno [osoba wykonująca taką pracę] musi być dobrze zorganizowana, [nie może być tak] że np. stoi przy taśmie, części lecą i nie wie, co robić. Po prostu to trzeba, wiadomo, że każda maszyna ma cykl czasowy, że co ileś sekund (...). Wiadomo, że przy każdej maszynie można to zwiększyć, czy zmniejszyć, zależy, jak pracownik długo u nas pracuje.”

[z wypowiedzi uczestnika badania]

Spośród umiejętności ogólnych wyniesionych ze szkoły, a przydatnych w pracy przy wtryskarce, przedstawiciel badanej firmy wskazał jedną: umiejętność liczenia. Na jej praktyczne zastosowanie zwróciliśmy już uwagę – ilustrując

stosownym cytatem - przy okazji dokonywania ogólnej charakterystyki stanowisk produkcyjnych o prostym zakresie obowiązków.

-Pracownicy działu montażu w firmie produkującej podzespoły do sprzętu AGD: *monter okien do pralek i suszarek; monter systemowy; monter w dziale druku; monter wiązek kablowych; monter pokręteł, przełączników; operator zgrzewarki ultradźwiękowej (jest to maszyna zgrzewająca światłowody do panelu).*

-Pracownicy do produkcji konfekcji medycznej (konkretnie - maseczek medycznych) w firmie z branży włókienniczej:

„(...) jeżeli chodzi o kobitki na konfekcji, to [nie wymagamy] żadnych umiejętności. Może być wykształcenie podstawowe, tam są tak proste czynności, że każdy się nauczy.”

[z wypowiedzi uczestnika badania]

Inną istotną grupą stanowisk niewymagających od kandydatów żadnej konkretnej wiedzy bądź umiejętności są stanowiska funkcjonujące w drukarniach, w szczególności zaś: operator maszyn, introligator i drukarz. Pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach uczą się w miarę gromadzenia doświadczenia - już w miejscu pracy. Szczególnie wiedza szkolna ma w tym wypadku znaczenie drugorzędne:

„(...) twardych [umiejętności] można się nauczyć [na stanowisku introligatora]. Drukarze też zaczynają od pomocników i potem są drukarzami. Większość ludzi z tych grup zawodowych (...) to ludzie, którzy są z przyuczenia. Są też po technikach, mają wiedzę nie tylko praktyczną, ale i szkolną, ale to nie znaczy, że ktoś będzie dobrym introligatorem czy operatorem maszyn.”

2) Stanowiska niewymagające wiedzy szkolnej, ale wymagające innych umiejętności zawodowych

Najbardziej charakterystycznymi spośród ujawnionych w naszych badaniach stanowisk tego typu były:

Pracownicy produkcji parapetów, grodzie winylowych etc. (branża budowlana). Badana firma zajmująca się tym rodzajem produkcji zatrudnia do obsługi wskazanych stanowisk tylko osoby z doświadczeniem. Argumentem jest tu trudność w wyszkoleniu od podstaw nowego pracownika do obsługi maszyn funkcjonujących w dziale produkcji:

„Pracownicy produkcyjni zajmują się produkcją parapetów, grodzie winylowych; wytłaczaniem ich. Jeżeli chodzi o produkcję, to przede wszystkim skupiamy się na osobach, które już kiedykolwiek pracowały na maszynach [stosowanych] w firmie - czyli tłocznie i wykleiniarki oraz wtryskarki”

Pracownik przy produkcji opakowań z tektury falistej. Jest to dominująca (ok. 80% całkowitego stanu zatrudnienia) kategoria stanowisk w jednej z badanych firm należącej do branży papierniczej. Wobec kandydatów nie są formułowane żadne wstępne warunki określające ich wykształcenie czy wiedzę szkolną, za to podstawowe znaczenie przypisuje się posiadanemu przez takie osoby doświadczeniu nabytemu w branży.

Operator zgrzewarki w firmie zajmującej się produkcją części z tworzyw sztucznych – m.in. do sprzętu gospodarstwa domowego. Jako podstawowe źródło umiejętności zawodowych uznaje się tu doświadczenie wynikające z wcześniejszego zatrudnienia na podobnych stanowiskach:

„Jest zespół maszyn, zespół ludzi, którzy pracują na tych 4 konkretnych zgrzewarkach. Jest czasem tak trudny element do zgrzania, że tylko doświadczenie odgrywa rolę, tylko to. Wiedza w tym momencie jest absolutnie nieprzydatna [podkr. red.]”

Stanowiska związane z handlem artykułami powszechnego użytku. To zbiorcza kategoria analityczna grupująca zawarte w zebranych materiale empirycznym w znacznej mierze równoważne terminy

„handlowcy” oraz „przedstawiciele handlowi”. Jako „*artykuły powszechnego użytku*” przyjęliśmy z kolei klasyfikować takie dobra, których użytkowanie nie jest związane z koniecznością posiadania specjalistycznej wiedzy na temat ich budowy, funkcjonowania czy zastosowania. Zgromadzony materiał badawczy dotyczył dwóch rodzajów takich dóbr: artykułów biurowych – w tym artykułów piśmienniczych i materiałów eksploatacyjnych – oraz materiałów papierniczych. Wiedza o takim asortymencie jest nabywana przez pracowników bezpośrednio na stanowisku pracy: podczas tzw. szkolenia stanowiskowego, mającego na celu zapoznanie pracownika z „instrumentami, jakie dostaje do pracy” [cytat z wypowiedzi uczestnika badania; przyp. M.K.] oraz tzw. szkoleń produktowych, mających na celu zapoznanie handlowców z nowymi rodzajami asortymentu oferowanego przez firmę.

Przeważająca liczba wypowiedzi badanych przedstawicieli firm zatrudniających handlowców dostarcza wystarczających przesłanek dla sformułowania generalizującego sądu, że w pracy na stanowisku handlowca doświadczenie zawodowe odgrywa rolę zdecydowanie pierwszoplanową. Oto najbardziej jaskrawe przykłady takich wypowiedzi:

(1) „Przede wszystkim [wymagamy] znajomości branży i artykułów, którymi handlują, pod tym względem bardzo wymagam profesjonalizmu. Znajomość zachowań klientów, psychologii handlu. Rzetelność, uczciwość, informowanie klientów - nie może być w tym przekłamań.”

(2) „Nie zatrudniamy takich osób, które nie mają doświadczenia handlowego.”

(3) „Nawet jeżeli już jest nabór, to jest zaznaczone, że potrzebujemy osoby z doświadczeniem handlowym.”

Pomimo faktu, że ani poziom, ani kierunek posiadanego przez kandydatów formalnego wykształcenia nie pojawił się w referowanych wywiadach jako kwestia pierwszorzędna, to jednak przedstawiciele badanych firm handlowych odnosili się niekiedy w swych wypowiedziach do znaczenia wiedzy szkolnej w pracy handlowca. Trzeba tu jednak przyznać, że dla tej grupy

pracodawców wiedza taka pojmowana była raczej jako ogólna erudycja oraz dodatkowe umiejętności przydatne w relacjach służbowych (np. wspomniane języki obce), niż jako forma bezpośredniego przygotowania zawodowego. Oto fragment wypowiedzi ilustrującej ten pogląd:

„Dla mnie to on może być po zawodówce i po Cambridge. Ma (...) po prostu pełnić takie wymogi, jakie ja stawiam i [robić] to, czego ja oczekuje. Mi jest obojętne, po jakiej on będzie szkole. (...) Szkoła na pewno musi być, rozszerza horyzonty myślowe i to nie ulega żadnej kwestii. Szkoła pomaga poznać kilka dziedzin życia. Do handlu przydaje się każda wiedza. Teraz się sprzedaje w takiej rozmowie jak ja z panem, a nie stojąc za ladą. Taka rozmowa towarzyska może wzbudzić sympatię i zaufanie. Trzeba w szkole nabyć ładu i szlifu, jak rozmawiać z ludźmi, nie bać się do nich odezwać.”

Kierowcy. Dominujący typ stanowisk funkcjonujących w przebadanych firmach świadczących usługi transportowe. W wypowiedziach przedstawicieli tych firm na ogół brak jest odniesień do pożądanego na stanowisku kierowcy wykształcenia bądź wymaganej wiedzy szkolnej. W zamian, warunkiem koniecznym dla uzyskania zatrudnienia jest legitymowanie się stosownymi uprawnieniami, jak prawo jazdy oraz świadectwo ukończenia kursu przewozu rzeczy. Dodatkowo, cechą niezmiernie istotną jest doświadczenie. Przedstawiciele badanych firm transportowych zwracali uwagę na fakt, że samo posiadanie stosownych uprawnień nie jest jednoznaczne z posiadaniem praktycznych umiejętności prowadzenia samochodu (przynajmniej na wymaganym poziomie). Tymczasem nacisk pracodawców na te ostatnie ma swoje przesłanki w rachunku ekonomicznym – a konkretnie w dążeniu do minimalizacji ryzyka związanego z powierzeniem pracownikowi mienia firmy. Zebrany materiał empiryczny daje nam mocne podstawy by sądzić, że doświadczenie zawodowe jest najczęściej czynnikiem decydującym podczas rekrutacji i zapewne także selekcji kierowców. Oto przykładowa wypowiedź na ten temat:

„W 2006 roku przychodził taki, co nie miał praktyki, widać chętny chłopak do jeżdżenia i taki widać uczciwy, ale trafił mi się kierowca ze stażem, który za granicę jeździł i on nadal u mnie jeździ, a z tego młodego zrezygnowałem wtedy.”

Kucharz, recepcjonista /recepcjonistka/ – branża hotelarska. W obydwu przypadkach posiadanie wiedzy szkolnej – i w ogóle jakichkolwiek kwalifikacji o charakterze sformalizowanym – nie stanowiło cechy zaliczanej przez badanych pracodawców do katalogu pożądaných umiejętności zawodowych. Podstawowym wymogiem jest tu doświadczenie wynikające, w pierwszym przypadku, z pracy na stanowisku, zaś w drugim przypadku z pracy w branży hotelarskiej (w tym mieści się podstawowa umiejętność obsługi komputera).

Pracownik biurowy do spraw organizacji szkoleń – w szkole języków obcych. Zebrany w badaniu materiał empiryczny nie dostarcza informacji pozwalających jednoznacznie określić charakter kwalifikacji formalnych (w tym oczywiście wiedzy szkolnej) niezbędnych do wykonywania pracy na tym stanowisku. Można zatem wysnuć wniosek, że kwalifikacje takie nie spełniają w tym przypadku roli kluczowej. Ważne jest natomiast posiadanie doświadczenia w pracy z dokumentami, a także – bezwzględnie – znajomość komputera na poziomie obsługi programów użytkowych oraz umiejętność posługiwania się sprzętem biurowym.

Broker ubezpieczeniowy. Spośród twardych umiejętności zawodowych niezbędnych do pracy na omawianym stanowisku, badany przedstawiciel firmy brokerskiej wymienił biegłą znajomość rynku ubezpieczeniowego oraz dobrą znajomość programów komputerowych z pakietu Office (szczególnie Word oraz Excel). Treść wywiadu nie dostarczyła natomiast żadnych informacji pozwalających określić wymagania pracodawcy w sprawie formalnego wykształcenia. Respondent deklarował jedynie, że kandydat na stanowisko

brokera musi dysponować świadectwem zdanego egzaminu brokerskiego. Świadectwo takie – co istotne - zachowuje ważność tylko wtedy, gdy jego posiadacz zaliczy w przewidzianym czasie określoną ilość szkoleń merytorycznych z dziedziny ubezpieczeń. Kwestia przydatności właściwego wykształcenia formalnego na stanowisku brokera ujęta została w sposób następujący:

„Powie Panu, że u nas to sprawa jest dosyć przewrotna, bo akurat w naszej firmie, ponieważ tam firma ileś tam lat ma, pierwsi pracownicy są już świetnymi specjalistami w tej dziedzinie, [a] nie mieli kierunkowego wykształcenia. (...) No i teraz ostatnio bardziej stawiamy na pracowników, którzy już gdzieś pracowali w branży ubezpieczeniowej”

Instruktorzy zajęć sportowych. Podstawowym wymogiem stawianym osobom obejmującym takie stanowisko jest posiadanie świadectwa ukończenia kursu uprawniającego do wykonywania tego rodzaju pracy. Świadectwo takie potwierdza wymagane na tym stanowisku cechy, spośród których zdecydowanie pierwszoplanowe znaczenie ma wysoki poziom sprawności fizycznej oraz wiedza z zakresu stosowanych metod treningu. Instruktorzy muszą ponadto charakteryzować się podejściem pedagogicznym oraz miękkimi umiejętnościami umożliwiającymi prowadzenie zajęć. Dużym atutem jest również doświadczenie.

3) Stanowiska wymagające przede wszystkim wiedzy szkolnej

Stanowiska tu omawiane są tyleż specyficzne, co ważne w kontekście przebadanego zbioru branż i zakładów. Na ogół lokują się w działach produkcyjnych, gdzie spełniają istotną rolę w zarządzaniu procesem wytwórczym. Jednak katalog wykonywanych w ich ramach zadań jest zdecydowanie odmienny od tego przypisywanego scharakteryzowanym już wyżej stanowiskom produkcyjnym o prostym zakresie obowiązków. Podstawowa różnica polega na tym, że stanowiska produkcyjne tutaj omawiane

wymagają od pracowników posiadania wiedzy pozwalającej na kontrolowanie oraz modelowanie procesu produkcji – w całości, bądź na konkretnych etapach. Wiedza taka najczęściej musi być dodatkowo zweryfikowana przez odpowiednie instytucje (np. system edukacji, cechy rzemieślnicze) i / lub poświadczona przez uprawniony organ. Dla porządku przyjęliśmy tutaj określać takie stanowiska zbiorczym mianem stanowisk produkcyjnych o złożonym zakresie obowiązków. Poniżej omówiliśmy te spośród nich, wobec których pracodawcy jasno ukazywali priorytetowe znaczenie wiedzy szkolnej na etapie rekrutacji.

Pracownicy działu produkcji elementów styropianowych (branża budowlana). W treści wywiadu z przedstawicielem badanej firmy ta grupa stanowisk została scharakteryzowana bardzo ogólnie, można jednak przyjąć, że są to – przynajmniej w znakomitej większości – operatorzy maszyn. Do pracy na tych stanowiskach wymagane jest przede wszystkim wykształcenie zasadnicze zawodowe – z kontekstu wypowiedzi wynika, że chodzi najprawdopodobniej o wykształcenie mechaniczne lub budowlane.

Stanowiska w działach produkcji i serwisu zakładów z branży energetycznej - szczegółowy przedmiot analizy stanowili: monterzy, elektromonterzy, elektrycy oraz operatorzy (obchodowi) turbin. Energetykę traktować należy jako branżę specyficzną, w której, ze względu na unikalność rozwiązań technicznych i technologicznych stosowanych w poszczególnych zakładach, także zakresy umiejętności zatrudnionych pracowników są na ogół unikalne:

„Ktoś zaprojektował tę elektrociepłownię i [urządzenia w niej funkcjonujące] zostały zaprojektowane i zrobione [od podstaw]; to są unikaty, to jest jeden egzemplarz - nie ma drugiego takiego. To jest cecha energetyki, dlatego każde urządzenie jest inne, trzeba się na nim nauczyć pracować.”

[z wypowiedzi uczestnika badania; rzecz dotyczy stanowiska operatora turbiny]

Obok formalnego wykształcenia, wszystkie wypowiedzi badanych przedstawicieli firm z opisywanego sektora jako niezbędną cechę osób pracujących w dziale produkcji podają wykształcenie mechaniczne bądź energetyczne. Z kolei tam, gdzie rzecz dotyczy zakresów obowiązków, wyraźnie mówi się o tym, jak cenne jest doświadczenie zawodowe zdobywane wprost na stanowisku pracy:

„Rekrutujemy albo inżynierów, [albo] absolwentów szkół średnich technicznych i po prostu ich tu uczymy, nie ma innej możliwości.”

[z wypowiedzi uczestnika badania; rzecz dotyczy stanowiska operatora turbiny]

Zaznaczając, że „nie ma innej możliwości”, autor powyższego cytatu miał oczywiście na myśli fakt, że przedsiębiorstwa opierające się w swym funkcjonowaniu na rozwiązaniach unikalnych, o wąskim zakresie możliwego zastosowania, z konieczności muszą ograniczać swoje oczekiwania wobec istniejącej oferty systemu edukacyjnego. Wiedza szkolna bądź doświadczenie nabyte poza miejscem pracy mogą być w takich przedsiębiorstwach przydatne jedynie w mniej lub bardziej ogólnym zakresie⁵⁴. Trzeba jednak pamiętać, że specyfika warunków pracy w sektorze energetycznym pociąga za sobą konieczność wykazywania się przez firmy szczególną dbałością o przestrzeganie na ogół surowych standardów bezpieczeństwa. Posiadanie kierunkowego wykształcenia stanowi tedy dla pracodawcy uprawdopodobnienie faktu, że potencjalny pracownik jest świadomy charakteru wykonywanych ról zawodowych i potencjalnych zagrożeń z tym związanych.

W nieco podobny sposób kształtują się oczekiwania pracodawców należących do branży elektrotechnicznej – a więc świadczących działalność pod wieloma względami pokrewną wyżej omówionej. Badane firmy z tej branży zajmowały się wytwarzaniem części do aparatury elektrycznej, części do

⁵⁴ W praktyce bowiem to pracodawca przejmuje na siebie obowiązek gruntownego wyszkolenia pracownika tak, by ten mógł sprostać wymogom związanym z funkcjonowaniem w firmie.

urządzeń elektrycznych, wreszcie - produkcją samych urządzeń elektrycznych. Analizą objęliśmy w tym wypadku takie stanowiska produkcyjne, jak: ślusarz – mechanik, elektryk, monter, operator. Wypowiedzi stanowiące w tej analizie materiał empiryczny dają podstawy do sformułowania wniosku, że do podjęcia pracy na wszystkich wymienionych stanowiskach wymagane jest posiadanie formalnego wykształcenia zawodowego (mechanicznego lub elektrycznego) i w większości przypadków - doświadczenia. Przy czym ten ostatni wymóg jest na ogół istotny tylko wtedy, gdy praca na stanowisku wiąże się z koniecznością obsługi specjalistycznych maszyn (jak np. obrabiarki CNC).

Stanowiska produkcyjne w przemyśle farmaceutycznym, tj.: operatorzy urządzeń dozujących i pakujących, pakowacze, operatorzy maszyn. We wszystkich wskazywanych przypadkach niezbędnym warunkiem przyjęcia do pracy było posiadanie przez kandydatów udokumentowanego wykształcenia: na ogół zasadniczego zawodowego; dla niektórych stanowisk średniego. Przytoczona niżej wypowiedź dotyczy stanowisk operatorów urządzeń dozujących i pakujących:

„(...) ideałem byłoby ukończenie szkół zasadniczych zawodowych i do tego jeszcze o profilu chemicznym, czyli [posiadanie zawodu] operator procesów chemicznych.”

Ciekawą rzeczą jest, że średnie wykształcenie było w jednej z badanych firm farmaceutycznych warunkiem koniecznym dla zatrudnienia w charakterze operatora urządzeń linii produkcyjnej. Badany przedstawiciel tej firmy fakt ten uzasadniał następująco:

„To nie są podkoszulki, to nie są koszule i tutaj ta osoba, która to pakuje, to nie może być głupią osobą. To nie może być osoba, która nie wie, co robi. Bo musi mieć wiedzę na ten temat, bo ona z kolei przechodzi dokładne szkolenia z zakresu tej dobrej praktyki wytwarzania. I ona się szkoli, jak postępować. To jest osoba, która musi wiedzieć, że jak idzie na swoje stanowisko, do swojego stanowiska dochodzi, to przechodzi przez 3 śluzy, które

trzeba po sobie zamykać, bo wszystko ma być sterylne. Ta osoba musi być czysta, ta osoba musi mieć fartuchy, wszystkie te narzędzia pracy, odpowiednio przygotowane. To nie może być osoba, która wejdzie i nie przejmuje się takimi rzeczami, bo ona ma tam pakować i ona nie musi o niczym innym myśleć. (...) Niestety, to jest ta specyfika przemysłu farmaceutycznego.”

Operatorzy maszyn do produkcji opakowań z tektury falistej (przemysł papierniczy). Do pracy na tych stanowiskach wymagane jest wykształcenie kierunkowe na poziomie co najmniej zasadniczym. Preferowane jest jednak wykształcenie średnie poligraficzne.

Stanowiska związane z handlem artykułami specjalistycznymi. Jest to jedna z dwóch kategorii analitycznych stworzonych dla uporządkowania ujawnionego w naszych badaniach obszernego zbioru stanowisk handlowych (druga z tych kategorii, stanowiska związane z handlem artykułami powszechnego użytku, została opisana wyżej).

Pod pojęciem „artykułów specjalistycznych” rozumieć będziemy wszystkie te dobra, których użytkowanie jest związane z koniecznością posiadania specjalistycznej wiedzy na temat ich budowy, funkcjonowania, czy zastosowania. Spośród ogółu dóbr będących przedmiotem działalności handlowej świadczonej przez firmy biorące udział w naszym badaniu, do omawianej grupy zaliczyliśmy: maszyny przemysłowe oraz artykuły farmaceutyczne.

W wypowiedziach przedstawicieli firm handlujących tego rodzaju artykułami odczuwalny jest nacisk na posiadanie przez zatrudnionych w tych firmach handlowców kwalifikacji formalnych. Rzecz dotyczy szczególnie wykształcenia (wskazywane jest wykształcenie specjalistyczne, bądź wyższe z dziedziny

marketingu lub zarządzania). Argumentację na rzecz takiego punktu widzenia znaleźć możemy w takich wypowiedziach respondentów, jak niżej cytowana:

„Osoba, która nie ma wykształcenia poligraficznego byłaby zbywana w kontakcie z jakimś głównym kierownikiem zakładu, który zajmuje się elementem poligrafii.”

[wypowiedź dotyczy stanowiska przedstawiciela handlowego w firmie zajmującej się handlem i serwisem maszyn poligraficznych]

Spośród wszystkich analizowanych stanowisk zajmujących się handlem artykułami specjalistycznymi najbardziej restrykcyjne wymagania pracodawców odnośnie do posiadanego przez kandydatów wykształcenia napotykali przedstawiciele farmaceutyczni. Na tych stanowiskach zdecydowanie preferowane jest wykształcenie wyższe – chemiczne bądź farmaceutyczne – mile widzianym bywa także okazanie się dyplomem ukończenia kierunku „medycyna”:

„(...) dobrze by było, gdyby to byli lekarze, bo tak jest na rynku, że lekarz z lekarzem najlepiej rozmawia.”

[z wypowiedzi uczestnika badania]

4) Stanowiska, na których wiedza szkolna jest ekwiwalentna do innych umiejętności zawodowych

Za istotny wyróżnik definicyjny tego rodzaju stanowisk przyjęliśmy fakt pojawiania się na liście pożądanych cech pracowników zarówno umiejętności nabywanych podczas formalnej edukacji szkolnej (w tym akademickiej), jak i innych umiejętności zawodowych; przy jednoczesnym braku wskazania którejkolwiek z tych kategorii jako wiodącego kryterium weryfikacji kandydatów. Analiza uzyskanego materiału empirycznego pokazała jednak, że stanowiska charakteryzujące się tak określonymi kryteriami naboru mają w generalnym zbiorze przebadanych przypadków znaczenie marginalne. Najczęściej występowały w firmach bądź działach wykorzystujących wiedzę

nietechniczną; związaną z pracą biurową bądź obsługą klienta. Poniżej przedstawiamy typowe stanowiska z tej grupy.

Pracownicy biurowi w firmie zajmującej się transportem, spedycją oraz logistyką. Według deklaracji uzyskanych w wywiadzie z przedstawicielem firmy, praca na tych stanowiskach wymaga ogólnej i szczegółowej wiedzy na temat branży – w tym szczególnie oferowanych w jej ramach produktów oraz usług. Wiedza taka może być zdobyta w toku edukacji formalnej (studia kierunkowe, np. na wydziale inżynierii transportu) lub poprzez doświadczenie na takim bądź podobnym stanowisku.

Lektorzy. Na czele listy wymogów kwalifikacyjnych określonych dla tego stanowiska uczestniczący w badaniu przedstawiciele pracodawców – firm świadczących usługi w zakresie nauczania języków obcych - stawiali posiadanie kierunkowego wykształcenia wyższego I bądź II stopnia (tj. odpowiednio licencjatu lub magisterium). Jako substytucyjne wobec dyplomu wyższej uczelni traktowane jest jednakowoż posiadanie odpowiedniego certyfikatu z języka obcego – np. Proficiency in English.

Modele kształcenia w miejscu pracy Szkolenia stanowiskowe, wewnętrzne i zewnętrzne

Próbując zamknąć, a po części też i podsumować, zaprezentowane wyżej rozważania o formach interferowania różnych pod względem genetycznym rodzajów umiejętności zawodowych, warto zwrócić uwagę na taką istotną płaszczyznę nabywania kwalifikacji, jaką jest kształcenie w miejscu pracy. Użyteczność tej formy przyuczenia zawodowego okazuje się być wartością uniwersalną - stosowały ją praktycznie wszystkie badane podmioty gospodarcze, choć trzeba powiedzieć, że z wyraźnie różnych pobudek. Nie ulega wątpliwości, że przejęcie przez pracodawcę pewnych ról tradycyjnie

przypisywanych instytucjom systemu edukacji zawodowej musi być wynikiem stwierdzenia występowania pewnych frykcji pomiędzy zakresem oferty tych instytucji a zakresem potrzeb konkretnej firmy. Wyniki przeprowadzonych badań skłaniają do postawienia tezy, że owe frykcje mogą w praktyce być generowane przez następujące typy przesłanek:

1) Endogenna, tzn. założona przez samych pracodawców, unikalność przedmiotu działalności oraz stosowanych w ramach tej działalności procedur. Może przejawiać się pod postacią:

-Niepowtarzalności technologii, sprzętu, metod zarządzania etc. Najbardziej typowymi podmiotami gospodarczymi charakteryzującymi się takimi cechami okazały się przedsiębiorstwa działające w branży energetycznej: stosowane tam rozwiązania technologiczne i - co za tym idzie - organizacyjne mają, jak pamiętamy, wymiar jednostkowy;

-Zmienności przedmiotu świadczonej działalności w czasie. Takie okoliczności były najczęściej wskazywane przez przedstawicieli branży handlowej, gdzie np. każda zmiana asortymentu wymaga przeprowadzenia przedmiotowych szkoleń dla pracowników.

We wszystkich skategoryzowanych wyżej przypadkach badani pracodawcy zdecydowanie przyznawali w swych wypowiedziach prymat doświadczeniu nabytemu w aktualnym miejscu pracy nad umiejętnościami uzyskanymi przez pracownika z innego rodzaju źródeł (w tym nawet doświadczeniem w branży jako takiej). Jednocześnie na ogół nie zwracali uwagi na niedoskonałości oferty płynącej ze strony systemu edukacji.

2) Brak oferty edukacyjnej kierowanej do określonych, zwykle niszowych, sektorów gospodarki. Ten rodzaj przesłanek wskazywany był najczęściej przez pracodawców działających w branży poligraficznej (zwracano np. uwagę na znaczne zaniedbania szkół poligraficznych w zakresie przekazywania wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu introligatora).

Odniósł się do niego także przedstawiciel firmy zajmującej się wytwarzaniem ceramiki budowlanej [„Ceramików nie ma w Polsce dużo i każdy pracownik, który przychodzi na produkcję, musi być przeszkolony i doszkolony; jest uczony na miejscu”].

Zostawmy jednak kwestie czysto przyczynowe i przejdźmy do analizy różnych, stosowanych przez badanych pracodawców, form kształcenia w miejscu pracy. I tak, wagę szkolenia stanowiskowego podkreślały niemal wszystkie uzyskane podczas wywiadów opinie. Szkolenie takie może mieć postać sformalizowaną, bądź – co ma miejsce znacznie częściej – opierać się na mniej lub bardziej bezpośredniej relacji z przełożonym lub inną wyznaczoną osobą. Prowadzenie szkoleń wstępnych, w ramach których stosowana jest sformalizowana procedura, zadeklarowane zostało m. in. przez przedstawiciela średniej wielkości firmy farmaceutycznej – w tym wypadku szkolenia dotyczyły stanowisk specjalistycznych. Osoba przyjmowana na takie stanowisko przechodziła ustalone proceduralnie trzy etapy zaznajomienia się z firmą: 1) zapoznanie z kierownikami poszczególnych działów; 2) zapoznanie ze strukturą organizacyjną firmy, w tym z zakresami obowiązków: swoim oraz innych pracowników; 3) zapoznanie się ze stosowanymi przez firmę recepturami. Z kolei przykładem szkolenia wstępnego mającego postać nieformalnego transferu wiedzy jest szkolenie kierowców, tak opisane przez przedstawiciela firmy transportowej:

„Kierowca musi być przeszkolony. Przez jakiś czas jeździ z drugim kierowcą, który ma już dłuższy staż.”

Taki, nazwijmy to „czeladniczy” charakter szkoleń wstępnych, jest charakterystyczny także dla niemal wszystkich ujawnionych w badaniu stanowisk produkcyjnych. W niektórych firmach bezpośredni przełożeni lub inni doświadczeni pracownicy są nawet specjalnie motywowani do pomocy nowym kolegom:

„Brygadziści mają dodatek pieniężny za wdrożenie pracownika do pracy przez okres pierwszych 2-3 miesięcy. Jest to dodatkowa motywacja, aby jak najszybciej wdrożyć nowego człowieka do pracy”

Znaczenie szkoleń wstępnych o takim właśnie „czeladniczym” charakterze jest generalnie tym większe, w im większym stopniu przekazywana na nich wiedza ma charakter unikalny bądź niszowy. Przykładem branży, w której są one kluczowe dla rozwoju zawodowego pracownika może być poligrafia, a jeśli chodzi o konkretne stanowiska - introligator. Przyczyną jest w tym wypadku fakt, że, jak można się dowiedzieć z wypowiedzi badanego przedstawiciela branży, kształcenie introligatorów zostało poważnie zaniedbane przez państwowy system edukacji. Z drugiej strony, waga szkoleń stanowiskowych zdecydowanie rośnie wraz ze wzrostem ryzyka związanego z wykonywaniem pracy w określonych warunkach. Weźmy za przykład pracowników produkcyjnych w firmie zajmującej się wytwarzaniem elementów do aparatury elektrycznej:

„(...) praktycznie cała firma jest oparta na elektronice siłowej. Te maszynki są niewielkie, nie robią dużego wrażenia, a krzywdę mogą zrobić olbrzymią. Jeżeli płaskownik 100 na 10 miedziany, masy nie wiem jak masło, to nie chcę czarnych wizji tutaj przedstawiać, co może się dziać z ręką. Także na każde stanowisko jest szkolenie takie stanowiskowe. Prócz tego są szkolenia bhp. Cały czas z wymogami odnośnie na każdym stanowisku. Ja mówię: chwila nieuwagi może bardzo drogo kosztować.”

Tak oto płynnie przechodzimy do kwestii szkoleń wewnętrznych. Szkolenia takie, jak sama nazwa wskazuje, prowadzone są przez samego pracodawcę, z użyciem wyłącznie własnych zasobów – ludzkich, materiałowych, niekiedy i kapitałowych. Mają znaczenie tym większe, w im większym stopniu dane przedsiębiorstwo wykorzystuje unikalne bądź niszowe rozwiązania. Jako przykład można wziąć firmę zajmującą się usługami IT. Tu rolę trenerów pełnią pracownicy tej firmy którzy, zdobywszy pewną wiedzę, przekazują ją następnie innym pracownikom:

„Twarde [szkolenia], związane z twardymi umiejętnościami właśnie technicznymi, to tę część szkoleń prowadzimy sami, bo mamy tutaj wiedzę własną. W związku z czym nasi pracownicy szkolą pozostałych pracowników (...). Dajemy pracownikom metodologię, przygotowujemy ich do prowadzenia takich szkoleń i oni później szkolą innych. Także taka filozofia nam przyświeca, właśnie wewnętrznych szkoleń.”

Podobny system szkolenia jest stosowany w sektorze elektroenergetycznym, szczególnie przez takie zakłady, jak elektrociepłownie. Ponieważ urządzenia stosowane w takich zakładach mają charakter unikalny, osoba przyjęta świeżo do pracy musi być wdrażana w ich obsługę praktycznie od zera. Pomaga jej w tym specjalnie do tego wyznaczony, doświadczony pracownik, z którym firma spisuje specjalną umowę. Jest to zatem specyficzny rodzaj szkolenia, dodatkowo charakteryzujący się tym, że jego finalnym efektem jest zdanie przez adepta egzaminu państwowego. Można zatem powiedzieć, że taka firma energetyczna pełni sama wobec siebie funkcję instytucji szkolącej i – co więcej – jest w tym zakresie prawdziwym monopolistą:

„Tak, np. mistrz albo starszy operator uczy tego młodszego swojego człowieka. Ma umowę podpisaną, jest za to odpowiedzialny. To są pracownicy wyselekcjonowani, nie każdy [może nim być], to są ci najlepsi. On go przygotowuje do egzaminów, potem taki kandydat zdaje egzamin przed komisją egzaminacyjną UDT. To są państwowe komisje akredytowane przy ministerstwie, to są bardzo poważne egzaminy.”

Podobnie, jak to miało miejsce w odniesieniu do procesu rekrutacji, także i szkolenia mogą być organizowane przez pracodawcę za porozumieniem z innymi, zewnętrznymi instytucjami. Mamy wtedy do czynienia ze szkoleniami zewnętrznymi. I podobnie, jak to miało miejsce w odniesieniu do rekrutacji, także i ze szkoleń zewnętrznych korzystają znacznie częściej podmioty średnie lub duże niż podmioty małe. Te ostatnie wybierają przy tym niemal wyłącznie konkretne, wąskie tematy specjalistyczne – czyli te dla nich najistotniejsze w codziennej działalności.

Konieczność dokonania wyboru spośród oferty zewnętrznych instytucji szkoleniowych wiąże się oczywiście z zagadnieniem optymalnego dopasowania

tematyki szkoleń do aktualnych potrzeb zamawiającego. Rzeczą tę precyzuje cytowana niżej wypowiedź przedstawiciela firmy zajmującej się tłumaczeniami: „Te szkolenia nigdy nie są dostosowywane pod nas, bo jesteśmy zbyt małą jednostką. Sami znajdujemy sobie szkolenie pasujące dla nas, prowadzone przez firmy zewnętrzne i dopasować się do nich, zapisać się na nie. U nas branża jest wąska i wiadomo, kto robi dobre szkolenia a kto nie. Już jakieś doświadczenie mamy.”

Na podstawie pozyskanego materiału empirycznego trudno jednoznacznie stwierdzić, czy współpraca badanych firm z instytucjami szkoleniowymi ma charakter stały, czy incydentalny. Istotnym czynnikiem różnicującym jest tu oczywiście tematyka szkoleń i stopień, w jakim jest ona dopasowana do aktualnych potrzeb zamawiającego. Można tu jedynie powiedzieć, że wszystkie badane firmy należące do koncernów deklarowały realizację ujednoliconych założeń strategii szkoleniowych, określających wybór zarówno zakresu tematyki, jak i wykonawcy usługi. Z drugiej strony, badani pracodawcy przyznają, że z uwagą monitorują rynek szkoleniowy. Objawia się to zarówno poprzez wzajemną wymianę informacji na temat działających na tym rynku firm, jak i poprzez swoiste „testowanie” dostępnych usług. Takie „testowanie” polegać może na sprawdzaniu usług oraz wykonawców spoza wachlarza tych, z których dany pracodawca korzystał do tej pory. Istotę tego podejścia tłumaczy cytowana niżej wypowiedź respondenta reprezentującego branżę farmaceutyczną:

„Już po (...) szkoleniu widać, czy firma się przygotowuje do tych szkoleń, czy po prostu [prowadzi je] mało profesjonalnie. Albo wtedy współpracujemy dalej [albo rezygnujemy]. Dlatego ta baza firm szkolących się nam troszeczkę rozrasta, ale nie w takim tempie. Ewentualnie korzystamy jeszcze z pomocy zaprzyjaźnionych firm, które nam mówią, które firmy dobrze szkolą. Bo rynek jest akurat dosyć mały.”

Trzeba tutaj także powiedzieć, że szkolenia zewnętrzne nie muszą koniecznie być prowadzone przez wyspecjalizowane instytucje szkoleniowe. Mogą się odbywać także na zasadzie wzajemnej pomocy firm zajmujących tę

samą niszę rynkową. Na istnienie takiej płaszczyzny transferu wiedzy wskazuje cytowana niżej wypowiedź przedstawiciela branży poligraficznej:

„My najczęściej dostajemy zaproszenia od firm, z którymi współpracujemy, które robią takie szkolenia.”

Zamiast zakończenia **Wykształcenie i doświadczenie jako cechy komplementarne** **Przykład absolwentów**

Uzyskane w wywiadach wypowiedzi przedstawicieli pracodawców na temat przydatności zawodowej absolwentów dostarczają z gruntu ciekawej perspektywy dla opisu zagadnienia wzajemnych relacji wykształcenia oraz doświadczenia jako pożądanых cech potencjalnego pracownika. Posiadając formalne wykształcenie przy – zazwyczaj - braku doświadczenia, stanowią bowiem absolwenci grupę szczególną, uzasadniającą zastosowanie wobec nich podejścia analitycznego o pewnych cechach quasi eksperymentu⁵⁵ (całkowite wyłączenie działania jednej ze zmiennych przy zachowaniu działania drugiej). Uznaliśmy więc, że scharakteryzowanie pogłębionych opinii naszych respondentów na temat różnych aspektów zatrudniania w ich firmach absolwentów może stanowić interesujący głos w dyskusji na temat różnej optyki widzenia praktycznej przydatności czystej wiedzy szkolnej – i jako takie będzie dobrym zwieńczeniem dla zaprezentowanych w niniejszym artykule tez.

Problem zatrudniania absolwentów generował w obrębie badanej grupy przedstawicieli firm rozwojowych dwie wyraźnie przeciwstawne postawy. Pierwsza z nich to rezerwa - czasem nawet niechęć - uzasadniana najczęściej brakiem profitu z zatrudnienia osoby bez doświadczenia zawodowego. Jako dodatkowy czynnik ryzyka przytaczano również niską przydatność oraz jakość wiedzy szkolnej posiadanej przez absolwentów – w skrajnych przypadkach był

⁵⁵ Operujemy terminem „quasi eksperyment”, gdyż stworzenie sytuacji *par excellence* eksperymentalnej wymagałoby przeprowadzenia dwóch pomiarów w jednej grupie (tj. pretestu oraz posttestu), bądź też jednego pomiaru w dwóch grupach (tj. w grupie kontrolnej oraz grupie eksperymentalnej).

to zarzut braków w wykształceniu. Z drugiej jednak strony, stosunkowo liczni byli także pracodawcy zainteresowani tą grupą zasobów pracy, bądź przynajmniej życzliwi wobec niej.

Oczywiście wspomniane postawy były silnie zależne od rodzaju stanowisk pracy, na jakich absolwenci mieliby być zatrudniani. Niech sama tylko branża budowlana posłuży nam za przykład. Pierwsze dwie zacytowane niżej wypowiedzi dotyczą stanowisk – kolejno – biurowych i specjalistycznych (inżynierskich). Z kolei dwie następne dotyczą stanowisk pracowników fizycznych przy pracach prostych (według wykorzystanej przez nas już wyżej nomenklatury będą to stanowiska produkcyjne o prostych zakresach obowiązków):

(1) „Na stanowiska biurowe - pracowników umysłowych - jednak wymagamy jakiegoś doświadczenia na danym stanowisku, w związku z tym raczej absolwent nie wchodzi w grę.”

(2) „Zgłaszają się do nas np. inżynierowie bezpośrednio po studiach, ale raczej tutaj się nie zatrudnia bezpośrednio po studiach, bez żadnego przygotowania.”

(3) „Szczególnie absolwenci są bardziej widoczni w okresie letnim, po skończeniu szkoły w okresie wakacji dorabiają sobie i najczęściej kończą z nami współpracę, to jest chwilowe. Są to stanowiska produkcyjne.”

(4) „Oczywiście preferujemy absolwentów jak najbardziej, ale charakter wykonywanej [przez nich] pracy jest bardzo prosty; niewymagający jakichś tam szczególnych umiejętności. W związku z tym wymagania z naszej strony nie są również jakieś wygórowane.”

Z treści przytoczonych wypowiedzi wyłaniają się cztery zasadnicze tezy dotyczące postrzegania przez pracodawców przydatności absolwentów jako specyficznej kategorii zasobów pracy:

1) Jako osoby na ogół nieposiadające doświadczenia zawodowego, absolwenci z pewnością sprawdzają się jako pracownicy do wykonywania nieskomplikowanych czynności, zwykle prac pomocniczych;

- 2) Absolwenci mogą okazać się wartościowym uzupełnieniem będących w dyspozycji pracodawcy zasobów siły roboczej, szczególnie w okresach zwiększonego na nią zapotrzebowania (np. prace sezonowe);
- 3) Będąc kategorią na ogół pozbawioną doświadczenia zawodowego, absolwenci generalnie nie prezentują wygórowanych oczekiwań płacowych;
- 4) Tym niemniej, absolwenci okazują się nieprzydatni na stanowiskach, na których preferowane jest posiadanie doświadczenia zawodowego, w tym także posiadanie niektórych uprawnień nabywanych z czasem (w zaprezentowanym przykładzie były to akurat uprawnienia budowlane).

Przedstawione tezy mają oczywiście wybitnie ogólny charakter, co oznacza, że ich znaczenie będzie nieraz dość znacznie różnicowane oraz niekiedy dopełniane w zetknięciu z różnymi kategoriami przyjętego przez nas przedmiotu analizy.

Próbie weryfikacji tych tez zaczniemy od omówienia kwestii braku doświadczenia. Jest to uniwersalny problem podnoszony w zasadzie przez wszystkich badanych pracodawców i w wielu przypadkach stanowi on koronny argument za rezygnacją z zatrudniania absolwentów. Przykładem może być branża handlowa. Tutaj we wszystkich badanych firmach przyjmowano do pracy wyłącznie osoby z doświadczeniem zawodowym. Ta postawa zdaje się być warunkowana przesłankami tkwiącymi w specyfice branży, jak np. rosnąca konkurencja, wymagająca coraz bardziej zdecydowanego, agresywnego działania na rynku; znaczna fluktuacja kadry czyniąca nieopłacalnym gruntowne przyuczanie kandydatów do wykonywania zawodu, ale też - najprawdopodobniej - znaczne nasycenie rynku handlowcami, co – tutaj również – czyni gruntowne przyuczanie zawodowe inwestycją po prostu nieopłacalną. Przyjrzyjmy się wypowiedzi przedstawiciela hurtowni artykułów biurowych:
„Pojawili się u nas absolwenci, ale ich nie zatrudniłam dlatego, że nie spełniali jakichś warunków. Jestem dość długo na rynku (...), wykształciłam całe mnóstwo handlowców i już

mi się nie chce ich kształcić. Parę lat temu wzięłam ze 2-3 osoby, ale to były takie bardzo prężne jednostki, widać, że były chętne do pracy. Ale też krótko pracowały, szybko się zniechęciły. Bardziej bazuję na ludziach doświadczonych.”

Inną branżą, której wszyscy zbadani przedstawiciele zdecydowanie odrzucali możliwość zatrudniania absolwentów, jest transport. Wobec stanowisk dominujących w firmach transportowych, czyli kierowców, wyraźnie formułowany jest wymóg posiadania umiejętności potwierdzonych formalnie oraz doświadczenia (mówiliśmy o tym szerzej przy okazji charakteryzowania dominujących stanowisk pracy). Argumentem jest tutaj, po pierwsze: odpowiedzialność firmy za przewożone dobra, której naturalną konsekwencją jest skłonność do unikania ryzyka ponoszenia strat oraz, po drugie, brak organizacyjnych możliwości przyuczania niedoświadczonych pracowników, co wynika z faktu, że wszystkie te firmy są podmiotami małymi; nie zatrudniają więcej niż 20 pracowników.

Warto zauważyć, że istotnym czynnikiem różnicującym postawę pracodawcy względem zatrudniania absolwentów jest wielkość firmy, a także obsada kadrowa konkretnych stanowisk. Nawiązując w tym miejscu do drugiej spośród wypunktowanych wyżej tez można powiedzieć, że absolwenci sprawdzają się tam, gdzie wielkość działu umożliwia zwielokrotnienie stanowisk cechujących się zbliżonymi zakresami obowiązków. W takim układzie możliwe jest wytworzenie podziału pracy, w ramach którego świeżo przyjęta osoba bez doświadczenia zawodowego spełnia najpierw obowiązki asystenta bądź pomocnika (czeladnika), by następnie móc awansować w hierarchii.

Analiza zebranego materiału empirycznego pozwala nam sądzić, że podstawową – a często jedyną – uznawaną przez pracodawców płaszczyzną weryfikacji umiejętności absolwenta jest praktyka zawodowa. Dotykamy zatem niejako drugiej strony prezentowanego problemu: im bardziej złożony jest

zakres obowiązków na danym stanowisku i im bardziej opiera się on na wiedzy technicznej, tym generalnie większa jest niechęć pracodawców do powierzania takich stanowisk absolwentom, chyba że – zaznaczmy – istnieje możliwość doszkolenia ich pod okiem doświadczonych pracowników.

Zjawisko zatrudniania absolwentów było powszechne we wszystkich badanych firmach farmaceutycznych. Absolwenci sprawdzali się między innymi w laboratorium, działach rozwoju, działach technologii, działach rejestracji, czy działach kontroli jakości. Zwróćmy jednak uwagę, że wszystkie te firmy to podmioty co najmniej średniej wielkości, w których stan zatrudnienia w poszczególnych działach może potencjalnie stwarzać warunki dla różnicowania stopnia odpowiedzialności w ramach grupy zbliżonych stanowisk.

Żadnych barier nie stawiają absolwentom pracodawcy reprezentujący sektor energetyczny. Specyfika tego sektora tkwi bowiem głównie w unikalności rozwiązań stosowanych przez poszczególne przedsiębiorstwa. Stwarza to konieczność szkolenia każdej nowoprzyjętej osoby – niezależnie od tego, czy jest to absolwent, czy relatywnie doświadczony pracownik. Legitymowanie się odpowiednim wykształceniem oraz posiadanie stosownych uprawnień jest tu jednakowoż warunkiem koniecznym (szerzej mówiliśmy o tym przy okazji charakteryzowania zakresów obowiązków poszczególnych stanowisk pracy).

Trafiła także do naszej próbki badawczej taka firma, która deklarowała uczynienie z absolwentów grupy docelowej przy rekrutacji na określone stanowiska pracy. Firma ta należała do branży IT, a stanowiska o których mowa to konsultanci do spraw telefonicznej obsługi klienta. Ponieważ klienci tej firmy to niemal wyłącznie podmioty zagraniczne, biegła znajomość języków obcych jest od takich konsultantów bezwzględnie wymagana. Stąd kandydaci rekrutowani są często spośród absolwentów – bądź jeszcze studentów – kierunków filologicznych.

Oprócz powyższych przykładów, fakt przyjmowania absolwentów deklarowali jeszcze tacy pracodawcy, jak np.:

-Firma brokerska: tu osoba bez doświadczenia zaczyna od stanowiska asystenta brokera i potem ma szansę awansować wraz ze zdobywanym doświadczeniem oraz złożeniem niezbędnych egzaminów;

-Szkoły językowe i firmy zajmujące się tłumaczeniami: byli to głównie lektorzy i pracownicy biurowi do spraw obsługi tłumaczeń i szkoleń;

-Hotel: tu absolwenci znaleźli zatrudnienie jako kelnerzy oraz pomoc w kuchni.

Podsumowanie

Rekapitulując należy stwierdzić, że analiza materiału empirycznego, pozyskanego we wszystkich przebadanych branżach i rodzajach działalności gospodarczej, nie dostarcza wyraźnych przesłanek dla wskazania jednego dominującego modelu rozkładu pożądanych umiejętności zawodowych pracowników. Wzajemne relacje wiedzy stricte szkolnej, innych kwalifikacji formalnych oraz wiedzy nabytej wskutek kumulowania doświadczenia, nałożone na zbiór ujawnionych w badaniach dominujących stanowisk pracy, dzielą te ostatnie na cztery charakterystyczne typy:

1) Stanowiska niewymagające żadnych konkretnych umiejętności zawodowych – są to stanowiska należące do kategorii, którą określiliśmy zbiorczym mianem stanowisk produkcyjnych o prostym zakresie obowiązków, w tym m. in.: pracownicy linii produkcyjnej oraz działu montażu w firmach wytwarzających podzespoły do sprzętu AGD, pracownicy linii produkcyjnej w przedsiębiorstwie wytwarzającym kleje i zaprawy budowlane, pracownicy fizyczni przy produkcji okien etc.;

2) Stanowiska niewymagające wiedzy szkolnej, ale wymagające innych umiejętności zawodowych: należą tu np. kierowcy, niektóre stanowiska

produkcyjne, brokerzy ubezpieczeniowi oraz stanowiska związane z handlem artykułami powszechnego użytku;

3) Stanowiska wymagające przede wszystkim wiedzy szkolnej - najbardziej typowymi dla tej grupy są: stanowiska produkcyjne w sektorze energetycznym, branży elektrotechnicznej, a także stanowiska związane z handlem artykułami specjalistycznymi;

4) Stanowiska, na których wiedza szkolna jest ekwiwalentna do innych umiejętności zawodowych – to niektóre spośród ujawnionych w badaniach stanowisk biurowych, a także lektorzy.

Analiza stanu zasobów pracy w badanych przedsiębiorstwach, jak i deklaracji przedstawicieli tych przedsiębiorstw na temat pożądaných przezeń kwalifikacji pokazuje, że najliczniej poszukiwanymi grupami pracowników są pracownicy produkcyjni posiadający wykształcenie techniczne i często także znajomość branży. Doświadczenie jest cechą relatywnie często poszukiwaną, choć w większości analizowanych przypadków nie jest podnoszone jako warunek konieczny do zatrudnienia kandydata, co wynika zapewne z faktu, że przeważająca liczba badanych firm stosuje na szeroką skalę szkolenia w miejscu pracy – przede wszystkim szkolenia stanowiskowe.

Zdecydowana większość badanych pracodawców wykazywała postawę przychylną wobec przyjmowania młodych, niedoświadczonych osób na praktyki zawodowe. Tym niemniej, późniejsze zatrudnienie takich osób jako absolwentów deklarowało jedynie kilku z nich - reprezentowali oni przede wszystkim branże: hotelarską, farmaceutyczną, AGD oraz energetykę.

Monika Fabińska - Łódzki Wydział Zarządzania Katedra Przedsiębiorczości i Polityki Przemysłowej

Kazimierz Kubiak - Instytut Badań nad Przedsiębiorczością i Rozwojem Ekonomicznym (EEDRI),

Iwona Gruczyńska, Waldemar Dubla - Agencja Analiz Statystyczno-Ekonomicznych „An-Stat”.

PROFIL IDEALNEGO KANDYDATA DO PRACY W ZAWODZIE INFORMATYKA – OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW

1. Podstawowe informacje o projekcie

Projekt badawczy „Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego związanego z przemysłem informatycznym” realizowany przez Społeczną Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 – Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego). Głównym celem projektu jest dostarczenie szkołom zawodowym kształcącym uczniów na potrzeby sektora informatycznego z obszaru województwa łódzkiego informacji o obecnych i prognozowanych potrzebach sektora przemysłu informatycznego oraz rekomendacji działań dostosowujących ofertę edukacyjną do potrzeb wojewódzkiego rynku pracy. Zrealizowanie tego zadania oznacza konieczność:

- analizy dopasowania oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb sektora informatycznego,
- sporządzenia kompleksowej prognozy potrzeb sektora informatycznego w zakresie kształcenia zawodowego,

- opracowania pakietu rekomendacji oraz Ramowego Programu Rozwojowego dla szkół zawodowych,
- zorganizowania współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe na potrzeby sektora przemysłu informatycznego w zakresie wspólnego wypracowywania strategii wdrażania Ramowego Programu Rozwojowego.

W ramach projektu Agencja Analiz Statystyczno-Ekonomicznych „An-Stat” przeprowadziła trzy badania ankietowe. Pierwsze z nich objęło losową próbę 301 przedsiębiorstw sektora informatycznego i w swej treści miało głównie na celu zbadanie aspektów popytowych sytuacji na rynku pracy w zakresie kwalifikacji specyficznych dla potrzeb tego sektora gospodarki. W tym celu z bazy REGON województwa łódzkiego wybrano wszystkie podmioty gospodarcze z sektora informatycznego (tzn. te, które jako główny rodzaj działalności podały produkcję, usługi lub handel w zakresie informatyki). Badaniem objęto pełną reprezentację przedsiębiorstw o liczbie pracujących 10 i więcej (w całym województwie 43 firmy). W przypadku najmniejszych przedsiębiorstw próba objęła po około 20% podmiotów z podregionów: piotrkowskiego, sieradzkiego i skierniewickiego (po 51 jednostek) oraz ok. 40% podmiotów z podregionu łódzkiego i miasta Łodzi (104 jednostki). W celu zrealizowania założonej wielkości próby przyjęto zasadę ankietowania „do skutku”, tzn. w przypadkach odmów udziału w badaniu lub błędów w operacji w miejsce jednostek eliminowanych dobierane były kolejne jednostki z próby rezerwowej.

Drugie badanie objęło dyrektorów 38 wylosowanych szkół średnich i pomaturalnych o profilu informatycznym i dotyczyło uwarunkowań procesu kształcenia uczniów w zawodach informatycznych z perspektywy szkoły. Tym samym operatem posłużono się w trzecim badaniu; w każdej z wylosowanych

szkół przeprowadzono ankietę dla 10 dobranych losowo uczniów ostatnich klas o profilu informatycznym.

W badaniu wykorzystano sieć ankieterów z województwa łódzkiego współpracujących z Agencją „An-Stat”. Badanie w terenie realizowane było w okresie od 1 grudnia 2009 roku do 15 stycznia 2010 roku. Napływające sukcesywnie do koordynatora badania wypełnione formularze były wprowadzane do utworzonych baz danych jednostkowych, które następnie wykorzystano do wygenerowania tablic wynikowych.

Opracowane tablice prezentują wyniki badań w zestawieniach i przekrojach niezbędnych do przeprowadzenia analiz prowadzących do realizacji postawionych celów badawczych.

2. Zakres tematyczny ankiety dla przedsiębiorców

W ankiecie skierowanej do przedsiębiorców z sektora informatycznego zawarto szereg pytań mających na celu dokonanie charakterystyki firmy pod względem lokalizacji (miasto, wieś), wielkości mierzonej liczbą pracujących (w przedziałach do 9 osób, 10-49, 50-249, 250 i więcej), a także własności kapitału (100% udziału polskiego kapitału, z udziałem kapitału zagranicznego).

Zdecydowana większość respondentów wskazała jako miejsce lokalizacji firmy miasto (92,4%). Z punktu widzenia wielkości firmy wśród ogółu badanych jednostek dominowały podmioty o liczbie do 9 osób (93,0%). Firmy duże i bardzo duże, tj. takie, w których liczba pracujących wynosiła od 50 do 249 osób oraz powyżej 250 pracowników stanowiły odpowiednio 1,0% i 0,7% ogółu. Spośród badanych firm jedynie 7,6% stanowiły firmy z udziałem kapitału zagranicznego.

Na kolejne pytanie w ankiecie, dotyczące pozycji firmy na rynku w ostatnich dwóch latach dano respondentom trzy możliwości odpowiedzi: nie

zmieniła się, umocniła się, osłabiła się. Rozkład odpowiedzi na tak sformułowane pytanie z punktu widzenia lokalizacji firmy był zróżnicowany. Według ponad połowy przedsiębiorców prowadzących działalność w miastach, pozycja ich firmy nie zmieniła się, 38,6% podało, że umocniła się, a 7,2% było zdania, że pozycja ta uległa osłabieniu. Wypowiedzi przedsiębiorców prowadzących działalność na wsi były bardziej optymistyczne – żaden z nich nie udzielił odpowiedzi „osłabiła się”, a prawie 40% uznało, że ich pozycja na rynku umocniła się.

Rodzaje działalności firm objętych badaniem pogrupowano w kwestionariuszu w cztery podstawowe : usługowa, produkcyjna, usługowo-produkcyjna i inna. Wśród badanych firm dominowały firmy świadczące różnego rodzaju usługi (82,4%), zaledwie 1,0% prowadziło działalność produkcyjną.

Zakres badania obejmował również określenie zasięgu działania firmy. W tym celu sformułowano pytanie, czy oferowane przez firmę towary, usługi sprzedawane są na rynku lokalnym, czy też w szerszej skali, dając do wyboru kilka spośród następujących wariantów odpowiedzi: na terenie gminy, na terenie powiatu, województwa, w skali ponadwojewódzkiej, na eksport. Kombinacja odpowiedzi umożliwiła ustalenie, że niemal połowa firm w zakresie zbytu swoich produktów działała w skali ponadwojewódzkiej, niespełna 1% sprzedawała swoje produkty lub usługi na eksport.

Kolejna sekwencja pytań w ankiecie dla przedsiębiorstw dotyczyła wiodących zawodów informatyków zatrudnionych w badanej firmie. Jako wiodące zawody informatyków zatrudnionych w firmie respondenci najczęściej wskazywali programistów i konserwatorów systemów komputerowych i sieci, w dalszej kolejności projektantów stron internetowych, specjalistów zastosowań informatyki oraz administratorów systemów komputerowych.

Bardzo istotny z uwagi na cel badania był blok pytań dotyczący struktury zatrudnienia według płci oraz:

- wykształcenia (zasadnicze zawodowe, średnie maturalne, średnie zawodowe),
- charakteru pracy (pracownicy fizyczni, administracji, techniczni i kadra kierownicza),
- zawodu (projektanci i analitycy systemów, administratorzy baz danych, inżynierowie systemów komputerowych, programiści, projektanci stron internetowych, graficy komputerowi, konserwatorzy systemów komputerowych i sieci, monterzy stanowisk komputerowych, inni).

Pytania o plany związane z zatrudnieniem nowych pracowników w okresie najbliższego roku skierowane do przedsiębiorców uwzględniały charakterystykę ich przyszłych obowiązków oraz strukturę według płci, wykształcenia, charakteru pracy i zawodu.

Wyniki badania wskazują, że przedsiębiorcy zainteresowani byli głównie pracownikami technicznymi. Były to odpowiedzi charakterystyczne zarówno dla przedsiębiorców, których firmy zlokalizowane są w miastach jak i na wsi (odpowiednio 78,2% i 76,9%).

Respondenci odpowiadali również na pytanie „na jakie stanowiska w firmie najtrudniej obecnie jest znaleźć i zatrudnić pracowników”; najczęściej wskazań odnotowano dla stanowiska programisty, najmniej – dla montera stanowisk komputerowych i analityka systemów komputerowych.

Istotną częścią ankiety był blok pytań dotyczący, z jednej strony, cech i kwalifikacji, najczęściej brakujących kandydatom do pracy w aspekcie wykonywania przyszłych zadań zawodowych, z drugiej zaś cech najistotniejszych z punktu widzenia pracodawcy. Chodziło tu przede wszystkim o tzw. miękkie cechy takie, jak kreatywność, elastyczność, aktywność, ambicja,

optymizm, kultura osobista, komunikatywność, odporność na stres, zdolności przywódcze (śladowa liczba wskazań), otwartość na zmiany, odpowiedzialność (zdecydowanie najwięcej wskazań), horyzontalne myślenie, zdolności analityczne.

Ankietowani wskazywali również, które kompetencje pracowników są dla nich najważniejsze z uwagi na profil firmy (projektowanie, zarządzanie bazami danych, programowanie w językach wysokiego poziomu, konserwacja sprzętu komputerowego, grafika komputerowa, projektowanie aplikacji internetowych i inne).

Końcowa część ankiety dla przedsiębiorców dotyczyła zagadnień związanych ze współpracą ze szkołami, organizacją i oceną praktyk zawodowych uczniów ze szkół kształcących w zawodzie technika informatyka, a także oceną kwalifikacji zawodowych uczniów i absolwentów tych szkół.

3. Charakterystyka rynku pracy sektora informatycznego w woj. łódzkim w świetle wybranych badań

Sektor informatyczny jest sektorem, który się rozwija i generuje nowe miejsca pracy. Tendencja ta odnosi się również do woj. łódzkiego, o czym świadczą dane Urzędu Statystycznego.

I tak, na przestrzeni ostatnich 3 lat zwiększyła się liczba podmiotów gospodarczych z sektora prywatnego (sekcja K dział 72 według klasyfikacji PKD 2004) zarejestrowanych w rejestrze REGON. W roku 2007 odnotowano 2674 firm, w roku 2008 było ich już 2840, a w roku 2009 2868 jednostek⁵⁶.

Należy również zauważyć, iż rok 2009 cechował się najwyższą liczbą wyrejestrowanych z rejestru REGON podmiotów z sekcji K dział 72, która

⁵⁶ Bank Danych Regionalnych, *Podmioty gospodarki narodowej wg sektorów własności oraz sekcji i działów PKD 2004 (NTS-4, dane za lata 2005-2009)*, http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/dane_podgrup.wymiary?p_kate=25&p_grup=439&p_pgru=2614&p_dane=1.

wyniosła 438 jednostek. Dla porównania w roku 2007 wyrejestrowanych zostało 200 firm, a w 2008 r. było to 217 podmiotów⁵⁷. Jednocześnie w roku 2009 zarejestrowanych zostało najwięcej nowych jednostek gospodarczych w porównaniu do lat ubiegłych⁵⁸. Liczba zarejestrowanych podmiotów w roku 2009 wzrosła o około 21% w stosunku do roku 2008.

Co więcej rok 2009 był rokiem w którym gospodarka polska weszła w fazę kryzysu, co tłumaczy zaistniałe zmiany w sektorze informatycznym. Jednak biorąc pod uwagę dane, które wskazują na przyrost liczby nowych przedsiębiorstw w roku 2009 można uznać, iż sektor informatyczny *wyszedł obronną ręką* z fazy kryzysu. Natomiast kolejne lata pokażą, czy utworzone firmy były tylko próbą szybkiej reakcji na utratę miejsc pracy, czy przemysłanymi przedsięwzięciami. Również może się zdarzyć, że nieprzemysłane działania biznesowe okażą się sukcesem.

Na przestrzeni pięciu lat wzrosło również zatrudnienie w sekcji informacja i komunikacja i wyniosło w roku 2008 w woj. łódzkim – 7 586 osób (*por. wyk. nr 1*)⁵⁹. Zwiększyło się także przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sekcji informacja i komunikacja, które w roku 2009 wyniosło 3 603,24 PLN (*por. Wykres 2*)⁶⁰.

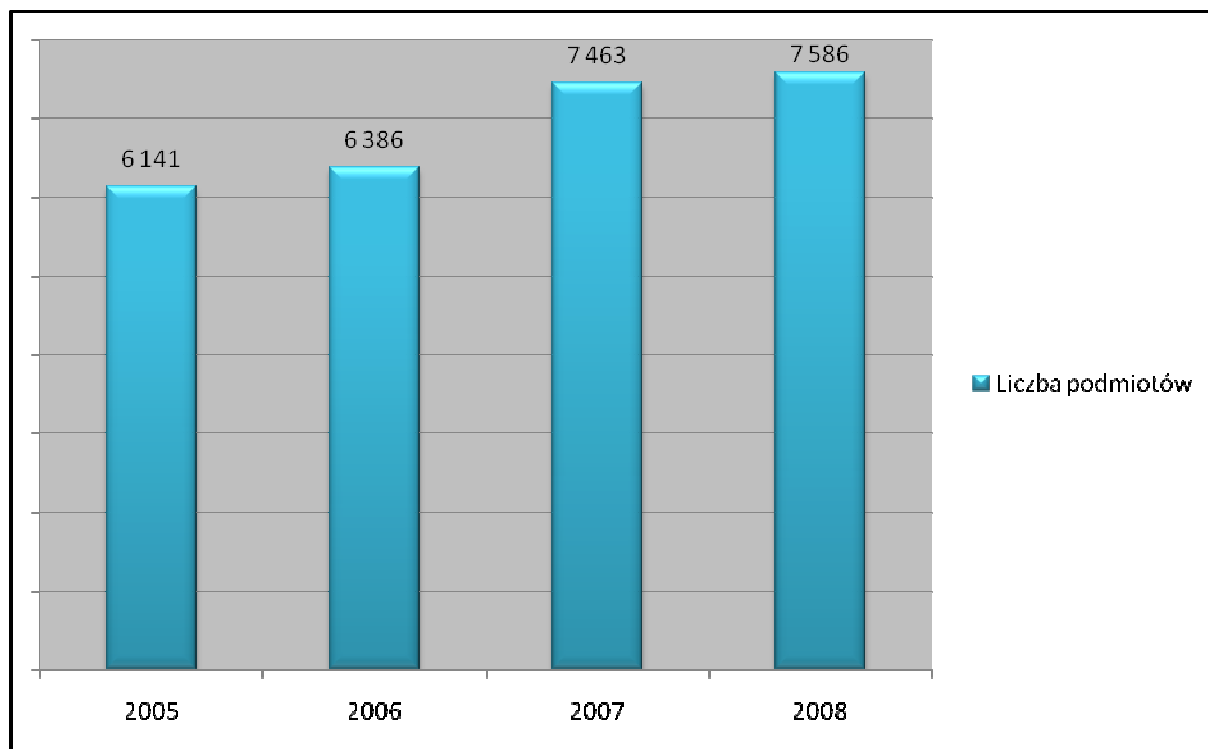
⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Urząd Statystyczny w Łodzi, *Aneks - Wybrane dane według PKD 2007 Dane Wojewódzkie 2009 Pracujący*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_09w24_01.pdf.

⁶⁰ Urząd Statystyczny w Łodzi, *Aneks - Wybrane dane według PKD 2007 Dane Wojewódzkie 2009 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_09w24_03.pdf.

Wykres 1.
Pracujący w sekcji informacja i komunikacja w województwie łódzkim
(stan w dniu 31 XII 2008)



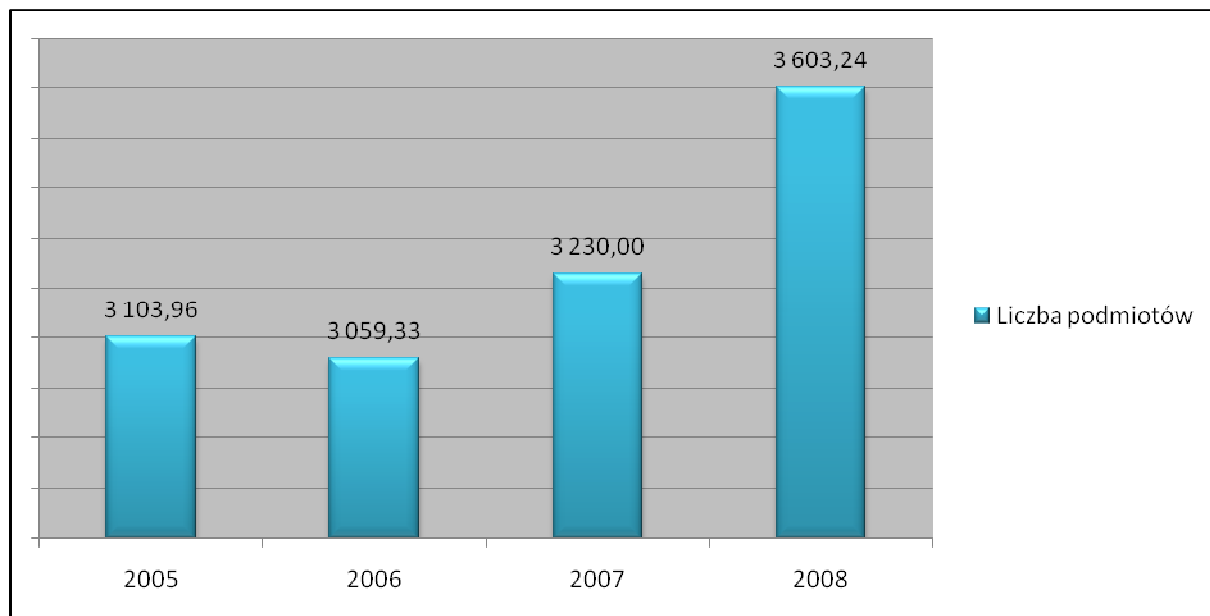
Źródło: Urząd Statystyczny w Łodzi, *Aneks - Wybrane dane według PKD 2007 Dane Wojewódzkie 2009 Pracujący*,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_09w24_01.pdf

Według danych zawartych w raporcie analitycznym sektora IT Domu Inwestycyjnego BRE Banku SA. rynek sektora informatycznego będzie się rozwijał przez najbliższych kilka lat. Roczny przyrost szacowany jest na poziomie 10% do 12%. Ponadto polski rynek IT będzie się zbliżał pod względem struktury do rozwiniętych rynków Europy Zachodniej, w ramach których zwiększa się udział oprogramowania i szeroko rozumianych usług oraz zmniejsza się udział sprzętu. Zdaniem autorów raportu zwiększać będą się również wydatki na IT w Polsce. Obecnie wydatki na IT wynoszą per capita 100 EUR, co sytuuje nasz kraj bardzo nisko w rankingu krajów UE (wskaźnik dla dawnej 15-tki wynosi 700 EUR). Największego wzrostu wydatków na IT można oczekiwać w przemyśle i administracji publicznej. Istotny wpływ na dobrą

koniunkturę w tym sektorze będą miały także sektory: usługowy, handlowy, bankowy i telekomunikacyjny⁶¹.

W związku z powyższym rósł będzie popyt na zawód informatyka.

Wykres 2.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sekcji informacja i komunikacja w województwie łódzkim



Źródło: Urząd Statystyczny w Łodzi, *Aneks - Wybrane dane według PKD 2007 Dane Wojewódzkie 2009 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_09w24_03.pdf

Ponadto w ostatnich latach obserwuje się w woj. łódzkim zwiększenie napływu inwestycji z sektora informatycznego. Dodatkowo funkcjonowanie firm z innych sektorów *uzależnione* jest od systemów informatycznych, bez których firmy praktycznie nie mogą działać.

Dlatego też, coraz więcej osób decyduje się na wybór kierunku kształcenia o profilu informatycznym.

Również w woj. łódzkim wzrosła w ostatnich latach liczba uczniów szkół zawodowych o tym profilu. I tak, liczba uczniów techników dla młodzieży na

⁶¹ Dom Inwestycyjny BRE Banku SA., *Raport analityczny sektora IT*, 9 stycznia 2007.

kierunkach informatycznych w roku szkolnym 2008/2009 wyniosła 3208. Dla porównania w roku szkolnym 2007/2009 kształciło się w technikach w woj. łódzkim łącznie 2180 uczniów⁶². Natomiast w szkołach policealnych na kierunkach informatycznych odnotowano w roku szkolnym 2008/2009 łącznie 3728 osób. Z kolei rok wcześniej kształciło się w nich o 589 uczniów mniej⁶³.

Ponadto jak słusznie zauważył L. Kuras w opracowaniu *Edukacja, Gospodarka i Rynek Pracy w Województwie Łódzkim – Wybrane Obszary – Stan na Koniec Listopada 2009 Roku* pod red. E. Ciepuchy liczba bezrobotnych informatyków, którzy pozostawali bez pracy dłużej niż rok wyniosła w pierwszym kwartale 2009 r. zaledwie 47 osób. Dlatego też zestawienie liczby długotrwale bezrobotnych informatyków z liczbą nowych inwestycji generujących nowe miejsca pracy pozwala na konkluzję, iż rynek pracy w sektorze informatycznym w woj. łódzkim będzie jeszcze przez długi czas chłonnym rynkiem⁶⁴.

W celu utrzymania powyższych tendencji konieczne jest ciągłe doskonalenie oferty kształcenia zawodowego o profilu informatycznym i dostosowywanie jej do potrzeb zgłaszanych przez rynek. Nieuwzględnienie wymagań firm z sektora informatycznego dotyczących kwalifikacji zawodowych pracowników może spowodować kurczenie się rynku pracy, a także delokalizację firm w regiony, które dysponują odpowiednią kadrami.

Według danych opublikowanych w raporcie *Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych 2009 Rok Województwo Łódzkie*, wskaźnik intensywności nadwyżki dla czterocyfrowych grup zawodowych związanych

⁶² Urząd Statystyczny w Łodzi, *Uczniowie i absolwenci techników dla młodzieży (bez szkół specjalnych) według grup kierunków kształcenia*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_09w10_19.pdf.

⁶³ Urząd Statystyczny w Łodzi, *Uczniowie i absolwenci szkół policealnych (bez szkół specjalnych) według grup kierunków kształcenia*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_09w10_21.pdf.

⁶⁴ L. Kuras, *Edukacja, Gospodarka i Rynek Pracy w Województwie Łódzkim – Wybrane Obszary – Stan na Koniec Listopada 2009 Roku Analizy i badania nr 1* pod red. E. Ciepuchy, Wyd. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2010.

z sektorem informatycznym w 2009r wyniósł odpowiednio⁶⁵: operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni - 0,3647; kreślarze, graficy komputerowi i pokrewni - 0,3608; informatycy gdzie indziej niesklasyfikowani - 0,3008; projektanci i analitycy systemów komputerowych - 0,288; technicy informatycy - 0,1415 (por. tab. nr.1). A zatem te grupy zawodów związane z sektorem informatycznym znalazły się na liście zawodów nadwyżkowych w woj. łódzkim.

Tabela 1.

Wskaźnik intensywności nadwyżki dla wybranych grup czterocyfrowych zawodów związanych z sektorem informatycznym w 2009 roku

Lp.	Kod grupy zawodów	Nazwa grupy zawodów	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów
77	"3122"	Operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni	0,3647
79	"3118"	Kreślarze, graficy komputerowi i pokrewni	0,3608
99	"2139"	Informatycy gdzie indziej niesklasyfikowani	0,3008
103	"2131"	Projektanci i analitycy systemów komputerowych	0,288
171	"3121"	Technicy informatycy	0,1415

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych 2009 rok Województwo Łódzkie, Łódź kwiecień 2010

Z kolei na liście zawodów w równowadze w woj. łódzkim znalazł się administrator baz danych, dla którego wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów wyniósł 0,963⁶⁶.

Ponadto według danych z powiatowych urzędów pracy z woj. łódzkiego najmniej ofert pracy zgłoszonych zostało m.in. dla grupy pozostali informatycy gdzie indziej niesklasyfikowani i było to 155 ofert pracy⁶⁷.

⁶⁵ **Zawody nadwyżkowe** są to zawody, w których liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych jest większa niż zapotrzebowanie na dany zawód na rynku. W raporcie dotyczącym monitoringu przyjęto, że zawody nadwyżkowe są to zawody o wskaźniku intensywności nadwyżki zawodów $W < 0,9$.

⁶⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych 2009 rok Województwo Łódzkie*, Łódź kwiecień 2010.

⁶⁷ Ibidem.

Natomiast na liście zawodów poszukiwanych poprzez ogłoszenia w Internecie skierowanych do mieszkańców z woj. łódzkiego znalazł się grafik-informatyk. Z kolei pojawiające się w Internecie oraz w prasie oferty w języku obcym skierowane były w ramach sektora informatycznego do takich grup zawodowych jak: linux software developer, flash/flex developer, network administrator oraz network field planner. W ujęciu branżowym w zestawieniu ogłoszeń zamieszczonych w Internecie na miejscu 13 znalazła się informatyka, a na miejscu 17 IT. Z kolei ranking baz ofert internetowych według dwucyfrowego kodu PKD wskazuje na 8 miejscu grupę zawodową: oprogramowanie i doradztwo w zakresie informatyki oraz działalność powiązaną⁶⁸.

Z kolei ranking umiejętności miękkich opracowany przez zespół Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi wskazuje, iż pracodawcy z woj. łódzkiego wymagają od kandydatów do pracy przede wszystkim: zdolności komunikacyjnych, zaangażowania w wykonywane obowiązki, motywacji do pracy, zdolności organizacyjnych, samodzielności i umiejętności pracy w zespole (*por. Wykres 3*)⁶⁹.

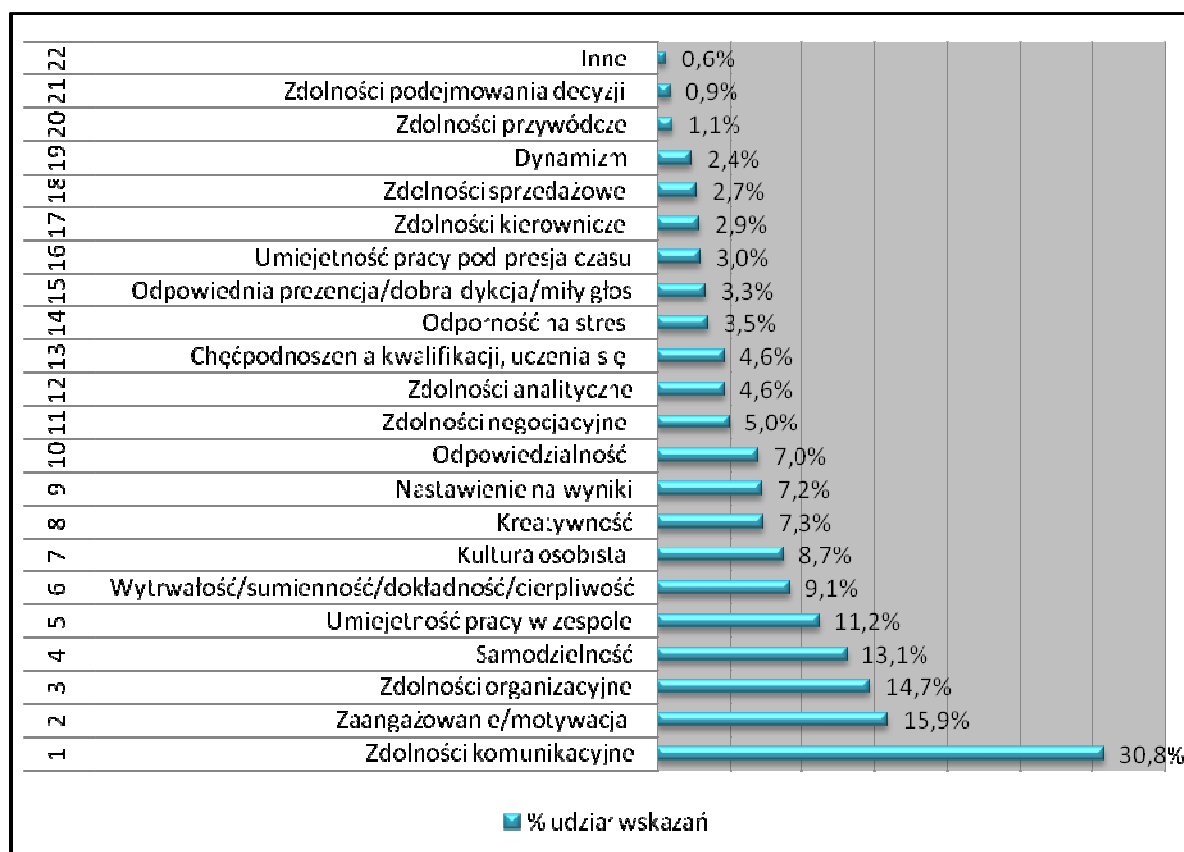
Powołując się na wyniki Analizy internetowych ofert pracy opracowanej przez L. Kurasa pod red. E. Ciepuchy zawód informatyka jest zawodem, który często pojawia się w ogłoszeniach zamieszczanych na portalu pracuj.pl. I tak w listopadzie i grudniu 2009 r. odnotowano 175 ogłoszeń związanych z tym sektorem, w styczniu i lutym 2010 było tych ogłoszeń 290, a w marcu i kwietniu 2010 zamieszczono 275 ogłoszeń. Natomiast wśród poszukiwanych zawodów znalazły się w ostatnim z ww. okresów następujące kategorie: architekt systemowy, programista C++, programista Java, programista HTML/CMS, programista PHP, programista Erlang, programista aplikacji internetowych oraz

⁶⁸ Pawlata K (red), *Poszukiwany Pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie analiza treści*, Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź. 2010.

⁶⁹ Ibidem.

administrator sieci. W przypadku kompetencji miękkich pracodawcy na pierwszym miejscu wskazali doświadczenie zawodowe, a następnie zdolności interpersonalne i komunikacyjne⁷⁰.

Wykres 3.
Ranking umiejętności miękkich poszukiwanych przez pracodawców na podstawie ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczonych w Internecie



Źródło: Pawlata K (red), *Poszukiwany Pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie analiza treści*, Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2010, s. 22-23.

⁷⁰ L. Kuras, *Analiza Internetowych i Prasowych Ofert Pracy Listopad – Grudzień 2009 Analizy i badania nr 3*, pod red. E. Ciepuchy, Wyd. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2010; L. Kuras, *Analiza Internetowych i Prasowych Ofert Pracy Styczeń – Luty 2010 Analizy i badania nr 4*, pod red. E. Ciepuchy, Wyd. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2010; L. Kuras, *Analiza Internetowych i Prasowych Ofert Pracy Marzec – Kwiecień 2010 Analizy i badania nr 7*, pod red. E. Ciepuchy, Wyd. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2010

Warto również przytoczyć wyniki prognoz stu zawodów przyszłości⁷¹ opracowanych przez Gdańską firmę Demon wraz z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy i doradcami zawodowymi. Na liście zawodów z sektora informatycznego znalazły się następujące grupy zawodowe: administrator baz danych, administrator sieci informatycznej, analityk systemów komputerowych, inżynier obsługi systemów komputerowych, operator sprzętu komputerowego, programista oraz projektant systemów komputerowych⁷².

A zatem znaczna większość zawodów z sektora informatycznego będzie poszukiwana w najbliższych latach przez pracodawców.

Ponadto, jak wskazują analitycy z Microsoftu zapotrzebowanie rynku na specjalistów z zakresu IT nie będzie malało. Co więcej, w UE coraz więcej firm headhunterskich zaczyna specjalizować się w wyszukiwaniu na zlecenie firm z sektora IT utalentowanych informatyków⁷³.

Natomiast zdaniem Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na pracę na liście zawodów, które będą cieszyły się powodzeniem na rynku pracy znalazły się następujące grupy zawodów w ramach sektora informatycznego: technicy i personel obsługi komputerów (pozycja 21) oraz informatycy (pozycja 33). Z kolei do najistotniejszych kompetencji miękkich należą zdaniem Zespołu: zdolność pracownika do szybkiego przystosowania się do zmian, chęć uczenia się oraz zdolności komunikacyjne. Dlatego też optymalny model nowoczesnej edukacji jest to model który *umie harmonijnie łączyć: technikę i człowieka*⁷⁴.

Pod względem dynamiki wzrostu w latach 1997-2010 grupa zawodowa: informatycy uplasowała się na 7 miejscu. Zdaniem Zbigniewa Strzeleckiego –

⁷¹ Za zawody przyszłości uznano te zawody, które cechuje najwyższy wzrost zatrudnienia.

⁷² Pomianek T., *Raport Rynek Pracy w Polsce i Innych Krajach Unii Europejskiej wydanie VI, poszerzone i uaktualnione*, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie, Rzeszów, Styczeń 2007.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ Alejski B., *Rynek Pracy oraz Metody Rekrutacji i Selekcji Stosowane przez Pracodawców*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2003, s. 17.

ówczesnego Przewodniczącego Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę *nawet obecnym przedszkolakom można radzić, żeby interesowały się informatyką, informacją i biznesem, ponieważ stworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy potrwać może dziesięciolecie*⁷⁵.

Na uwagę zasługują również wyniki globalnego rankingu konkurencyjności przemysłu IT z roku 2009, w którym Polska zajęła 35 miejsce uzyskując 40,8 punktów na 100 możliwych do uzyskania. Pozycja Polski uległa niestety osłabieniu o trzy pozycje w stosunku do roku 2008. Na tle UE wyniki uzyskany przez Polskę również nie jest satysfakcjonujący, ponieważ na 24 przebadane kraje unijne zajmuje 22 miejsce przed kończącymi zestawienie – Rumunią i Bułgarią. Według danych zawartych w raporcie najlepsze oceny częściowe Polska osiągnęła w takich kategoriach jak: środowisko biznesowe, środowisko prawne, wsparcie dla rozwoju przemysłu IT. Natomiast obszary, które wymagają poprawy są to: środowisko badań i rozwoju, infrastruktura IT oraz kapitał ludzki⁷⁶.

Na podstawie przytoczonych powyżej wyników badań poszukiwanym zawodem w sektorze informatyczny będzie w najbliższych latach informatyk – programista oraz analityk systemów informatycznych. Pracodawcy będą również kładli duży nacisk przy naborze kandydatów do pracy na ich doświadczenie zawodowe oraz umiejętność komunikacji.

⁷⁵ Ibidem s. 19.

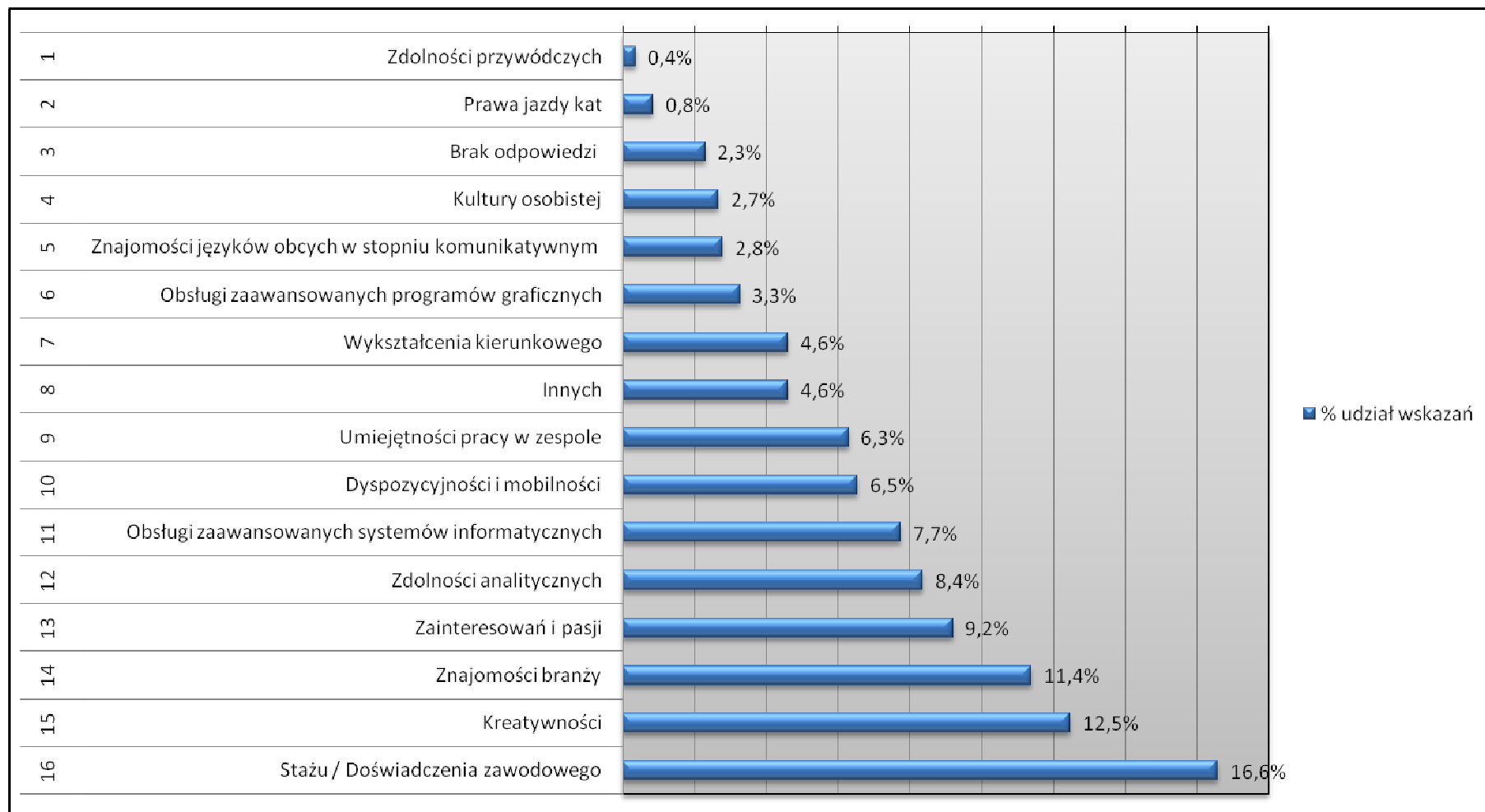
⁷⁶ <http://www.egospodarka.pl/47758,Sektor-IT-ocena-konkurencyjnosci-2009,1,39,1.html>.

4. Profil kandydata poszukiwanego przez pracodawców z sektora informatycznego w woj. łódzkim w świetle badań przeprowadzonych w ramach projektu *Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego związanego z przemysłem informatycznym PO KL 9.2*

Pracodawcy wskazali, iż kandydatom ubiegającym się o pracę w firmach z sektora informatycznego najczęściej brakowało: doświadczenia zawodowego (16,6% wskazań), kreatywności (12,5% wskazań) oraz znajomości branży (11,4% wskazań). Warto zwrócić, uwagę, iż znajomość języków obcych jest cechą, którą relatywnie mała liczba pracodawców wskazała, jako cechę brakującą kandydatom (tylko 2,8% wskazań na brak tej cechy). Co więcej niewielka liczba pracodawców wskazała, iż kandydatom brakowało kultury osobistej (tylko 2,7% wskazań na brak tej cechy) i zdolności przywódczych (tylko 0,4% wskazań na brak tej cechy). Ponadto można wnioskować, iż posiadanie prawa jazdy jest w większości przypadków powszechne wśród kandydatów ubiegających się o pracę w firmach z sektora informatycznego - tylko 2,3% wskazań na brak prawa jazdy wśród ubiegających się o pracę (*por. Wykres 4*).

Wykres 4.

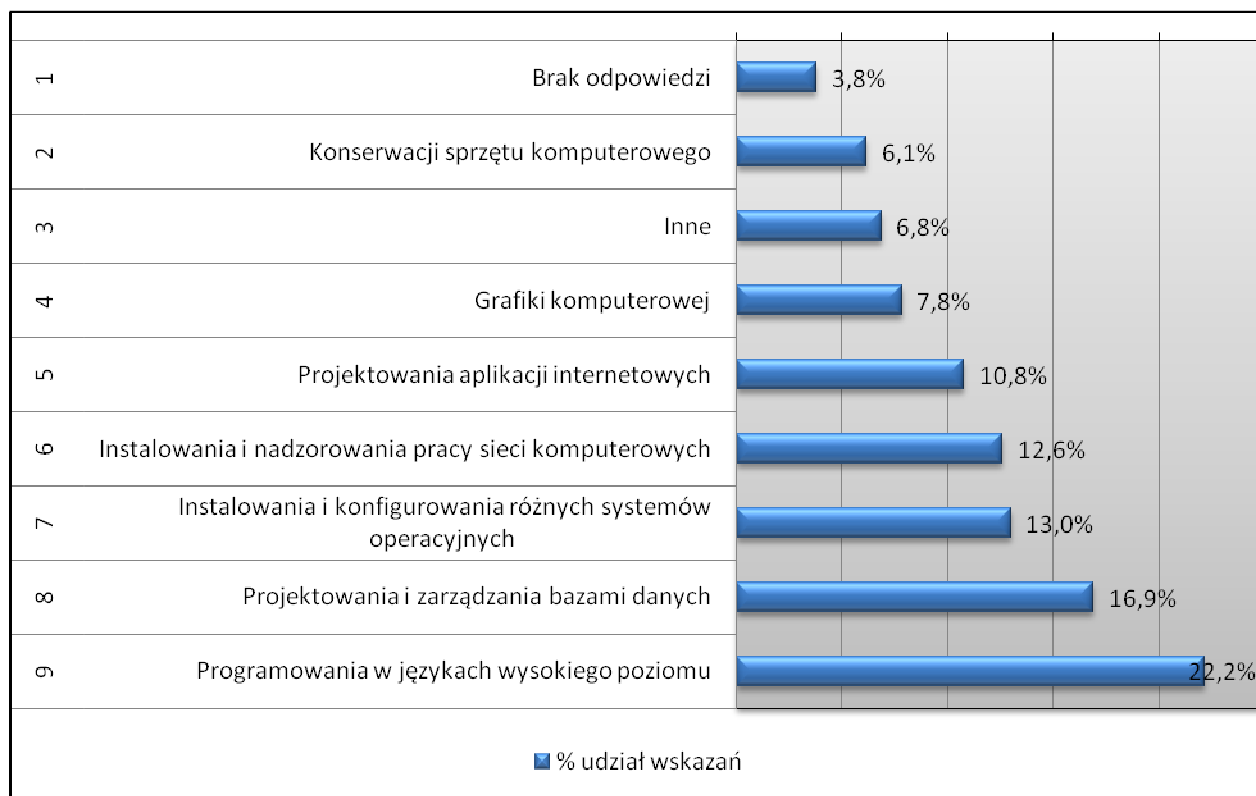
Cechy, których najczęściej brakowało kandydatom do pracy w firmach z sektora informatycznego z woj. łódzkiego



Źródło: Opracowanie na podstawie badań ankietowych (n=301)

Pracodawcy ocenili, iż kandydatom do pracy w firmach z sektora informatycznego brakowało najczęściej kwalifikacji z zakresu programowania w językach wysokiego poziomu (22,2% wskazań) oraz projektowania i zarządzania bazami danych (16,9% wskazań). Mniejsza liczba pracodawców wskazała, iż kandydatom brakowało kwalifikacji z zakresu grafiki komputerowej (7,8% wskazań) oraz konserwacji sprzętu komputerowego - 3,8% wskazań (*por. Wykres 5*).

Wykres 5.
Kwalifikacje zawodowe, których najczęściej brakowało kandydatom do pracy w firmach z sektora informatycznego z województwa łódzkiego



Źródło: Opracowanie na podstawie badań ankietowych (n=301)

Dla pracodawców z sektora informatycznego najistotniejsze było, aby przyszły pracownik był odpowiedzialny (21,2% wskazań) i kreatywny (10,9% wskazań). Przyszły pracownik powinien być także komunikatywny (8,5% wskazań) i starannie wykonywać swoje obowiązki (8,1% wskazań). Ważne dla

pracodawców okazały się także zdolności analityczne kandydatów (7,4% wskazań). Optymizm (2,4% wskazań) oraz zdolności przywódcze (brak wskazań) są to cechy, które najmniej pracodawców wskazało, jako decydujące przy zatrudnianiu osoby w firmie z sektora informatycznego (*por. Wykres 6*).

Wykres 6.
Cechy, które powinien mieć przyszły pracownik firmy z sektora informatycznego z województwa łódzkiego

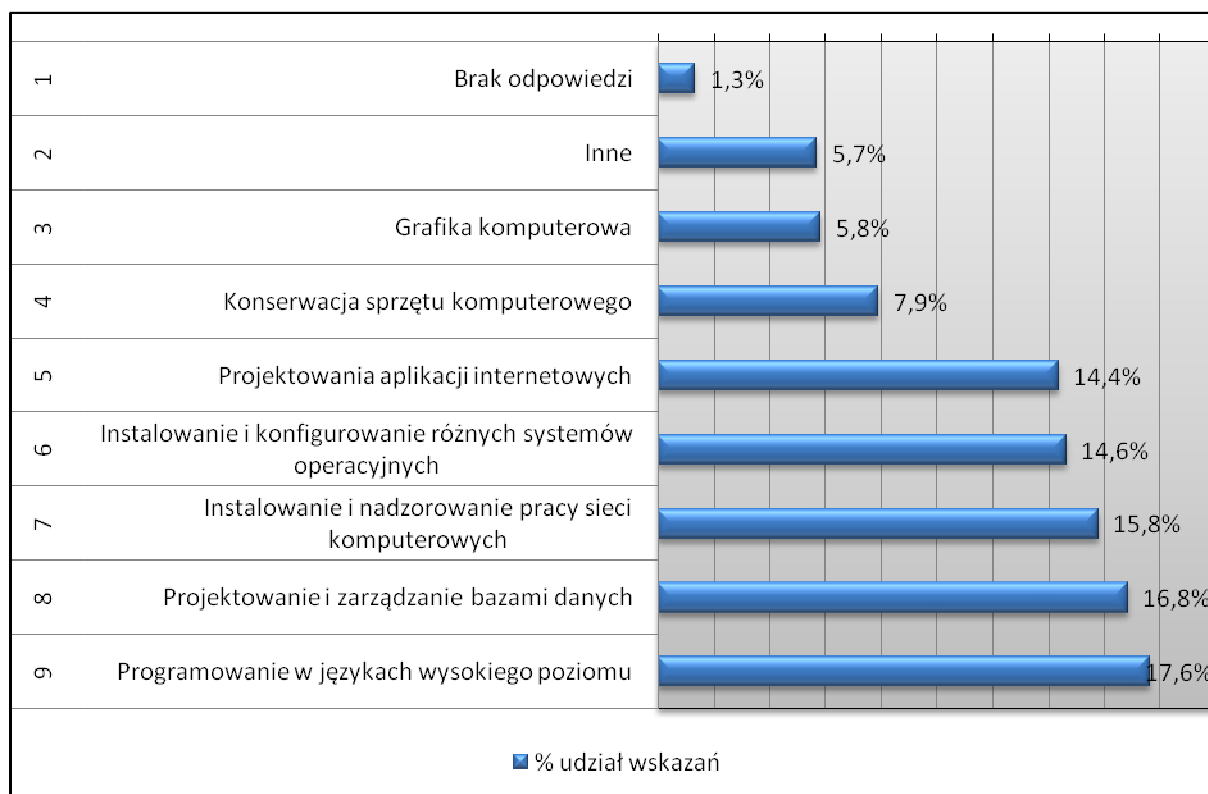


Źródło: Opracowanie na podstawie badań ankietowych (n=301)

Z uwagi na kompetencje niezbędne do wykonywania przyszłych zadań zawodowych najważniejsze dla pracodawców okazało się: programowanie w językach wysokiego poziomu (17,6% wskazań), projektowanie i zarządzanie bazami danych (16,8% wskazań), instalowanie i nadzorowanie pracy sieci komputerowych (15,8% wskazań), instalowanie i konfigurowanie różnych systemów operacyjnych (14,6% wskazań) oraz projektowanie aplikacji

internetowych (14,4% wskazań). Natomiast najmniej pracodawców wskazało, jako istotne kwalifikacje z zakresu grafiki komputerowej (*por. Wykres 7*).

Wykres 7.
Najważniejsze kompetencje w aspekcie wykonywania przyszłych zadań zawodowych przez pracownika w firmie z sektora informatycznego z województwa łódzkiego



Źródło: Opracowanie na podstawie badań ankietowych (n=301)

Na podstawie przytoczonych wyników badań można opracować z jednej strony katalog pożądanych cech i kwalifikacji zawodowych przyszłych pracowników firm z sektora informatycznego (*por. tab. nr 2*). Z drugiej strony można stworzyć Katalog deficytowych cech i kwalifikacji zawodowych kandydatów do pracy w firmach z sektora informatycznego (*por. tab. nr 3*).

Tabela 2.

Katalog pożądanych cech i kwalifikacji zawodowych przyszłych pracowników firm z sektora informatycznego

<i>Pożądane cechy przyszłych pracowników firm z sektora informatycznego (w kolejności od cech które są dla pracodawców najistotniejsze do cech o mniejszym znaczeniu)</i>	<i>Pożądane kwalifikacje zawodowe przyszłych pracowników firm z sektora informatycznego (w kolejności od kwalifikacji, które są dla pracodawców najistotniejsze do kwalifikacji o mniejszym znaczeniu)</i>
1. Odpowiedzialność	1. Programowanie w językach wysokiego poziomu
2. Kreatywność	2. Projektowanie i zarządzanie bazami danych
3. Komunikatywność	3. Instalowanie i nadzorowanie pracy sieci komputerowych
4. Solidność	4. Instalowanie i konfigurowanie różnych systemów operacyjnych
5. Zdolności analityczne	5. Projektowania aplikacji internetowych
6. Odporność na stres	6. Konserwacja sprzętu komputerowego
7. Motywacja	7. Grafika komputerowa
8. Aktywność	8. Inne
9. Chęć szkolenia i podnoszenia kwalifikacji	
10. Elastyczność	
11. Ambicja	
12. Kultura osobista	
13. Horyzontalne myślenie	
14. Otwartość na zmiany	
15. Optymizm	
16. Inne	
17. Zdolności przywódcze	

Źródło: Opracowanie na podstawie badań ankietowych

Ocena stopnia kwalifikacji przyszłych pracowników dokonana przez potencjalnych pracodawców z sektora informatycznego nie wypadła zadowolająco. Więcej niż połowa respondentów wyraziła opinię, iż poziom kwalifikacji zawodowych uczniów jest niesatysfakcjonujący. I tak, 40,9% firm wskazało, iż poziom kwalifikacji zawodowych uczniów jest poniżej średniego poziomu wymaganego przy ubieganiu się o stanowisko pracy w tym sektorze. Co więcej 22,3% firm stwierdziło, iż uczniom praktycznie brakuje kwalifikacji zawodowych do pracy w tym sektorze. Tylko 14,6% firm oceniło kwalifikacje

zawodowe uczniów jako dobre, a 1,3% firm stwierdziło, iż poziom kwalifikacji zawodowych uczniów jest wysoki (por. Wykres 8).

Tabela 3.

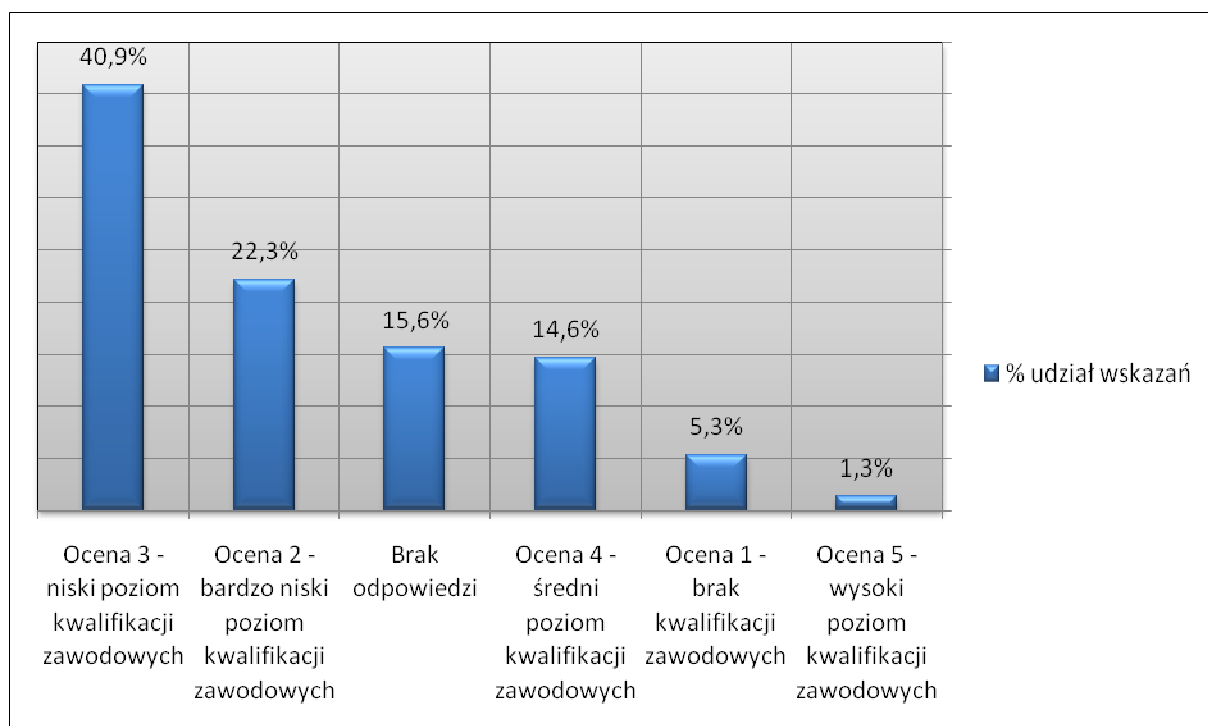
Katalog deficytowych cech i kwalifikacji zawodowych kandydatów do pracy w firmach z sektora informatycznego

<i>Deficytowe cechy kandydatów do pracy w firmach z sektora informatycznego (w kolejności od cech, których najczęściej brakuje kandydatom do cech, których brakuje im w mniejszym stopniu)</i>	<i>Deficytowe kwalifikacje zawodowe kandydatów do pracy w firmach z sektora informatycznego (w kolejności od kwalifikacji zawodowych, których najczęściej brakuje kandydatom do kwalifikacji zawodowych, których brakuje im w mniejszym stopniu)</i>
1. Stażu / Doświadczenia zawodowego	1. Programowania w językach wysokiego poziomu
2. Kreatywności	2. Projektowania i zarządzania bazami danych
3. Znajomości branży	3. Instalowania i konfigurowania różnych systemów operacyjnych
4. Zainteresowań i pasji	4. Instalowania i nadzorowania pracy sieci komputerowych
5. Zdolności analitycznych	5. Projektowania aplikacji internetowych
6. Obsługi zaawansowanych systemów informatycznych	6. Grafiki komputerowej
7. Dyspozycyjności i mobilności	7. Inne
8. Umiejętności pracy w zespole	8. Konserwacji sprzętu komputerowego
9. Wykształcenia kierunkowego	
10. Innych	
11. Obsługi zaawansowanych programów graficznych	
12. Znajomości języków obcych w stopniu komunikatywnym	
13. Kultury osobistej	
14. Prawa jazdy kat	
15. Zdolności przywódczych	

Źródło: Opracowanie na podstawie badań ankietowych

Wykres 8.

Ocena stopnia kwalifikacji zawodowych uczniów/absolwentów szkół kształcących w zawodzie technika informatyka dokonana przez ankietowane firmy z sektora informatycznego z woj. łódzkiego



Źródło: Opracowanie na podstawie badań ankietowych (n=301)

5. Wnioski

Przeprowadzone w ramach projektu badania wskazują na występowanie dysproporcji pomiędzy oczekiwaniami pracodawców w zakresie praktycznych umiejętności zawodowych wymaganych na poszczególnych stanowiskach pracy (zwłaszcza jeśli chodzi o stanowiska, w tym kompetencje deficytowe, np. programowanie w językach wysokiego poziomu), a umiejętnościami zawodowymi nabywanymi przez uczniów. Co więcej inne zrealizowane w tym przedmiocie badania wykazują podobne zależności. A niemalże we wszystkich publikacjach dotyczących wymagań pracodawców podkreśla się, iż doświadczenie zawodowe i praktyczne umiejętności odgrywają najistotniejszą rolę w procesie rekrutacji. Jednakże dalsze wyniki zrealizowanych badań

pokazują, iż pracodawcy niechętnie włączają się w organizację praktyk zawodowych dla uczniów. Ponadto oferowane przez nich miejsca na praktyki nie są zbieżne z ich późniejszymi oczekiwaniami, co do kwalifikacji zawodowych kandydatów ubiegających się o pracę.

W celu zmniejszenia tych dysproporcji konieczne jest dopasowanie programów praktyk do wymagań pracodawców pod względem kwalifikacji zawodowych oraz możliwości i preferencji uczniów. Należałoby zatem włączyć pracodawców w opracowywanie programów praktyk zawodowych.

Dodatkowo istotne jest, aby programy praktyk i ewentualne limity miejsc na praktykach zawodowych odpowiadały nie tylko na bieżące oczekiwania rynku pracy, ale również uwzględniały zapotrzebowanie na poszczególne kwalifikacje w perspektywie długookresowej.

Ponadto wskazane jest zwiększenie liczby praktycznych zajęć organizowanych w środowisku zawodowym, które stanowiłyby uzupełnienie odbywanych przez uczniów praktyk.

Należałoby również umożliwić uczniom regularne wykonywanie określonych zadań zawodowych na zlecenie firm informatycznych.

Ponadto pożądane byłoby zwiększenie motywacji samych uczniów do bliższego poznania specyfiki funkcjonowanie firm z sektora informatycznego oraz zaangażowania się w wykonywanie określonych prac zleconych.

Podjęcie powyższych działań mogłoby z jednej strony zwiększyć szanse uczniów na zdobycie miejsca pracy zgodnego z wybraną specjalizacją, z drugiej strony mogłoby wpłynąć na lepsze dopasowanie praktycznych kwalifikacji kandydatów do wymagań związanych z wykonywaniem określonych zadań zawodowych.

Bibliografia

1. Alejziak B., *Rynek Pracy oraz Metody Rekrutacji i Selekcji Stosowane przez Pracodawców*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2003
2. Bank Danych Regionalnych, *Podmioty gospodarki narodowej wg sektorów własności oraz sekcji i działów PKD 2004 (NTS-4, dane za lata 2005-2009)*,
http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/dane_podgrup.wymiary?p_kate=25&p_grup=439&p_pgru=2614&p_dane=1
3. Dom Inwestycyjny BRE Banku SA., *Raport analityczny sektora IT*, 9 stycznia 2007
4. Urząd Statystyczny w Łodzi, *Aneks - Wybrane dane według PKD 2007 Dane Wojewódzkie 2009 Pracujący*,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lo dz/ASSETS_09w24_01.pdf
5. Urząd Statystyczny w Łodzi, *Aneks - Wybrane dane według PKD 2007 Dane Wojewódzkie 2009 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto*,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lo dz/ASSETS_09w24_03.pdf
6. Urząd Statystyczny w Łodzi, *Uczniowie i absolwenci szkół policealnych (bez szkół specjalnych) według grup kierunków kształcenia*,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lo dz/ASSETS_09w10_21.pdf
7. Urząd Statystyczny w Łodzi, *Uczniowie i absolwenci techników dla młodzieży (bez szkół specjalnych) według grup kierunków kształcenia*,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lo dz/ASSETS_09w10_19.pdf
8. L. Kuras, *Analiza Internetowych i Prasowych Ofert Pracy Listopad – Grudzień 2009 Analizy i badania nr 3*, pod red. E. Ciepuchy, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2010
9. L. Kuras, *Analiza Internetowych i Prasowych Ofert Pracy Marzec – Kwiecień 2010 Analizy i badania nr 7*, pod red. E. Ciepuchy, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2010
10. L. Kuras, *Analiza Internetowych i Prasowych Ofert Pracy Styczeń – Luty 2010 Analizy i badania nr 4*, pod red. E. Ciepuchy, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2010
11. L. Kuras, *Edukacja, Gospodarka i Rynek Pracy w Województwie Łódzkim – Wybrane Obszary – Stan na Koniec Listopada 2009 Roku Analizy i badania nr 1* pod red. E. Ciepuchy, Wyd. ŁCDNiKP, Łódź 2010
12. Pawlata K (red), *Poszukiwany Pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie analiza treści*, Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź. 2010

13. Pomianek T., *Raport Rynek Pracy w Polsce i Innych Krajach Unii Europejskiej wydanie VI, poszerzone i uaktualnione*, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie, Rzeszów, Styczeń 2007
14. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych 2009 rok Województwo Łódzkie*, Łódź kwiecień 2010

Strony internetowe:

1. <http://www.egospodarka.pl/47758,Sektor-IT-ocena-konkurencyjnosci-2009,1,39,1.html>.

Anna Rękawek

Miesięcznik Kierowniczej Kadry Oświatowej
„Dyrektor Szkoły”

DYREKTOR SZKOŁY LIDEREM ZMIAN

My, dyrektorzy szkół w systemie oświaty budujemy ekonomiczną i społeczną przyszłość Europy - tak brzmi misja europejskiego stowarzyszenia dyrektorów ESHA (*European School Heads Association*).

Bez dyrektora szkoły żadna zmiana w edukacji nie nastąpi. A bez zmian w edukacji te szersze nie mają szans powodzenia.... Powiedzą Państwo, ogromna odpowiedzialność.... Tak, ale jakie możliwości wpływu na losy świata!!

Istotą sprawy są kompetencje dyrektora, a wśród nich zwłaszcza dwie - **umiejętność zarządzania różnorodnością i umiejętność współpracy**. W raporcie OECD „*Improving School Leadership*” (2008) napisano: „*Przywództwo w szkole stało się priorytetem w politykach edukacyjnych niemal wszystkich państw. Przywództwo odgrywa kluczową rolę w motywowaniu nauczycieli i wpływaniu na ich kompetencje, a także na klimat i środowisko szkoły. Efektywne przywództwo jest warunkiem niezbędnym dla poprawy efektywności i rzetelności szkoły*”.

Efektywne zarządzanie szkołą jest kluczem do sukcesu reform edukacyjnych, a dobra edukacja - kluczem rozwoju społeczeństwa, gospodarki, cywilizacji, świata.

Spróbujmy temu się przyjrzeć.

Nowe wyzwania dla edukacji wiążą się z innowacjami technologicznymi, migracjami i mobilnością ludności, globalizacją. Świat stał się otwarty, a zatem i szkoła musi się otworzyć - na rodziców, środowisko lokalne, organizacje

pozarządowe i innych partnerów, na uczelnie, na partnerów z innych krajów. Jak? **Wypracowanie formuły otwartości konkretnej szkoły zależy od dyrektora.** Każdy dyrektor musi wraz ze swoim zespołem odpowiedzieć na to pytanie sam, w zależności od wizji szkoły, potrzeb i oczekiwań środowiska, w którym funkcjonuje. Od mądrości dyrektorów zależy, czy szkoła będzie się rozwijała w sposób wyzwalający potencjał uczniów, dawała wykształcenie na miarę naszych czasów. Od mądrości dyrektora zależy skorzystanie z narzędzi, które to ułatwią.

Setki tysięcy młodych Polaków coraz częściej uczy się w różnych stronach świata, wyjeżdża i wraca do naszego systemu edukacji, przerywa naukę, aby kontynuować ją w innym kraju. W polskich szkołach mamy coraz większą liczbę dzieci cudzoziemskich.

W dobie Internetu nie da się zamknąć edukacji w murach szkoły czy jednego kraju.

Zmienia się patrzenie na edukację - z takiego, że istnieją uczące instytucje - na taki, że **edukacja jest procesem.** Na naszych oczach do lamusa odchodzi pojęcie zawodu wyuczonego, co wymaga zmiany paradygmatu myślenia: człowiek przygotowuje się do własnej kariery zawodowej, życiowej, gromadząc umiejętności, a potem w aktualnym miejscu pracy wzbogaca swoje kompetencje i zbiera je w inny sposób. W tak pojęty proces edukacyjny zaangażowany jest nie tylko nauczyciel, ale wiele osób spoza szkoły. Z zamkniętych systemów narodowych znaleźliśmy się nagle na wspólnym rynku edukacji, idei, wymiany, możliwości nawiązywania kontaktów. Absolwenci naszych szkół, zwłaszcza liceów i techników, mają przed sobą cały świat i bez żadnych dodatkowych formalności mogą pójść studiować na uczelnię zagraniczną, zatrudnić się w firmie międzynarodowej na innym rynku pracy. Europejskie Ramy Kwalifikacji i kompatybilne z nimi **Krajowe Ramy Kwalifikacji** pozwolą na uporządkowanie kwestii uznawalności kwalifikacji,

umiejętności, kompetencji w sposób odpowiadający potrzebom nowoczesnej gospodarki i nowoczesnych społeczeństw. Dzięki temu uczeń kończący określony etap edukacji może się odnaleźć we właściwym miejscu w każdym europejskim systemie edukacji i może to potwierdzić formalnie, może też zdobyć certyfikat umiejętności zdobywanych poza systemem formalnym edukacji. To szczególnie ważne przy powszechnej mobilności. To ułatwia kształtowanie własnej kariery zawodowej i wybieranie ścieżek kształcenia.

Ta zmiana paradygmatu myślenia w szkole zaczyna się od dyrektora.... To wyzwanie wymagające umiejętności budowania partnerstwa z wieloma partnerami, od rodziców po ekspertów, organizacje pozarządowe, kolegów z zagranicy.

To wymaga od dyrektora nowych kompetencji menedżerskich - te procesy trzeba zorganizować, często zainspirować, zdobyć wiedzę o różnych możliwościach i w odpowiedni sposób przekazać nauczycielom, uczniom, szkolnej społeczności - aktywnego poszukiwania wiedzy. Zatem - do umiejętności współpracy dochodzi umiejętność zarządzania wiedzą i różnorodnością. Wsparciem w tym są samorzady terytorialne i organizacje branżowe, takie jak ESHA.

Czasami może być też tak, że efekty świetnych projektów realizowanych w szkole nie przekładają się na jej kulturę, na wizję, na innych uczniów poza tymi zaangażowanymi w projekt. Bo przełożenie zależy w znacznej mierze od stylu zarządzania szkołą. Bo to właśnie dyrektor i jego kompetencje menedżerskie zmieniają szkołę najskuteczniej.

Dyrektorzy współczesnych szkół w Europie powinni umieć zarządzać różnorodnością.

Reforma oświaty ma za zadanie podnieść jakość edukacji a dobra jakość edukacji ma wpływ zarówno na rozwój jednostki i jej szczęśliwe życie i karierę zawodową, jak i na funkcjonowanie w społeczeństwie i gospodarce wiedzy. Na

praktykę przekłada się to w szkole - zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami oraz potencjałem środowiska, w którym szkoła funkcjonuje, z wykorzystaniem możliwości nauczycieli. Dyrektor organizuje ten proces - pracę zespołu, wspólne wypracowanie misji, potem planu i programu działań, monitorowanie realizacji. Dyrektor dba o to, aby jego szkoła była organizacją w stałym rozwoju, organizacją uczącą się. Dyrektor zarządza szkołą w aspekcie strategicznym, pedagogicznym i administracyjnym, dba o rozwój zawodowy pracowników i zespołu, odpowiada za realizację podstawy programowej poprzez opracowane i przyjęte w szkole programy nauczania. Dyrektor jest liderem organizacji uczącej się. Od jego stylu zarządzania i świadomości misji zależy, jak szkoła będzie budowała relację ze środowiskiem lokalnym, z rodzicami, instytucjami i organizacjami, władzami samorządowymi, które pozwolą zarówno wzmocnić potencjał szkoły, jak i wzbogacić środowisko. Bo tylko szkoła jako organizacja ucząca się i funkcjonująca w sieciach współpracy jest w stanie sprostać wyzwaniom dzisiejszej rzeczywistości, wymaganiom rynku pracy. **Dyrektor jest tym, który może otworzyć szkołę na środowisko, na świat, na zmiany.**

O edukacji rozumianej jako proces trwający przez całe życie możemy mówić wyłącznie w powiązaniu z rynkiem pracy. O jakim powiązaniu mówimy? O skuteczności. I nie chodzi tu tylko o bezpośrednie przygotowanie do wykonywania konkretnego zawodu, a o znacznie szerzej pojmowane przygotowanie.

Fundamentem zdobywania kompetencji zawodowych jest wykształcenie ogólne. Służy ono rozwojowi człowieka, uczestnictwu w życiu obywatelskim. W szkole człowiek powinien uczyć się umiejętności komunikacyjnych, w tym **umiejętności porozumiewania się w językach obcych**, co przybliży świat i ma duże znaczenie z punktu widzenia rynku pracy. Człowiek, który dobrze się komunikuje, ma większą szansę na budowanie pozytywnych relacji z innymi

ludźmi oraz na wykorzystanie własnych kwalifikacji zawodowych. W szkole człowiek powinien uczyć się umiejętności zarządzania wiedzą - zdobywania, rozumienia, porządkowania, wykorzystywania jej i stosowania. W czasie nauki szkolnej - nie zawsze w szkole - człowiek zdobywa sprawność w posługiwaniu się **nowoczesnymi technikami informacyjnymi** i powinien zdobyć takie kompetencje matematyczne, które pozwolą korzystać z technologii na wyższych poziomach jej zaawansowania. Przywrócenie obowiązkowej matury z matematyki powoduje, że wzrasta znaczenie uczenia myślenia matematycznego od pierwszych etapów edukacyjnych. Niedorozwój kompetencji matematycznych negatywnie rzutuje na funkcjonowanie młodych ludzi na rynku pracy.

To samo dotyczy czegoś, co można nazwać propedeutyką kształcenia technicznego: rozumienie techniki, zastosowanie fizyki - to też jest ważne w wykształceniu ogólnym i przygotowaniu uczniów do funkcjonowania na rynku pracy. Widać wyraźnie rosnącą świadomość i tendencję wzmacniania w szkołach tego obszaru. Te procesy organizowane są na poziomie szkoły, zależą od programów i metod nauczania, świadomości celu edukacji szkolnej i przygotowują do poruszania się na rynku pracy.

Ale równie ważny jest klimat szkoły, jej pedagogiczna kultura i program wychowawczy. Dlaczego? Bo wiąże się z postawami, jakie w szkole mogą - lub nie - się wykształcić. **Postawy kształtowane w szkole rzutują na całe dorosłe życie.**

Pracodawcy, pytani o pożądane cechy i umiejętności pracowników, na pierwszym miejscu wymieniają **uczciwość i rzetelność, postawę twórczą i umiejętność pracy w zespole, umiejętność uczenia się oraz przyzwyczajenie do wytężonej pracy**, z której nie ma zwolnień, ulg i tym podobnych ułatwień.

Jeśli nie stwarza się w szkole warunków do treningu tych postaw, to w pracy młodzi ludzie stykają się z zupełnie inną rzeczywistością, która zaczyna ich przerażać, często nie dają sobie w niej rady. Wszystkie szkolne ulgi oraz tolerowanie niesamodzielności skutkuje tym, że w pracy jest trudniej. A to, jak będzie w szkole, zależy od dyrektora. Tu niewiele pomogą odgórne dyrektywy, zawsze można wprowadzić zmianę fikcyjną, albo trwałą, autentyczną, głęboką, zgodną z potrzebami i wprowadzającą nową jakość.

Ale oczywiście są też konkretne umiejętności zawodowe, których pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników. Niektóre z nich można zdobyć tylko w miejscu pracy.

Szkoły nie będą w stanie sprostać wyzwaniom współczesnej gospodarki bez współpracy z partnerami zewnętrznymi: innymi szkołami, szkołami wyższymi, instytucjami zrzeszającymi pracodawców. Bierze się to między innymi z faktu tak szybkiego rozwoju technologii, że żadna szkoła nie może sobie pozwolić na dostęp do niej, to nie jest finansowo do udźwignięcia, w skali powiatu a nawet państwa. Współpraca likwiduje barierę dostępu do technologii w kształceniu zawodowym, pozwala także na podniesienie kwalifikacji nauczycieli zawodu. Może mieć też pozytywny wpływ na strukturę szkolnictwa zawodowego.

Ważne jest, aby szkoła mogła elastycznie dostosowywać się do zmieniających potrzeb rynku. Odpowiada temu między innymi koncepcja kształcenia modułowego i możliwość szybkiego reagowania na potrzebę pojawienia się nowego kierunku.

Zareagować może dyrektor. Ale aby to zrobić, musi o takiej potrzebie wiedzieć. Dobra współpraca daje szeroki **dostęp do informacji**, bardziej lub mniej uporządkowanej.

Dlatego ważne są wszelkie formy prognozowania rynku pracy, zwłaszcza dla potrzeb edukacji.

Główne trendy można prognozować, bardzo gwałtowna bywa czasem zmiana szczegółowych kwalifikacji. Jednym ze źródeł tych zmian jest koniunktura gospodarcza, na którą niektóre zawody są bardzo podatne, na przykład wszystkie związane z budownictwem, czy szerzej z inwestycjami. Ale są zawody, popyt na które jest bardziej przewidywalny. Można z dużą dozą prawdopodobieństwa powiedzieć, że zawód pielęgniarstwa będzie potrzebny, na całym świecie widać wyraźnie wzrost popytu na pracę w zakresie opieki i pielęgnacji ludzi starszych, rehabilitacji, utrzymania ich sprawności i leczenia. Społeczeństwo się starzeje, rosną potrzeby - to jest dość łatwe do przewidzenia. Ale oczywiście też jest tak, że czasami przewidywania okazują się nietrafione, na przykład w związku ze zmianami technologii i przemieszczeniami się przemysłu między krajami.

Cały świat konkuruje dzisiaj ze sobą dwoma elementami: kwalifikacjami i płacami - na tym między innymi polega globalizacja. Nie mamy żadnej szansy, żeby wygrać płacowo z Dalekim Wschodem. **Ale zawsze możemy konkurować kwalifikacjami.**

I stąd taka wielka rola edukacji i motywacja do zdobywania wykształcenia. I stąd tak duża rola dyrektorów szkół, od których proces edukacji zależy.

Bardzo przydatna byłaby Strategia Kształcenia Ustawicznego, która pozwoliłaby spojrzeć międzyresortowo na zagadnienia związane z edukacją, szkolnictwem wyższym, rynkiem pracy, gospodarką, finansami państwa - powinny być w niej odzwierciedlone potrzeby różnych resortów, określony udział państwa w kształceniu przez całe życie.

Znakomitym rozwiązaniem jest przekazanie kompetencji kształtowania sieci szkolnej samorządom, jako że to lokalnie właśnie kształtuje się rynek pracy. Z drugiej strony, w całkowicie zdecentralizowanym systemie szkoła nie nauczy zawodów, które są na jej terenie niepotrzebne. I tu właśnie ważna jest

inna forma współpracy - ogólnokrajowa strategia, stworzona wspólnie przez wszystkie zainteresowane resorty.

Najbardziej dyrektorzy potrzebują w tym zakresie informacji. I nie tylko dyrektorzy. Dzieci i ich rodzice powinni wiedzieć, czego chcieć, w jakim kierunku się kształcić, co ma przyszłość, co da podstawy zawodowe na długo. Szkoła, dyrektor szkoły - to świetne centrum informacji łączące to, co ogólne z rozwiązaniami szczegółowymi. Ale powinien też istnieć system informacji powszechnej i łatwo dostępnej także dla nie specjalistów. To ułatwiałoby decyzje edukacyjne, planowanie pracy, opracowywanie strategii rozwoju szkoły czy regionalnego systemu edukacji.

Nie istnieje jeden modelowy system przepływu informacji. Ale warto poznawać rozwiązania stosowane w innych krajach i tworzyć własne - tak jak Państwo to robią, zawiązując w tym celu sieć współpracy.

Współpraca jest najtrwalszym fundamentem sukcesu. Wychodząc z tego założenia, z przyjemnością przyjęliśmy patronat medialny nad Państwa konferencją. Jestem przekonana, że są Państwo na drodze do sukcesu. A miesięcznik „Dyrektor Szkoły” wyniki Państwa działań upowszechni. Powodzenia!

Kamila Niewiadomska

Renata Tylińska

Maria Wajgner

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi

KSZTAŁTOWANIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH ODPOWIEDZIĄ NA POTRZEBY RYNKU PRACY

XXI wiek to era wielkich zmian we wszystkich dziedzinach życia. Postęp techniki i technologii widoczny jest na każdym kroku. Człowiek chcąc odgrywać ważną rolę w tym stale zmieniającym się świecie dostrzega konieczność nieustannego doskonalenia swoich umiejętności zawodowych. Sytuacja ta stanowi olbrzymie wyzwanie dla szkolnictwa zawodowego. Edukacja zawodowa musi uwzględniać przemiany cywilizacyjne, oczekiwania ludzi i potrzeby ich aktywności zawodowej w społeczeństwie. Przeszarżały model polskiego szkolnictwa należy dostosować do potrzeb dynamicznie rozwijającej się gospodarki, zapewnić właściwie wykwalifikowane kadry pracowników dla przedsiębiorców - potencjalnych inwestorów, pozyskać wysoko wykwalifikowanych nauczycieli zawodu oraz odpowiednie wyposażenie szkolnych warsztatów. Realizacja tych założeń służyć ma wzrostowi świadomości uczniów w planowaniu ścieżki kariery zawodowej, kształtowaniu właściwych postaw pracowniczych oraz sprawnemu poruszaniu się po rynku pracy.

Edukacja zawodowa, musi jednocześnie uwzględniać potrzeby trzech podmiotów: uczniów, pracodawców i nauczycieli co oznacza, że należy dostosować ofertę kształcenia do potrzeb rynku pracy (pracodawców) oraz oczekiwań zainteresowanych nauką ludzi.

Szkole zawodowej należy stworzyć warunki współpracy z otoczeniem gospodarczym, tj. instytucjami rynku pracy, przedsiębiorcami i pracodawcami.

Nie mogą istnieć bariery pomiędzy światem edukacji i produkcji, zatem przedsiębiorstwa powinny brać aktywny udział w procesie edukacyjnym. Jest to jedna z form przygotowania dla siebie wykwalifikowanego personelu a także możliwość wpływania na podniesienie poziomu jakości kształcenia i dostosowania ukształtowanych umiejętności absolwentów do oczekiwań pracodawców. Praktyki w zakładach pracy pozwolą wyposażyć młodzież we właściwe kwalifikacje i umiejętności, co zbliża system edukacji do potrzeb gospodarki.

Zmieniający się rynek pracy pokazuje jak ważna jest dzisiaj umiejętność szybkiego dostosowywania się do wciąż zachodzących zmian, a co za tym idzie konieczne jest kształtowanie umiejętności zawodowych wymaganych przez rynek pracy. Szuka się obecnie absolwenta nie tylko przygotowanego do samodzielnego wykonywania zadań zawodowych, ale także gotowego do ciągłych zmian. Niedopasowanie kwalifikacyjno-zawodowe podaży i popytu na pracę uznawane jest za jeden z ważniejszych czynników wpływających na bezrobocie. Należy więc dopasować kierunki kształcenia oraz cechy kwalifikacyjno-zawodowe absolwenta szkoły do potrzeb szybko zmieniającego się zapotrzebowania na pracę, aby w przyszłości młodzież nie była zagrożona bezrobociem i wszystkimi jego negatywnymi skutkami.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi jest szkołą, która dostrzegła potrzebę dostosowania swojej oferty edukacyjnej do potrzeb rozwijającej się gospodarki oraz rynku pracy. Jest jedyną w Łodzi państwową szkołą, kształcąca kadry techników dla rozwijającej się branży hotelarsko-turystycznej w regionie łódzkim. W roku szkolnym 2007/2008 po raz pierwszy uruchomiliśmy pięć klas pierwszych technikum hotelarskiego, dwa lata później dwie klasy technikum obsługi turystycznej, natomiast w roku szkolnym 2010/2011 trzy klasy technikum hotelarskiego, dwie klasy technikum obsługi turystycznej oraz jedną klasę technikum ekonomicznego.

Nauczyciele pracujący w szkole są świadomi odpowiedzialności za ukształtowanie kluczowych umiejętności zawodowych, wypracowanie postawy przyszłego pracownika (*hotelarza, ekonomisty, pracownika obsługi turystycznej*) oraz przygotowanie go do pełnienia różnych ról zawodowych. Proponując młodzieży naukę, nauczyciele szkoły razem z dyrektorem podjęli decyzję o zorganizowaniu „mini centrum kształcenia” wyposażonego w stanowiska pracy właściwe dla obiektu hotelarskiego, nowoczesna szkoła zawodowa nie może bowiem działać w oderwaniu od rzeczywistości.

Każda szkoła winna przygotować młodych ludzi do funkcjonowania na rynku pracy. W związku z powyższym uznaliśmy za konieczne wypracowanie modelu współdziałania szkoły z pracodawcami. Poznaliśmy ich oczekiwania wobec absolwentów, by mogli sprostać i zapewnić sukces firmie poprzez ukształtowanie odpowiednich kompetencji zawodowych i cech osobowych.

Otrzymaliśmy także wsparcie od pracodawców w zakresie:

- określenia kompetencji zawodowych i cech osobowych pracownika,
- umożliwienia dostępu ucznia do nowoczesnych technologii,
- umożliwienia nauki zawodu na stanowiskach u pracodawcy,
- informacji zwrotnej o przygotowaniu zawodowym absolwenta,
- udziału pracodawców w modernizacji procesu kształcenia,
- doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Efektem współdziałania jest wypracowanie takich kierunków zajęć specjalizujących, które są poszukiwane przez zakłady i instytucje zatrudniające naszych absolwentów.

Zespół Nauczycieli Kształcenia Zawodowego podejmował także działania ukierunkowane na rozszerzenie oferty edukacyjnej dla uczniów poprzez opracowanie, przy wsparciu pracodawców, projektów edukacyjnych dla doradcy

bankowego i technika ekonomisty. Były to: projekt kształcenia praktycznego uczniów ze specjalizacją doradca bankowy (nowość w szkolnym systemie edukacji zawodowej) oraz projekt oczekujący na realizację - nowatorskie rozwiązania organizacyjne kształcenia w zawodzie technik ekonomista.

Kształcenie w zawodzie technik hotelarstwa oraz technik obsługi turystycznej przygotowuje uczniów do uruchomienia, zorganizowania i prowadzenia: biura podróży, pensjonatu. Typowymi miejscami pracy są: obiekty bazy noclegowej, tj. zakłady hotelarskie, ośrodki wypoczynkowe, zakłady uzdrowiskowe, pensjonaty, zajazdy, gościńce, schroniska, kwatery prywatne, biura turystyczne itp. Absolwenci tych kierunków mogą być również zatrudniani w organach administracji samorządowej zajmujących się usługami hotelarsko-turystycznymi, także w branżowych organizacjach i stowarzyszeniach. Mogą również prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług noclegowych. Do ważnych dokonań szkoły w tym zakresie należy zaliczyć zorganizowanie II Regionalnej Konferencji dla Dyrektorów i Nauczycieli Szkół Hotelarskich i Turystycznych – *Nowatorskie koncepcje w hotelarstwie*, połączonej z wyjazdem na Międzynarodowe Targi Turystyczne i skutkującej nawiązaniem nowych kontaktów z pracodawcami oraz szkołami z branży hotelarskiej, turystycznej i gastronomicznej.

Główny cel działań szkoły, ukierunkowany na liderowanie w branży zawodowej i wyjście szkoły „na zewnątrz”, został osiągnięty także poprzez zorganizowanie praktyk zawodowych dla uczniów spoza Łodzi, wycieczek metodycznych w ramach przedmiotów zawodowych (w tym poza Łódź), mających charakter zajęć edukacyjnych u pracodawców.

Kształcenie w zawodzie technik ekonomista ma na celu przygotowanie absolwentów do sprawnego wykonywania różnorodnych zadań zawodowych w warunkach gospodarki rynkowej. Technik ekonomista może być zatrudniony na wszystkich stanowiskach pracy w małych podmiotach gospodarczych, jak

również na innych stanowiskach, na których potrzebna jest podstawowa wiedza i umiejętności z zakresu finansów i rachunkowości. Do podstawowych zadań zawodowych wykonywanych przez technika ekonomistę należy między innymi samodzielne wykonywanie lub współdziałanie przy wykonywaniu czynności związanych z organizacją i przygotowywaniem procesów: zaopatrzenia, magazynowania, transportu, a przede wszystkim sprzedaży produktów (w tym usług) w różnych podmiotach gospodarczych, także prowadzenie prac związanych z badaniem rynku, planowaniem i sprawozdawczością, polityką zatrudnienia, wynagrodzeniami, zaopatrzeniem i gospodarką materiałową, sprzedażą produktów, księgowością i gospodarką finansową podmiotów gospodarczych, jak również wykonywanie typowych prac biurowych. Od roku szkolnego 2010/2011 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 zostało wprowadzone w tym zawodzie kształcenie modułowe. Otwarty zatem został kolejny etap w dostosowywaniu kształcenia zawodowego do potrzeb uczniów, świadomych wymagań stawianych przez pracodawcę.

Od kilku lat szkoła realizuje również projekt pt. „Zapraszamy do współpracy”. Celem głównym tego projektu jest zainteresowanie kształceniem zawodowym oraz pozyskanie do współpracy przedstawicieli branży hotelarskiej, turystycznej z regionu łódzkiego.

W wyniku realizacji projektu otworzono nową pracownię dydaktyczną do kształcenia zawodowego, wyposażoną w dwa stanowiska pracy: jednostkę mieszkalną oraz węzeł higieniczno-sanitarny. Pracownia ta umożliwia profesjonalne przygotowanie praktyczne do wykonywania zawodu. W procesie nauczania odchodzimy od pamięciowego odtwarzania procedur pracy kształtując praktyczne umiejętności zawodowe związane z kompleksową obsługą gości hotelowych, w szczególności umiejętności stosowania procedur pracy. Dzięki temu uczniowie są dobrze przygotowani do praktyk zawodowych

a w konsekwencji do przyszłej pracy. Takie kształcenie daje nam pewność, że absolwenci szkoły spełnią wymagania stawiane przez pracodawców.

W szkole odbywają się również spotkania robocze z dyrektorami, reprezentantami zarządu wybranych hoteli oraz przedstawicielami banku PKO BP. Do współpracy szkoła pozyskała hotele: Grand, Ibis, Fokus, Reymont, Zacisze, Ambassador, Kacperski, P.T. Łódź, firmę Firanex oraz Blue Net i PKO BP. Zakres tej współpracy jest różny i każdorazowo dostosowany do potrzeb szkoły. Branża hotelarsko-turystyczna jak nikt inny, rozumie potrzebę współpracy ze szkołą w procesie kształcenia kadr także na etapie rekrutacji. Sama często inicjuje obszary działania, więc młodzież technikum hotelarskiego jest zatrudniana podczas ferii zimowych oraz wakacji, np. w hotelach Fokus, Ibis i Ambassador.

Efekty partnerstwa z pracodawcami, to:

- przygotowanie szkoły do kształcenia zawodowego zgodnie ze standardem wyposażenia pracowni przedmiotowych,
- otworzenie nowej pracowni dydaktycznej do kształcenia zawodowego, wyposażonej w dwa stanowiska pracy: jednostkę mieszkalną oraz węzeł higieniczno-sanitarny,
- zorganizowanie nauczycielom praktyk zawodowych w celu utrzymania bezpośredniego kontaktu z branżą, a tym samym łączenia teorii z praktyką,
- przygotowanie uczniów do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- zorganizowanie zajęć praktycznych, wycieczek metodycznych oraz praktyk zawodowych,
- zatrudnianie uczniów podczas ferii zimowych oraz letnich,
- ukształtowanie pozytywnego wizerunku szkoły w regionie,

- przygotowanie uczniów do zawodu hotelarza zgodnie z oczekiwaniami pracodawców,
- pozyskanie specjalistycznych materiałów informacyjnych do wykorzystania na zajęciach dydaktycznych.

Na terenie szkoły działa również koło zainteresowań „Centrum obsługi imprez szkolnych i nie tylko.....” Powstało ono z chwilą utworzenia w szkole technikum hotelarskiego. W wyniku realizacji zadań wykonywanych w kole zainteresowań uczniowie między innymi: planują i realizują działania związane z obsługą klienta, obsługują konferencje, imprezy okolicznościowe, oceniają dekorację i estetykę potraw, świadczą usługi gastronomiczne, współpracują w grupie. Podczas wykonywanych zadań młodzież pokonuje własne słabości oraz poznaje istotę „gościnności”, stosuje zasady *savoir-vivre* nie tylko podczas obsługi imprez, ale również w życiu codziennym.

Uczniowie wykonują również projekty, w trakcie których kształtują w sposób praktyczny podstawowe umiejętności zawodowe. Najciekawsze z nich to: przygotowanie i sprzedaż potrawy wybranego narodu, informacja turystyczna o regionie, oferta i preliminarz konferencji z imprezą gastronomiczną do zapytania ofertowego oraz poszukiwanie pracy przez absolwenta technikum hotelarskiego. W trakcie realizacji projektów uczniowie sami wyszukują potrzebne informacje, podejmują decyzje, dochodzą do rozwiązań oraz ponoszą konsekwencje wyborów. Dbają nie tylko o wykonanie projektu, ale również muszą go zaprezentować i obronić.

Nauczyciele i Dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi dostrzegli, że rozwój szkolnictwa zawodowego jest nierozzerwalnie związany z rynkiem pracy. Przekonywanie uczniów o tym, że ukształtowane w szkole praktyczne umiejętności zawodowe pozwolą im odnaleźć się na tym rynku, nie jest potrzebne. Uczniowie wiedzą o tym, znają oczekiwania pracodawców, mają

z nimi w trakcie nauki bardzo dobry kontakt. Dla młodzieży start w życie zawodowe ma szczególne znaczenie. To właśnie pierwsza praca na ogół decyduje o dalszej karierze. **Młodzi ludzie, wchodzący w życie zawodowe, często nie zdają sobie sprawy z własnych atutów, nie zastanawiają się nad nimi. Ich poczuciu niepewności na rynku pracy towarzyszą zwykle wątpliwości, co do słuszności wyboru i poczucie niewiary w skuteczność własnych działań.** Wynikać one mogą z braku informacji o rynku pracy. Rynek pracy to szczególne miejsce, na którym obowiązują pewne prawa, do których trzeba się dostosować by znaleźć na nim swoje miejsce, a poznanie tych praw ułatwi poruszanie się na rynku pracy. Dlatego tak ważne dla szkoły jest badanie losów absolwentów.

Badanie losów absolwentów realizowano w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi już kilkakrotnie. Ostatnim badaniem objęto słuchaczy Policealnego Studium Zawodowego o kierunku obsługa ruchu turystycznego. Badanie zostało zrealizowane metodą badań sondażowych za pośrednictwem ankiety skierowanej do absolwentów szkoły policealnej. Planowana próba wyniosła 44 absolwentów.

Celem badania było uzyskanie wiedzy na temat aktywności zawodowej absolwentów, poznanie problemów związanych z podjęciem pierwszej pracy oraz prześledzenie ścieżki zawodowej od ukończenia szkoły do momentu badania.

Badanie objęło następujące płaszczyzny analizy:

- A. Wykształcenie
- B. Poszukiwanie pracy
- C. Podjęcie pracy

Ważne było dla nas uzyskanie odpowiedzi na pytania dotyczące:

- samooceny własnych możliwości zawodowych,

- zainteresowania podjęciem pracy,
- możliwości oraz sposobów poszukiwania pracy,
- potrzeby zdobycia nowych, dodatkowych umiejętności lub przekwalifikowania się.

Szczególną uwagę zwrócono na kwalifikacje zawodowe, motywy wyboru szkoły, metody poszukiwania pracy, trudności związane z poszukiwaniem pracy.

W celu przeprowadzenia badania losów absolwentów opracowano ankietę zawierającą 14 pytań oraz metryczkę.

Analiza przeprowadzonych ankiet pozwoliła nam stwierdzić, że:

- wybierając ścieżkę edukacyjną absolwenci kierowali się głównie własnymi zainteresowaniami,
- dość krytycznie ocenili przygotowanie praktyczne zdobyte w szkole oraz przygotowanie do poszukiwania pracy,
- najważniejsza w poszukiwaniu pierwszej pracy jest znajomość języków obcych,
- absolwenci tylko w niewielkim stopniu skorzystali ze szkoleń organizowanych przez urzędy pracy, Kluby Pracy,
- absolwenci wykazali duży pesymizm dotyczący znalezienia pracy w swoim zawodzie,
- pierwsza praca z reguły nie jest zgodna z wyuczonym zawodem.

Przeprowadzone badanie posłużyło nam do promocji szkoły, pomogło opracować dobrą oraz trafną z punktu widzenia rynku pracy i szkoły ofertę edukacyjną. Poprawiono również kształcenie w Policealnym Studium

Zawodowym o kierunku obsługa ruchu turystycznego, gdzie szczególną uwagę zwrócono na:

- identyfikowanie sposobów zakładania biur turystycznych,
- wykształcenie umiejętności poszukiwania pracy,
- analizowanie zasad funkcjonowania marketingu w turystyce,
- efektywne uczenie języków obcych.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 uczestniczy również w wielu projektach prowadzonych przez ŁCDNiKP. Są to:

1. Badanie popytu na pracę.
2. Badanie losów absolwentów.
3. Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego.
4. Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów: specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, pracownik informacji turystycznej, doradca podatkowy, referent administracji samorządowej.
5. Opracowywanie pakietów edukacyjnych.
6. Zajęcia specjalizujące dla uczniów oraz nauczycieli z zakresu obsługi kas fiskalnych.

Na szczególną uwagę zasługuje współpraca szkoły z *Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji*. Od jedenastu lat szkoła bierze udział w projektach prowadzonych jeszcze przez *Pracownię Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji* między innymi badaniu losów absolwentów, badaniu popytu na pracę. W 2010 roku szkoła była partnerem ŁCDNiKP w projekcie analityczno-badawczym „**Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego**”. Projekt ten był wdrażany we współpracy z *Urzędem Statystycznym*

w Łodzi. Cel głównym projektu to pozyskanie informacji na temat rozmiarów i struktury popytu na pracę w województwie łódzkim. Młodzież z technikum ekonomicznego prowadziła badania ankietowe wśród pracodawców z regionu województwa łódzkiego. Swoim zakresem badanie objęło grupę 373 firm. Próba miała charakter reprezentatywny i została wylosowana z rejestru REGON przy uwzględnieniu następujących kryteriów:

- lokalizacja firmy,
- przynależność do sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007,
- wielkość zatrudnienia.

Dzięki realizacji projektu możliwe było pozyskanie wiedzy w następujących obszarach:

- plany zatrudnieniowe pracodawców z regionu w latach 2010-2011,
- zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach, umiejętnościach,
- ocena przygotowania absolwentów roczników 2008 i 2009 do pracy zawodowej,
- doświadczenia pracodawców we współpracy ze szkołami,
- inwestowanie pracodawców z województwa łódzkiego w kapitał ludzki,
- opinie pracodawców z województwa łódzkiego na temat kształcenia modułowego.

Wyniki badania z pewnością pozwolą nam również opracować najlepszą z punktu widzenia rynku pracy i szkoły ofertę edukacyjną.

Rozwój szkolnictwa zawodowego na rzecz rynku pracy będzie następował przy ścisłej współpracy oświaty z pracodawcami. Nowe kierunki kształcenia w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi są odpowiedzią

na potrzeby tego rynku. Nauczyciele i Dyrektor już dawno dostrzegli, że rozwój szkolnictwa zawodowego jest nierozdzielnie związany z tym rynkiem. Uczniowie również o tym wiedzą i dlatego mają bardzo dobry kontakt z pracodawcami.

Kapituła Tytułu LIDER ZARZĄDZANIA PROCESEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, doceniając kompleksowość i systematyczność działań ukierunkowanych na zapewnienie optymalnego i efektywnego przebiegu procesu kształcenia zawodowego w szkole, przyznała w roku szkolnym 2009/2010 Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 Puchar, Certyfikat i Tytuł. Na uwagę, zdaniem kapituły, zasługuje także otwartość na poszukiwanie nowych rozwiązań dydaktyczno-organizacyjnych służących rozszerzeniu oferty edukacyjnej dla uczniów oraz „zaistnieniu” szkoły w regionie. Sukces ten jest ukoronowaniem działań wpisanych w realizację Misji Szkoły. Przez ostatnie lata wszystkim działaniom dyrekcji szkoły i kadry nauczycielskiej patronowało hasło: **„ZSP nr 1 najlepszą szkołą zawodową w regionie”**.

Leszek Kuras

Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego

RYNEK PRACY WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO W KONTEKŚCIE OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW W OPARCIU O ANALIZĘ INTERNETOWYCH I PRASOWYCH OFERT PRACY

1. Badania rynku pracy i ich znaczenie dla edukacji

Dostrzeganie przez państwo i jego instytucje związków jakie zachodzą pomiędzy gospodarką, rynkiem pracy i edukacją jest doskonałym probierzem poziomu jego rozwoju. Te kraje, w których system edukacyjny „wyprzedza” gospodarkę, tzn. nie tyle wtórnie reaguje na zmiany zachodzące w obszarze wiedzy i w sferze technologii, ale te zmiany *de facto* kreuje, stanowią swego rodzaju oś rozwoju gospodarki globalnej. Kraje, w których system edukacyjny jest zapóźniony w stosunku do przemian zachodzących w obszarze świadomości jednostek oraz w sferze wiedzy i technologii, są natomiast (bądź stają się) swego rodzaju obszarem peryferyjnym w stosunku do gospodarek rozwiniętych.

Zdając sobie sprawę z procesów, które obecnie mają miejsce, trzeba z całą mocą podkreślić rolę i znaczenie jednostek i instytucji, które dążą do wdrożenia w obszarze edukacji takich zmian, których efektem będzie lepsze dostosowanie kwalifikacji zawodowych absolwentów różnych typów szkół do zmieniających się (często gwałtownie) potrzeb gospodarki i rynku pracy. Aby zmiana była skuteczna i przyniosła rzeczywiste efekty, niezbędnym jest pozyskanie z rynku pracy wiarygodnych informacji odnośnie zapotrzebowania tegoż rynku na określone zawody i kwalifikacje. Stąd też rzeczą niesłychanie ważną jest ciągłe

monitorowanie rynku pracy oraz obszaru edukacji i procesów ich wzajemnego dopasowywania się.

Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji jako jednostka analityczno-badawcza prowadzi szereg projektów, których celem jest pozyskanie i przetworzenie informacji płynących z rynku pracy, w taki sposób aby były one przydatne w formułowaniu strategii edukacyjnej regionu łódzkiego. Innymi słowy, zadaniem Obserwatorium jest dostarczenie informacji na temat struktury zapotrzebowania na określone zawody i kwalifikacje zawodowe na regionalnym rynku pracy, w szczególności w kontekście możliwości sprostania tym oczekiwaniom przez lokalny system szkolnictwa.

Do najważniejszych działań analityczno-badawczych Obserwatorium służących temu celowi, które prowadzone były w 2010 roku zaliczyć należy trzy projekty: badanie potrzeb kadrowych pracodawców województwa łódzkiego, prognozę zatrudnienia dla województwa łódzkiego na lata 2010-2014 oraz omawiany w niniejszym artykule projekt analityczny: *Jaki pracownik - jaki zawód? Analiza internetowych i prasowych ofert pracy.*

Pomysł na analizę internetowych i prasowych ofert pracy w kontekście ukazania zapotrzebowania pracodawców na przedstawicieli określonych zawodów oraz zbadania jakiego rodzaju wymagania są najczęściej stawiane przed kandydatami do pracy, powstał w okresie konstituowania się struktury Obserwatorium. Na etapie konceptualizacji projektu określona została natomiast szczegółowa procedura prowadzenia badania.

W związku z tym, że celem badania *Jaki pracownik - jaki zawód? Analiza internetowych i prasowych ofert pracy* było z jednej strony sprawdzenie częstotliwości występowania ogłoszeń o rekrutacji na określone stanowiska w poszczególnych sektorach i branżach gospodarczych w województwie łódzkim, a z drugiej określenie najbardziej pożądaných przez pracodawców kompetencji przyszłych pracowników, prowadzona analiza musiała łączyć

aspekt ilościowy i jakościowy. Oznacza to, iż w raporcie końcowym z badań możemy znaleźć zarówno dane o charakterze statystycznym, jak i dane o charakterze kwalitatywnym. Pierwsze z nich odnoszą się do informacji na temat ogólnej ilości ofert pracy w analizowanym okresie oraz informacji o ilości ofert w poszczególnych branżach, czy też sektorach gospodarki, drugie – dotyczą oczekiwań pracodawców formułowanych w stosunku do pracowników w ofertach pracy.

Kończąc metodologiczną charakterystykę zrealizowanego projektu należy zaznaczyć, że w jego ramach monitoringiem i analizą objęte zostały oferty pracy zamieszczane w okresie od listopada 2009 roku do końca kwietnia 2010 roku w portalu internetowym *pracuj.pl* oraz w *Gazecie Praca*, czyli poniedziałkowym dodatku do papierowego wydania *Gazety Wyborczej*. Z oczywistych względów analiza prowadzona była w odniesieniu do ogłoszeń obejmujących województwo łódzkie. Jeśli chodzi o dobór źródeł informacji, to podyktowany był on następującymi czynnikami:

1. Portal *pracuj.pl* należy do największych portali zajmujących się rynkiem pracy w Polsce, w szczególności w obszarze komunikacji pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą;
2. Portal *pracuj.pl* cechuje się dużą przejrzystością zamieszczanych ogłoszeń (wyodrębniony podział na branże i okresy, których dotyczy dane ogłoszenie), co jest niezwykle istotne w pracach o charakterze analitycznym;
3. *Gazeta Praca* jest od lat jednym z najistotniejszych, spośród tradycyjnych nośników informacji, kanałem komunikacji pracodawców z osobami poszukującymi pracy.

2. Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje – synteza wyników badań

Przedstawienie informacji o wielkości i strukturze zapotrzebowania na pracowników posiadających konkretne kwalifikacje wymaga syntetycznego zaprezentowania danych dotyczących analizowanego materiału. Wydaje się bowiem, iż fakt, że analizą objęto kilkaset ogłoszeń internetowych i prasowych, a wnioski dotyczące wielkości zapotrzebowania na przedstawicieli konkretnych zawodów budowano w oparciu o kilka tysięcy ofert pracy, jest niezwykle znaczący. Warto tylko wspomnieć, że jeśli chodzi o portal *pracuj.pl*, biorąc pod uwagę cotygodniowy okres sprawozdawczy, wnioski dotyczące wielkości zapotrzebowania na pracowników budowano w oparciu o 7060 ogłoszeń o pracę. Specyfika portalu, polegająca na tym, iż często to samo ogłoszenie może zostać umieszczone w kilku branżach (np. ogłoszenie dotyczące stanowiska „przedstawiciel handlowy” znajduje się zarówno w dziale „sprzedaż”, jak również „obsługa klienta”, a jeśli dotyczy pracy związanej ze sprzedażą materiałów budowlanych, to również w sekcji „budownictwo”) sprawia, że zsumowana liczba ogłoszeń dla poszczególnych branż znacząco przewyższyła liczbę rzeczywiście zamieszczonych ofert pracy i wynosiła dla całego analizowanego okresu blisko 13 tysięcy.

Biorąc pod uwagę ową specyfikę portali internetowych zajmujących się pośrednictwem pracy, trzeba zauważyć, iż najwięcej bo ponad 3640 ogłoszeń przypisanych zostało do branży „**sprzedaż**”, a wśród najczęściej występujących w niej zawodów znalazły się takie zawody jak: sprzedawca, handlowiec, przedstawiciel handlowy, doradca klienta, czy też konsultant. Jednocześnie, istotna część spośród tych samych ogłoszeń, zamieszczona została w takich sekcjach jak: „**obsługa klienta, call center**” (najczęściej występującymi ofertami były tutaj te dla doradców klienta i konsultantów), „**kadra zarządzająca**” (gros stanowiły oferty o charakterze stanowiskowym, przede

wszystkim dla kierowników sprzedaży, dyrektorów oddziału, itp.), „**finanse, ekonomia**” – (głównie oferty dla doradców finansowych i konsultantów).

Powyższe dane skłaniają do konkluzji mówiącej, iż większość z zamieszczanych w portalu *pracuj.pl* ogłoszeń jest w mniejszym bądź większym stopniu związana ze sprzedażą i działalnością pokrewną. Staje się to tym bardziej widoczne w chwili, gdy uświadomimy sobie, iż także oferty pracy z innych, niż wskazane sekcji (m.in. „sprzedaż”, „obsługa klienta”), w dużej mierze wiążą się z działalnością zorientowaną wokół sprzedaży i obsługi klienta. Analiza treści ogłoszeń pod kątem poszukiwanych przez pracodawców zawodów pokazuje bowiem, że przykładowo ogłoszenia z sekcji „**farmaceutyka, biotechnologia**” to przede wszystkim ogłoszenia o naborze na stanowiska przedstawicieli medycznych, czy też przedstawicieli handlowych ds. farmacji. W sekcji „**ubezpieczenia**” poszukuje się natomiast doradców ds. ubezpieczeń i inwestycji, doradców finansowo – ubezpieczeniowych, czy też specjalistów ds. sprzedaży produktów ubezpieczeniowych, czyli osoby zajmujące się obsługą klienta.

Analiza pozyskanych dzięki przeprowadzonemu projektowi wyników pokazuje, że poza zawodami związanymi z branżą handlowo – usługową, duża liczba ogłoszeń (740) związana jest z **obszarem informatycznym**. Zwraca uwagę fakt, iż obok ogłoszeń dla informatyków jako takich, elektroników, czy też programistów, poszukuje się specjalistów o wąsko zakrojonych specjalizacjach, a więc posiadających określony układ kwalifikacji zawodowych np.: architektów systemów, administratorów sieci, programistów C++, programistów HTML, programistów PHP, czy też programistów Java.

Fakt wysokiego zainteresowania rynku pracy przedstawicielami zawodów związanych z branżą IT należy uznać za szczególnie znaczący. Świadczy bowiem o ustawicznym rozwoju samej branży, jak również o postępującym zjawisku informatyzacji społeczeństwa, a więc także firm i instytucji

działających w przestrzeni publicznej. Wydaje się, iż ciągły postęp technologiczny, wprowadzanie coraz nowocześniejszych rozwiązań techniczno-informatycznych do kolejnych sektorów gospodarki będzie skutkowało utrzymującym się na wysokim poziomie zapotrzebowaniem na przedstawicieli zawodów związanych z branżą IT.

Innymi, poza wymienionymi powyżej sekcjami, w których w analizowanym okresie dostępnych było, w porównaniu z innymi obszarami, stosunkowo dużo ofert pracy (200 i więcej) były: „administracja biurowa”, „budownictwo, geodezja”, „doradztwo, konsulting”, „farmaceutyka, biotechnologia”, „instalacja, utrzymanie, serwis”, „inżynieria, konstrukcja, technologia”, „księgowość, audyt, podatki”, „logistyka, spedycja, transport”, „marketing, reklama, PR”, „produkcja”, „projektowanie, wdrażanie”.

Jeśli chodzi o najczęściej poszukiwane zawody, to w pierwszej z wymienionych wyżej sekcji, tj. **„administracja biurowa”** znajdowały się przede wszystkim ogłoszenia dla pracowników biurowych i administracyjnych, sekretarek i asystentek. Branża **„budownictwo, geodezja”** zawierała głównie oferty pracy dla kadry nadzorującej prace budowlane, tj.: kierowników budów, inżynierów itp. W branży **„doradztwo, konsulting”** poszukiwani byli specjaliści w zakresie doradztwa finansowego, a w sekcji **„instalacja, utrzymanie, serwis”** znajdowały się ogłoszenia dla elektryków, elektroników, mechatroników, automatyków a także serwisantów urządzeń różnego rodzaju. W dziale **„inżynieria, konstrukcja, technologia”** można było znaleźć ogłoszenia dla inżynierów różnych specjalizacji, projektantów i technologów, w sekcji **„księgowość, audyt, podatki”** dla księgowych, kontrolerów finansowych oraz specjalistów ds. rozliczeń, a w sekcji **„logistyka, spedycja, transport”** dla kierowców, spedytorów i specjalistów ds. zaopatrzenia. Branża **„marketing, reklama, PR”** zawierała oferty dla specjalistów ds. marketingu, project managerów oraz specjalistów e-marketingu. W sekcji **„produkcja”**

można było znaleźć zarówno oferty dla osób z wyższym wykształceniem, tj. inżynierów, technologów, specjalistów ds. produkcji, jak i oferty dla osób z wykształceniem technicznym i zawodowym: operatorów CNC, techników produkcji, krajaczy, mechaników. Ostatnia z sekcji, w której w analizowanym okresie znalazło się ponad 200 ogłoszeń to niezwykle pojemna jeśli chodzi o zakres dostępnych ofert, sekcja „**projektowanie, wdrażanie**”, gdzie znajdowały się oferty pracy dla projektantów, zarówno tych związanych z branżą budowlaną, jak i informatyczną.

Pokazując zapotrzebowanie na przedstawicieli konkretnych branż, należy powiedzieć, że o ile z jednej strony mamy takie sekcje, gdzie średnia liczba dostępnych ofert pracy w poszczególnych tygodniach w każdym z podokresów objętych analizą (tj.: listopad – grudzień 2009, styczeń – luty 2010, marzec – kwiecień 2010) nie była mniejsza niż 10⁷⁷, są także i takie gdzie ofert nie było w ogóle bądź występowały sporadycznie. Wspomnieć tu należy choćby działy: „architektura”, „geologia, hydrologia”, „sport, rekreacja” czy też „tłumaczenia”.

Ponadto, w przypadku takich branż, jak m.in. „budownictwo, geodezja”, „projektowanie, wdrażanie”, „administracja biurowa”, księgowość, audyt, podatki”, zwraca uwagę fakt silnego zróżnicowania średniej liczby dostępnych ofert pracy w poszczególnych podokresach objętych analizą. Jeśli prześledzimy zmiany w liczbie ofert pracy w sekcji „budownictwo, geodezja” (średnio 8,3 oferty pracy w listopadzie i grudniu, 10,6 ofert pracy w styczniu i lutym oraz 13,1 ofert pracy w marcu i kwietniu) oraz „projektowanie, wdrażanie” (5,3 – listopad, grudzień; 12,5 – styczeń, luty; 11,8 – marzec, kwiecień), a więc tych sekcjach, które wiążą się z szeroko pojętą branżą budowlaną, to istotny przyrost

⁷⁷ Do sekcji, w których w każdym z analizowanych podokresów dostępnych było średnio więcej niż 10 ofert pracy należą: „doradztwo, konsulting” (średnio 11,5 oferty pracy w całym analizowanym okresie), „finanse, ekonomia” (46,4), „informatyka – administracja” (11,5), „informatyka – programowanie” (19,4), „instalacja, utrzymanie, serwis” (12,8), „inżynieria, konstrukcja, technologia” (27), „kadra zarządzająca” (35,3), „logistyka, spedycja, dystrybucja” (16,5), „marketing, reklama, PR” (14,1), „obsługa klienta, call center” (61,1), „produkcja” (13,1), „sprzedaż” (144,3).

średniej liczby ofert pracy w miesiącach wiosennych w stosunku do okresu jesienno - zimowego doskonale obrazuje, z jednej strony, zjawisko bezrobocia sezonowego i prac sezonowych, z drugiej fakt ożywienia na rynku nieruchomości spowodowany poprawą sytuacji gospodarczej i większego, w związku z tym, poziomu optymizmu inwestorów, warunkowanego, jak się wydaje, „wychodzeniem” gospodarek europejskich z kryzysu finansowo - gospodarczego.

Kontynuując rozważania dotyczące zagadnienia zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach, odnieśmy się do drugiego ze źródeł danych, w oparciu o które prowadzono omawiany projekt, a więc do poniedziałkowego dodatku do *Gazety Wyborczej - Gazeta Praca*. Jest to źródło o tyle istotne, że poza rozbudowanymi i podobnymi pod względem formy i treści do ogłoszeń internetowych ofertami pracy, znajdują się tutaj ogłoszenia drobne zawierające jedynie podstawowe informacje dotyczące oferowanej pracy (nazwa stanowiska, miejsce pracy i numer telefonu pracodawcy, rzadko - podstawowe informacje dotyczące oczekiwań i wymagań). W związku z tym, iż wnioski płynące z analizy ogłoszeń zawartych w tzw. zasadniczej części dodatku *Gazeta Praca*, są zbieżne z tymi, które zostały sformułowane w odniesieniu do analizy internetowych ofert pracy, w tym miejscu skupimy się jedynie na przedstawieniu danych uzyskanych w oparciu o analizę ogłoszeń drobnych.

Zanim przejdziemy do szczegółowych konkluzji dotyczących informacji na temat poszukiwanych zawodów, istotnym wydaje się być krótkie omówienie sposobu uporządkowania ofert pracy w gazecie. Zastosowany schemat jest tu podobny do tego, jaki używany jest w przypadku portali internetowych (w tym w portalu *pracuj.pl*) zajmujących się pośrednictwem pracy. Ogłoszenia drobne przyporządkowane są bowiem określonym branżom i/lub obszarom działalności. Podobnie jak w przypadku ogłoszeń internetowych, ich liczba jest silnie

uzależniona od branży. Są takie sekcje, w których w kolejnych wydaniach dodatku dostępnych było około 30 ofert pracy (są to: „praca zagranicą”, „sprzedaż”, „budownictwo i architektura” oraz „farmacja”). Branżami, w których pojawiało się średnio ponad 10 ofert pracy w poszczególnych wydaniach dodatku były ponadto: „gastronomia, hotelarstwo, turystyka”, „logistyka i transport” oraz „produkcja”. Były i takie sekcje, gdzie oferty pojawiały się sporadycznie (np: „ochrona”, „HR, kadry, płace”, „prawo”). Tym, co zwraca uwagę jest także fakt, iż w przypadku takich branż jak „budownictwo i architektura”, „gastronomia, hotelarstwo, turystyka” oraz „logistyka i transport” miesiące wiosenne spowodowały istotny wzrost liczby zamieszczanych ofert pracy. O ile w styczniu i lutym w przypadku branży „budownictwo i architektura” dostępnych w tygodniu było średnio ok. 20 ofert pracy, o tyle w marcu i kwietniu już średnio blisko 40, a więc dwukrotnie więcej. W przypadku branży związanej z turystyką i gastronomią przyrost był zbliżony, a w przypadku logistyki i transportu niemal równie znaczący.

Odnotowany wzrost liczby ofert pracy wiązać należy z dwoma, sygnalizowanymi wcześniej, czynnikami: sezonowością zatrudnienia (trzeba zauważyć, iż poprawa warunków pogodowych niemal natychmiast powoduje rosnące zapotrzebowanie na określone grupy zawodów związane ze wskazanymi branżami, a więc m.in. na murarzy, tynkarzy, cieśli, kierowców kelnerów czy też barmanów) oraz ożywieniem gospodarczym w skali makroekonomicznej.

Wydaje się, że informacje dotyczące ilości ofert pracy w poszczególnych branżach, jak i wielkości i struktury zapotrzebowania na konkretnych specjalistów są kluczowymi z punktu widzenia wszystkich osób i instytucji odpowiedzialnych za planowanie oferty kształcenia zarówno średniego, jak i wyższego. Dla pełniejszego zobrazowania potrzeb rynku pracy przyjrzyjmy się zatem temu, na przedstawicieli jakich zawodów, w ramach poszczególnych

branż można było zaobserwować największe zapotrzebowanie. Jeśli chodzi o branżę „**auto - moto**”, to najczęściej poszukiwanymi specjalistami byli mechanicy samochodowi, blacharze oraz lakiernicy. W branży „**biuro i administracja**” poszukiwano głównie sekretarek i asystentek. Najczęściej poszukiwanymi specjalistami w branży „**budownictwo i architektura**” byli przedstawiciele takich zawodów jak: cieśla, tynkarz, murarz, hydraulik, ale także kierownik budowy. W dziale „**farmacja**” zdecydowana większość ofert skierowana była do magistrów i techników farmacji, a w „**sprzedaży**” do: ekspedientek, przedstawicieli handlowych, sprzedawców oraz kierowników sklepów. W branży „**gastronomia, hotelarstwo, turystyka**” pracodawcy szukali m.in. barmanów, kelnerów i kucharzy oraz managerów restauracji. W branży związanej z „**logistyką i transportem**” występowały niemal wyłącznie ogłoszenia dla kierowców, w szczególności posiadających uprawnienia do prowadzenia samochodów ciężarowych. W dziale „**produkcja**” znaleźć można było natomiast m.in. oferty dla konstruktorów odzieży, szwaczek, ale także stolarzy czy piekarzy.

Reasumując dane odnoszące się do prasowych ogłoszeń drobnych, należy zauważyć, że (w odróżnieniu od ogłoszeń w zasadniczej części dodatku *Gazeta Praca*, czy też ogłoszeń zamieszczanych w Internecie), odnoszą się one z reguły do zawodów wymagających nieco niższego poziomu wykształcenia tj. zawodowego bądź technicznego, a ich znacząca część skierowana jest do pracowników umysłowych niższego szczebla bądź do pracowników fizycznych.

Mając wiedzę dotyczącą zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody i kwalifikacje warto przyjrzeć się kwestii stosowanego w ofertach pracy **nazewnictwa zawodów**. Jest to element o tyle istotny, że w wielu przypadkach stosowane przez pracodawców nazwy zawodów znacząco odbiegają od terminologii przyjętej w Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, bądź w ogóle jej nie odpowiadają. Pracodawcy czy to ze względów wizerunkowych,

czy też praktycznych modyfikują tradycyjne nazwy, zastępują je odpowiednikami obcojęzycznymi bądź tworzą nowe nazwy zawodów.

Jednym z częściej stosowanych przez pracodawców zabiegów przy prezentowaniu w ofertach pracy zapotrzebowania na pracowników jest **łączenie w jednej ofercie wielu zawodów** (czy też kwalifikacji zawodowych). Nowo utworzona nazwa zawodu, z jednej strony oddaje rzeczywiste oczekiwania pracodawcy w stosunku do kandydata do pracy, z drugiej stanowi dla potencjalnego pracownika informację o faktycznym profilu danego stanowiska pracy i wymaganiach, które się z nim wiążą. Przykładem skonstruowanej w ten sposób oferty pracy była np. oferta dla specjalisty ds. administracyjno – kadrowych. Biorąc pod uwagę utworzoną przez pracodawcę nazwę zawodu można wnioskować, że osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie zajmowała się prowadzeniem dokumentacji firmy, ale będzie także odpowiedzialna za obszar spraw pracowniczych, co oznacza, iż poza umiejętnościami związanymi z obsługą biura niezbędne będą także takie jak: znajomość prawa pracy, podstaw księgowości, itp. Do ofert tego typu, a więc łączących w ramach jednego stanowiska różne kwalifikacje zawodowe, należały również ogłoszenia o naborze na następujące wakaty: specjalista ds. administracyjno – księgowych, specjalista ds. administracyjno – prawnych, specjalista ds. sprzedaży i marketingu, specjalista ds. produktów finansowych i zamówień publicznych, specjalista ds. BHP i ochrony środowiska, plastyk – projektant, architekt – projektant wnętrz, automatyk – elektromechanik – mechatronik.

Zamieszczone przykłady wskazują, że pracodawcy dokonują łączenia i prezentowania pod jedną nazwą dwóch (np. architekt – projektant) lub nawet trzech zawodów (np. automatyk – elektromechanik – mechatronik). Zasadnym wobec tego wydaje się być mówienie nie tyle o zawodach, co o kwalifikacjach zawodowych. Pracodawcy coraz częściej poszukują bowiem nie tyle osób posiadających jakiś konkretny zawód (potwierdzony wykształceniem

kierunkowym), co pracowników dysponujących określonymi kwalifikacjami (zdobytymi zarówno na drodze formalnej, jak również nieformalnej lub pozaformalnej).

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na fakt, że poza ogłoszeniami wskazującymi, w taki czy inny sposób na określone zawody i kwalifikacje, częstokroć **oferty pracy informują o naborze na stanowiska pracy** i to w takim układzie, gdzie nierzadko w ogóle brak jest odniesień do zawodu czy specjalizacji poszukiwanych osób. Oferta przedstawia natomiast informację o naborze na stanowiska referentów, specjalistów, kierowników czy też dyrektorów. Zapowiedź tego, jakiego rodzaju praca będzie wykonywana na danym stanowisku stanowi nazwa branży, w której dana oferta się znajduje oraz wykaz oczekiwań i zadań związanych z danym stanowiskiem pracy.

Obok ogólnie sformułowanych ogłoszeń stanowiskowych, można także znaleźć oferty o bardziej skonkretyzowanym polu działania. Dla przykładu, w branży sprzedaż poszukiwani byli m.in. kierownicy sklepu, dyrektorzy sprzedaży, a branży budownictwo – kierownicy budowy, kierownicy robót mostowo – drogowych, itp.

Częściej spotykanym zabiegiem terminologicznym, stosowanym przez pracodawców jest **wykorzystywanie w ofertach pracy obcojęzycznych nazw zawodów**. Ogłoszenia tego typu występowały w wielu branżach, przy czym najczęściej można ich było spotkać w sekcjach związanych z reklamą, finansami oraz informatyką. Przykładowo w branży „finanse, ekonomia” czy też „księgowość, audyt, podatki” obok tradycyjnych nazw tj.: główny księgowy, księgowy czy też specjalista ds. kontroli występują takie nazwy zawodów (częściej stanowisk) jak: senior accountant, financial accountant, VAT specialist, czy też finance manager. W branży informatycznej znajdziemy oferty dla przedstawicieli takich zawodów jak: project manager Microsoft Navision,

software engineer, website designer czy też SAP analyst, a w reklamie dla project managerów, relationship managerów oraz key account managerów.

Jak się wydaje, stosowanie przez pracodawców w ofertach pracy obcojęzycznych nazw zawodów ma często wymiar wizerunkowy. Dzięki zastosowaniu obco brzmiących nazw zawodów, oferta informuje odbiorców o zagranicznym zakorzenieniu (kapitale) danej firmy, bądź też rozbudowanej współpracy zagranicznej. Tak więc, poza wymiarem czysto merytorycznym (informacja o wolnym stanowisku pracy) ogłoszenie o pracę pełni rolę informacyjno – promocyjną, wskazując na silną pozycję danej firmy na rynku bądź jej daleko idące ambicje ekspansji na rynki zagraniczne. Z punktu widzenia osoby poszukującej pracy, ogłoszenie tego typu jest istotne o tyle, że już poprzez samą nazwę zawodu wskazuje kandydatowi do pracy, iż jednym z podstawowych wymagań stawianych pracownikowi będzie bardzo dobra znajomość języka obcego (z reguły angielskiego).

3. Oczekiwania pracodawców wobec przyszłych pracowników

Sprawdzenie, jakie zawody są najczęściej poszukiwanymi przez pracodawców było jednym z aspektów omawianego projektu analityczno-badawczego. Drugim kluczowym zadaniem było natomiast **wskazanie oczekiwanych przez pracodawców kompetencji pracowniczych**.

Już wstępne (prowadzone na etapie konceptualizacji badania) analizy wykazały, że formułowane przez pracodawców oczekiwania mają charakter powtarzalny. Utworzona wstępna lista kategorii oczekiwań, w oparciu o którą miano klasyfikować poszczególne wymagania pracodawców obejmowała trzynaście pozycji. W wyniku doświadczeń płynących z pierwszego panelu badania pierwotny wykaz został w dwóch kolejnych panelach uzupełniony o dodatkowe kategorie. Ostatecznie wykrystalizowała się **lista 17 najczęściej**

występujących w ofertach pracy oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy. Są to: doświadczenie zawodowe, umiejętność obsługi komputera, umiejętność pracy w zespole, posiadanie prawa jazdy, wiedza kierunkowa, posiadanie określonego profilu wykształcenia (średniego lub wyższego), umiejętności analityczne, umiejętność zarządzania, zdolności interpersonalne i komunikacyjne, znajomość branży, znajomość języków obcych, dyspozycyjność, kreatywność, kultura osobista, odpowiedzialność oraz umiejętności organizacyjne.

Analiza wyników uzyskanych w oparciu o dane pochodzące z portalu *pracuj.pl* pokazała, iż tym co jest najistotniejsze z punktu widzenia pracodawcy jest doświadczenie zawodowe przyszłego pracownika. Na element ten wskazano w około 70% wszystkich analizowanych ogłoszeń internetowych. Ponadto pracodawcy niezwykle dużą wagę przywiązują do odpowiedniego do wymagań stanowiska wykształcenia kandydata do pracy. Podobnie, jak w przypadku doświadczenia zawodowego, około 70% ogłoszeń precyzyjnie określa oczekiwania pracodawcy odnośnie poziomu i profilu wykształcenia kandydata do pracy. Zestaw podstawowych wymagań pracodawców uzupełniają: wymóg znajomości języka obcego (ok. 40% ofert pracy zwraca uwagę na ten element), wymóg umiejętności obsługi komputera (w zależności od okresu, wymaganie to pojawiło się w ok. 30% - 45% ogłoszeń) oraz wymóg posiadania wiedzy kierunkowej (25%-30% ofert odwołuje się do tego elementu).

Porównując ze sobą dane (zarówno te, które zostały uzyskane, w wyniku analiz ogłoszeń prasowych, w poszczególnych podokresach, jak i dane otrzymane na podstawie analizy ogłoszeń internetowych) dotyczące znaczenia dla pracodawców poszczególnych kwalifikacji zawodowych, zwraca uwagę, iż główne czynniki, które decydują o zatrudnieniu pozostają niezmiennie. Jeśli bowiem spojrzymy na prasowe oferty pracy, to uwagę zwraca fakt, iż podobnie jak to ma miejsce w przypadku ogłoszeń internetowych, podstawowym

wymogiem, na który wskazują pracodawcy jest doświadczenie zawodowe kandydata do pracy. W zależności od okresu, którego dotyczy analiza na element ten wskazuje się w przypadku 49% - 57% ofert pracy. Identycznie, jak w przypadku ofert internetowych do najistotniejszych oczekiwań pracodawców należą ponadto: zdolności interpersonalne i komunikacyjne (na wymóg ten wskazuje się w 35% - 45% ofert pracy), posiadanie określonego profilu wykształcenia (wyższego – ok. 35% ofert pracy, średniego – ok. 20% ofert pracy), znajomość języków obcych (29% - 35% ofert pracy) i umiejętność obsługi komputera (23% - 35% ofert pracy).

Dane te jednoznacznie wskazują, że najistotniejszymi kompetencjami decydującymi o powodzeniu kandydata do pracy na rynku pracy są: **doświadczenie zawodowe, zdolności interpersonalne i komunikacyjne, odpowiednie wykształcenie, umiejętność obsługi komputera i znajomość języków obcych.**

Układ oczekiwań, z którymi mamy tutaj do czynienia, nie wydaje się być zaskakującym. Jeśli bowiem pracodawcy zależy na pracowniku, który bez większych trudności „od zaraz” będzie mógł podołać stawianym przed nim wymaganiom, to naturalnym jest oczekiwanie, iż kandydat do pracy posiada **doświadczenie zawodowe**. Stanowi ono bowiem swego rodzaju gwarancję dysponowania przez przyszłego pracownika przynajmniej podstawową wiedzą i niezbędnymi umiejętnościami praktycznymi, które są konieczne do właściwego wykonywania zadań zawodowych. Co więcej, doświadczenie zawodowe, z reguły ściśle wiąże się z posiadaniem rozbudowanych **zdolności interpersonalnych i komunikacyjnych**, a te obok doświadczenia zawodowego, stanowią, jak pamiętamy, drugi z wymogów o zasadniczym znaczeniu dla pracodawców. Jest to naturalne o tyle, że sprawne i bezkonfliktowe budowanie przez pracowników relacji z innymi, zdolność do przekazywania swojej wiedzy i doświadczenia, a także prezentowania własnego stanowiska i przekonań

w sposób odpowiadający kulturze organizacyjnej firmy, stanowi w wielu przypadkach element decydujący o sukcesie danej organizacji w kontaktach z podmiotami zewnętrznymi oraz, co niemniej istotne, odgrywa decydującą rolę w tworzeniu przyjaznej atmosfery wewnątrz organizacji.

Odpowiednie do wymagań stanowiska wykształcenia pracownika, to jak pokazały przeprowadzone analizy ofert pracy, trzeci z wymogów o kluczowym znaczeniu, z punktu widzenia pracodawcy. Posiadanie przez kandydata do pracy określonego profilu wykształcenia jest częstokroć wymogiem o charakterze formalnym bądź proceduralnym, wynikającym czy to z przepisów prawa, czy też z wewnętrznych regulacji danej firmy (organizacji). Posiadanie zgodnego z wymaganiami stanowiska profilu wykształcenia jest także szczególnie istotne w przypadku stanowisk, na których wymagane są specjalistyczne (branżowe) umiejętności.

Z merytorycznego punktu widzenia, wykształcenie kandydata do pracy informuje natomiast pracodawcę o posiadaniu przez kandydata do pracy wymaganego poziomu wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych niezbędnych do sprawnego wykonywania powierzonych zadań.

Jeśli chodzi o takie kwalifikacje jak **umiejętność obsługi komputera i znajomość języków obcych**, to są to dzisiaj jedne z podstawowych umiejętności praktycznych, których posiadanie, w większym lub mniejszym zakresie, jest niezbędne w niemal wszystkich pracach, a w szczególności tych o charakterze biurowym.

Szczegółowy rozkład wyników dotyczących znaczenia poszczególnych kwalifikacji zawodowych pracownika dla pracodawcy, ustalony na podstawie internetowych ofert pracy, został ujęty w poniższej tabeli.

Tabela.
Znaczenie kwalifikacji zawodowych pracownika
z punktu widzenia pracodawcy (w %)

Lp.	Rodzaj wymagań	Analizowany okres:			
		XI.-XII.'09	I.-II.'10	III.-IV.'10	XI.'09-IV.'10
1.	doświadczenie zawodowe	63	76	76	72
2.	zdolności interpersonalne i komunikacyjne	45	59	50	52
3.	obsługa komputera	33	42	45	41
4.	wykształcenie wyższe	38	40	42	40
5.	znajomość języków obcych	40	39	42	40
6.	prawo jazdy	32	32	34	32
7.	umiejętności organizacyjne	-	35	26	31
8.	wiedza	25	28	31	28
9.	wykształcenie średnie	27	25	28	27
10.	dyspozycyjność	-	23	27	25
11.	znajomość branży	20	19	22	20
12.	praca w zespole	14	19	23	19
13.	umiejętność zarządzania	17	14	13	15
14.	umiejętności analityczne	8	20	9	13
15.	kreatywność	-	13	11	12
16.	odpowiedzialność	-	9	10	10
17.	kultura osobista	-	8	9	8

Źródło: opracowanie własne

W prowadzonej analizie dotyczącej znaczenia dla pracodawców poszczególnych cech pracowników wyróżniliśmy, jak pamiętamy, 17 wymogów, które najczęściej pojawiają się w ofertach pracy. Nie oznacza to jednak, iż wskazany katalog zamyka listę formułowanych przez pracodawców wymagań w stosunku do kandydatów do pracy. Tym, co zwraca uwagę jest fakt, że obok wskazanych w tabeli, w analizowanych ogłoszeniach występuje cały konglomerat dodatkowych oczekiwań pracodawców, które niejednokrotnie są niemniej istotne od wcześniej wymienionych. Są to między innymi takie cechy osobowości i kompetencje pracownicze jak: asertywność i stanowczość, dokładność i skrupulatność, dynamizm, entuzjazm i zaangażowanie, etyczne podejście do biznesu, lojalność, mobilność, motywacja do pracy, odporność na stres, orientacja na osiągnięcie celów, otwartość na zmiany, pewność siebie,

profesjonalizm w pracy, przedsiębiorczość, inicjatywa i operatywność, samodzielność i samodyscyplina, sumienność, uczciwość i rzetelność, umiejętność prezentacji treści w wystąpieniach publicznych, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętność strategicznego myślenia, zdolności negocjacyjne oraz zdolności przywódcze.

Jak widzimy katalog oczekiwań pracodawców jest niezwykle rozbudowany i obejmuje często bardzo szczegółowe elementy. Jeśli mielibyśmy nakreślić sylwetkę idealnego kandydata do pracy, to trzeba by powiedzieć, że ma to być osoba posiadająca doświadczenie zawodowe, dysponująca określonymi zasobami wiedzy teoretycznej i umiejętnościami praktycznymi, doskonale radząca sobie z komputerem, potrafiąca porozumieć się z partnerami z innych krajów, a także doskonale radząca sobie w interakcjach ze współpracownikami i klientami. Ten doskonały pracownik powinien ponadto być kreatywny, dyspozycyjny i mobilny, otwarty na zmiany i gotowy do ich wdrożenia, a przy tym lojalny i rzetelny.

Wydaje się, iż formułowane przez pracodawców oczekiwania, mimo że często szczegółowe, są w gruncie rzeczy dość naturalne i odnoszą się do zasadniczych umiejętności i cech osobowościowych. Pomoc w ich formowaniu u uczącego się przez system edukacyjny, powinna być tak samo ważna, jak proces kształcenia tzw. twardych umiejętności.

Podsumowanie

Na koniec, nieco szerzej, spójrzmy na wyniki przedstawione w niniejszym artykule przez pryzmat ich wykorzystania przez system edukacyjny i jego uczestników. Trzeba bowiem zauważyć, iż niosą one szereg istotnych informacji dla wszystkich podmiotów zaangażowanych w procesy edukacyjne.

Z punktu widzenia ucznia, wiedza co do tego, w których branżach najłatwiej znaleźć pracę, jakie zawody są najczęściej poszukiwanymi na rynku pracy oraz jakie są główne oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy powinna być elementem kluczowym zarówno w momencie wyboru szkoły, jak i w trakcie procesu zdobywania kwalifikacji zawodowych. Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki, szczególnie ważnym wydaje się być ponadto zwrócenie uwagi na oczekiwania pracodawców. Wymóg posiadania przez kandydata do pracy doświadczenia zawodowego oraz rozbudowanych umiejętności interpersonalnych wskazuje, że już na etapie edukacji szkolnej szczególną uwagę należy zwrócić na konieczność doskonalenia umiejętności praktycznych, czy to poprzez podejmowanie praktyk zawodowych i staży, czy też prac dorywczych i podobnych aktywności. Są one bowiem swego rodzaju ekwiwalentem doświadczenia zawodowego, będącego jednym z podstawowych wymogów stawianych przez pracodawcę.

Dla szkół, jak również instytucji odpowiadających za organizację kształcenia, pozyskane przez nas informacje powinny stanowić istotną wskazówkę w zakresie kształtowania programów edukacyjnych. Ważnym wydaje się być zwrócenie jeszcze większej uwagi na zajęcia o charakterze praktycznym. Samodzielne wykonywanie przez ucznia różnego typu zadań czy też grupowa praca nad danym projektem powinny stać się podstawowymi metodami kształcenia. Bezsprzecznym jest, że uczeń (czy student) „zmuszony” do samodzielnego wykonywania pracy, a co za tym idzie samodzielnego zdobywania i (krytycznego) analizowania materiałów, a także prezentacji rezultatów swojej pracy, może kształtować te umiejętności, które w dużym stopniu determinują jego szanse na rynku pracy.

Zmieniający się charakter niektórych zawodów, tworzenie przez pracodawców swego rodzaju konglomeratu zawodów (wymaganie od pracownika posiadania różnorodnych kwalifikacji zawodowych) sprawia, że

szkoła powinna przestać nauczać, w tradycyjnym tego słowa rozumieniu, stając się w zamian organizacją uczącą uczenia się. Dające się zaobserwować procesy, z którymi mamy do czynienia w gospodarce i na rynku pracy, jednoznacznie wskazują bowiem, że tylko pracownik potrafiący szybko i sprawnie dostosować się do nowych warunków (wymagań, zmian technologicznych, itp.) tam panujących, będzie dla nowoczesnej firmy atrakcyjnym nabytkiem.

Bibliografia:

1. E. Ciepucha *Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji. Studium przypadku*, (w:) miesięczniku kierowniczej kadry oświatowej DYREKTOR SZKOŁY nr 9, Warszawa, wrzesień 2010
2. *Gazeta Praca*, nr 46, 47, 48, 50 z 2009 roku oraz nr 3, 4, 5, 8, 9, 10, 15, 16 z 2010 roku
3. *Klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania* wprowadzona rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. 265, poz. 2644); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności (Dz. U. Nr 106, poz. 728)
4. Kuras L., Ciepucha E. (red.) (2010) *Jaki pracownik – jaki zawód? Analiza internetowych i prasowych ofert pracy*, Wydawnictwo ŁCDNiKP, Łódź
5. Kuras L., Ciepucha E. (red.) (2010) *Analiza internetowych i prasowych ofert pracy. Marzec – kwiecień 2010*, Wydawnictwo ŁCDNiKP, Łódź
6. Kuras L., Ciepucha E. (red.) (2010) *Analiza internetowych i prasowych ofert pracy. Styczeń – luty 2010*, Wydawnictwo ŁCDNiKP, Łódź
7. Kuras L., Ciepucha E. (red.) (2010) *Analiza internetowych i prasowych ofert pracy. Listopad – grudzień 2009*, Wydawnictwo ŁCDNiKP, Łódź
8. www.pracuj.pl
9. www.psz.praca.gov.pl.
10. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 maja 2004 r. w sprawie *Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego* (Dz. U. z dnia 19 maja 2004 r.)

ANEKS

– INFORMACJE O PARTNERACH –

1. Agencja Analiz Statystyczno-Ekonomicznych „An-Stat w Łodzi
2. Instytut Badań nad Przedsiębiorczością i Rozwojem Ekonomicznym (EEDRI)
3. Izba Rzemieślnicza w Łodzi
4. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego
5. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Łodzi
6. Urząd Statystyczny w Łodzi
7. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
8. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi

Specjalnością **Agencji Analiz Statystyczno-Ekonomicznych „An-Stat” w Łodzi** jest projektowanie i realizacja badań ankietowych. Agencja dysponuje wyspecjalizowaną kadrą doświadczonych ankierów. Prowadzi także specjalistyczne prace analityczno-statystyczne, opracowania naukowe i projekty badawcze w zakresie monitorowania i analizowania sytuacji społeczno-gospodarczej. Opracowuje analizy procesów zachodzących w regionie, między innymi w postaci opracowań statystycznych. Są one niezbędne do kreowania przez władze województwa gospodarki opartej na wiedzy, innowacyjności i przedsiębiorczości umożliwiając tym samym poprawę konkurencyjności i rozwój regionu.

Prace realizowane przez Agencję są źródłem informacji, wiedzy i analiz na temat regionu, województwa, powiatu, gminy. Agencja współpracuje z ekspertami z różnych dziedzin, co jest gwarancją rzetelnego i kompleksowego wykonywania usług najwyższej jakości.

W ostatnim okresie Agencja „An-Stat” zrealizowała trzy badania ankietowe w ramach projektu „*Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego związanego z przemysłem informatycznym*” realizowanego przez Społeczną Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, w ramach Narodowej Strategii Spójności „Kapitał Ludzki”, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W ramach obszaru „Innowacyjna Gospodarka” Agencja „An-Stat” przeprowadziła analizy statystyczne danych zebranych przez pracowników naukowych Wydziału Biotechnologii Politechniki Łódzkiej w dwóch rundach delfickich zorganizowanych w celu realizacji projektu badawczego „*Żywność i żywienie w XXI w. – wizja rozwoju polskiego sektora spożywczego*”.

Dane teleadresowe:

Agencja Analiz Statystyczno-Ekonomicznych „An-Stat”
Ul. Władysława Jagiełły 4, 93-427 Łódź
e-mail: an_stat@vp.pl
strona internetowa : www.an-atat.pl

Instytut Badań nad Przedsiębiorczością i Rozwojem Ekonomicznym

jest częścią Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, wyodrębnioną w 2004 roku w celu rozwoju i doskonalenia kadry naukowej, intensyfikacji współpracy badawczo-rozwojowej w ramach krajowych i międzynarodowych sieci naukowych oraz prowadzenia szerokich, krajowych i międzynarodowych, interdyscyplinarnych badań naukowych i prac rozwojowych.

Główny nurt działalności badawczo-naukowej Instytutu obejmuje:

- Regiony wiedzy (regionalne strategie innowacji, klastry regionalne, sektorowe systemy innowacji i polityka wspierania innowacji, innowacyjne instrumenty zarządzania regionem)
- Nowoczesne instrumenty zarządzania regionem i firmą (foresight regionalny i technologiczny, benchmarking, audyt technologiczny i innowacyjny, governance, monitoring i ewaluacja)
- Przedsiębiorczość i polityka wsparcia rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw (otoczenie przyjazne dla rozwoju MSP, w tym obniżanie barier administracyjnych, krajowe i międzynarodowe inicjatywy na rzecz wspierania MSP, dobre praktyki)
- Integrację europejską (teoria integracji, ekonomiczne konsekwencje integracji)
- Internacjonalizację MSP (teoria internacjonalizacja, internacjonalizacja i globalizacja MSP, współpraca transgraniczna i międzynarodowa)

Rezultaty badań dostępne są w wersji elektronicznej na stronach Instytutu (www.eedri.pl) oraz w postaci opublikowanych raportów, analiz i zeszytów naukowych wydanych przez Wydawnictwo SWSPiZ i inne. Są one punktem wyjścia do tworzenia oferty edukacyjnej Instytutu, ściśle związanej z oczekiwaniami rynku.

Pracownicy Instytutu rekrutują się spośród wysoko wykwalifikowanej kadry badawczej, o szerokich kontaktach międzynarodowych i wszechstronnych kontaktach z gospodarką i jej otoczeniem. Dzięki nim Instytut jest w stanie podjąć każde nowe wyzwanie badawcze, dając gwarancję oryginalności i wysokiej jakości prowadzonych prac.

Współpraca międzynarodowa Instytutu obejmuje uczelnie europejskie, sieci międzynarodowe i indywidualnych naukowców oraz ekspertów zapraszanych do udziału w projektach realizowanych przez Instytut.

W czerwcu 2005 roku Instytut EEDRI stał się pierwszą polską placówką naukową zajmującą się badaniami gospodarczymi, a zwłaszcza problemami przedsiębiorczości oraz małych i średnich przedsiębiorstw, która została przyjęta do sieci European Network for Social and Economic Research (ENSR). W lipcu 2006 roku Instytut został przyjęty do Europejskiego Stowarzyszenia Wspólnot Przemysłu Tekstylnego ACTE i stał się pierwszą polską placówką naukowo-badawczą należącą do tej organizacji.

W okresie 2004 -2009 Instytut EEDRI uruchomił i prowadził lub uczestniczył jako partner w wielu projektach badawczych. Poniżej prezentujemy niektóre z nich:

- 2004 – 2008, EEDRIPART. Partnership for fostering entrepreneurship and SME development. 6. Program Ramowy Unii Europejskiej, Akcje Marie Curie, TOK DEV.
- 2005-2007, LORIS TEX. Transformacja tradycyjnego przemysłu tekstylnego-odzieżowego z pracochłonnego w naukochłonny. ZPORR, Działanie 2.6.
- 2005 – 2008, LORIS PLUS. Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego - 6. Program Ramowy Unii Europejskiej, Specific Support Actions.
- 2005 – 2008, IASMINE. Impact Assessment Systems and Methodologies for Innovation Excellence. 6. Program Ramowy Unii Europejskiej, Specific Support Actions.
- 2006 – 2008, LORIS Wizja. Regionalny Foresight Technologiczny - Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, Działanie 1.4.5.
- 2006 – 2008, CBCED. Challenges and Prospects of Cross Border Co-operation in the Context of EU Enlargement. 6. Program Ramowy Unii Europejskiej, Specific Support Actions.
- 2006 – 2008, CSR and competitiveness – European SMEs good practices. ENTR Grant theme – ENTR/05/CP01 “Mainstreaming CSR among SMEs”
- 2008 – 2009, GATOM. Gearing Adult Education Towards Occupational Mobility. Lifelong Learning Programme 2007-2013.
- 2009 – 2011, Żywność i żywienie w XXI wieku – wizja rozwoju polskiego sektora spożywczego. POIG, Działanie 1.1.
- 2009 – 2011, Zaawansowane technologie przemysłowe i ekologiczne dla zrównoważonego rozwoju kraju. POIG, Działanie 1.1.
- 2010 – 2012, Nowoczesne technologie dla włókiennictwa. Szansa dla Polski. POIG, Działanie 1.1.

Działalność biznesowa (projekty szkoleniowe i edukacyjne):

- 2005 – 2007, TEX PLUS. Innowacyjne przedsiębiorstwa – doskonalenie kadr sektora tekstylnego-odzieżowego
- 2006 – 2009, IMP³rove. Improving Innovation Management with Sustainable (Zarządzanie innowacjami w małych i średnich przedsiębiorstwach)
- 2009 - 2010, Akademia zarządzania innowacjami
- 2010 – 2011 – Rozwój przedsiębiorczości akademickiej drogą do sukcesu województwa łódzkiego

Dane teleadresowe:

Instytut Badań nad Przedsiębiorczością i Rozwojem Ekonomicznym EEDRI przy SWSPiZ
 ul. Gdańska 121, 90-519 Łódź
 Tel. 42 664 22 40, fax. 42 664 22 46
 email: sekretariat@eedri.pl, strona internetowa: www.eedri.pl

Izba Rzemieślnicza w Łodzi jest społeczno-zawodową organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła i związkiem pracodawców działająca na mocy ustaw: dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle (Dz. U. z 2002 r. 112, poz.979 ze zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. nr 55 poz. 235 ze zm.).

Siedziba Izby to dwa budynki secesyjne, których elewacja wpisana jest do rejestru zabytków.

Izba Rzemieślnicza rozpoczęła działalność organizacyjną w dniu 1 lipca 1929 roku i do chwili obecnej nie zmieniła swojej podstawowej funkcji statutowej jaką jest reprezentacja i ochrona interesów środowiska rzemieślniczego. W okresie swojego istnienia zrzeszała cechy a później także spółdzielnie rzemieślnicze z terenu byłych województw: piotrkowskiego, sieradzkiego i skierniewickiego i ten układ terytorialny zachował się do chwili obecnej. Aktualnie zrzeszonych jest 28 cechów rzemiosł oraz 1 spółdzielnia rzemieślnicza. Organizacje te działają na rzecz prawie 3000 dobrowolnie zrzeszonych zakładów rzemieślniczych, wykonujących działalność w ponad 120 zawodach.

Do podstawowych zadań Izby należy reprezentowanie zrzeszonych organizacji i ich członków wobec organów administracji państwowej i samorządu terytorialnego a także współpraca z innymi organizacjami samorządowymi i gospodarczymi we wszystkich sprawach związanych z gospodarczą działalnością rzemiosła.

Izba Rzemieślnicza w Łodzi jest najstarszym ośrodkiem egzaminacyjnym w województwie łódzkim – działającym od 1930 roku, który potwierdza kwalifikacje zawodowe egzaminem czeladniczym lub mistrzowskim uzyskane w procesie kształcenia w formach szkolnych jak i pozaszkolnych. Obecnie egzaminy przeprowadzane są w ponad 30 zawodach i mają status egzaminów państwowych.

Jest również członkiem Parlamentu Hanzeatyckiego - największego stowarzyszenia izb rzemieślniczych i gospodarczych państw regionu morza bałtyckiego.

Przedstawiciele Izby reprezentują rzemiosło w takich strukturach jak:

- Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Łodzi
- Wojewódzka Rada Zatrudnienia
- Powiatowa Rada Zatrudnienia dla Miasta Łodzi
- Komitet Monitorujący Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego
- Podkomitet Monitorujący Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Od 1993 roku jest organem prowadzącym Rzemieślnicze Centrum Szkolenia Zawodowego, które na podstawie ustawy o oświacie, uzyskało odpowiedni wpis w rejestrze szkół niepublicznych prowadzonym przez Wydział Edukacji Urzędu Miasta Łodzi.

Do chwili obecnej Centrum przeprowadziło szkolenia dla ponad 20 tys. osób pracujących jak i osób bezrobotnych. Szeroka oferta szkoleń realizowanych przez Centrum obejmuje m.in. kurs pedagogiczny (kwalifikacyjny) na tytuł instruktora praktycznej nauki zawodu, kursy w zakresie obsługi komputera, kursy i doradztwo w zakresie zakładania

i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, kursy bhp, kursy przygotowujące do wykonywania określonego zawodu.

Wielokierunkowe działania Izby to: doradztwo prawno - ekonomiczne prowadzone przez doradców, szkolonych w Polsce i Niemczech. W ramach doradztwa opracowane są analizy ekonomiczne dla potrzeb banków i funduszy pomocowych, porady prawne dla osób podejmujących samodzielną działalność gospodarczą lub związane z prowadzoną już działalnością tj. podatki, ubezpieczenia, zamówienia publiczne, umowy o pracę, certyfikacja wyrobów, ochrona praw autorskich itp.

W ramach działalności promocyjnej Izba Rzemieślnicza w Łodzi organizuje wspólne stoiska na imprezach wystawienniczo - handlowych w Kraju i za granicą, współpracuje z partnerami niemieckimi, francuskimi i włoskimi w zakresie nawiązywania kontaktów handlowych przez zrzeszone zakłady, pośrednicząc w zdobywaniu ofert.

Od września 2010 roku prowadzi Punkt Kontaktowy Programu Leonardo da Vinci. Jest aktywnym uczestnikiem wielu partnerstw lokalnych wspierających łódzki rynek pracy oraz system szkolnictwa zawodowego.

Aktywnie wspiera środowisko rzemieślnicze realizując szereg projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Projekty te koncentrują się wokół tematów związanych z rozwojem szkolnictwa zawodowego oraz upowszechnianiem kształcenia ustawicznego.

Dane teleadresowe:

Izba Rzemieślnicza w Łodzi
Ul. Moniuszki 8, 90-111 Łódź
Tel. 42 632 55 81, fax. 42 632 37 76
email: irlodz@home.pl,
strona internetowa: www.irlodz.home.pl

Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego

funkcjonuje od 1996 r. Jest placówką edukacyjną prowadzoną przez Miasto Łódź. Działalność ŁCDNiKP zorientowana jest na systematyczne unowocześnianie i doskonalenie systemów edukacji oraz ustawiczne kształcenie osób dorosłych.

Centrum oferuje:

- doradztwo metodyczne i doskonalenie umiejętności zawodowych kadry pedagogicznej wszystkich typów szkół i placówek oświatowych,
- kształcenie praktyczne formalne i pozaformalne młodzieży na stacjach dydaktycznych wyposażonych w sprzęt i urządzenia prezentujące najnowsze technologie,
- kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie dorosłych pracujących oraz pozostających poza pracą, z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i technik pracy.

Centrum oferuje klientom zewnętrznym (uczniom i osobom dorosłym, szkołom, placówkom oświatowym i innym instytucjom) następujące usługi edukacyjne:

- kursy kierunkowe, kwalifikacyjne, specjalistyczne,
- studia podyplomowe (współpraca z wyższymi uczelniami),
- warsztaty metodyczne,
- konferencje, sesje, seminaria,
- prezentacje dydaktyczne,
- modelowe zajęcia edukacyjne,
- konsultacje grupowe i indywidualne,
- spotkania edukacyjne z Radami Pedagogicznymi,
- zajęcia praktyczne dla uczniów,
- praktyki zawodowe,
- wycieczki dydaktyczne.

ŁCDNiKP łączy działalność następujących podmiotów edukacyjnych:

- Ośrodek Doskonalenia Szkolnych Systemów Edukacji
- Centrum Kształcenia Praktycznego (Ośrodek Osiągania i Doskonalenia Kwalifikacji Zawodowych)
- Regionalny Ośrodek Edukacji Mechatronicznej
- Ośrodek Edukacji Informatycznej
- Akademia Młodych Twórców
- Ośrodek Doradztwa Zawodowego
- Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji
- Ośrodek Edukacji Europejskiej i Regionalnej
- Pracownia Wychowania i Profilaktyki
- Pracownia Pomiaru Dydaktycznego
- Ośrodek Jakości i Zarządzania.

Szczególnie istotne jest powiązanie Centrum Kształcenia Praktycznego (**Ośrodka Osiągnięcia i Doskonalenia Kwalifikacji Zawodowych**) z **Ośrodkiem Doskonalenia Szkolnych Systemów Edukacji** ze względu na możliwość korzystania z drogiego instrumentarium techniczno-dydaktycznego przez uczących się w szkołach (około 1200 osób tygodniowo), nauczycieli i inne osoby dorosłe (osiąganie nowych kwalifikacji w ramach edukacji ustawicznej). Powiązanie wyżej wymienionych podmiotów edukacyjnych ma oprócz walorów integracyjnych (m.in. budowanie sprzężeń zwrotnych między obszarem kształcenia zawodowego i ogólnego) istotne znaczenie ekonomiczne (komasacja czynności zarządczych). **Obserwatorium Rynku Pracy** dla Edukacji prowadzi systematyczne pogłębione badania umożliwiające udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące kwalifikacji o dużym znaczeniu dla przedsiębiorstw („dzisiaj” i w bliskiej przyszłości) oraz czynności pracowniczych, w tym wykonywanych zadań zawodowych. **Ośrodek Doradztwa Zawodowego** koordynuje działalność doradców zawodowych w szkołach, ze szczególnym uwzględnieniem gimnazjum, w którym podejmowane są decyzje o wyborze ponadgimnazjalnej drogi edukacyjnej. Szczególnie ważny jest bezpośredni przepływ informacji o rynku pracy w wymiarze kwalifikacji ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych z **Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji do Ośrodka Doradztwa Zawodowego** i innych ośrodków.

Ośrodek Doskonalenia Szkolnych Systemów Edukacji zaspakaja zgłaszane przez wszystkie szkoły i placówki oświatowe potrzeby wsparcia dydaktyczno-organizacyjnego i pomocy w rozwiązywaniu różnych problemów-edukacyjnych. **Ośrodek Edukacji Informatycznej** specjalizuje się we wdrażaniu do praktyki edukacyjnej technologii informacyjnych, odpowiada na zgłaszane przez szkoły potrzeby wsparcia „informatycznego”, opracowuje i implementuje do szkół koncepcje osiągnięcia kompetencji informatycznych, czynnie uczestniczy w Programie „Partnerstwo dla Przyszłości” (posiada status Regionalnego Centrum Innowacji Microsoft). **Akademia Młodych Twórców** zarządza talentami poprzez organizację i prowadzenie zajęć pozaformalnych dla uzdolnionej młodzieży (wszystkie typy szkół) w obszarze wytwarzania innowacyjnych rozwiązań informatycznych i pokrewnych.

W Centrum funkcjonuje **ZADANIOWY charakter pracy** poprzez realizację wytworzonych przez konsultantów, doradców i przedstawicieli szkół projektów (ok. 300 rocznie). Centrum prowadzi **AKADEMIĘ DYREKTORA SZKOŁY, FORUM PRACODAWCÓW, FORUM DYREKTORÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH i OŚRODEK EGZAMINACYJNY** oraz około 100 konkursów i turniejów umiejętnościowych, w tym 13 wojewódzkich konkursów przedmiotowych dla uczniów gimnazjów.

We wszystkich formach realizacji usług edukacyjnych w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego **uczestniczy w każdym roku ponad 42.000 osób** (nauczyciele, inni dorośli, uczniowie).

Dane teleadresowe:

Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego
Ul. Kopcińskiego 29, 90-142 Łódź
Tel. 42 678 33 78, fax. 42 678 07 98
email: wcdnikp@wckp.lodz.pl, strona internetowa: www.wckp.lodz.pl

Polskie Towarzystwo Ekonomiczne (PTE) jest niezależnym, ogólnopolskim stowarzyszeniem ekonomistów z 90-letnią tradycją. Jego celem nadrzędnym jest upowszechnienie wiedzy ekonomicznej a także wspieranie działań zmierzających do gospodarczego i społecznego rozwoju kraju. W jego skład wchodzi 24 samodzielne Oddziały, których działalność koordynuje Zarząd Krajowy. Towarzystwo jest członkiem Międzynarodowej Asocjacji Ekonomicznej, utrzymuje liczne kontakty z organizacjami krajowymi i międzynarodowymi. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Łodzi zrzesza specjalistów wielu dziedzin nauk ekonomicznych i współpracuje z niemal 50 ekspertami z obszarów ekonomii, zarządzania, finansów, innowacji i ochrony środowiska.

I. Działalność statutowa Towarzystwa

Olimpiada Wiedzy Ekonomicznej – organizowana w porozumieniu z Ministerstwem Edukacji Narodowej. W Olimpiadzie dorocznie bierze udział ponad 14 tys. uczniów z 837 szkół ponadgimnazjalnych. Olimpiada należy do jednej z najbardziej popularnych pod względem liczby uczestników. Laureaci i finaliści Olimpiady zasilają szeregi kadr menedżerów, nauczycieli akademickich i fachowców w różnych dziedzinach praktyki gospodarczej.

Konferencje naukowe poświęcone problematyce rozwoju regionu łódzkiego. Zorganizowano w ostatnim czasie konferencje na temat: „Formy wspierania przedsiębiorczości w regionie łódzkim w warunkach kryzysu gospodarczego”, „Nowe koncepcje zarządzania i finansowania rozwoju firm regionu łódzkiego”, „Konkurencyjność firm regionu łódzkiego na rynkach międzynarodowych”.

Seminaria i spotkania w ramach Klubu Menadżera – „Rozmowy o gospodarce”. Wystąpili między innymi: prof. G. Kołodko, dr B. Grabowski, dr J. Neneman, prof. M. Marcinkowska, A. Popkowska – BRE Bank, H. Wyszomirska – BGK, dr D. Stos, prof. B. Godine z Institutu National de la Recherche Scientifique, Montreal, Kanada, Prof. Wei Ge z Bucknell University, USA.

Wydawnictwa, zeszyty naukowe oraz publikacje na potrzeby prowadzonych szkoleń. Wydano między innymi: „Studia Ekonomiczne regionu Łódzkiego” nr 1, 2 i 3, „Formy wspierania przedsiębiorczości w regionie łódzkim w warunkach kryzysu gospodarczego”, „Nowe koncepcje zarządzania i finansowania rozwoju firm regionu łódzkiego” pod reakcją prof. L. Lewandowskiej.

Konkurs na najlepsze prace magisterskie z zakresu nauk ekonomicznych. Konkurs ma na celu promowanie autorów najlepszych prac magisterskich i popularyzację nauk ekonomicznych wśród studentów. W trzech edycjach konkursu udział wzięło kilkudziesięciu absolwentów uczelni wyższych regionu łódzkiego.

Działalność Towarzystwa na rzecz rynku pracy. Przedstawiciele Towarzystwa biorą udział jako eksperci i prelegenci konferencji i sympozjów dotyczących aktualnej problematyki rynku pracy w regionie łódzkim. W ramach projektów POKL PTE O/Łódź realizuje bezpośrednią pomoc finansową dla osób rozpoczynających działalność

gospodarczą (dotacje inwestycyjne). Towarzystwo jest również Instytucją Otoczenia Biznesowego działającą w obszarze pozyskiwania dla przedsiębiorstw partnerów biznesowych. Posiada Certyfikat nr 2/2010 – „Partner Przyjazny Edukacji”, przyznany przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego.

II. Działalność usługowa PTE Oddział w Łodzi

Towarzystwo świadczy usługi doradcze dla jednostek samorządowych i przedsiębiorstw. PTE Oddział w Łodzi specjalizuje się w złożonych i wymagających eksperckiej wiedzy projektach z obszaru doradztwa gospodarczego, takich jak:

- wyceny przedsiębiorstwa i poszczególnych składników jego majątku;
- oceny efektywności ekonomicznej inwestycji (biznes plany przedsięwzięć inwestycyjnych);
- ekspertyzy i projekty biznesowe dla instytucji finansowych, firm ubezpieczeniowych i przedsiębiorstw w zakresie aplikowania i wykorzystania funduszy publicznych i funduszy Unii Europejskiej;
- badania ewaluacyjne;
- zarządzanie jednostkami samorządu terytorialnego;
- zarządzanie jednostkami budżetowymi i nieprofitowymi (służba zdrowia, szkolnictwo);
- zarządzanie jakością (projektowanie systemów, ekspertyzy).

Jednorazowe dotacje inwestycyjne na rozpoczęcie działalności gospodarczej z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Działania 6.2., „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”, POKL, dla firm proinnowacyjnych. Łączna kwota dotacji to 1 097 000 zł.

Działalność szkoleniowa. 60 – letnie doświadczenie w organizacji szkoleń i kursów m.in. z zakresu zarządzania, finansów, rachunkowości budżetowej, księgowości, zagadnień kadrowo – płacowych. Jako Ośrodek Szkolenia Ekonomicznego, PTE O/Łódź posiada następujące akredytacje i certyfikaty:

- status Centrum Egzaminacyjnego EBC*L (Europejski Certyfikat Kompetencji Biznesowych), zgodnie z umową Akredytacyjną z dnia 20 września 2005 roku,
- wpis do ewidencji prowadzonej przez Urząd Miasta Łodzi niepublicznych placówek oświatowych pod numerem – K nr 259,
- wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez WUP w Łodzi pod numerem 2.10/00083/2005,.

Dodatkowo Towarzystwo prowadzi wynajem sal szkoleniowych, konferencyjnych, komputerowych na potrzeby szkoleń, kursów, imprez.

Dane teleadresowe:

Polskie Towarzystwo Ekonomiczne O/Łódź

ul. Wólczańska 51, 90-608 Łódź

tel. 42 632 21 15, fax 42 632 44 20

e-mail: sekretariat@pte.lodz.pl, strona internetowa: www.pte.lodz.pl

Misją **Urzędu Statystycznego w Łodzi** jest zapewnienie rzetelnego, obiektywnego, profesjonalnego i niezależnego realizowania badań statystycznych oraz udostępnianie informacji o sytuacji społecznej, demograficznej, ekonomicznej i środowiska naturalnego.

Celem działania Urzędu jest zaspokajanie zapotrzebowania odbiorców na informacje statystyczne w sposób zapewniający łatwy i szybki dostęp do danych, popularyzacja wiedzy statystycznej i demograficznej, a także wspieranie działań doskonalących umiejętność prawidłowej interpretacji danych statystycznych.

Główną wartością instytucji jest zaangażowanie w osiągnięcie satysfakcji klientów poprzez zapewnienie wysokiej jakości analiz statystycznych odpowiadających standardom zalecanym przez Eurostat. Jest to możliwe dzięki realizowaniu działań zorientowanych na rozwój zawodowy, utrzymywaniu dobrego klimatu w miejscu pracy, promowaniu profesjonalnych i etycznych postaw, inwestowaniu w nowoczesne technologie informatyczne oraz stosowaniu w praktyce metod zarządzania jakością.

Do zadań Urzędu należy gromadzenie, analiza oraz opracowywanie danych statystycznych, zbieranie informacji o zapotrzebowaniu na analizy statystyczne w regionie oraz w zakresie specjalizacji Urzędu, a także inicjowanie i prowadzenie systematycznych badań oraz analiz sytuacji społecznej i gospodarczej w regionie, prowadzenie monitoringu koniunktury gospodarczej oraz bazy wiedzy statystycznej o regionie. Urząd prowadzi obsługę krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju TERYT w części obejmującej system rejonów statystycznych i obwodów spisowych, prowadzi także system identyfikacji adresowej ulic, nieruchomości, budynków i mieszkań (wraz z katalogiem ulic). W ramach obsługi krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej nadaje numery REGON oraz udostępnia dane z rejestru jednostek gospodarki narodowej w części obejmującej obszar województwa łódzkiego.

W strukturze Urzędu funkcjonują ośrodki, które realizują zadania ogólnopolskie.

Ośrodek Małych i Średnich Przedsiębiorstw zajmuje się gromadzeniem danych, opracowywaniem badań statystycznych oraz prowadzeniem prac metodologicznych i analitycznych w zakresie statystyki małych i średnich przedsiębiorstw.

Ośrodek Warunków Życia i Badań Ankietowych gromadzi dane z zakresu warunków życia ludności, prowadzi prace nad rozwojem metodologii badań, monitoruje ich jakość oraz obsługę sieci ankieterów statystyki publicznej.

Ośrodek Klasyfikacji i Nomenklatur prowadzi prace w zakresie klasyfikacji i nomenklatur (w tym konsultacje społeczne z ich użytkownikami) oraz przygotowuje, we współpracy z właściwym departamentem Głównego Urzędu Statystycznego, projekty podstawowych standardów klasyfikacyjnych. Informacje w zakresie podstawowych standardów klasyfikacyjnych wydawane są na wniosek zainteresowanych podmiotów oraz organów administracji publicznej z terenu całego kraju.

Ośrodek Statystyki Matematycznej prowadzi prace dotyczące rozwoju metodologii badań statystycznych, realizuje badania w zakresie wymagającym zastosowania statystyki matematycznej, metody reprezentacyjnej oraz metod ekonometrycznych.

Z dniem 1 października 2010 r. powstał *Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych*, którego głównym celem jest kreowanie i zapewnienie sprawnego funkcjonowania centrum wiedzy o województwie łódzkim jako zaplecza informacyjnego i analitycznego dla potrzeb procesów decyzyjnych i sprawnego zarządzania regionem. Ośrodek odpowiedzialny jest za opracowywanie analiz, publikacji oraz zbiorczych informacji o sytuacji społeczno-gospodarczej i środowiska regionu, prowadzenie regionalnych badań statystycznych, udział w projektach realizowanych przez innych wykonawców (w tym samorządy terytorialne), aktywną obsługę informacyjną samorządów i innych odbiorców, rozpowszechnianie i udostępnianie wyników badań statystycznych, w tym prowadzenie bazy wiedzy o regionie oraz promocję statystyki publicznej. Istotnym zadaniem jest popularyzacja wiedzy statystycznej o Łodzi i regionie oraz wspieranie działań edukacyjnych doskonalących znajomość źródeł danych statystycznych i ich prawidłowej interpretacji.

W ramach ŁOBR działa Informatorium wyposażone w bogaty zbiór publikacji statystycznych Urzędu Statystycznego w Łodzi, Głównego Urzędu Statystycznego oraz innych urzędów statystycznych z całej Polski.

Usługi informacyjne realizowane są w oparciu o posiadaną bazę danych z badań Statystyki Publicznej, publikacje własne oraz Głównego Urzędu Statystycznego. Publikacja wyników badań statystycznych oraz udostępnianie danych o sytuacji społecznej, demograficznej, ekonomicznej i środowiska naturalnego następuje w formie wydawnictw książkowych, na płytach CD oraz na stronie internetowej Urzędu.

Urząd może przyjmować zamówienia i zlecenia na wykonanie opracowań wspomagających inne systemy informacyjne administracji publicznej, prowadzić na indywidualne zamówienia badania statystyczne nie objęte programem badań statystyki publicznej, a także udzielać na indywidualne zamówienia podmiotów informacji dotyczących standardów klasyfikacyjnych, prowadzić szkolenia oraz podejmować działania w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego w dziedzinie statystyki.

Dane teleadresowe:

Urząd Statystyczny w Łodzi
93-176 Łódź, ul. Suwalska 29
tel. 42 683 91 00, 42 683 91 01, fax 42 684 48 46
e-mail: SekretariatUSLDZ@stat.gov.pl

Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych
tel. 42 683 92 55, e-mail: a.jaeschke@stat.gov.pl
Informatorium
tel. 42 683 91 92, e-mail: s.konczak@stat.gov.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi jest organem samorządu województwa wykonującym zadania określone mocą *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Rzeczywista aktywność Urzędu jako podmiotu rynku pracy objawia się oczywiście poprzez wyspecjalizowane działania poszczególnych jego komórek organizacyjnych.

I tak, **Wydział Obsługi Europejskiego Funduszu Społecznego** odpowiada za wypełnianie przez WUP funkcji Instytucji Pośredniczącej oraz Instytucji Wdrażającej w ramach Działań i Poddziałań VI i VII Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007 – 2013. Odpowiada zatem między innymi za przygotowywanie, ogłaszanie i rozstrzyganie konkursów, w tym za prowadzenie naboru wniosków, zawieranie umów o dofinansowanie projektów oraz umów ramowych, a także za prowadzenie działań informacyjno – promocyjnych dotyczących wsparcia projektów ze środków EFS.

Zadania **Wydziału Rynku Pracy** koncentrują się przede wszystkim wokół określania i koordynowania regionalnej polityki zatrudnienia (w tym szczególnie przygotowania i realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia). Istotnym obszarem działań wydziału jest również opracowywanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy, z przeznaczeniem na finansowanie programów wojewódzkich na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej oraz innych zadań realizowanych ostatecznie przez powiatowe urzędy pracy.

Wydział Międzynarodowego pośrednictwa Pracy to komórka działająca przede wszystkim na rzecz koordynowania systemów zabezpieczenia społecznego państw Unii Europejskiej w zakresie świadczeń dla bezrobotnych. Inny, związany z tym istotny obszar zadań realizowanych przez ten Wydział związany jest z obsługą procedur prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami Unii Europejskiej, w tym świadczeniem usług EURES.

Kolejną ważną komórką merytoryczną w ramach WUP w Łodzi jest **Wydział ds. Agencji Zatrudnienia**. Do jego najważniejszych zadań należy: prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz instytucji szkoleniowych, a także wydawanie certyfikatów o dokonaniu wpisu do wspomnianych rejestrów.

Katalog działań WUP w Łodzi nie byłby kompletny bez usług związanych z informacją i poradnictwem zawodowym. Są one świadczone i / lub koordynowane przez **Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej**, często we współpracy z powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa łódzkiego. Spośród takich usług na szczególne wyróżnienie zasługują: prowadzenie zajęć aktywizujących dla osób bezrobotnych i poszukujących Pracy, opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania oraz świadczenie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej na rzecz pracodawców.

Na koniec trzeba jeszcze wspomnieć o innym ważnym wydziale WUPu, jakim jest **Wydział Informacji, Badań i Analiz**. Zadania przezeń realizowane zawarte są w dwóch zasadniczych obszarach. Jest to, po pierwsze: sporządzanie obowiązkowej statystyki dotyczącej zagadnień bezrobocia (sprawozdania MPiPS); po drugie zaś: opracowywanie

i upublicznianie informacji i analiz o sytuacji na rynku pracy województwa łódzkiego - tak jednorazowych, jak i cyklicznych. Aby wzbogacić katalog usług mieszczących się w wymienionym zakresie, Wydział Informacji, Badań i Analiz prowadzi od 2009 roku własny projekt badawczy pod nazwą Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi.

Głównym celem **Projektu RORP**, współfinansowanego ze środków PO KL w ramach Poddziałania 6.1.1, stało się *pozyskiwanie i upublicznianie wiedzy o mechanizmach popytu i podaży pracy w woj. łódzkim*. Aby w sposób czytelny zidentyfikować założone płaszczyzny osiągnięcia rezultatów, ten ogólny cel skonkretyzowano poprzez odwołanie się do 3 celów szczegółowych: 1) przeprowadzenie badań regionalnego rynku pracy; analiza danych pozyskanych w badaniach, 2) publikacja wyników badań i analiz oraz 3) stworzenie platformy wymiany informacji między podmiotami działającymi po popytowej i podażowej stronie rynku pracy woj. łódzkiego.

Projektowi nadano charakter pilotażowy, gdyż spodziewano się, że praktyka jego realizacji może znacząco zweryfikować przyjęte pierwotnie założenia. Z drugiej jednak strony uznano za istotne opracowanie takich strategii działania, aby w przyszłości możliwe było wytworzenie i utrwalanie pozytywnej świadomości marki Obserwatorium u jego potencjalnych partnerów na rynku pracy. Znaczne zainteresowanie projektem okazywane przez rozmaite instytucje regionu łódzkiego; otwieranie licznych nowych obszarów współpracy obejmującej między innymi wymianę publikacji, wizyty studyjne, jak również udział w licznych spotkaniach i konferencjach, zdaje się potwierdzać słuszność idei realizowania Projektu. Dlatego w chwili obecnej do Instytucji Pośredniczącej skierowany został wniosek o kontynuację przedsięwzięcia przez następne 3 lata.

Dane teleadresowe:

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Ul. Wólczańska 49, 90-608 Łódź
Tel. 42 632 01 12, 42 633 49 09 fax. 42 636 77 97
email: lowu@praca.gov.pl
strona internetowa: www.wup.lodz.pl

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi istnieje na rynku edukacyjnym już ponad 100 lat. Bogata historia szkoły stanowi istotny wkład w rozwój szkolnictwa zawodowego w regionie łódzkim. Szkoła powstała w 1904 roku jako Miejska Szkoła Handlowa Męska. Czasy powojenne to czas wielokrotnych przekształceń nazwy szkoły, związanych ze zmianą jej organizacji. Na ten okres przypada działalność Gimnazjum Handlowego dla Młodzieży i Dorosłych, Technikum Ekonomicznego nr 1, Zespołu Szkół Ekonomicznych nr 2, Zespołu Szkół nr 1. W związku z reformą oświaty w 2002 roku nazwa szkoły została zmieniona na Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1, która funkcjonuje do dziś.

Wyróżniającą cechą szkoły jest od lat umiejętność dostosowania oferty kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy. Szkoła od samego początku stawiała na efektywną współpracę z podmiotami gospodarczymi i na ich potrzeby kształciła przyszłych pracowników. Wśród firm, które podjęły współpracę znalazły się hotele: Fokus, Grand, Ibis, Ambasador, Kacperski, Zacisze, Centrum Hotele Sp. z o.o., Centrum Informacji Turystycznej, Firma Blue Net, Eurofirany, PKO BP, biura rachunkowe.

Szkoła kształci w zawodach: technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej. W 2010 roku w szkole zostało wprowadzone kształcenie modułowe w zawodzie technik ekonomista, jest to kolejny etap w dostosowywaniu szkolnictwa zawodowego do potrzeb pracodawców.

Na szczególną uwagę zasługuje współpraca placówki z ŁCDNiKP, zwłaszcza z *Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji*. Od jedenastu lat bierzemy udział w projektach prowadzonych jeszcze przez Pracownię Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji m.in. badaniu losów absolwentów, badaniu popytu na pracę. W 2010 roku byliśmy partnerem w projekcie analityczno-badawczym „*Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego*”, którego celem było pozyskanie informacji na temat rozmiarów i struktury popytu na pracę w województwie łódzkim.

Od 1988 roku szkoła należy do Klubu Przewodzących Szkół. Została odznaczona Honorową Odznaką XXV-lecia Polskiej Federacji Organizacji Kolekcjonerskich, certyfikatem Szkoły Innowacyjnej, certyfikatem w zakresie optymalizacji współdziałania szkoły z rynkiem pracy na rzecz osiągania przez uczniów i nauczycieli kwalifikacji zawodowych. W roku szkolnym 2009/2010 za kompleksowość i systematyczność działań ukierunkowanych na zapewnienie optymalnego i efektywnego przebiegu procesu kształcenia zawodowego w szkole, otrzymała Puchar, Certyfikat i Tytuł LIDERA ZARZĄDZANIA PROCESEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO.

Dane teleadresowe:

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi
ul. Drewnowska 171, 90-008 Łódź
tel. 42 654 00 05

zspnr1.lodz@wp.pl
www.zs1.edu.lodz.pl

PATRONAT:



Wojewoda Łódzki
Jolanta Chełmińska



Marszałek Województwa Łódzkiego



URZĄD MIASTA ŁÓDZI



PATRONAT MEDIALNY:



ISBN 978-83-89386-70-0