



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| Wstęp | 2 |
| Dlaczego warto rozwijać „zatrudnialność” młodych osób? | 3 |
| Jak i dla kogo działamy, czyli prawie wszystko o MORP | 5 |
| Tylko dla dorosłych, czyli kształcenie ustawiczne | 7 |
| Współpraca popłaca | 11 |
| Badanie potrzeb informacyjnych | 13 |
| Od informacji do działania | 15 |
| Konkurs | 18 |



**Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy**
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja:

Anna Węglicka

Katarzyna Kozakowska

Korekta:

Anna Węglicka

Katarzyna Kozakowska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Michał Galant

Zdjęcia:

Fotolia, Pexels, archiwum MORP, archiwum
WUP w Warszawie

Wydawca:

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.

tel. (22) 578 44 00

obserwatorium@wup.mazowsze.pl

www.obserwatorium.mazowsze.pl

www.wup.mazowsze.pl

**Wydawnictwo bezpłatne w ramach projektu
„Mazowieckie Obserwatorium Rynku
Pracy III” współfinansowane ze środków Unii
Europejskiej w ramach Europejskiego Fundu-
szu Społecznego.**

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i za podaniem źródła.



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

www.obserwatorium.mazowsze.pl

obserwatorium@wup.mazowsze.pl



Szanowni Państwo,

Jak zwykle przedstawiając Państwu nowy numer Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy staramy się zaprezentować nowe, inspirujące tematy, nawiązując do istotnych dla rynku pracy zmian i tendencji. Także tym razem chcemy podzielić się z Państwem informacjami, które uważamy za ważne. Zatem okiem dwójki ekspertów – Państwa Agnieszki Wojtczuk - Turek i Dariusza Turka spojrzymy na temat zatrudnialności młodych ludzi, co na nią wpływa i kształtuje, jakie rozwiązania wypracowano na świecie. Sądzymy, że ten interesujący materiał będzie szczególnie pomocny dla wszystkich planujących drogę zawodową i wspierających te osoby doradców edukacyjno - zawodowych.

W kolejnym materiale - w wywiadzie z Panem Zbigniewem Stanikiem, Kierownikiem Wydziału MORP, przedstawiamy naszą działalność i starania, jakie podejmujemy, aby dostosować się do potrzeb i oczekiwań naszych Odbiorców. A informacje o dotychczasowej aktywności MORP uzupełnia relacja Katarzyny Kozakowskiej z konferencji podsumowującej projekt pt. „Mazowieckie Obserwatorium rynku Pracy III”.

O rozpoznaniu potrzeb informacyjnych wśród kreatorów i uczestników życia społeczno-gospodarczego informujemy w materiale „Badanie potrzeb informacyjnych”. Przedstawiamy oczekiwania odbiorców naszych działań i starania jakie czynimy aby dostarczyć możliwie najbardziej poszukiwanych danych.

A ponieważ lada dzień nadejdą Święta Bożego Narodzenia i Nowy Rok, życzymy Państwu pomysłowości i satysfakcji w życiu osobistym i zawodowym a także zadowolenia z lektury Biuletynu!

Życzymy przyjemnej i wzbogacającej lektury!



OKIEM EKSPERTA

Dlaczego warto rozwijać „zatrudnialność” młodych osób?

Nie jest specjalnie odkrywczym stwierdzeniem, że to nie wykształcenie jest głównym czynnikiem decydującym o znalezieniu i utrzymaniu pracy przez osoby młode, dopiero wkraczające w obszar zawodowy. Gdyby tak było, to wykształcenie wyższe byłoby głównym wymiarem potencjału ludzkiego zapewniającym podjęcie i utrzymanie zatrudnienia. Jednakże w grupie osób z wyższym wykształceniem obserwuje się na przestrzeni ostatnich lat systematycznie utrzymujący się poziom bezrobocia, wynoszący w II kwartale 2015 roku 12,4%¹. Co zatem jest czynnikiem zapewniającym możliwość znalezienia zatrudnienia i konkurowania na rynku pracy przez absolwentów szkół (średnich i wyższych), skoro w tej grupie wiekowej (tj. do 24 roku życia) obserwuje się na przestrzeni lat dwucyfrowy poziom bezrobocia (w 2015 roku wyniósł on 14,4%)? Pytanie to nurtowało ekonomistów, socjologów i psychologów przez długi czas. Obecnie wydaje się, że zapanował w tym obszarze względny konsensus. Badacze oraz eksperci rynku pracy i edukacji wskazują tu na zestaw wielu powiązanych ze sobą elementów, które określają mianem „zatrudnialności” (ang. *employability*). Pojęcie to w najogólniejszym słowa znaczeniu rozumiane jest jako **zdolność do sprawnego poruszania się na rynku pracy i realizacji własnego potencjału w satysfakcjonującym zatrudnieniu**².

W literaturze naukowej spotykanych jest kilka perspektyw analizy „zatrudnialności”. Z jednej strony zagadnienie to można omawiać z perspektywy popytowej, gdzie badaniom poddaje się oczekiwania pracodawców wobec przyszłych kandydatów do pracy, np. poprzez analizę ofert pracy. Z drugiej – z perspektywy podaźowej, gdzie pod uwagę brane są indywidualne dyspozycje, postawy czy umiejętności, które predysponują jednostki do znalezienia oczekiwanego przez siebie zawodu. Ponadto, część autorów utożsamia omawiane zjawisko z rozwojem indywidualnej kariery, a więc umiejętnością poruszania się na rynku pracy i poszukiwania optymalnego dla siebie zatrudnienia³.

Niezależnie od perspektywy patrzenia na omawiane zjawisko, kluczowym elementem są tu zdolności, umiejętności, czy kompetencje, które pozwalają młodym osobom znaleźć pracę. Zrozumienie tych czynników pozwala z jednej strony dostosować oddziaływania edukacyjne, realizowane w ramach kształcenia formalnego tak, aby absolwenci szkół zdobywali zatrudnienie, z drugiej – umożliwia projektowanie takich aktywności w ramach instytucji kształcenia i szkolenia pozaformalnego – aby uczestnicy tego rodzaju działań stawali się bardziej konkurencyjni na rynku pracy.

Pojawia się zatem pytanie o zdolności i umiejętności, które stanowią „jądro zatrudnialności” i zwiększają prawdopodobieństwo znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia. Poszczególni autorzy wskazują najczęściej na te kompetencje, które określa się mianem **transferowalnych**, a więc kompetencje niezależne

od konkretnych obowiązków zawodowych, np. umiejętności komunikacji, rozwiązywania problemów, współpracy z innymi osobami, organizacji pracy, czy zarządzania czasem⁴. Pozwalają one bowiem na skuteczne działanie w różnych kontekstach zawodowych oraz na pełne wykorzystanie potencjału kwalifikacyjnego i doświadczenia zawodowego.

Kompetencje transferowalne stanowią klucz do sprawnego poruszania się na rynku pracy, czego dowodem są choćby oczekiwania wobec kandydatów do pracy stawiane przez pracodawców, którzy przede wszystkim zwracają uwagę na kompetencje indywidualne (np. samodzielność, umiejętność organizacji pracy, czy zaangażowanie) i interpersonalne (np. komunikatywność i umiejętność pracy w zespole)⁵, wydaje się jednak, że są elementem niewystarczającym dla oceny „zatrudnialności” jednostek. Przykładowo J. Hillage i E. Pollard proponują, aby analizować *employability* poprzez cztery główne wymiary. **Pierwszym** z nich jest „osobisty wkład”, obejmujący wiedzę, umiejętności i postawy, jakie jednostki nabyły i rozwinęły w trakcie procesów edukacji i szkolenia. Do **drugiego** należą umiejętności zarządzania własną karierą i umiejętności szukania pracy. **Trzeci** obszar to umiejętność prezentacji siebie, a więc np. przygotowanie CV czy doświadczenie rekrutacyjne. Do **czwartego** obszaru zaliczyli te uwarunkowania osobiste, które mogą ograniczać możliwości podejmowania zatrudnienia (np. opieka nad rodziną), a także czynniki zewnętrzne, istotne z punktu widzenia otrzymania zatrudnienia, np. bezrobocie w regionie⁶. Dopiero przyjęcie takiej, szerszej perspektywy, umożliwi zrozumienie czynników przewagi jednych osób nad innymi na rynku pracy, a ponadto daje możliwość projektowania odpowiednich rozwiązań przez publiczne służby zatrudnienia dla osób poszukujących pracy (np. w postaci doradztwa zawodowego, czy szkoleń z zakresu autoprezentacji).

Na przestrzeni ostatnich lat opracowano również kilka ogólnych modeli „zatrudnialności”, które mogą być wykorzystywane jako podstawa do projektowania oddziaływań edukacyjnych dla uczestników kształcenia formalnego i pozaformalnego. Do tych modeli zalicza się, m.in.: model USEM, DOTS i CareerEDGE.

MODEL USEM

Model USEM opracowany przez M. Yorke’a, P.T. Knight’a⁷ jest akronimem powstałym z czterech głównych komponentów konstytuujących „zatrudnialność”. Są to:

4 A. Solomon, G. Wilson, L. Taylor, T. Taylor, 100% Job Search Success, CENGAGE Learning, Wadsworth 2012, s. 28.

5 Zob. Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy: Analiza Ofert Pracy, WUP, 2015, s. 72.

6 J. Hillage, E. Pollard (1998), *Employability: Developing a Frame Work for Policy Analysis*, Research Brief No. 85, Department for Education and Employment, London, <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf> [dostęp: 12.11.2015]

7 M. Yorke, P.T. Knight (2004), *Embedding Employability into the Curriculum*, Higher Education Academy, York. http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/ESECT-3-Embedding_employability_into_curriculum.pdf [dostęp: 12.11.2015]

1 GUS, Bezrobocie rejestrowane 1-2 kwartał 2015 r., GUS, Warszawa 2015, s. 38.

2 L. Dacre Pool, P. Sewell (2007), „The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability”, *Education + Training*, 49, 4, s. 278.

3 M. Fugate, A.J. Kinicki, B.E. Ashforth (2004), „Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimensions, and Applications”, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, s. 16.



Understanding – rozumienie zjawisk i posługiwanie się wiedzą;
Skilful practices – wykorzystywanie **umiejętności w praktyce**;
Efficacy beliefs – przekonania na temat **własnej skuteczności**, a także świadomość swoich zdolności i umiejętności;
Metacognition – **metapoznanie**, np. zdolność do uczenia się czy zdolność do refleksji nad sobą.

MODEL DOTS

Kolejnym rozwiązaniem jest model opracowany przez Centrum do Spraw Zatrudnialności (The Centre for Employability) na University of Central Lancashire w Wielkiej Brytanii, określane mianem DOTS⁸. Zakłada on wyposażenie młodych osób w niezbędne komponenty, które zapewnią im sprawne poruszanie się na rynku pracy. Składnikami tego modelu są:

- Decision learning* – zawierające m.in. **umiejętności podejmowania decyzji** i rozwiązywania problemów;
- Opportunity awareness* – świadomość w zakresie **funkcjonowania rynku pracy**, oczekiwań pracodawców i umiejętności wykorzystywania nadarżających się okazji zatrudnieniowych;
- Transition learning* – zawierające umiejętności **poszukiwania pracy i autoprezentacji** własnych umiejętności;
- Self-awareness* – odnoszące się do własnych wartości, **zdolności i mocnych stron**.

MODEL CareerEDGE

Trzeci z modeli, bazujący na perspektywie behawioralnej, to tzw. CareerEDGE opracowany przez L. Dacre Pool i P. Sewell⁹. W tym koncepcie elementami konstytuującymi potencjał jednostki do znalezienia pracy jest pięć kluczowych czynników: **doświadczenie zawodowe i osobiste, wiedza i umiejętności, kompetencje transferowalne** (np. komunikacyjne, społeczne, poznawcze, itp.), **inteligencja emocjonalna**, a także opanowane umiejętności **zarządzania swoją karierą** (np. pisanie CV, autoprezentacja czy poszukiwanie możliwości zatrudnieniowych). Elementy te są jednak niewystarczające do tego, aby być konkurencyjnym na rynku pracy. Bez subiektywnej ewaluacji potencjału, którym się dysponuje i planowania swojego postępowania w przyszłości w oparciu o zdolności, znalezienie pracy może być trudne. Refleksja i ewaluacja (jako wymiar pośredni modelu) musi być jednak poparta konstruktywnymi schematami mentalnymi i przekonaniem, a więc **poczuciem samoskuteczności, samoświadomością i adekwatną samooceną**.

Reasumując wskazane w większości modeli czynniki pokazują, że nie tylko wykształcenie czy doświadczenie zawodowe są ważnymi elementami kształtującymi „atrakcyjność zatrudnieniową”, a tym samym możliwość znalezienia zatrudnienia przez młode osoby, ale także komponenty psychologiczne w postaci chociażby konstruktywnych przekonań czy automotywacji. Badania prowadzone na szeroką skalę potwierdzają, że wymiary te stanowią kluczowy element w podejmowaniu zatrudnienia¹⁰. Ponadto ukazują także, że osoby charakteryzujące się wysokim poziomem „zatrudnialności” dodatkowo posiadają większą satysfakcję życiową, doświadczają mniejszego stresu i osiągają wyższy poziom „dobrostanu psychologicznego”¹¹.

8 A.G. Watts (2006), Career Development Learning and Employability, The Higher Education Academy, York; https://www.heacademy.ac.uk/sites/default/files/id592_career_development_learning_and_employability.pdf [dostęp: 12.11.2015]

9 L. Dacre Pool, P. Sewell (2007), "The Key to Employability ...", op. cit.

10 D.J. Finch, L.K. Hamilton, R. Baldwin, M. Zehner (2013), "An Exploratory Study of Factors Affecting Undergraduate Employability", Education + Training, 55, 7, s. 681–704.

11 E. Bertson (2008), Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications For Health and Well-Being, Department of Psychology, Stockholm University, Stockholm, s. 28–30.

Jakie zatem wnioski wynikają z przytoczonych analiz dla publicznych służb zatrudnienia?

Po pierwsze, działania na rzecz osób młodych powinny być nakierowane nie tylko na zdobywanie nowych lub rozwijanie dotychczasowych kwalifikacji zawodowych. Równie ważne jest także kształtowanie kompetencji transferowanych, które będą mogły zostać wykorzystane w wielu obszarach i rolach zawodowych. Ponadto zwiększają one prawdopodobieństwo spełnienia oczekiwań pracodawców sformułowanych w ogłoszeniach rekrutacyjnych.

Po drugie, warto organizować różnego rodzaju oddziaływania (doradcze, szkoleniowe), które pozwolą młodym osobom zdobyć umiejętności poruszania się na rynku pracy, np. sposoby poszukiwania pracy, umiejętności pisania CV czy umiejętności autoprezentacyjne. Sprawią one, że poszukiwanie zatrudnienia będzie bardziej owocne.

Po trzecie, kluczowym elementem „zatrudnialności” jest samoocena własnego potencjału kompetencyjnego i przekonania na temat własnych możliwości. Warto w tym celu inicjować spotkania z doradcami zawodowymi, w ramach których będą pogębiane „konstruktywne przekonania” i samoświadomość młodych osób.

Po czwarte, jak pokazują badania, doświadczenie zawodowe uczestników kształcenia formalnego (wyższego i zawodowego) istotnie przyczynia się do skutecznego znalezienia zatrudnienia¹². Warto zatem organizować staże, wolontariat czy praktyki zawodowe, które pozwolą osobom młodym gromadzić niezbędne doświadczenie, a ponadto zdobywać umiejętności praktyczne.

Po piąte, warto mieć świadomość, że żadne oddziaływania nie są w 100% skuteczne, gdyż o znalezieniu pracy decydują często inne, trudno uchwytnie zindywidualizowane uwarunkowania.



Agnieszka Wojtczuk-Turek

– doktor psychologii, adiunkt w Instytucie Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Kierownik i uczestnik projektów badawczych dotyczących m.in. kompetencji i ich rozwoju, kreatywności i innowacyjności, zarządzania kapitałem ludzkim, zachowań organizacyjnych. Ekspert projektów realizowanych w ramach EFS.



Dariusz Turek

– doktor nauk ekonomicznych, zatrudniony w Instytucie Przedsiębiorstwa w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Autor publikacji naukowych z zakresu zarządzania, psychologii i metodologii badań. Jako ekspert uczestniczył w projektach badawczych, także międzynarodowych. W pracy naukowej zajmuje się szeroko pojętą problematyką zachowań organizacyjnych.

12 Ch.L. Garrouste, M. Rodrigues, (2014), "Employability of Young Graduates in Europe", International Journal of Manpower, 35, 4, s. 425–447.



Jak i dla kogo działamy, czyli prawie wszystko o MORP

Obecna działalność Obserwatorium stanowi wsparcie dla mazowieckich służb zatrudnienia, z badań korzystają m.in. jednostki samorządu terytorialnego różnych szczebli. O tym jak wyglądają kulisy funkcjonowania Wydziału w rozmowie z Anną Węgliką opowiada Kierownik Zbigniew Stanik.

Koniec roku, a równocześnie sfinalizowanie projektu to okazja do podsumowań i refleksji/zastanowienia nad tym, co się wydarzyło i co zostało wypracowane. Proszę powiedzieć jakie były początki MORP i jakie dziś są rezultaty tego przedsięwzięcia.

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy został powołany w strukturach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w marcu 2009 r. w odpowiedzi na mocno ograniczony zakres badań i analiz oraz potrzeby różnych interesariuszy rynku pracy. Wówczas informacja o rynku pracy sprowadzała się głównie do struktury bezrobocia, prezentowania i analizy danych pochodzących z rejestrów PUP czy sporadycznie realizowanych badań. Postępujący rozwój gospodarczy Polski i Mazowsza znacząco wpłynął na konieczność wyjścia poza obligatoryjne statystyki bezrobocia. Niezbędne stało się wypełnienie luk informacyjnych i dostarczanie opracowań tak potrzebnych w kreowaniu szeroko pojętej polityki rynku pracy – oznaczającej nie tylko koncentrację na przeciwdziałaniu skutkom bezrobocia, ale przede wszystkim działaniu na rzecz wzrostu zatrudnienia.

Z tego względu powstał też pomysł na pierwszy projekt pn. „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy”, którego celem głównym było wyposażenie nowoutworzonej w WUP

komórki badawczo-analitycznej w profesjonalną metodologię do diagnozowania i prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy, narzędzia oraz kompetencje niezbędne do realizacji – „nawiasem” mówiąc – bardzo trudnych i odpowiedzialnych zadań. W ramach projektu przeprowadzono kwerendę danych zastanych i opracowano 11 raportów służących analizie dostępnych źródeł danych o rynku pracy i określeniu niezbędnych do zapełnienia luk informacyjnych. Działania te stały się podstawą do opracowania koncepcji metodologicznej jako strategii dalszych działań Obserwatorium. Nad jakością działań merytorycznych oraz spójnością działań badawczych nadzór sprawowała Rada Programowa w skład której wchodził m.in. Prof. dr hab. Grażyna Firlit-Fesnak, Prof. dr hab. Adam Kurzynowski, Prof. dr hab. Urszula Sztander-Sztanderska, Prof. dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska.

Współpraca z takimi autorytetami w środowisku naukowym zapewniła nam wysoką jakość i użyteczność działań badawczo-analitycznych w formułowaniu wniosków i rekomendacji dla regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy.

W jaki sposób MORP nawiązywało współpracę z ekspertami, środowiskiem naukowym, pracodawcami, wreszcie samorządami i szkołami?

„Realizowane działania informacyjno-promocyjne powodują, że MORP stał się rozpoznawalną marką – informacji o mazowieckim rynku pracy szukają u nas dziennikarze, przedstawiciele instytucji i organizacji działających w obszarze rynku pracy, doradcy zawodowi, studenci, doktoranci, osoby poszukujące pracy.”

Nie trzeba nikogo przekonywać, że rozwój współpracy z partnerami działającymi w obszarze rynku pracy czy edukacji to podstawa funkcjonowania takich komórek organizacyjnych WUP jak Obserwatorium. Zrealizowane dotychczas działania pozwoliły zbudować potencjał umożliwiający nawiązanie partnerskiej współpracy na rzecz badań regionalnego i lokalnych rynków pracy z wieloma instytucjami i osobami, takimi jak na przykład powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, szkoły, pracownicy naukowcy uczelni wyższych, organizacje pozarządowe. Kluczowym dla realizacji badań lokalnych było zawarcie porozumień z większością powiatowych urzędów pracy w zakresie przygotowywania i prowadzenia badań oraz wymiany informacji dotyczących lokalnego i regionalnego rynku pracy. Przyjęty model współpracy pozwala nam z jednej strony bardzo sprawnie przeprowadzać cały proces badawczy jak i dostarczać konkretnych informacji samorządom na szczeblu powiatowym.

Ponadto Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy jest członkiem Europejskiej Sieci Regionalnych Obserwatoriów Rynku Pracy (European Network on Regional Labour Market Monitoring). Inicjatorem powstania sieci i jej liderem jest Instytut Badań nad Gospodarką, Rynkiem Pracy i Kulturą (IWAK) na Uniwersytecie Goethego we Frankfurcie nad Menem. Obecnie ENRLMM liczy ok. 300 regionalnych i lokalnych obserwatoriów.

Powszechnie wiadomo jak istotny we współczesnym świecie jest przekaz informacyjny. W jaki sposób Państwo docierają do odbiorców i kim są korzystający z efektów działalności MORP?

Ważnymi elementami promocji działań zarówno Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, jak i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie jest strona MORP www.obserwatorium.mazowsze.pl, Biuletyn, Newsletter oraz profil Obserwatorium na portalu społecznościowym Facebook. Chcąc podążać za „duchem czasu” na bieżąco zajmujemy się doskonaleniem tych narzędzi komunikacji m.in. modernizując serwis internetowy zgodnie z najnowszymi trendami, poszerzając formy prezentacji badań o atrakcyjne infografiki. Prowadzimy także fanpage na Facebooku i wykorzystujemy kanał na youtube. Poza tym w Biuletynie MORP regularnie organizujemy (ciesząc się dużą popularnością) konkurs.

Realizowane działania informacyjno-promocyjne powodują, że MORP stał się rozpoznawalną marką – informacji o mazowieckim rynku pracy szukają u nas dziennikarze, przedstawiciele instytucji i organizacji działających w obszarze rynku pracy, doradcy zawodowi, studenci, doktoranci, osoby poszukujące pracy.

Ponadto bardzo ważną rolę w zakresie upowszechniania informacji pełnią pracownicy Wydziału MORP uczestniczący w licznych spotkaniach zewnętrznych, konferencjach, seminariach, na których mają możliwość upowszechniania wyników już przeprowadzonych badań oraz promowania kolejnych działań projektowych.

Coraz częściej pojawia się opinia, że przyszłość WUP to działalność analityczna, obserwacja sytuacji na regionalnym rynku pracy i prognozowanie zmian. A jakie jest Pańskie zdanie w tej kwestii?

Dysponowanie wyspecjalizowaną, mocno sprofilowaną komórką badawczo-analityczną posiadającą doświadczony zespół i wyposażoną w nowoczesne narzędzia oraz wypracowany i sprawdzony system monitorowania zmian zachodzących na rynku pracy to nie tylko wsparcie dla mazowieckich służb zatrudnienia w realizacji coraz szerszego wachlarza zadań ustawowych ale również wsparcie dla Samorządu Województwa w planowaniu strategicznym. Warto wspomnieć że na przykład wnioski z badań MORP wsparły m.in. proces tworzenia Strategii Rozwoju Województwa do 2030 r. oraz Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020 w obszarze społecznym, tj. rynek pracy i edukacja.

Chciałbym podkreślić, że działania Obserwatorium w zakresie prognozowania zmian na rynku pracy były odpowiedzią na jedną z najczęściej zgłaszanych potrzeb informacyjnych w regionie. Wychodząc temu na przeciw MORP opracowało model prognozy liczby i struktury pracujących w regionie do 2020 r. Należy wspomnieć, że w chwili obecnej Mazowsze jako jedno z niewielu województw dysponuje tego typu ekspertyzą do 2020 roku.

Innym szczególnie istotnym dla Obserwatorium zadaniem jest dostarczenie Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) i RPO narzędzi do optymalizacji działań związanych z wdrażaniem projektów EFS w obecnej perspektywie.

Refleksje nad zrealizowanymi zadaniami sprzyjają pomyślam co jeszcze należy zrobić. Zatem proszę o informacje o planach MORP na przyszłość.

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy jako komórka WUP w Warszawie wykonuje ustawowe zadania w zakresie określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy, w szczególności poprzez prowadzenie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań oraz współdziałanie w dostosowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Wdrożenie informatycznego systemu do prowadzenia badań ankietowych i profesjonalnej analizy, szereg wypracowanych narzędzi oraz wykwalifikowana kadra zwiększa naszą samodzielność w prowadzeniu przedsięwzięć badawczych i przede wszystkim znacząco ogranicza koszty realizacji naszych działań. Dzięki temu oprócz realizacji zadań wynikających z nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz badań i analiz prowadzonych i przygotowanych przez nas cyklicznie zamierzamy realizować inne badania tematyczne wynikające przede wszystkim z analizy potrzeb informacyjnych.

Kolejnym bardzo ważnym zadaniem jest dla nas dalsza integracja szerokiego grona partnerów na rzecz poprawy sytuacji na regionalnym i lokalnych rynkach pracy oraz implementowanie najnowszych krajowych i europejskich trendów w badaniach i analizach rynku pracy.

Chcemy, żeby promowane przez nas hasło „... od informacji do działania” nabierało jeszcze większego znaczenia - bo jesteśmy Wydziałem WUP w Warszawie powołanym w celu dostarczania rzetelnych informacji, które pozwolą kreować właściwą politykę w zakresie zatrudnienia, aktywizacji, zarządzania wiedzą, integracji społecznej i zawodowej kapitału ludzkiego na Mazowszu.

Dziękuję za rozmowę.

Zbigniew Stanik

kierownik Wydziału Mazowieckiego
Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie

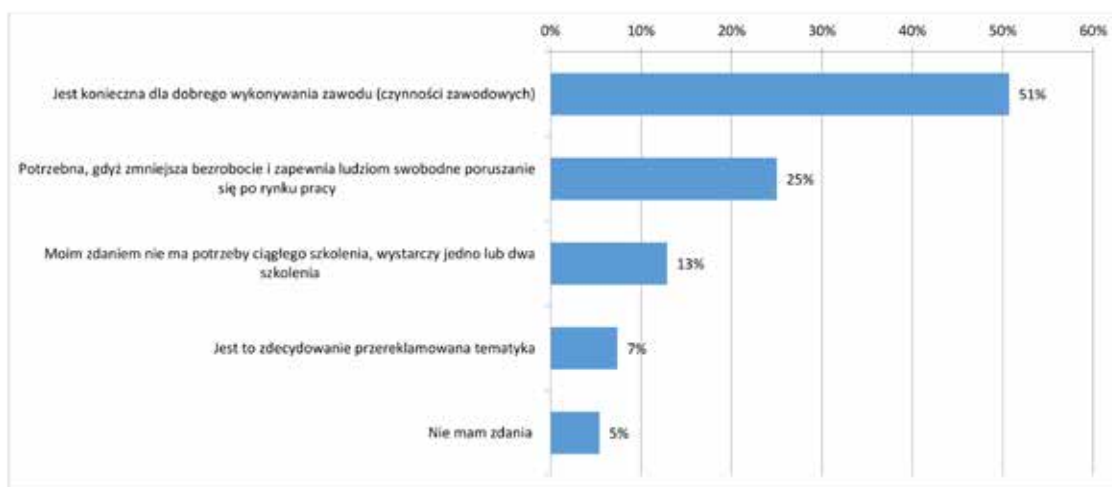
Tylko dla dorosłych, czyli kształcenie ustawiczne

Potrzeba zdobywania i doskonalenia kwalifikacji i kompetencji wynika z różnych przyczyn. Jednym z czynników motywujących do podejmowania kształcenia są zmiany zachodzące na rynku pracy i związane z nimi nowe wymagania pracodawców. Diagnozy kształcenia dorosłych na Mazowszu dostarcza najnowsze badanie pt. „Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy” przeprowadzone w ramach projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” współfinansowanego ze środków UE w ramach EFS (Poddziałanie 6.1.1. PO KL).

Temat kształcenia dorosłych, konieczności dostosowywania kwalifikacji i kompetencji do potrzeb rynku pracy jest w ostatnich latach niezwykle aktualny. Procesy globalizacyjne, tempo rozwoju technologicznego to tylko niektóre przyczyny tak dużego znaczenia przypisywanego dziś kształceniu przez całe życie (z ang. life-long learning). Jednocześnie edukacja ustawiczna w Polsce nie jest tak popularna, jak w krajach zachodniej Europy. W tej sytuacji szczególnie potrzebne są

miał na celu próbę odpowiedzi na pytania o jakość pozaformalnej edukacji w województwie mazowieckim i dopasowanie jej do potrzeb i oczekiwań pracodawców i samych uczestników procesu kształcenia i szkolenia. Ze względu na złożoność problematyki w procesie badawczym wykorzystano różne metody (ilościowe i jakościowe), przebadano zróżnicowane grupy respondentów (instytucje szkoleniowe, przedsiębiorców, uczestników kształcenia ustawicznego, dysponentów środków

Wykres 1. Co Pan sądzi o idei edukacji ustawicznej i przez całe życie?



Źródło: „Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy”, dr D. Turek, dr A. Wojtczuk-Turek, K. Marczuk, WUP w Warszawie, 2015 r.

informacje o sytuacji w ujęciu regionalnym i zebranie danych, które mogą posłużyć do dalszych działań w tym obszarze. Ponieważ zmiany zachodzące w gospodarce następują niezwykle dynamicznie, naturalne staje się dostosowywanie kompetencji i umiejętności do wymagań pracodawców. Tym bardziej warto, aby wiedzę i oczekiwania w tym zakresie wymieniali między sobą wszyscy zainteresowani – pracodawcy, uczestnicy kształcenia ustawicznego, instytucje szkoleniowe i publiczne służby zatrudnienia.

Widząc potrzebę zdiagnozowania sytuacji w obszarze kształcenia ustawicznego na Mazowszu od października do połowy grudnia tego roku prowadziliśmy badanie pt. „Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy”. Projekt

publicznych przeznaczonych na kształcenie dorosłych). Wyniki badania przynoszą wiele interesujących informacji dotyczących postrzegania i oczekiwań wobec kształcenia ustawicznego sformułowanych przez badanych i badaczy. W tym wydaniu Biuletynu przekazujemy Państwu główne obserwacje z przeprowadzonego badania zawarte w raporcie podsumowującym.

Kto inwestuje w rozwój pracowników?

Na początku warto zaznaczyć, że biorący udział w badaniu pracodawcy charakteryzują się w przeważającej większości pozytywnymi postawami wobec kształcenia ustawicznego. Ponad połowa z nich uważa, że edukacja usta-

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE A POTRZEBY MAZOWIECKIEGO RYNKU PRACY

CEL BADANIA

Diagnoza **ustawicznego kształcenia pozaformalnego** w kontekście **zapotrzebowania na kwalifikacje wśród mazowieckich pracodawców.**

FINANSOWANIE ROZWOJU



48%

pracodawców z Mazowsza **nie finansuje rozwoju swoich pracowników** (szkolenia, studia podyplomowe, staże, itp.)



24%

przedsiębiorstw, w których tego typu **wydatki firma pokrywa w całości**



Firmy **finansujące w całości szkolenie** dla swoich pracowników najczęściej **realizują szkolenia z zakresu:**



BHP



Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami



Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej



Języki obce



Architektura i budownictwo



Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna



Zarządzanie i administrowanie

SKUTECZNE FORMY DOKSZTAŁCANIA



92%

92% pracodawców z Mazowsza za **najbardziej skuteczną formę rozwoju zawodowego** uważa **szkolenia na stanowisku pracy** lub warsztaty wewnętrzne (91%)



91%

POSZUKIWANI PRACOWNICY

Pracodawcy najczęściej **poszukują:**



49%

specjalistów



24%

pracowników biurowych



21%

pracowników usług osobistych i sprzedawców

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW



30%

przedstawiciele przedsiębiorstw oczekuje **bardziej praktycznych szkoleń i kursów**



19%

oczekuje **lepszej jakości usług**



18%

oczekuje **bardziej aktualnych programów szkoleniowych**



11%

blіszej **współpracy z sektorem przedsiębiorstw**



wiczna jest konieczna dla dobrego wykonywania obowiązków zawodowych, a co czwarty twierdzi, że przyczynia się ona do zmniejszenia bezrobocia.

Badania pokazują jednak, że, mimo deklarowanego pozytywnego postrzegania problematyki kształcenia ustawicznego w ogóle, jedynie połowa ankietowanych przedsiębiorstw finansuje i realizuje oddziaływania rozwijające kompetencje swoich pracowników. Najczęściej wybieranymi formami rozwoju są zewnętrzne kursy, a także szkolenia na stanowisku pracy.

„Typową” firmą inwestującą w rozwój kompetencji pracownika jest: średnia lub duża firma zlokalizowana w dużych miastach, mająca relatywnie wysokie roczne przychody, funkcjonująca od co najmniej kilkunastu lat na rynku i posiadająca wypracowaną strategię rozwoju pracowników (ścieżki kariery itp.). Sektor działalności firmy nie jest już tak istotny, gdyż to raczej potencjał wewnętrzny i świadomość kadry zarządzającej są czynnikami decydującymi o inwestowaniu w szkolenia pracowników.

Pracodawcy, mimo że w znacznej mierze nie finansują procesów rozwoju swoich pracowników, mają jednak świadomość konkretnych korzyści płynących z tego typu działań dla przedsiębiorstwa. Charakteryzuje ich przekonanie, że taki rozwój jest niezbędny zarówno do lepszego funkcjonowania firmy, jak i osiągnięcia przez nią lepszych wyników finansowych. W mniejszym stopniu natomiast dostrzegają możliwość ich pozytywnego wpływu na zwiększenie satysfakcji i zaangażowania pracowników czy też zmniejszenie fluktuacji kadry.

W przypadku respondentów, którzy w ostatnim czasie nie inwestowali w zasoby ludzkie swoich firm najczęściej deklarowanymi motywami są: przekonanie, że posiada się już wystarczająco kompetentny zespół, brak środków finansowych, a także posiadanie zbyt małej kadry pracowniczej.

Kierunki kształcenia

Jednym z najważniejszych celów badania była diagnoza najczęściej realizowanych tematów szkoleń. Przeprowadzone analizy pokazują, że pracodawcy najczęściej realizują, a także planują zrealizować w najbliższej przyszłości obligatoryjne szkolenia dotyczące obszaru BHP. Poza tym tematem największy popyt na mazowieckim rynku pracy zanotowano w następujących dziedzinach (w kolejności frekwencji):

- 1) sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami;
- 2) rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
- 3) języki obce;
- 4) architektura i budownictwo;
- 5) informatyka i wykorzystanie komputerów;
- 6) zarządzanie i administrowanie;
- 7) rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna;
- 8) szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu;
- 9) prace sekretarskie i biurowe;
- 10) pozostałe usługi.

Wykres 2. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



Źródło: „Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy”, dr D. Turek, dr A. Wojtczuk-Turek, K. Marczuk, WUP w Warszawie, 2015 r.

Wyniki te potwierdzają, że pracodawcy koncentrują się głównie na obowiązkowych szkoleniach BHP, a jeżeli już inwestują, to zależy im na indywidualnych transferowalnych kompetencjach pracowniczych. Analizując listę najbardziej pożądaných obszarów edukacji pozaformalnej można zauważyć, że występują tu dwa wymiary szkoleń. Pierwszy ma charakter czysto biznesowy i dotyczy takich zagadnień jak: sprzedaż, marketing, kariera zawodowa czy zarządzanie. Przedsiębiorstwa, inwestując w te szkolenia, oczekują wyników w postaci wzrostu sprzedaży usług i produktów, a także poprawy funkcjonowania pracowników wewnątrz organizacji, które de facto mają prowadzić do tego pierwszego – wyników ekonomicznych. Drugi obszar dominujących kierunków szkoleń odnosi się do sprawniejszego wykonywania powierzonych czynności zawodowych. Pracodawcy, finansując ten rodzaj szkoleń, oczekują, iż poszczególne zadania czy szerzej – procesy – będą przebiegały efektywnie. Dlatego też szkolenia informatyczne, rachunkowe czy sekretarskie są tym niezbędnym obszarem kompetencji, który ma to gwarantować.

Wyniki badania popytu na kierunki szkoleń wśród mazowieckich pracodawców są spójne z analizą strony podaźowej – w ofercie instytucji szkoleniowych najwięcej tematów dotyczy takich obszarów jak: rozwój osobowościowy i kariery zawodowej, informatyka, zarządzanie i administrowanie, języki obce, sprzedaż, marketing, public relations i handel nieruchomościami. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat lista najbardziej poszukiwanych szkoleń nie zmieniła się diametralnie i wydaje się, że w perspektywie kolejnych lat sytuacja ta też wyglądać będzie podobnie. Jak pokazują bowiem analizy trendów grup zawodów w województwie mazowieckim¹, systematycznie rosnać będzie udział specjalistów pracujących w sektorze usług rynkowych i nierynkowych.

Finansowanie kształcenia

Jednym z głównych czynników wpływających na upowszechnianie i dostępność kształcenia ustawicznego są możliwości jego finansowania. Pytani o źródła finansowania pracodawcy wskazali, że to firma przynajmniej w części pokrywa koszty dokształcania pracowników (56% badanych). Relatywnie mało firm korzysta z funduszy unijnych lub innych zewnętrznych źródeł – tylko 11% ankietowanych wskazało ten rodzaj finansowania. W tej ostatniej grupie przeważa wykorzystanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego – spośród firm, które korzystają z zewnętrznego finansowania 59% wskazało to źródło, 33% kształci swoją kadrę

ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a pozostałe 8% wykorzystuje inne możliwości (granty i stypendia, środki dostawców produktów i oprogramowania, etc.).

Poza obowiązkowymi szkoleniami BHP, które w badanych firmach realizowane są najczęściej niezależnie od źródła finansowania, firmy wykorzystujące środki EFS najczęściej wybierają następujące obszary szkoleń:

- 1) języki obce;
- 2) rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
- 3) szkolenia nauczycieli i nauka o kształceniu;
- 4) rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna;
- 5) technika i handel artykułami technicznymi;
- 6) usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy.

Z kolei pracodawcy korzystający z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, poza szkoleniami obowiązkowymi, najczęściej przeznaczali te środki na doskonalenie swojej kadry w zakresie:

- 1) rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej,
- 2) języków obcych,
- 3) szkolenia nauczycieli i nauki o kształceniu.

W artykule przywołana została tylko część wniosków z badania kształcenia ustawicznego na Mazowszu i powiązania go z potrzebami regionalnego rynku pracy. Podstawowe informacje prezentujemy Państwu także w formie infografiki (str. 8). Mamy nadzieję, że lektura artykułu i analiza danych przedstawionych w infografice staną się zachętą do zagłębienia się w tematykę kształcenia ustawicznego w naszym województwie i zapoznania się z całym raportem. Chcielibyśmy, by zawarte w opracowaniu wnioski i rekomendacje dotarły do jak najszerzego grona użytkowników i posłużyły lepszemu rozpoznaniu potrzeb w zakresie uczenia się przez całe życie, a także wspomogły planowanie i projektowanie wsparcia (zwłaszcza szkoleniowego i doradczego), w szczególności realizowanego przez takie instytucje jak urzędy pracy.

Pełną wersję raportu znajdą Państwo na naszej stronie <http://obserwatorium.mazowsze.pl/>

oprac. Katarzyna Kozakowska

na podst.: dr A. Wojtczuk-Turek, dr D. Turek, K. Marczuk

„Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy”, WUP w Warszawie, 2015 r.

Wykonawca badania na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie:

Konsorcjum Bluehill Sp. z o.o. oraz Quality Watch Sp. z o.o.

¹ E. Kusideł, A. Gajos, Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego, WUP, Warszawa 2014, s. 140.

Współpraca popłaca

O współpracy Akademickich Biur Karier z instytucjami rynku pracy, potrzebie konkretnych działań i wypracowania najsukuteczniejszych metod komunikacji pomiędzy partnerami dyskutowano podczas kolejnego, czternastego już spotkania pracowników Akademickich Biur Karier zrzeszonych w Mazowieckiej Sieci Biur Karier.

We współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie z partnerami rynku pracy na Mazowszu ważne miejsce zajmują relacje ze środowiskiem akademickim, w szczególności z biurami karier, które wspomagają studentów i absolwentów uczelni w stawianiu pierwszych kroków na rynku pracy. Wsparcie WUP w Warszawie dotyczy m.in. poradnictwa zawodowego, zagranicznego pośrednictwa pracy, jak również badań i monitoringu regionalnego rynku pracy. W działania te zaangażowany jest również Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Jednym ze stałych elementów współpracy pomiędzy WUP a Mazowiecką Siecią Akademickich Biur Karier są cykliczne spotkania służące wymianie doświadczeń i wypracowaniu optymalnych form współpracy. 16 grudnia br. w Pałacu Kazimierzowskim na Uniwersytecie Warszawskim już po raz czternasty przedstawiciele instytucji rynku pracy i ABK mieli okazję wspólnie przedyskutować zakres i wyznaczyć nowe cele wspólnych działań.

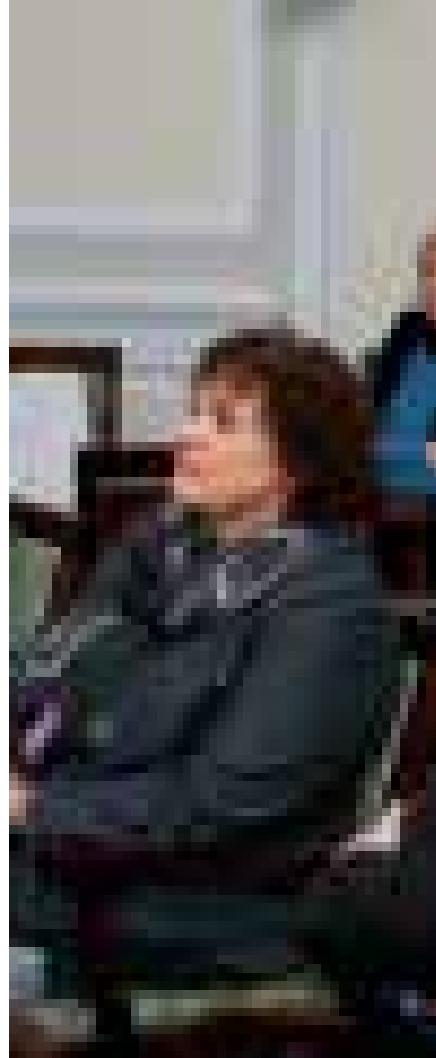
Spotkanie otworzył Tomasz Sieradz, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, moderowała je natomiast Marta Piasecka, kierownik Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego. Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie reprezentowała Anna Grochowska, Kierownik Zespołu ds. Statystyk.

Uczestnicy mieli okazję zapoznać się z formami współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie z akademickimi biurami karier, które przedstawił Dyrektor Tomasz Sieradz oraz prezentacją Julity Muchy i Agaty Zarzyckiej ze organizacji na rzecz Akademickich Biur Karier, w której podsumowały działania i osiągnięcia Stowarzyszenia. Obecny na spotkaniu Bartłomiej Banaszak, Rzecznik Praw Absolwentów w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zaprezentował z kolei główne wnioski z raportu „Działalność akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015” z października 2015 r.

Kluczowym elementem spotkania była część warsztatowa – podczas niej w trzech grupach tematycznych uczestnicy wspólnie wypracowywali propozycje rozwiązań dotyczące:

- 1) współpracy ABK z urzędami pracy,
- 2) nakreślenia pól i form współpracy pomiędzy biurami karier na Mazowszu,
- 3) współpracy ABK z agencjami zatrudnienia.

Otwarta formuła warsztatów sprzyjała konstruktywnej wymianie poglądów. Każda z grup wypracowała konkretne wnioski dotyczące wzajemnych oczekiwań w obszarze wspólnych działań. Zachęcam Państwa do zapoznania się ze szczegółowym podsumowaniem warsztatów, które dostępne jest na wortalu WUP w Warszawie www.wupwarszawa.praca.gov.pl



Katarzyna Kozakowska

kierownik Zespołu ds. Badań i Analiz
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy WUP w Warszawie



Badanie potrzeb informacyjnych

Grudzień to czas podsumowań, a jednocześnie wyznaczania kierunków przyszłych działań, także dla naszego Wydziału. Ponieważ dobiega końca realizacja projektu systemowego pn. „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” współfinansowanego z EFS w ramach Poddziałania 6.1.1 POKL dlatego też pojawiła się potrzeba określenia obszarów badań i analiz, na jakie istnieje zapotrzebowanie wśród mazowieckich instytucji rynku pracy, edukacji i przedsiębiorców.

Po raz kolejny postanowiliśmy przeprowadzić badanie potrzeb informacyjnych, którego głównym założeniem i celem było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jakich informacji dotyczących rynku pracy, edukacji i gospodarki poszukują przedstawiciele instytucji i organizacji działających na terenie województwa mazowieckiego.

Tym razem przeprowadzenie badania zlecieliśmy firmie Instytut Badań i Analiz Grupy Olsztyńskiej Szkoły Biznesu. W okresie od października do listopada 2015 r. przeprowadzono 493 ankiety z przedstawicielami:

- administracji rządowej i samorządowej, w tym publicznych służb zatrudnienia;
- organizacji pozarządowych;
- pracodawców zatrudniających powyżej 50 os;
- instytucji badawczo-rozwojowych, których zakres działalności znajduje się w obszarze rynku pracy, edukacji lub gospodarki;
- oświaty;
- mediów lokalnych i regionalnych, w szczególności zainteresowanych problematyką rynku pracy, edukacji, gospodarki;
- ośrodków pomocy społecznej.

Czy potrzeby informacyjne wszystkich są tożsame? W jakim kierunku powinno podążać Obserwatorium w swoich działaniach? Badanie potrzeb informacyjnych pozwoliło nam znaleźć odpowiedzi na powyższe pytania.

Analiza wyników raportu wskazała, że ponad 64% przedstawicieli mazowieckich instytucji poszukuje (różnego rodzaju) informacji w związku z wykonywaną pracą. Najczęściej wskazywanym obszarem tematycznym był rynek pracy, na który wskazało 81% respondentów. Trochę rzadziej zgłaszano zapotrzebowanie na informacje związane z zagadnieniami edukacji i gospodarki. Nadal jest to jednak odpowiednio 59,2% i 49,5% wskazanych odpowiedzi.

Rynek pracy

Sytuacja na rynku pracy jest tematem, który zawsze budzi duże zainteresowanie. Począwszy od wskaźników aktywności zawodowej poprzez charakterystykę lokalnych rynków pracy, informacje te są niezbędne do opracowywania strategii przeciwdziałania bezrobociu oraz działań zmierzających do wzrostu zatrudnienia w poszczególnych powiatach. Nie dziwi więc fakt, że w tym obszarze respondenci najczęściej wskazywali na informacje związane z zapotrzebowaniem na pracę wśród lokalnych pracodawców (56% wskazań), zatrudnieniem i aktywizacją osób bezrobotnych (51,7% wskazań) oraz strukturą i aktywnością ekonomiczną ludności (31,9% wskazań). Rynek pracy to także dział badań i analiz MORP cieszący się największym zainteresowaniem



wśród przedstawicieli mazowieckich instytucji, deklarujących korzystanie z naszych zasobów. Najczęściej wykorzystywanymi materiałami okazały się bowiem analizy lokalnych rynków pracy. Wskazało tak ponad 80% respondentów.

Edukacja

Zagadnieniem stale obecnym w badaniach i analizach MORP jest edukacja w powiązaniu z rynkiem pracy. Dlatego tak ważne było dla nas dowiedzieć się, czy temat ten jest równie istotny dla mazowieckich organizacji, a jeśli tak, to jakie informacje i analizy z tego obszaru są najbardziej potrzebne. Jak pokazało badanie respondenci najczęściej poszukiwali informacji dotyczących wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji mieszkańców regionu (47,2%). Na kolejnych miejscach znalazły się informacje związane ze szkolnictwem zawodowym (23,1%) oraz doradztwem zawodowym (21,2%). Respondenci, którzy korzystali z zasobów Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w poszukiwaniu informacji z obszaru edukacji w dużej mierze wykorzystywali raporty z badań dotyczących szkolnictwa zawodowego (25,5%) oraz kształcenia ustawicznego (22,4%).

Gospodarka

Przeprowadzone badanie pokazało także, że obszarem, na temat którego respondenci najrzadziej poszukują informacji jest gospodarka. Mimo że sytuacja gospodarcza na poziomie regionalnym jest istotna dla szeregu instytucji, to jednak dla badanych przedstawicieli życia społeczno-gospodarczego nie okazała się najważniejsza. Nadal to zagadnienia związane bezpośrednio z rynkiem pracy, tak przecież zależnym od gospodarki, są tematem częściej poszukiwanym i jak można sądzić ciekawszym dla szerszego grona odbiorców. Respondenci, których interesują informacje dotyczące gospodarki zadeklarowali, że najczęściej poszukują analiz z zakresu polityki gospodarczej na rzecz rozwoju (33,8%) oraz danych na temat podmiotów gospodarki narodowej i zatrudnienia w regionie (32,2%).

Kierunek działania

Wiedząc już jakie są potrzeby informacyjne wśród poszczególnych grup, chcieliśmy poznać oczekiwania przedstawicieli

instytucji wobec Obserwatorium. O jakie tematy powinniśmy uzupełnić nasze badania i analizy? Czy należy coś zmienić w dotychczasowych działaniach?

Tym czego najbardziej oczekują przedstawiciele mazowieckich instytucji, jest bardziej lokalne spojrzenie na dane zarówno dotyczące rynku pracy jak też edukacji i gospodarki. Według opinii ankietowanych najlepiej, aby analizy dotyczyły przynajmniej poziomu powiatu. Takie informacje będą bowiem najbardziej przydatne do określenia działań dostosowanych do potrzeb lokalnej społeczności.

Kolejną, wyraźnie sygnalizowaną potrzebą było to, aby działania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy były bardziej ukierunkowane na opracowywanie prognoz ukazujących trendy na lokalnych rynkach. Ponadto dla respondentów istotna była systematyczność i cykliczność badań i analiz opracowywanych przez MORP. Dzięki temu możliwe jest uchwycenie zachodzących zmian na rynku pracy oraz w obszarze gospodarki.

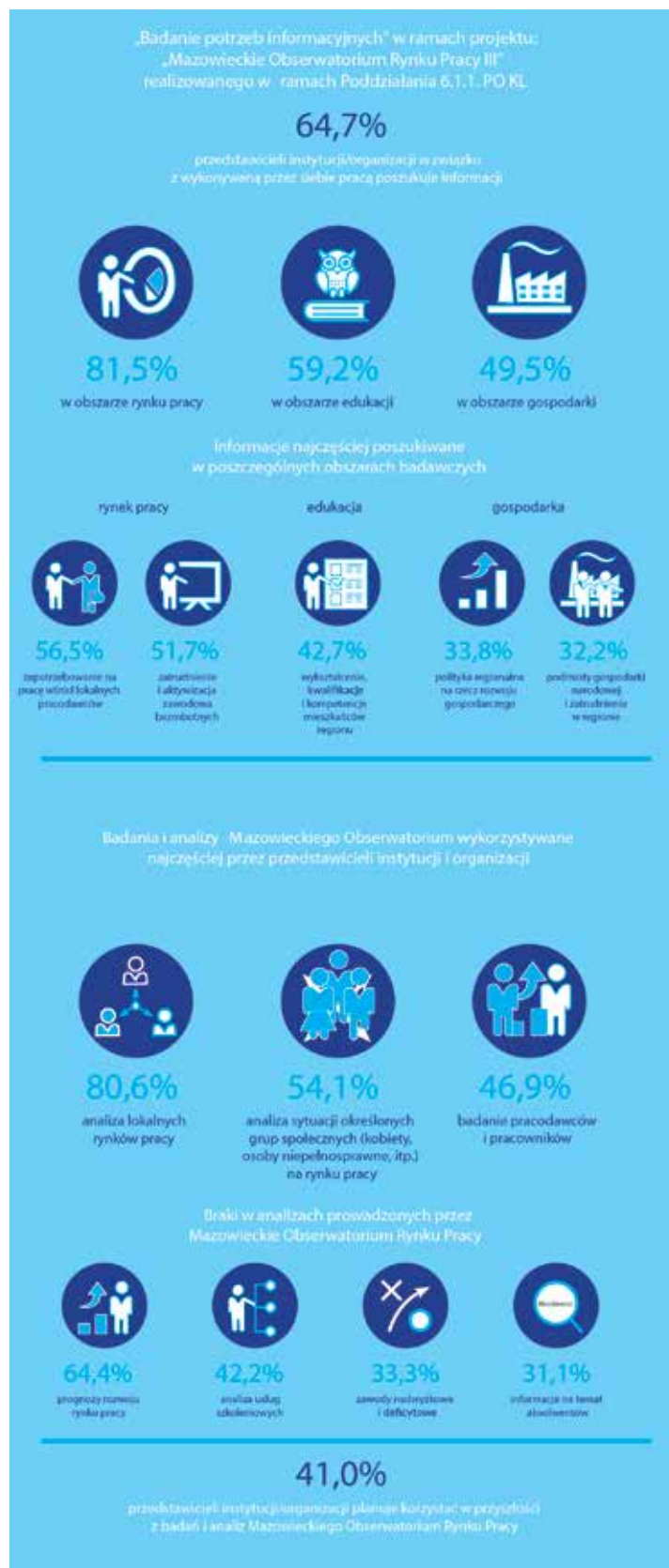
Badanie pokazało również jakich informacji i danych brakuje przedstawicielom mazowieckich instytucji, a co powinno być opracowywane przez Obserwatorium w ramach prowadzonej działalności. Najczęściej wskazywano na następujące zagadnienia:

- sytuacja absolwentów szkół (zarówno średnich jak i wyższych), ich plany i dalsze losy;
- informacje na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych wykraczające poza dane powiatowych urzędów pracy;
- analiza usług szkoleniowych;
- sytuacja osób aktywnie poszukujących zatrudnienia;
- sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć i rodzaj niepełnosprawności;
- prognozy dotyczące zapotrzebowania wśród pracodawców na określone kompetencje i kwalifikacje.

Jednocześnie dzięki przeprowadzonemu badaniu dowiedzieliśmy się, że wiele naszych produktów takich jak: mapa szkolnictwa zawodowego, statystyki graficzne oraz biuletyny cieszą się dużym zainteresowaniem odbiorców wszystkich grup i są ważnym źródłem pozyskiwania aktualnych danych z zakresu rynku pracy, edukacji i gospodarki.

Uzyskane informacje pozwoliły nam przeanalizować dotychczasowe działania w zakresie prowadzonych badań i analiz. Szczególnie cenne jest otrzymanie informacji zwrotnej na temat tego, w którym kierunku powinniśmy podążać i jak skutecznie docierać do poszczególnych grup odbiorców naszych działań.

Dziękujemy za wskazówki i przystępujemy do opracowywania planów badawczych na kolejne lata!



Jonna Obałek

inspektor w Zespole ds. Badań i Analiz
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy WUP w Warszawie

Od informacji do działania

Konferencja podsumowująca projekt
„Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III”

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w dniach 30 listopada – 1 grudnia 2015 r. był organizatorem konferencji podsumowującej projekt „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” realizowany ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Wydarzenie stanowiło okazję do spotkania z szerokim gronem obecnych i przyszłych odbiorców i użytkowników badań MORP, współpracujących z Obserwatorium naukowców i ekspertów, a także przedstawienia działań zrealizowanych w projekcie.

Zwyczajem gospodarzy wprowadzenia do dwudniowego spotkania i przywitania uczestników dokonał Tomasz Sieradz, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. W swoim wystąpieniu podkreślił znaczenie działań badawczo-analitycznych Obserwatorium na drodze do obligatoryjnej statystyki bezrobocia do wieloaspektowej diagnozy i prognoz mazowieckiego rynku pracy.

Kierujący Wydziałem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie Zbigniew Stanik zapoznał uczestników ze szczegółami dotyczącymi realizacji projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” – przedstawił jego cele, zrealizowane działania, rezultaty i produkty.

Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie wykonuje ustawowe zadania w zakresie określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy w szczególności poprzez prowadzenie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań oraz współdziałanie w dostosowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Kolejne wystąpienie pt. „Mazowiecki rynek pracy w świetle badań MORP” przyniosło informacje o rezultatach tej działalności. Prowadzące – Anna Grochowska i Katarzyna Kozakowska – podzieliły się wnioskami ze zrealizowanych w projekcie badań dotyczących migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza, pracy nierejestrowanej w województwie, a także zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w regionie.

Pierwszy dzień konferencji był także okazją do spotkania z ekspertami współpracującymi z Wydziałem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. Do udziału w sesji „Rynek pracy okiem eksperta” organi-

zatorzy zaprosili autorów publikujących artykuły na łamach Biuletynu MORP. Tematyka zamieszczanych w kwartalniku materiałów stała się punktem wyjścia do rozmowy o najistotniejszych problemach społeczno-gospodarczych regionu. Formuła spotkania sprzyjała żywej dyskusji dotyczącej tak ważnych kwestii jak: rozwijanie zatrudnialności, kształcenie zawodowe czy też dostosowywanie kompetencji pracowników do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku.

Drugiego dnia konferencji głos oddano ekspertom w trzech niezwykle aktualnych obszarach – zielone miejsca pracy, prognozowanie zmian na rynku pracy, sytuacja zatrudnieniowa osób młodych. Równoległe sesje tematyczne były przede wszystkim okazją do zaprezentowania wyników najnowszych badań MORP oraz dobrych praktyk w wymienionych obszarach. Ponadto zaproszeni goście przedstawili realizowane na Mazowszu inicjatywy na rzecz osób młodych na rynku pracy (ze wskazaniem wsparcia oferowanego przez różne instytucje), oferty edukacyjne i perspektywy zatrudnieniowe w zielonej gospodarce, a także prognozy dla rynku pracy.

Cieszy olbrzymie zainteresowanie konferencją, duża frekwencja i bardzo pozytywne opinie uczestników wyrażone w ankietach podsumowujących wydarzenie. Świadczy to o istotnym znaczeniu, jakie dla odbiorców naszych działań mają dostarczane przez Obserwatorium informacje. Dziękujemy wszystkim, którzy współtworzyli z nami to wydarzenie – naszym ekspertom, zaproszonym gościom, a także uczestnikom, którzy tak licznie odpowiedzieli na nasze zaproszenie do dwudniowej debaty o sytuacji na mazowieckim rynku pracy.

Relacja z konferencji oraz wszystkie prezentowane materiały zamieszczone są w serwisie internetowym www.obserwatorium.mazowsze.pl

Anna Węglika

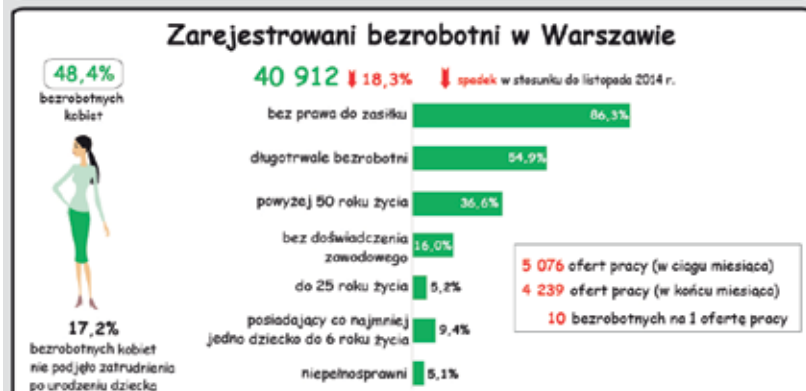
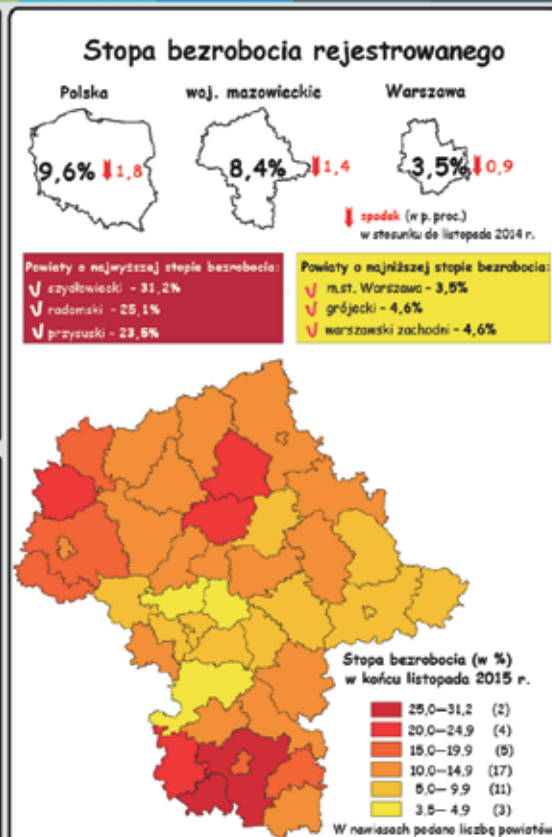
główny specjalista w Zespole ds. Badań i Analiz
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy WUP w Warszawie





Urząd Statystyczny w Warszawie
ul. 1 Sierpnia 21, 02-134 Warszawa
tel.: 22 464 20 85 faks 22 846 78 32
e-mail: InformatoriumUSWAW@stat.gov.pl
http://warszawa.stat.gov.pl

BEZROBOCIE REJESTROWANE W KOŃCU LISTOPADA 2015 R.



Rozwiązanie konkursu z październikowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

Dziękujemy wszystkim za wspólną zabawę i serdecznie gratulujemy tym, którzy jako pierwsi przysłali do nas prawidłowe odpowiedzi.

Rozwiązanie konkursu:

- 1) Regionalne obserwatoria rynku pracy zrzeszone są w:
 - a) Europejskiej Sieci Współpracy na rzecz Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy.
 - 2) Jaką nazwę nosi adresowana do uczniów akcja edukacyjna realizowana przez Urząd Statystyczny w Warszawie:
 - c) „Zrozumieć statystykę”.
 - 3) W których województwach, w okresie od I do II kwartału 2015 r., najbardziej zmniejszyła się liczba upadłości wśród przedsiębiorstw:
 - b) w województwie podlaskim i dolnośląskim.
 - 4) Jak nazywane są szczególnie preferowane kierunki studiów wyższych:
 - d) „kierunki zamawiane”.

Lista nagrodzonych:

Natalia Owsianko-Piątek
Jakub Styczyński
Roman Dudek
Mariola Gołębowska
Tomasz Ochelski

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!



www.obserwatorium.mazowsze.pl



Odpowiedz na kilka pytań i wygraj

1. Akademickie Biura Karier zrzeszone są w:
 - a) Mazowieckiej Sieci Biur Karier
 - b) Stowarzyszeniu Akademickich Biur Karier
 - c) Regionalnym Zrzeszeniu Mazowieckich Biur Karier
 - d) Wojewódzkim Związku Akademickich Biur Karier
2. Gremium czuwające nad działaniami merytorycznymi i badawczymi Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy to:
 - a) Komitet Programowy
 - b) Rada Programowa
 - c) Komisja Konsultacyjna
 - d) Zespół Naukowo-Programowy
3. Kompetencje w największym stopniu wpływające na zatrudnialność i zwiększające prawdopodobieństwo znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia to:
 - a) Kompetencje porównawcze
 - b) Kompetencje zawodowe
 - c) Kompetencje transferowalne
 - d) Kompetencje zadaniowe
4. Jaką metodą MORP pozyskuje wiedzę o potrzebach informacyjnych instytucji i organizacji działających na terenie województwa mazowieckiego, czy jest to:
 - a) Ankieta internetowa MORP
 - b) Badanie potrzeb informacyjnych
 - c) Analiza potrzeb badawczych
 - d) Bilans potrzeb informacyjnych



REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 22 stycznia 2016 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, litera – odpowiedź.
- 3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwszych 5 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania i polubią nasz fanpage czekają nagrody niespodzianki.
- 5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu, na naszym fanpage’u oraz w serwisie www.obserwatorium.mazowsze.pl.
- 6) Niniejszy konkurs nie jest „grą losową” w rozumieniu ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. Nr 201, poz. 1540, z późn. zm.).
- 7) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- 8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



ŻYCZYMY

WESOŁYCH ŚWIĄT

BOŻEGO NARODZENIA

— | —
SZCZĘŚLIWEGO NOWEGO ROKU

