



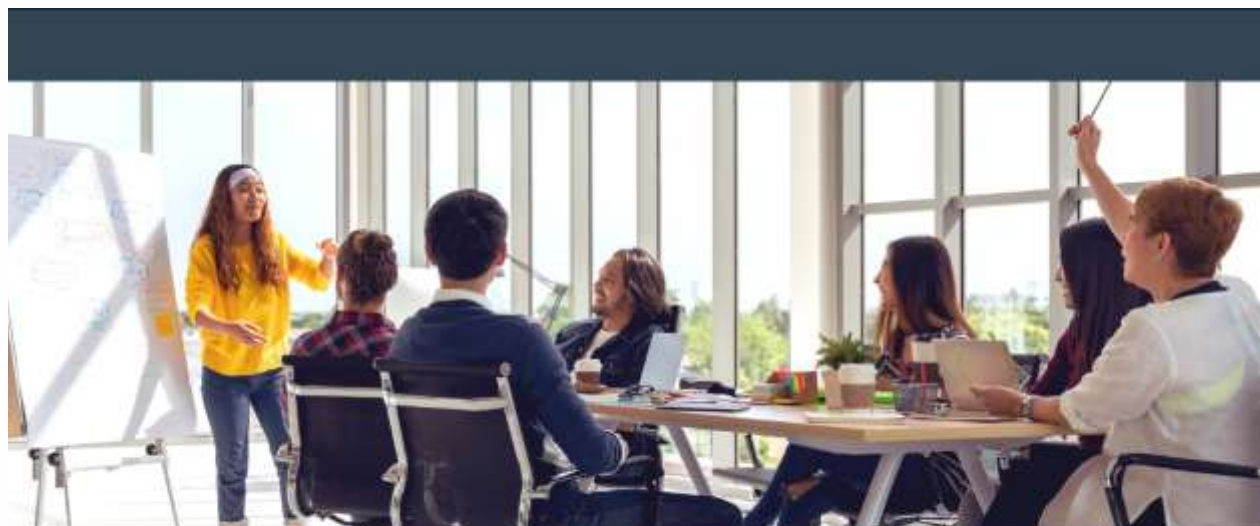
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE

Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia
Warszawa, 30.01.2020 r.



Kształtowanie i rozwój kompetencji

Jak to robimy dziś i co przyniesie nam przyszłość?



Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2018 roku



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

KOMPETENCJE, JAKICH NIE BYŁO

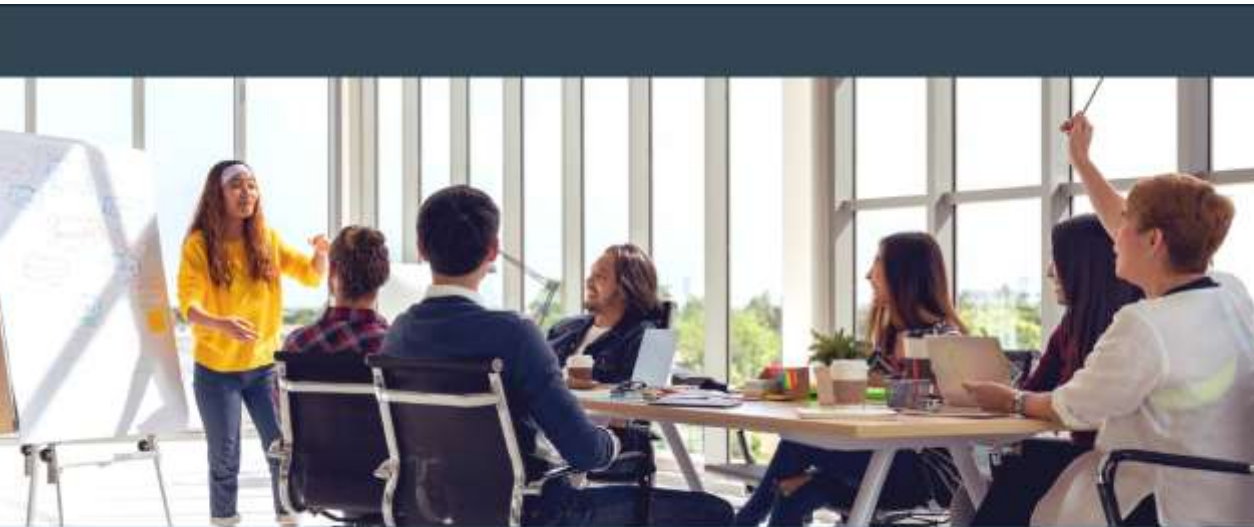
Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy
w perspektywie do 2040 roku



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski





Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie mazowieckim w 2018 roku



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowsze.
serce Polski



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

Badanie ilościowe wśród:
254 pracodawców,
421 pracowników,
39 przedstawicieli PUP.



Cele KFS

zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki, a także poprawa pozycji firm i pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

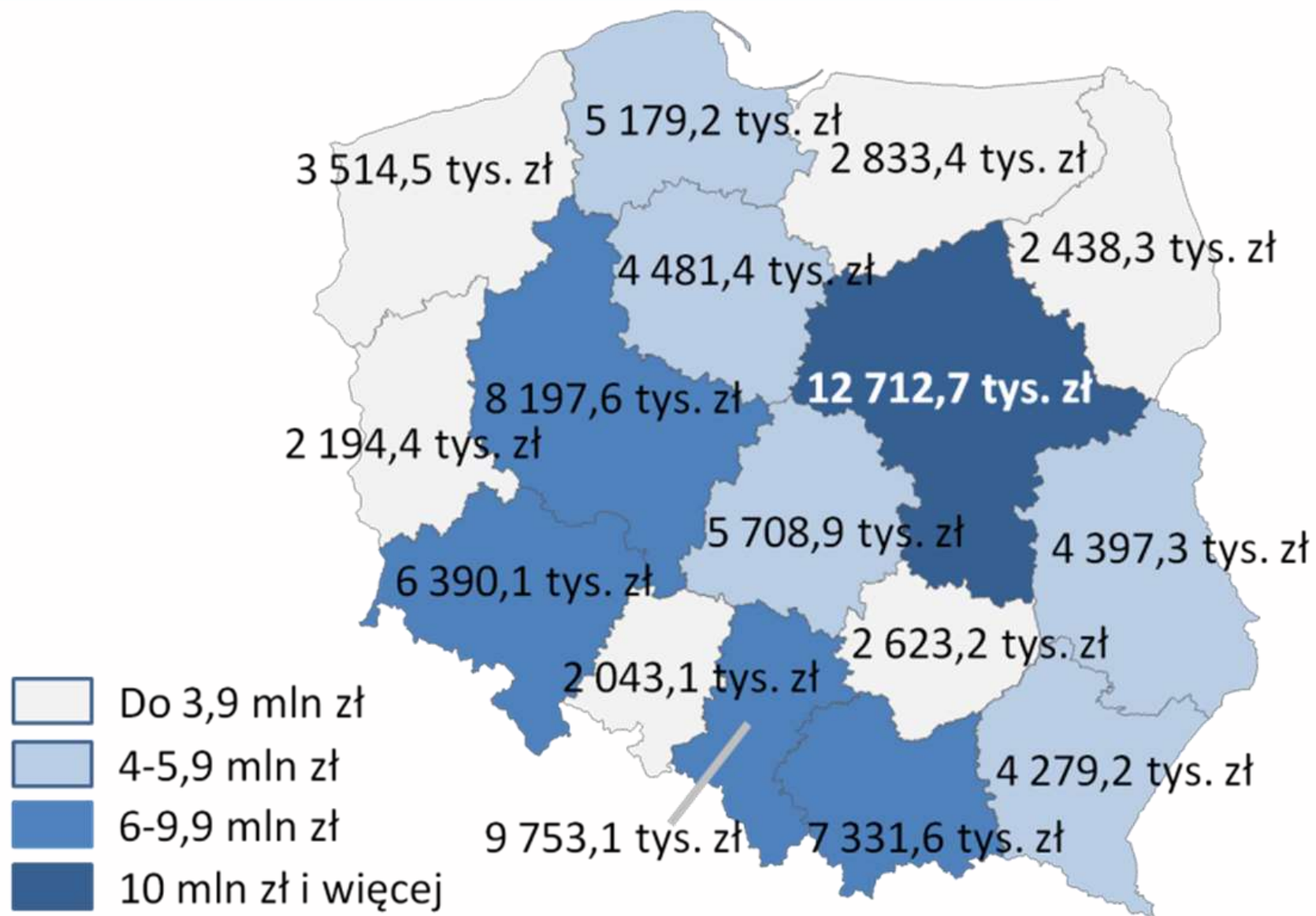




Odrobina statystyki

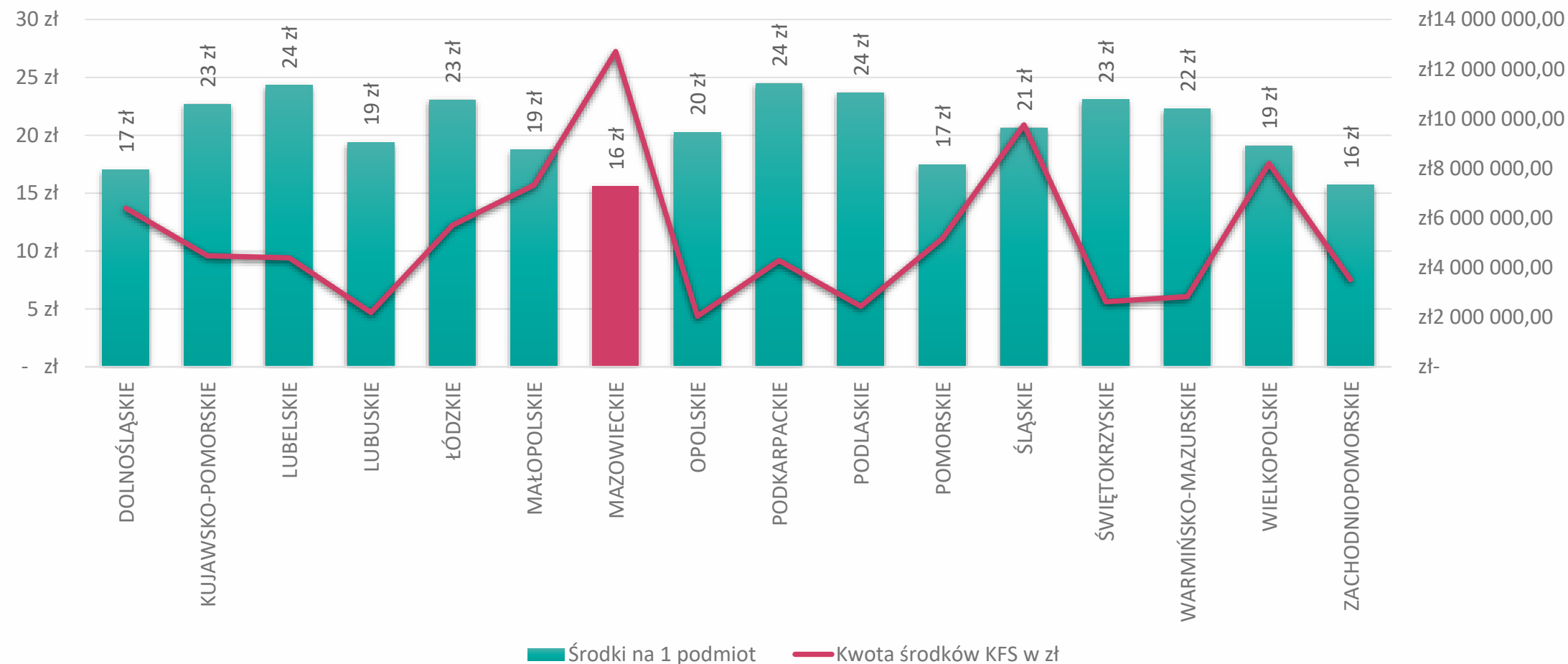


Plan wydatkowania środków KFS w 2018 r.



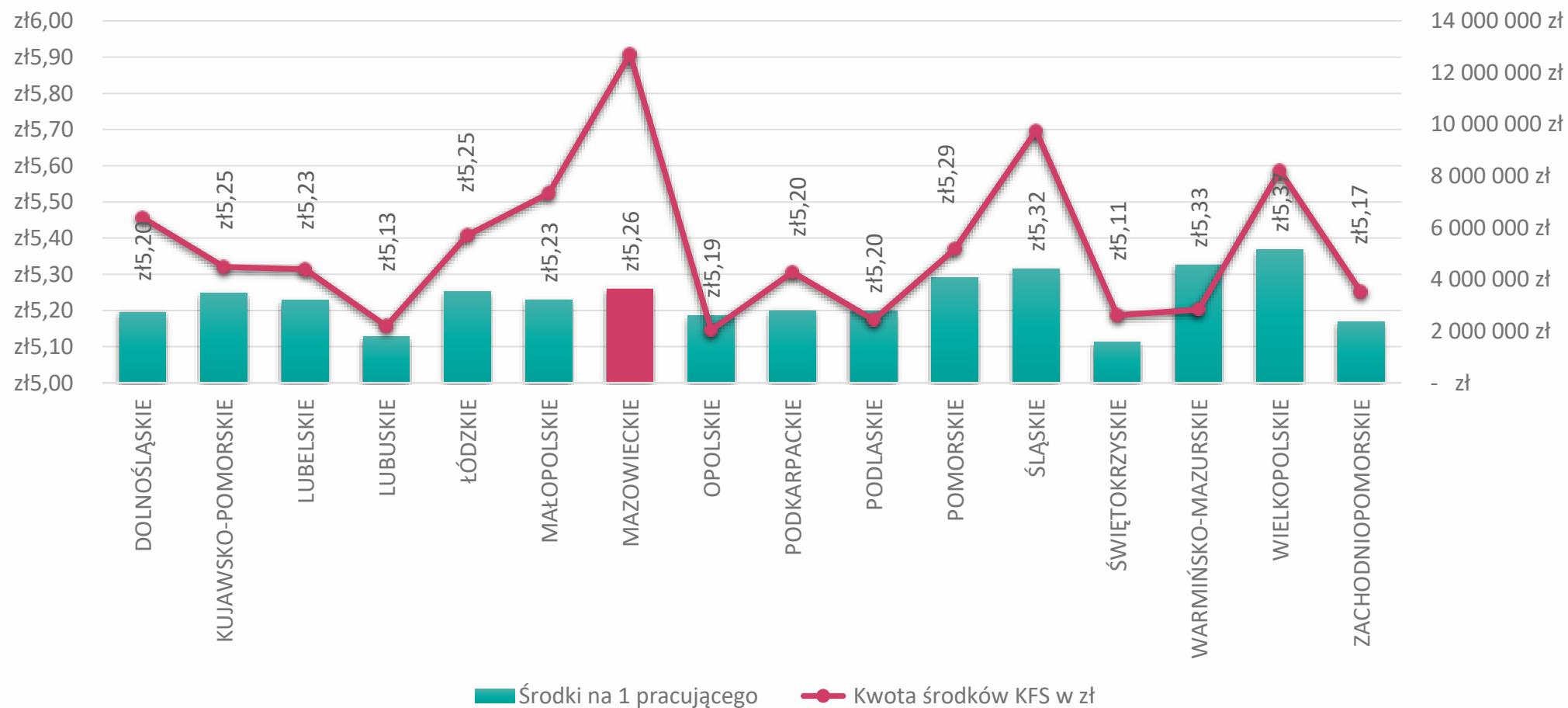


Podział środków KFS w ramach limitu na rok 2018 w relacji do liczby podmiotów gospodarczych





Podział środków KFS w ramach limitu na rok 2018 w relacji do liczby pracujących





KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.



**Podmioty, które
otrzymały wsparcie
w ramach KFS**



**Pracodawcy
korzystający z form
wsparcia z KFS**



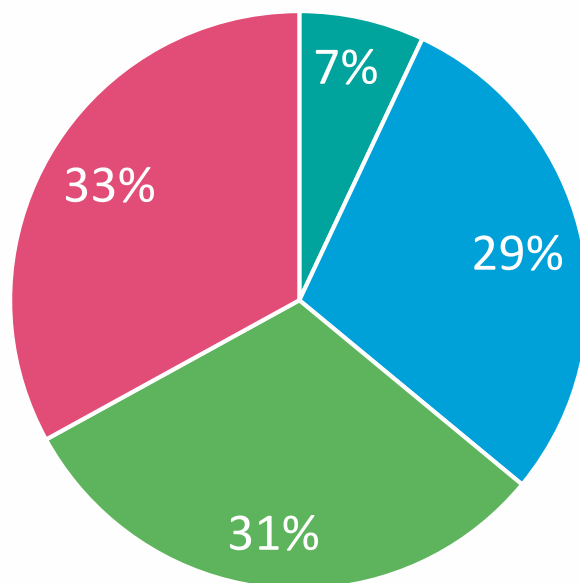
**Pracownicy
korzystający z form
wsparcia z KFS**



KFS w województwie mazowieckim w 2018 r.

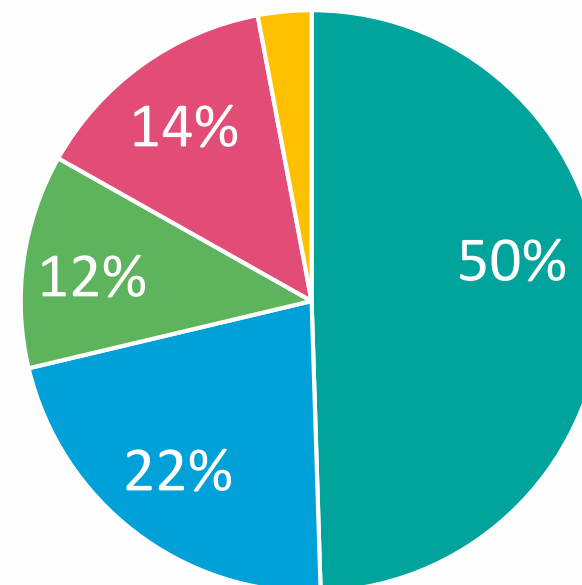
Wiek

■ 15-24 lata ■ 25-34 lata ■ 35-44 lata ■ 45 i więcej



Wykształcenie

■ Wyższe ■ Średnie ogólnokształcące ■ Gimnazjalne i niższe ■ Policealne i średnie zawodowe ■ Zasadnicze zawodowe



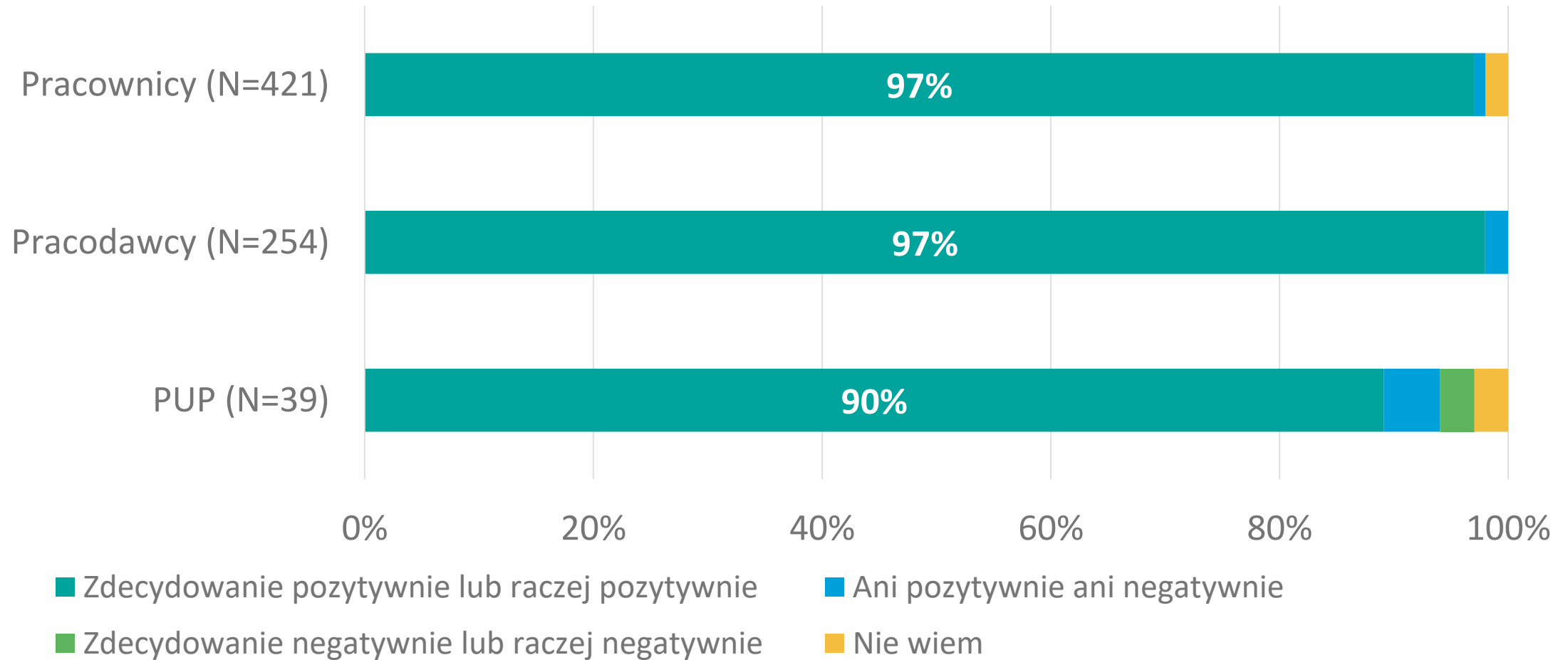


Ocena KFS

- Zrealizowane badanie w swoim głównym przekazie przyniosło bardzo dobry wizerunek Krajowego Funduszu Szkoleniowego w zasadzie we wszystkich badanych grupach i w przypadku większości badanych wymiarów.
- Sytuacja ta nie jest jednak jednoznaczna z brakiem potrzeby zmian w funkcjonowaniu KFS.

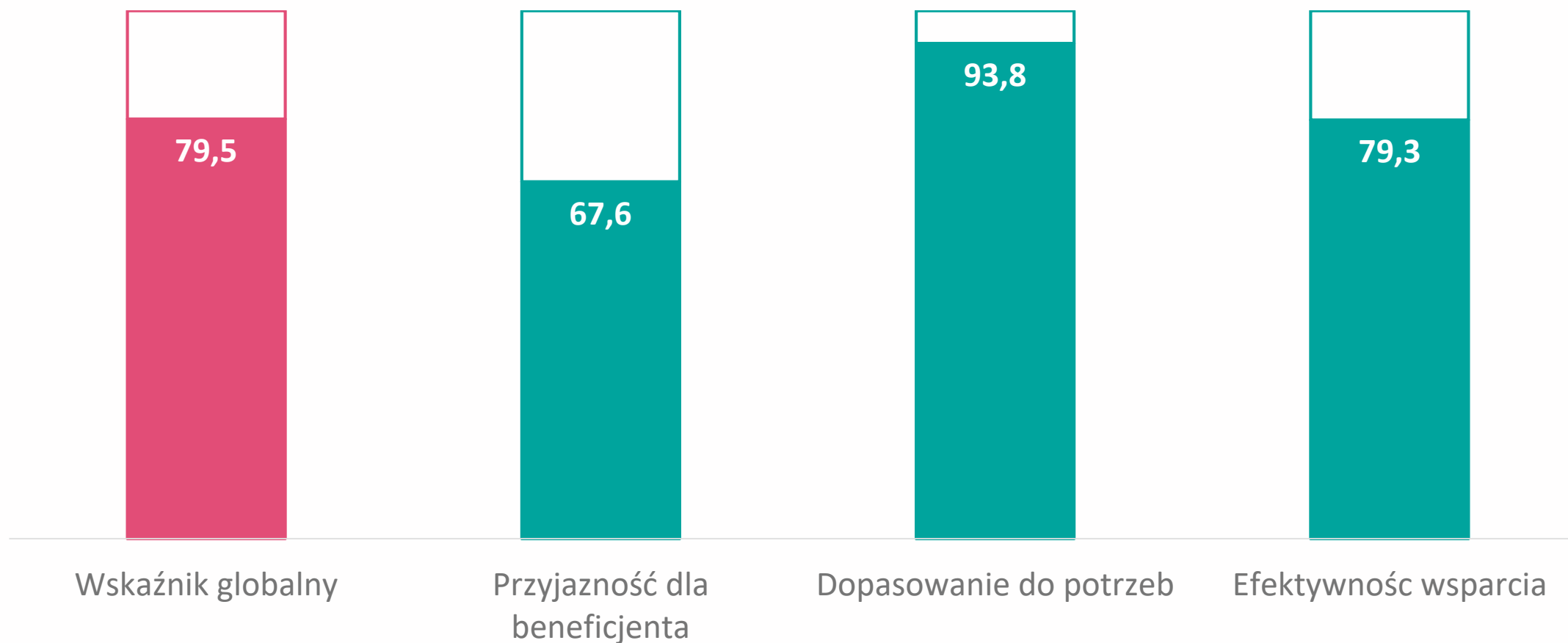


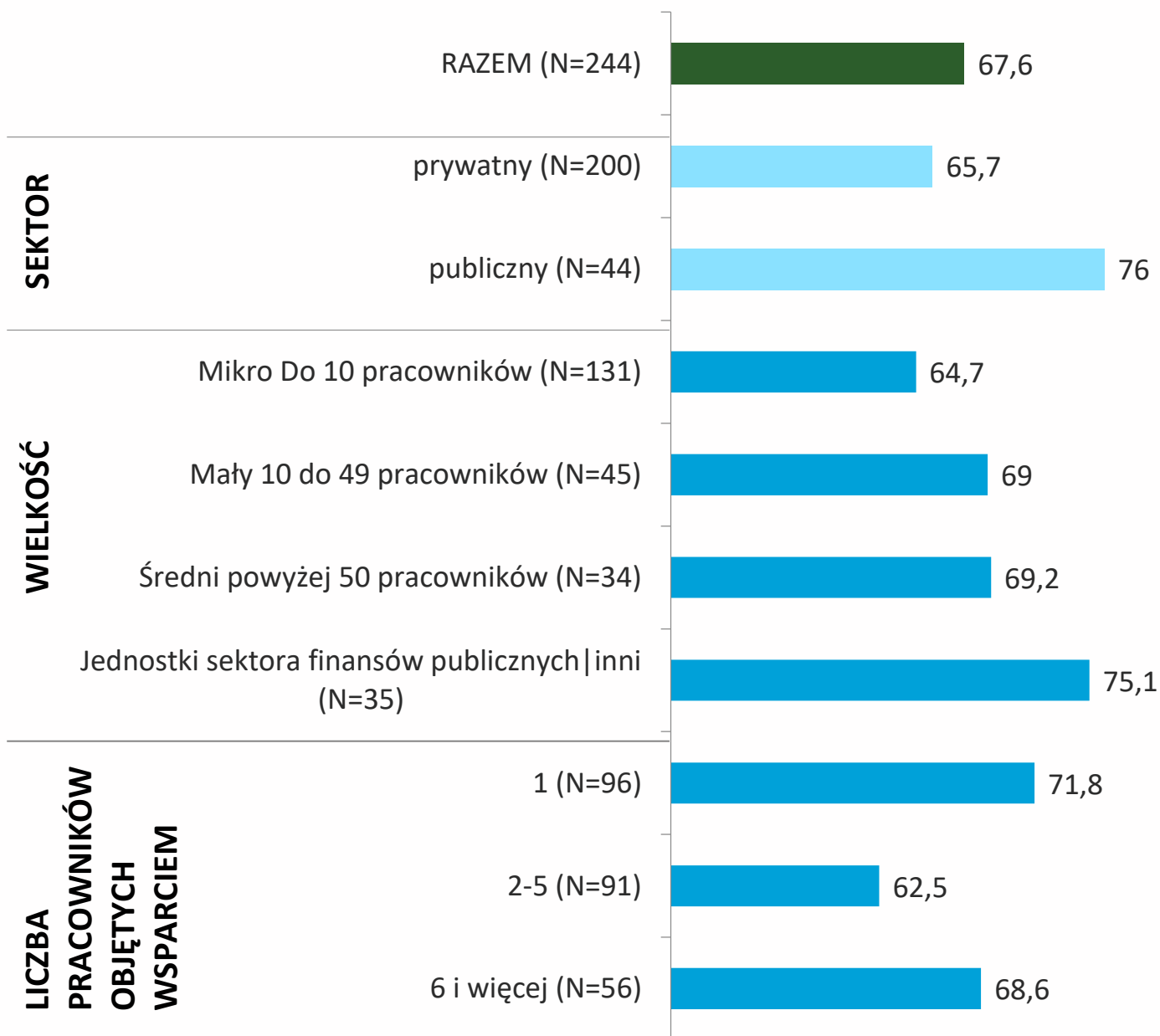
Ogólna ocena wsparcia w ramach KFS





Wielowymiarowa ocena KFS





Przyjazność dla beneficjenta

Zawiera takie wymiary jak:

dostępność informacyjna,

łatwość aplikacji – zasoby
i czas jakie trzeba zaangażować
w proces aplikacji,

ocena współpracy z PUP zarówno
na etapie aplikacji, jak i po
otrzymaniu dofinansowania.



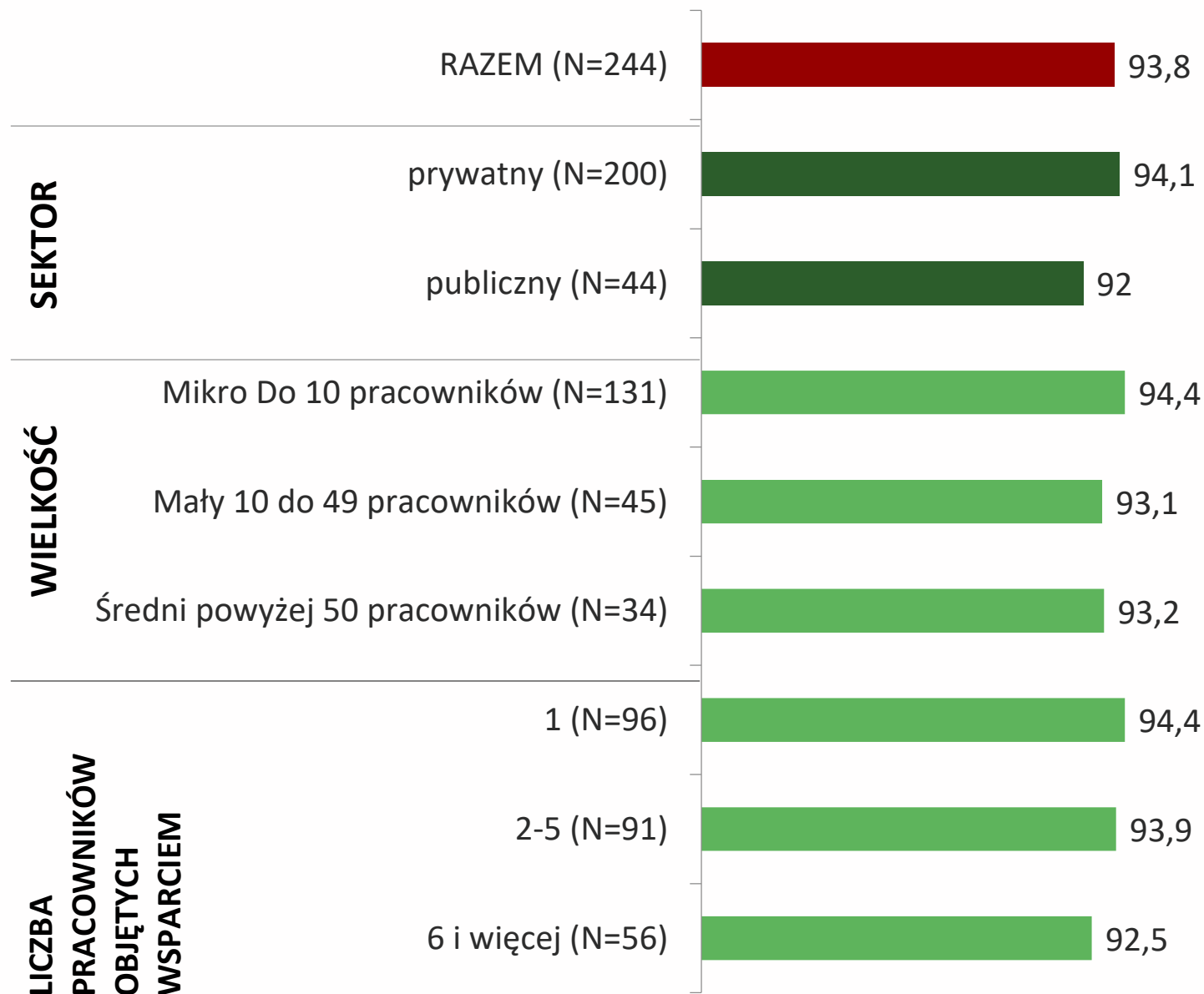
Dopasowanie do potrzeb

Zawiera takie wymiary jak:

związek wsparcia z działalnością firmy oraz wykonywaną pracą,

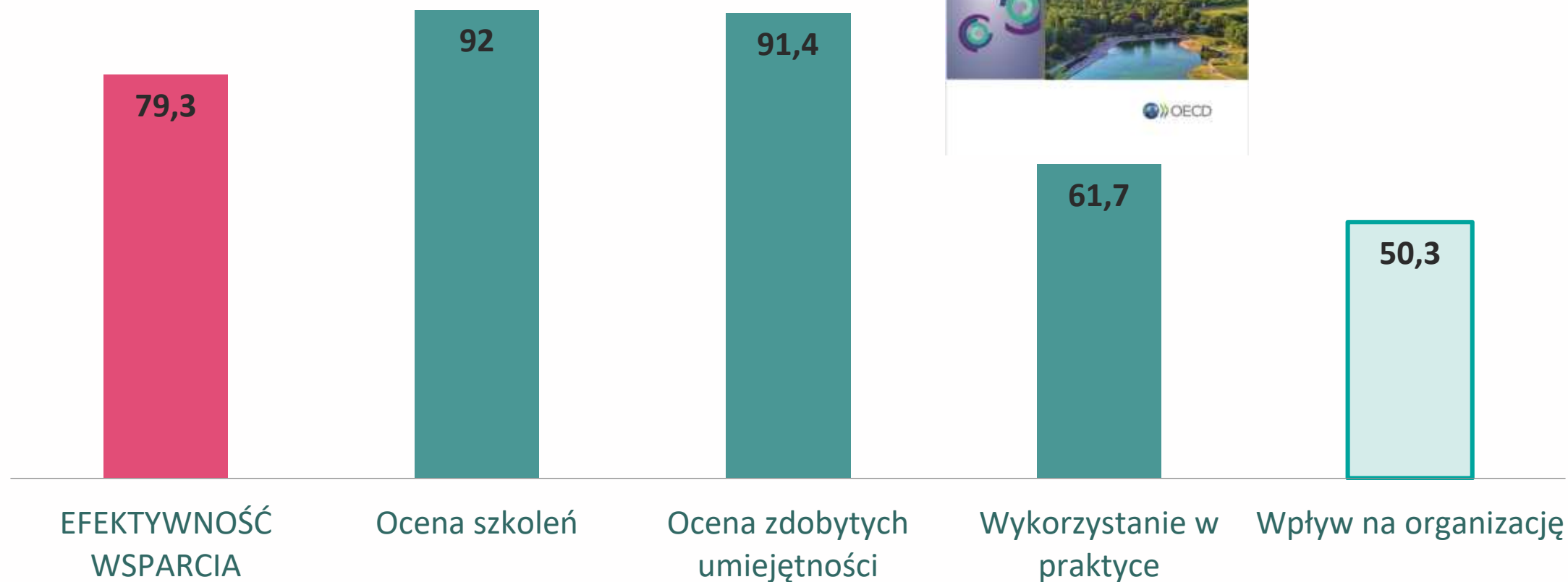
ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy,

dopasowanie wsparcia do potrzeb firmy oraz do potrzeb pracownika.



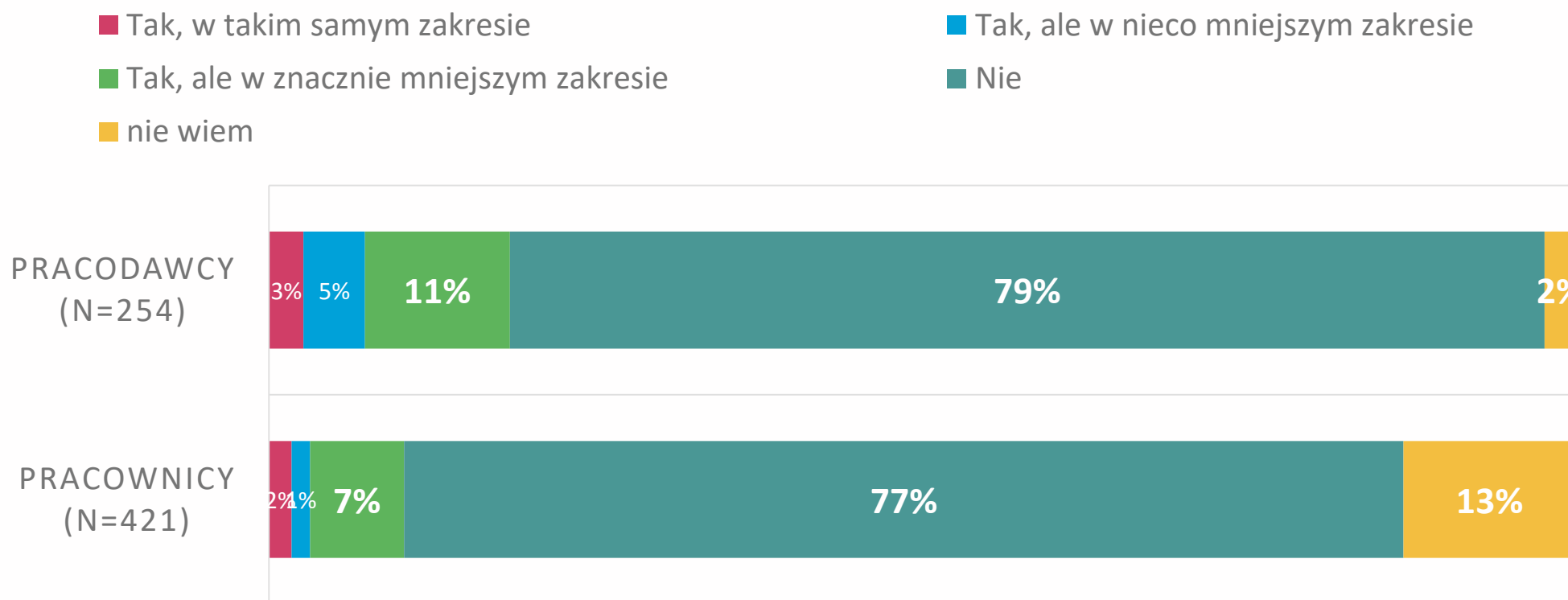


Efektywność wsparcia





Czy bez wsparcia z KFS firma sfinansowałaby szkolenia, które zrealizowała z udziałem środków z KFS?





Wnioski i rekomendacje – informacja i promocja

Badanie pokazało, że KFS nie jest dostatecznie dobrze promowany. Częściowo rolę promotorów systemu przejęły firmy szkoleniowe.

Skutkiem tego są następujące fakty:

- zunifikowana oferta szkoleniowa, bez indywidualizacji do potrzeb konkretnego pracodawcy i pracownika;
- oferta skierowana do większych firm lub instytucji, tak aby jednorazowo móc szkoleniem objąć większą liczbę osób, co jest dla firmy szkoleniowej bardziej opłacalne;
- mniejsza efektywność szkoleń – szkolenie bowiem nie jest optymalnie dopasowane do potrzeb organizacji i pracowników.



Wnioski i rekomendacje – dostępność proceduralna

Obszar ten jest generalnie wysoko oceniany, jednak w przypadku mniejszych pracodawców z sektora prywatnego, pierwszy raz korzystających ze środków KFS oceny dostępności proceduralnej KFS obniżają się.

Obszar proceduralny zdaniem badanych wymaga:

- uproszczenia – zarówno pod kątem skomplikowania dokumentacji, jak i liczby wymaganych dokumentów;
- ujednolicenia dokumentacji w skali kraju;
- wprowadzenia jednolitych i transparentnych procedur przyznawania dofinansowania. Obecnie procedury takie powstają na poziomie poszczególnych PUP, nie są one przejrzyste dla przedsiębiorców.



Wnioski i rekomendacje – efektywność szkoleń

- Średnia wartość większości wskaźników spada wraz ze wzrostem liczby pracowników objętych wsparciem oraz wraz z wielkością podmiotu.
- Może to sygnalizować, że podmioty szkolące pojedynczych pracowników lepiej wykorzystują fundusze – być może w części przypadków są to szkolenia bardziej specjalistyczne, wyselekcjonowane, lepiej dopasowane do potrzeb firmy i pracownika, więcej wnoszące do organizacji.

Wydaje się, że przynajmniej w części szkolenie większej liczby pracowników na raz nie wiąże się z utrzymaniem efektywności, a jest odpowiedzią na potrzeby firmy szkoleniowej, a nie na potrzeby pracodawcy.



Cele badania

Wskazanie kompetencji, które pozwolą zminimalizować ryzyko powstania nierównowagi na mazowieckim rynku pracy w perspektywie roku 2040.

Określenie branż, które generują największe zapotrzebowanie na kompetencje przyszłości.

Ustalenie trendów dotyczących przyszłości rynku pracy, pracy oraz zawodów przyszłości w kontekście m.in. zmian technologicznych, rynków i terytoriów.

Specyfikacja prawdopodobnych zmian o istotnym znaczeniu dla rynku pracy na Mazowszu.

KOMPETENCJE, JAKICH NIE BYŁO

Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy
w perspektywie do 2040 roku





Kompetencje przyszłości 1/3



Kompetencje, które warto rozwijać:



Przedsiębiorczość



Zdolność
krytycznego
myślenia



Wszechstronność



Samorozwój



Zdolności
adaptacyjne



Zdolność
zarządzania
talentami





Kompetencje przyszłości 2/3



Kompetencje, które warto rozwijać:





Kompetencje przyszłości 3/3

Kompetencje, które warto rozwijać:



Kompetencje cyfrowe



STEM
(kompetencje z obszaru nauki, technologii, inżynierii i matematyki)



Specjalizacja dziedzinowa



Umiejętność współpracy



Wiedza z obszaru IT

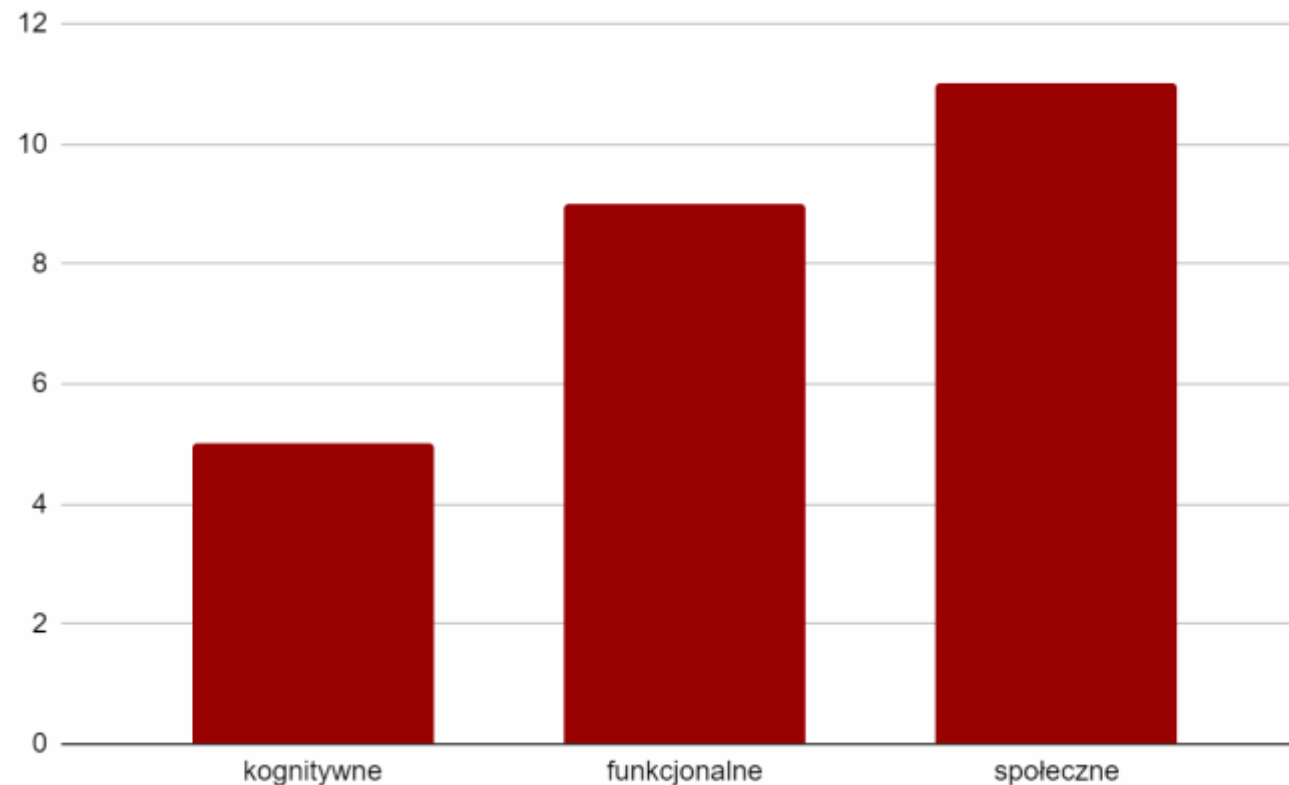


Perspektywa holistyczna



Kompetencje przyszłości

Rozwój kompetencji społecznych będzie mieć kluczowe znaczenie dla możliwości zapewnienia równowagi na mazowieckim rynku pracy w 2040 r.

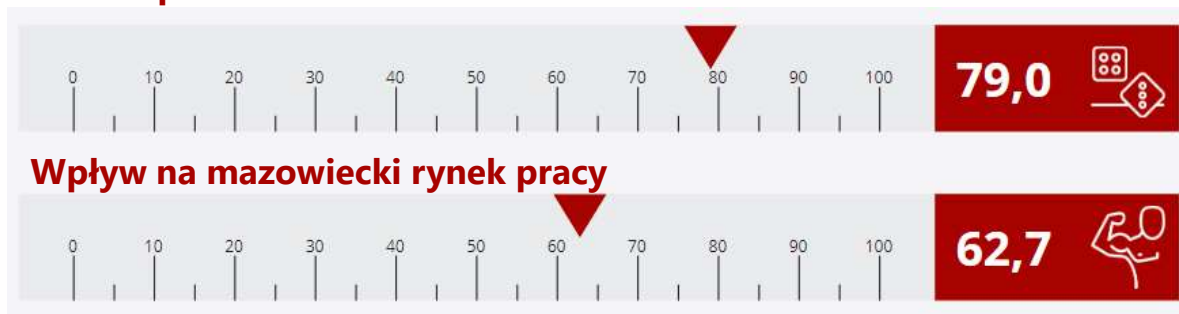




Postępujące skutki zmian klimatu

W 2040 roku skutki zmian klimatycznych oddziałują na leśnictwo, rybołówstwo i rolnictwo na kontynencie europejskim

Prawdopodobieństwo





Postępujące skutki zmian klimatu

Zawody nowe lub o rosnącej popularności:

- ★ zawody związane z nowymi formami produkcji żywności
- ★ zawody związane z ochroną i rekultywacją oraz przywracaniem równowagi ekosystemów, w tym m.in. genetycy
- ★ specjaliści ds. gospodarki wodnej

Zawody znikające:

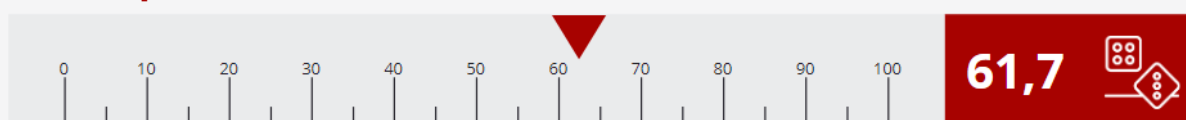
- ★ tradycyjne zawody związane z rybołówstwem
- ★ tradycyjne zawody związane z tradycyjnym rolnictwem
- ★ związane z tradycyjnym leśnictwem
- ★ zawody związane z turystyką
- ★ zawody związane z przetwórstwem żywności



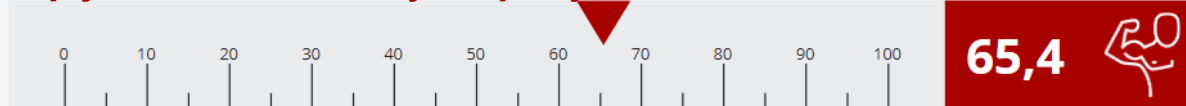
Postępująca automatyzacja czynności rutynowych

W 2040 roku na kontynencie europejskim ponad połowa spośród rutynowych czynności wykonywanych w roku 2019 przez ludzi w ramach obowiązków zawodowych jest zautomatyzowana.

Prawdopodobieństwo



Wpływ na mazowiecki rynek pracy





Automatyzacja czynności rutynowych

Zawody nowe lub o rosnącej popularności:

- ★ zawody związane z obsługą turystów
- ★ inżynierowie, w tym: inżynierowie wytwarzania przyrostowego
- ★ informatycy
- ★ profesjonaliści w zakresie zarządzania i administracji, CEO
- ★ naukowcy, w tym z dziedziny: nanotechnologii i biologii syntetycznej
- ★ zawody związane z automatyką, robotyką, IoT
- ★ zawody związane ze społeczeństwem cyfrowym
- ★ asystenci technologiczni, pośrednicy w dostępie do nowych technologii

Zawody znikające:

- ★ zawody wykonujące zadania produkcyjne polegające na wykonywaniu zadań proceduralnych, dobrze zdefiniowanych, powtarzalnych
- ★ praca wymagająca prostych operacji na danych
- ★ zawody związane z tworzeniem i przetwarzaniem prostych tekstów
- ★ niezłożone prace w handlu i usługach
- ★ prace asystenckie
- ★ niezłożone prace fizyczne



Wnioski z badania

- ★ Wymagania stawiane pracownikom przyszłości będą jeszcze wyższe niż są obecnie. Niebagatelne znaczenie dla możliwości znalezienia satysfakcjonującej pracy w przyszłości będzie mieć kształcenie ustawiczne i stałe podnoszenie poziomu i zakresu swoich kompetencji.
- ★ Ponad połowa ze zidentyfikowanych “kompetencji przyszłości” zawiera w sobie wyłącznie bądź częściowo komponent społeczny, którego kształtowanie najefektywniej przebiega w dzieciństwie.
- ★ Branże generujące największe zapotrzebowanie na “kompetencje przyszłości” i mogące stanowić w przyszłości ich ważne źródło to: działalność związana z kulturą, edukacją, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, informacja i komunikacja, handel.



www.obserwatorium.mazowsze.pl





WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa
wup@wup.mazowsze.pl



wupwarszawa.praca.gov.pl