



MINISTERSTWO PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Departament Rynku Pracy



redakcja naukowa Elżbieta Kryńska

Łukasz Arendt
Iwona Kukulak-Dolata
Iwona Poliwczak
Halina Sobocka-Szczapa



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Warszawa 2010

**PODRĘCZNIK UŻYTKOWNIKA
METOD, NARZĘDZI I PROCEDUR DIAGNOZOWANIA
ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI
NA REGIONALNYM I LOKALNYM RYNKU PRACY**

redakcja naukowa Elżbieta Kryńska

Łukasz Arendt
Iwona Kukulak-Dolata
Iwona Poliwczak
Halina Sobocka-Szczapa

Warszawa 2010



MINISTERSTWO PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Departament Rynku Pracy

Publikację przygotowano w oparciu o materiały opracowane w ramach Projektu 1.4: „**Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy — współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy**”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt na zlecenie MPiPS, pod nadzorem merytorycznym Departamentu Rynku Pracy, realizowało Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Wykonawcą prac badawczo-rozwojowych był Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Projekt okładki
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Redakcja
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Skład i druk
Centrum Obsługi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów
ul. Powsińska 69/71, 02-903 Warszawa

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
and Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010

ISBN 978-83-61638-11-7

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja bezpłatna
Nakład 1600 egz.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Słowo wstępne	7
-------------------------	---

CZEŚĆ I

Metody, narzędzia i procedury diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy

1. Istota systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym i regionalnym rynku pracy	17
1.1. Diagnozowanie na poziomie powiatowych urzędów pracy	18
1.1.1. Wstępne etapy diagnozowania potrzeb pracodawców na kwalifikacje i umiejętności	20
1.1.2. Wstępne etapy diagnozowania potrzeb osób uprawnionych do szkoleń	24
1.1.3. Pozostałe etapy diagnozowania potrzeb lokalnego rynku pracy	27
1.2. Diagnozowanie na poziomie wojewódzkich urzędów pracy	31
2. Kluczowe pojęcia dla potrzeb diagnozowania potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy	34
3. Metody badań ilościowych	43
3.1. PAPI (Pen and Paper Interview, wywiady kwestionariuszowe), CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing, wywiady bezpośrednie ze wspomaganie komputerowym)	44
3.2. Narzędzia badawcze do wywiadów kwestionariuszowych	48
3.2.1. Kwestionariusze wywiadu	49
3.2.2. Karty respondenta	53
3.2.3. Instrukcja dla ankietera	53
3.2.4. Klucze kodowe	55
3.3. Sposób doboru próby	55
4. Metody badań jakościowych	57
4.1. Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI)	58
4.2. Panel ekspertów	60
5. Foresight regionalnego rynku pracy	61
5.1. Analiza PEST	65
5.2. Analiza SWOT	67
5.3. Metoda delficka	70
6. Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych	72
6.1. Prognozowanie – pojęcia podstawowe, charakterystyka prognoz	72
6.2. Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych – wygładzanie wykładnicze	79
6.2.1. Metoda Browna – pojedynczego wygładzania wykładniczego	83
6.2.2. Metoda Holta – podwójnego wygładzania wykładniczego	85
6.2.3. Metoda Wintersa – potrójnego wygładzania wykładniczego	86

CZĘŚĆ II

Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy

1. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym (powiatowym) rynku pracy.	91
1.1. Diagnoza popytu zgłaszanego przez przedsiębiorstwa.	91
1.1.1. PULS, jako źródło informacji	91
1.1.2. Badanie przedsiębiorstw za pomocą wywiadów kwestionariuszowych	95
1.1.3. Raport cząstkowy.	103
1.2. Diagnoza osób uprawnionych do szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych	108
1.2.1. PULS, jako źródło informacji	109
1.2.2. Kwestionariusz wywiadu, jako źródło informacji o potrzebach szkoleniowych, zapotrzebowania na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych osób uprawnionych do szkoleń	111
1.2.3. Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych – uzupełniające źródło informacji o potrzebach szkoleniowych, zapotrzebowania na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych	115
1.2.4. Raport cząstkowy.	124
1.3. Synteza diagnozy potrzeb szkoleniowych, zapotrzebowania na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych pracodawców i bezrobotnych uprawnionych do szkoleń	129
1.3.1. Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu	129
1.3.2. Analiza dotychczasowych wskaźników efektywności szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych w powiecie.	133
1.3.3. Opracowanie raportu syntetycznego	134
1.3.4. Panel ekspertów jako metoda walidacji raportu syntetycznego	138
1.3.5. Opracowanie ostatecznej wersji raportu syntetycznego	141
2. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym (wojewódzkim) rynku pracy	142
2.1. Foresight regionalnego rynku pracy	143
2.1.1. Analiza PEST.	144
2.1.2. Analiza SWOT	148
2.1.3. Metoda delficka.	151
2.1.4. Raport cząstkowy.	156
2.2. Badanie perspektyw rozwoju firm w strategicznych sektorach gospodarki regionu	157
2.2.1. Procedura przeprowadzania wywiadów swobodnych	157
2.2.2. Sposoby analizy materiału, które uzyskane zostaną w wyniku badania jakościowego	162
2.2.3. Raport cząstkowy.	164
2.3. Prognoza popytu na pracę w wymiarze zawodów	169

2.4. Synteza diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy	176
2.4.1. Opracowanie raportu syntetycznego	176
2.4.2. Panel ekspertów jako metoda walidacji raportu syntetycznego	179
2.5. Opracowanie ostatecznej wersji raportu syntetycznego	182
Bibliografia	183
Załącznik 1	187
Załącznik 2	204
Załącznik 3	221
Załącznik 4	223
Załącznik 5	225
Załącznik 6	226
Załącznik 7	233

Słowo wstępne

Niniejsze opracowanie (podręcznik) zostało przygotowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w ramach projektu **„Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy — współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy”**. Projekt ten współfinansowany był ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I: **„Zatrudnienie i integracja społeczna”**, Działanie 1.1: **„Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy”**. Jego realizacja trwała od października 2008 r. do listopada 2009 r. Za cel główny działań badawczo-rozwojowych realizowanych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w ramach tego projektu przyjęto **utworzenie nowego narzędzia diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, wspierającego instytucje rynku pracy w tym obszarze ich działań**.

Projekt składał się z dwóch części. W **etapie pierwszym**, stanowiącym usługę badawczą, przeprowadzono badania na temat obecnie stosowanych przez urzędy pracy metod, narzędzi i procedur do diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz dokonano oceny tych metod, narzędzi i procedur pod kątem ich funkcjonalności i przydatności do planowania szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W **etapie drugim**, na który złożyły się prace rozwojowe, w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań, dokonano zaprojektowania narzędzi do diagnozowania przez urzędy pracy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, a także opracowano broszurę informacyjną oraz podręcznik dla użytkowników wypracowanych metod.

Opracowanie **nowego narzędzia diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, wspierającego instytucje rynku pracy w tym obszarze ich działań** poprzedzone było realizacją czterech badań pozwalających na przeprowadzenie rzetelnej analizy metod diagnozowania stosowanych dotychczas w urzędach pracy. Badania te stanowiły część diagnostyczną projektu obejmującą:

1. Analizę dokumentów prawnych i literatury przedmiotu, oraz przegląd rozwiązań stosowanych w innych krajach na temat przedmiotu badań.
2. Badanie dotychczasowych doświadczeń urzędów pracy w zakresie diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy. W tym celu zostały przeanalizowane doświadczenia urzędów pracy z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który jako jeden

z pierwszych narzędzi był włączony do procesu diagnozowania potrzeb rynku pracy. Następnie dokonano analizy innych działań, jakie były w tym obszarze podejmowane przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy. Dokonano również przeglądu projektów realizowanych przez urzędy pracy i finansowanych ze środków funduszy unijnych, których obszar badawczy obejmował diagnozowanie potrzeb regionalnych lub lokalnych rynków pracy.

3. Badania własne, których celem była identyfikacja stosowanych przez urzędy pracy praktyk związanych z diagnozowaniem potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w regionie i poznanie zakresu podejmowanej współpracy w tym zakresie z innymi aktorami rynku pracy. Badania te miały umożliwić zdefiniowanie czynników determinujących kierunki szkoleń inicjowanych przez urzędy pracy. Obserwacją objęto trzy grupy respondentów: kluczowych pracowników urzędów pracy zajmujących się w praktyce diagnozowaniem potrzeb rynku pracy (172 osoby z 70 powiatowych urzędów pracy dobranych w sposób celowy i z 16 wojewódzkich urzędów pracy); osoby uprawnione do szkoleń organizowanych przez urzędy pracy oraz osoby, które w takich szkoleniach uczestniczyły (1050 bezrobotnych/poszukujących pracy z 70 powiatów dobranych celowo); pracodawców (1050 podmiotów gospodarczych).
4. Opracowanie katalogu „dobrych praktyk” diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności. Tę część diagnozy opracowano na podstawie odpowiedzi uzyskanych na zapytanie skierowane do powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy na temat ich dotychczasowego doświadczenia w obszarze przedmiotu badań oraz na bazie wyników badań własnych. Analiza „dobrych praktyk” pozwoliła zidentyfikować te, które mogłyby być włączone do koncepcji metodologii diagnozowania potrzeb zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy.

Z każdego badania diagnostycznego przygotowano raport cząstkowy zawierający analizę poszczególnych problemów badawczych oraz wnioski i rekomendacje z niej wypływające. Raporty te były niezbędne do realizacji części rozwojowej projektu.

W pierwszej fazie prac rozwojowych projektu opracowano koncepcję metod narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym i regionalnym rynku pracy, która powinna być zastosowana w codziennej pracy przez kluczowych pracowników urzędów pracy.

Następnie — w drugiej fazie prac rozwojowych projektu — wypracowaną koncepcję przetestowano w czterech wybranych powiatowych urzędach pracy tj. w PUP w Kutnie, w PUP nr 2 w Łodzi, w PUP w Zgierzu i w PUP w Pabia-

nicach oraz w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Łodzi. Osoby uczestniczące w teście były wyznaczone do tego celu przez Dyrektorów urzędów pracy i realizowały wiele zadań, które odpowiadały poszczególnym etapom diagnozowania potrzeb. Inny rodzaj zadań był przygotowany dla pracowników powiatowych urzędów pracy i inny zestaw dla pracowników wojewódzkich urzędów pracy. Ich realizacja wymagała dużego zaangażowania ze strony pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Pragniemy w tym miejscu podziękować Dyrekcji i Pracownikom z wymienionych wyżej jednostek za umożliwienie przeprowadzenia testu oraz uwagi i sugestie, jakie przedstawili w trakcie jego realizacji.

Pracownicy publicznych służb zatrudnienia uczestniczący w teście koncepcji byli objęci szkoleniem, w ramach którego wyjaśniono istotę opracowanego systemu diagnozowania potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Ponadto przedstawiono im harmonogram działań objętych testem, które powinni wykonać w swoim miejscu pracy. Podczas realizacji testu pracownicy urzędów pracy byli w stałym kontakcie z ekspertami z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, będącymi autorami koncepcji diagnozowania. Zadaniem ekspertów było wyjaśnianie wszystkich wątpliwości pojawiających się w trakcie realizacji zadań, poznanie przeszkód utrudniających ich wykonanie oraz odbieranie ćwiczeń opracowanych zgodnie z harmonogramem testu. Najistotniejsze w ramach przeprowadzanego testu i towarzyszącym jemu konsultacji były krytyczne opinie na temat proponowanych w diagnozie narzędzi, metod i procedur diagnozowania. Opinie te wpłynęły na zmianę niektórych założeń koncepcji diagnozowania potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.

Konsultacje przeprowadzone z Pracownikami Publicznych Służb Zatrudnienia i Pracownikami Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej umożliwiły opracowanie ostatecznej wersji koncepcji systemu diagnozowania potrzeb rynku pracy, co było trzecią fazą prac rozwojowych projektu.

Po co podręcznik?

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na publiczne służby zatrudnienia obowiązek opracowywania analiz rynku pracy i badania popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy, w szczególności diagnozowanie potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy.

Ponadto publiczne służby zatrudnienia mają za zadanie określanie i wdrażanie instrumentów służących dostosowaniu kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego pracowników i poszukujących pracy oraz współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi w harmonizowaniu ustawicznego kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Na realizację wymienionych zadań składa się wiele szczegółowych działań, które muszą podejmować urzędy pracy odpowiedniego szczebla. Ważne jest, aby te działania były ze sobą skoordynowane i implikowały spójnością między systemem kształcenia a oczekiwaniami rynku pracy. Celowi temu ma służyć zwarta, jednolita metodologia badania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Metodologię taką opracował zespół ekspertów z Instytutu Pracy i Sprawy Socjalnych i jest ona zawarta w niniejszej publikacji.

Rekomendowana metodologia powinna umożliwić pracownikom powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy zidentyfikować potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe podmiotów rynku pracy, które następnie będą wyznaczać nie tylko kierunki planowanych szkoleń, ale także organizację staży pracy i przygotowania zawodowego dorosłych.

Dlaczego warto korzystać z podręcznika?

Analizy funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) wskazują, że urzędy pracy w swojej działalności podejmują się diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym oraz lokalnym rynku pracy. Opracowywane diagnozy mają jednak pewne wady, będące rezultatem stosowanego dotychczas procesu rozpoznawania potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Najistotniejsze z nich przedstawia schemat 1.

Wadą zasadniczą jest *brak jednolitej metody diagnozowania rynków pracy*, co implikuje różnorodność, przypadkowość i nieskoordynowanie działań podejmowanych w tym zakresie. Obecna praktyka diagnozowania potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy nie ma zatem cechy kompleksowości. Pojawia się tu również problem formalnego przyporządkowania działań z tego obszaru pracownikom urzędów pracy. W praktyce procesem tym zajmują się w poszczególnych urzędach różne grupy pracowników — pośrednicy, pracownicy działów analiz i statystyki, bądź pracownicy zajmujący się organizacją szkoleń. Warto zauważyć, iż często prowadzą oni diagnozowanie oddzielnie, na potrzeby realizacji własnych zadań.

Dotychczasowy system diagnozowania potrzeb rynku pracy jest przede wszystkim oparty na informacjach generowanych przez urzędy pracy, pochodzących głów-

nie ze statystyk pośrednictwa pracy. Odzwierciedlają one tylko część popytu na pracę, jaki jest kreowany na lokalnym lub regionalnym rynku pracy. Pracodawcy wykorzystują PSZ do obsługi tylko pewnych segmentów rynku pracy, przede wszystkim tych, które cechują m.in. niskie wymagania co do kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników. Poza zasięgiem PSZ pozostaje około 70% wolnych miejsc pracy. Informacje o nich są rozproszone między różnymi uczestnikami rynku pracy (np. agencjami zatrudnienia, pracodawcami, pracownikami — w ramach wewnętrznego rynku pracy, mediami). Oznacza to, że *przygotowywane przez urzędy pracy diagnozy nie odzwierciedlają całkowitego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym oraz lokalnym rynku pracy.*

Schemat 1. Wady obecnego systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym i regionalnym rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Liczne badania rynku pracy wskazują na braki informacyjne dotyczące jego popytowej strony i występującą asymetrię między danymi o podaży pracy i danymi odzwierciedlającymi zapotrzebowanie na kapitał ludzki¹. Jednak ich wyeliminowanie jest w praktyce bardzo trudne, nie tylko ze względu na słabości i mankamenty obecnego systemu statystyki publicznej w tym obszarze, ale również ze względu na trudności zdefiniowania potrzeb kwalifikacyjnych przez pracodaw-

¹ Por. Góra M., Sztanderska U., *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2006; Szewczyk A., *Informacja w walce z bezrobociem*, PWN, Warszawa 2004.

ców. Pracodawcy mają duże problemy ze wskazaniem braków w umiejętnościach i kwalifikacjach swoich pracowników. Podmioty gospodarcze na ogół nie prowadzą regularnej oceny kwalifikacji i umiejętności zatrudnionych osób i diagnozy występujących luk w tym zakresie. Podmioty, które podejmują tego rodzaju działania, najczęściej ograniczają się do oceny okresowej, narzuconej przez prawo, co najczęściej obserwuje się w przypadku jednostek budżetowych czy samorządowych². Oceny kwalifikacji i kompetencji pracowników są prowadzone na ogół w dużych podmiotach gospodarczych, najczęściej z udziałem kapitału zagranicznego, w których funkcjonują wyspecjalizowane komórki organizacyjne zajmujące się polityką personalną. Natomiast w małych firmach i mikropodmiotach działania takie nie są podejmowane ze względu na brak odpowiednich jednostek organizacyjnych i duże koszty ich funkcjonowania³.

Bazowanie na informacjach pochodzących ze statystyk publicznego pośrednictwa pracy ogranicza proces diagnozowania do zapotrzebowania, które jest definiowane dla okresu przeszłego. *Niewielki natomiast w tym procesie jest udział informacji odnoszących się do przyszłości.* Jeśli przyjmujemy, że diagnozowanie ma służyć planowaniu i organizowaniu szkoleń, to powinno być ono oparte również na projekcjach zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności. Dlatego w procedurach i technikach diagnozowania należy uwzględnić te, które pozwolą na przygotowanie odpowiednich prognoz.

Dotychczasowe diagnozowanie potrzeb kwalifikacji i umiejętności na rynku pracy, które następnie było podstawą inicjowania przez urzędy pracy kierunków szkoleń, nie było powiązane z możliwościami kształcenia praktycznego w formie staży i przygotowania zawodowego dorosłych. Uwzględnienie ich w procesie zdobywania umiejętności jest szczególnie ważne w sytuacji niedopasowania struktury popytu i podaży pracy w przekroju kwalifikacyjnym. Dają one również możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego przez potencjalnych pracowników, determinującego ich szanse na uzyskanie pracy.

Kolejną słabością dotychczasowego procesu diagnozowania była niewielka w tym zakresie współpraca i dialog między wieloma aktorami rynku pracy. Rzeczne rozpoznanie potrzeb rynku pracy wymaga kooperacji wielu instytucji obsługujących rynek pracy i jego uczestników w różnych obszarach.

Wymienione wady dotychczasowego procesu diagnozowania przez PSZ zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności wskazywały na potrzebę utworzenia

² Por. III Raport cząstkowy. Wnioski z badań ankietowych, Warszawa 2009, s. 141; Kukulak-Dolata I., *Kształcenie w podmiotach gospodarczych-wyniki badań ilościowych* [w:] *Kształcenie ustawiczne pracowników* pod red. E. Kryńskiej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008, s. 56.

³ Por. Kukulak-Dolata I., *Kształcenie...*, op. cit., s. 72.

kompleksowego systemu diagnozowania. Jego ideę/filozofię przedstawiamy w niniejszym opracowaniu. Wszystkie wyróżnione działania w prezentowanym systemie należy traktować jako działania zalecane, rekomendowane przez ekspertów Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Ich włączenie do procesu diagnozowania realizowanego przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy powinno umożliwić rzetelne rozpoznanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy.

Rekomendowane działania mogą umożliwić pracownikom urzędów pracy opracowanie diagnozy, która będzie:

- narzędziem identyfikacji potrzeb regionalnego, lokalnego rynku pracy,
- narzędziem planowania szkoleń i praktycznego nabywania umiejętności — poprzez staże i przygotowanie zawodowe dorosłych w województwie/powiecie,
- narzędziem koordynacji systemu szkoleń z potrzebami rynku pracy,
- płaszczyzną sieci współpracy — dialogu publicznych służb zatrudnienia z otoczeniem.

Do kogo jest adresowany podręcznik?

Podręcznik jest praktycznym narzędziem dla pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy odpowiedzialnych za diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Zawiera opis metod, narzędzi i procedur oraz praktyczne wskazówki dla poprawnego zidentyfikowania potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Mogą z niego również korzystać pracownicy innych instytucji rynku pracy, do których zadań należy identyfikacja potrzeb kwalifikacyjnych rynku pracy.

Co zawiera podręcznik?

W podręczniku zawarta została wiedza niezbędna do rzetelnego rozpoznania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Zawiera on również podstawowe informacje o projekcie, w ramach którego podręcznik powstał.

Podręcznik składa się z dwóch zasadniczych części. W pierwszej opisano metody, narzędzia i procedury diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Ta część podręcznika ma charakter teoretyczny. Druga jego zasadnicza część ma charakter aplikacyjny. Pokazano w niej ścieżkę postępowania w procesie diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy. Jest ona przewodnikiem prowadzącym „krok po kroku” do rzetelnej identyfikacji jakościowej struktury popytu na pracę.

W pierwszym rozdziale pierwszej części podręcznika wyjaśniono istotę opracowanego systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności. Rozdział ten składa się z dwóch głównych części. Pierwsza dotyczy metodologii diagnozowania potrzeb lokalnego a druga regionalnego rynku pracy. Metodologie te różnią się między sobą ze względu na charakter tych rynków oraz ze względu na zadania, jakie realizują na nich powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy.

W drugim rozdziale przedstawiono kluczowe pojęcia pojawiające się w metodologii diagnozowania. Złożoność i wewnętrzne zróżnicowanie zagadnień w przypadku tej problematyki wymagało ich wyjaśnienia i uporządkowania. W pierwszej kolejności zdefiniowano trzy elementarne pojęcia tj.: metody, techniki i narzędzia badawcze. Następnie opisano procedury i scharakteryzowano podstawowe źródła informacji niezbędne dla każdego procesu badawczego.

Rozdział trzeci, czwarty, piąty i szósty poświęcono szczegółowemu omówieniu wybranych metod i narzędzi diagnozowania, które rekomendujemy dla potrzeb diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Lektura tych rozdziałów pozwoli Czytelnikom zrozumieć istotę i zasadność zastosowania wybranych metod i narzędzi w proponowanym systemie diagnozowania. Przygotuje ich również do operowania nimi w określonych etapach diagnozowania. Przy prezentacji poszczególnych metod i narzędzi zwrócono uwagę na te ich cechy, które są ważne z punktu widzenia poprawności i jakości opracowanej diagnozy.

Część druga podręcznika ma charakter aplikacyjny. Ma pomóc pracownikom publicznych służb zatrudnienia w rzetelnym zidentyfikowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy. Zawiera praktyczne wskazówki, pomocne dla organizacji pracy w tym obszarze, implikujące efektywność działań podejmowanych przez pracowników publicznych służb zatrudnienia. Ta część podręcznika została również podzielona na rozdziały. Pierwszy dotyczy postępowania przy diagnozowaniu potrzeb lokalnego rynku pracy, drugi zawiera wskazówki i procedury wykorzystywane dla diagnozowania potrzeb regionalnego rynku pracy.

Do tej części podręcznika dołączono również zadania i ćwiczenia, których wykonanie ma wyposażyć Czytelnika w umiejętności pozwalające na przeprowadzenie procesu diagnozowania. Wśród tych umiejętności należy wymienić: umiejętność poszukiwania i analizowania informacji, wykorzystania wskaźników do analiz statystycznych, organizowania badań, opracowywania raportów, syntezy posiadanych informacji.

Autorzy

CZĘŚĆ I

**Metody, narzędzia i procedury
diagnozowania zapotrzebowania
na kwalifikacje i umiejętności
na regionalnym i lokalnym rynku pracy**

1. Istota systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym i regionalnym rynku pracy

Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej za pomocą różnorodnych technik i narzędzi. Wśród nich istotną rolę spełnia opracowywanie analiz i sprawozdań, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady zatrudnienia oraz organów zatrudnienia⁴. Efektem realizowanych działań powinna być m.in. diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, na podstawie której inicjowane są kierunki kształcenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Celem jej powinno być zapewnienie większej spójności między systemem szkoleń a potrzebami rynku pracy.

Działania urzędów pracy w tym zakresie determinowane są rozwiązaniami legislacyjnymi⁵. Bez względu na to, w jakich warunkach będzie opracowywana diagnoza, to zawsze będzie wymagała pozyskania odpowiednich informacji, ich przeanalizowania i na tej podstawie sformułowania określonych wniosków, rekomendacji kierowanych do instytucji edukacyjnych.

W znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyraźnie zaleca się współpracę wojewódzkich urzędów pracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży, w szczególności przez:

- badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników badań,
- prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych i analiz ich oferty szkoleniowej oraz udostępnianie informacji o ofercie,
- wspieranie metodyczne działań powiatowych urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży,

⁴ Patrz Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

⁵ W okresie opracowywania koncepcji istotne były obok ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dwa rozporządzenia – Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. z 2007 r. nr 47, poz. 315) i Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. z 2007 r. nr 47, poz. 316).

- prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania na rynek pracy szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży oraz upowszechnianie wyników tych analiz,
- prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego,
- popularyzację idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży⁶.

Ponadto wojewódzkie urzędy pracy zobligowane są również do współdziałania z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i uczelniami wyższymi w celu zharmonizowania kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Z powyższych rozważań wynika, że publiczne służby zatrudnienia, jako instytucje rynku pracy mogą wpływać na zwiększenie spójności między oczekiwaniami pracodawców, co do kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników, a organizowanymi kierunkami kształcenia dla osób poszukujących pracy.

Proponowana przez nas konstrukcja modelu systemu diagnozowania potrzeb rynku pracy składa się z dwóch komplementarnych podsystemów:

- diagnozowania na poziomie powiatowych urzędów pracy,
- diagnozowania na poziomie wojewódzkich urzędów pracy.

W każdym z nich wydzielone są etapy, w których występują różne działania. Rozdzielenie diagnozowania na dwa podsystemy wynika z odmienności rynków pracy dla każdego z tych poziomów oraz innych uprawnień i zadań przyporządkowanych dla każdej z wymienionych instytucji rynku pracy.

1.1. Diagnozowanie na poziomie powiatowych urzędów pracy

Diagnozowaniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy powinny zajmować się pracownicy powiatowych urzędów pracy. Z uwagi na złożoność zadań, jakie należy wykonać, w proces ten powinni być włączeni pracownicy z różnych stanowisk pracy: pośrednicy pracy, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za organizację staży pracy, kształcenia zawodowego dorosłych oraz analitycy rynku pracy. Natomiast zaleca się, aby Dyrektor powiatowego urzędu pracy wyzna-

⁶ Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

czył jedną osobę, która koordynowałaby prace w tym obszarze. Wskazana jest również współpraca całego zespołu opracowującego diagnozę z informatykami, którzy wspieraliby pracowników merytorycznych w szybkim dostępie do danych i ich transportowaniu.

Zadaniem pracowników merytorycznych z wymienionych wcześniej stanowisk będzie pozyskanie informacji o zapotrzebowaniu na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy oraz pozyskanie informacji o potrzebach szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia. Dane te będą podstawą do przeprowadzenia analiz, na bazie których będą opracowywane listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie. W dalszej kolejności umożliwią one zdefiniowanie kierunków szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych na lokalnym rynku pracy. Zalecamy zbieranie danych i ich systematyzowanie zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Procedura diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy powinna zostać zakończona do dnia 15 listopada każdego roku. Następnie raport syntetyczny należy przekazać do wojewódzkiego urzędu pracy, który może go wykorzystać dla własnych potrzeb diagnozowania sytuacji w regionie. Proponujemy uwzględnienie raportu przez urząd wojewódzki na etapie wstępnego opracowania diagnozy potrzeb regionalnego rynku pracy w kolejnym roku kalendarzowym (patrz schemat 4).

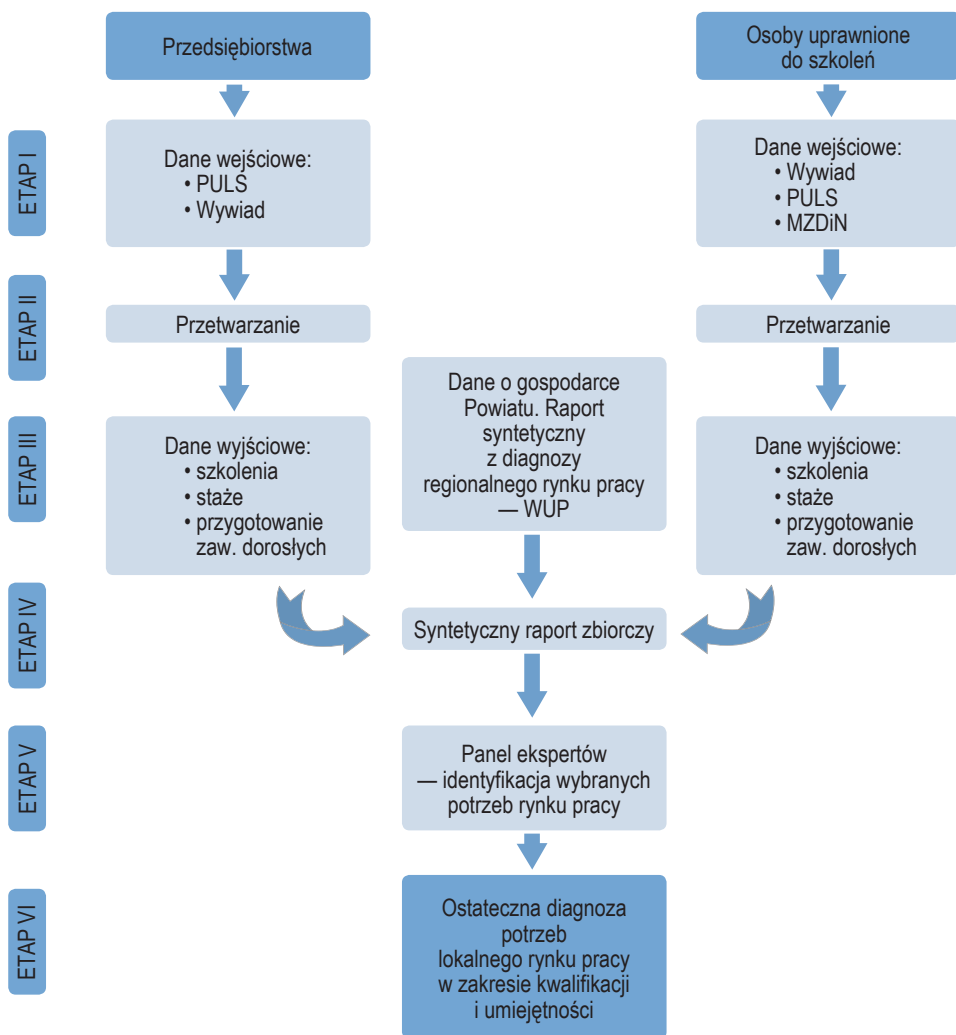
Z zestawienia zadań mieszczących się w standardzie organizacji szkoleń wynika, że diagnozowanie powinno być prowadzone w dwóch obszarach. Jeden obejmuje potrzeby pracodawców zlokalizowanych na terenie badanego powiatu a drugi potrzeby osób uprawnionych do szkoleń inicjowanych przez PUP.

Zaleca się, aby diagnozowanie każdego z obszarów odbywało się według następujących etapów (por. Schemat 2):

1. Wskazanie danych wejściowych dla każdego obszaru badań.
2. Przetwarzanie danych.
3. Zdefiniowanie kierunków szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych na podstawie badań ilościowych.
4. Otrzymanie wstępnej diagnozy w postaci syntetycznego raportu zbiorczego.
5. Ocena i weryfikacja wstępnej diagnozy.
6. Diagnoza ostateczna.

Poniżej przedstawimy procedury postępowania, które rekomendujemy przy diagnozowaniu każdego z wymienionych obszarów.

Schemat 2. System diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym (powiatowym) rynku pracy — część diagnostyczna



Źródło: Opracowanie własne.

1.1.1. Wstępne etapy diagnozowania potrzeb pracodawców na kwalifikacje i umiejętności

Do diagnozowania zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności niezbędne są informacje wtórne i pierwotne, pochodzące z następujących źródeł (**Etap 1**):

- systemu informatycznego PULS,
- badań opartych na wywiadzie kwestionariuszowym.

Zaleca się więc wykorzystanie informacji znajdujących się w systemie PULS o ofertach pracy zgłaszanych przez pracodawców do PUP od 1 stycznia do 30 września każdego roku. Powinny one zostać uporządkowane według kryterium zawodu (kody sześciocyfrowe) i poszukiwanych umiejętności. W tym celu rekomenduje się wykorzystanie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy i standardów kwalifikacji, które są ogólnie dostępne pod adresem: www.standardyiskolenia.praca.gov.pl.

Dane zawarte w systemie PULS powinny być generowane nie tylko na podstawie indywidualnych zgłoszeń pracodawców, ale także w oparciu o informacje zebrane przez pośredników pracy w ramach prowadzonej przez nich penetracji rynku pracy pod kątem rozpoznawania jakościowego popytu na pracę. Wydaje się, że ten drugi sposób pozyskiwania informacji o potrzebach pracodawców w najbliższym okresie będzie dość istotnym sposobem gromadzenia i uzupełniania danych ze względu na zniesienie od 1 lutego 2009 r. obowiązku zgłaszania do urzędu pracy każdego wolnego miejsca pracy i miejsca przygotowania zawodowego dla dorosłych.

Zaleca się także przeprowadzenie badań ilościowych opartych na kwestionariuszu wywiadu. Działanie to jest konieczne ze względu na lukę w danych, ilustrujących poziom i strukturę popytu na pracę. Do urzędów pracy trafia bowiem około 30% ofert pracy pojawiających się na rynku. Badania ilościowe stanowią zatem ważne źródło danych pierwotnych o potrzebach kwalifikacyjnych pracodawców. Wykorzystane na tym etapie narzędzie w postaci kwestionariusza wywiadu kierowane będzie do pracodawców zlokalizowanych na terenie obserwowanego powiatu. Badanie to nie ma charakteru pełnego tylko reprezentatywny. Dobór próby powinien być zlecony instytucji zewnętrznej (np. urzędowi statystycznemu) według warstw: sektora własności, sekcji PKD, wielkości podmiotu gospodarczego i lokalizacji przedsiębiorstwa.

Dobór próby jest częścią badania statystycznego. Polega na wybraniu pewnych indywidualnych obserwacji, które tworząc tzw. próbę statystyczną pozwolą uzyskać pewną wiedzę o całej populacji. Błędy doboru próby powodują brak odzwierciedlenia rozkładu cech populacji w próbie i rzutują na jakość całego badania. Nieprawidłowo dobrana próba skutkuje nieprzydatnością badania do opisu zjawisk i prawidłowości w populacji. Dlatego doborem nie mogą zajmować się pracownicy powiatowych urzędów pracy, bowiem nie mają odpowiedniego przygotowania merytorycznego jak i nie dysponują właściwymi narzędziami (operat losowania, dostęp do bazy danych itd.).

Jak już wspomniano dobór próby jest częścią badania statystycznego i może być zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity) art. 108 pkt. 1, finansowany ze środków Funduszu Pracy⁷.

Informacje pochodzące z badań ilościowych przedsiębiorstw powinny pozwolić na identyfikację sytuacji bieżącej w obszarze zatrudnienia i edukacji oraz w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy, a w szczególności w zakresie:

- przyjęć do pracy według zawodów,
- redukcji zatrudnienia według zawodów,
- skłonności do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie organizacji staży pracy i przygotowania zawodowego dorosłych,
- skłonności do zatrudniania bezrobotnych, przeszkolonych pod kątem poszukiwanych przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności,
- skłonności do organizacji staży pracy według zawodów,
- skłonności do organizacji przygotowania zawodowego dorosłych według zawodów,
- potrzeb szkoleniowych ze szczególnym uwzględnieniem nabywanych umiejętności.

W celu uzyskania informacji na wyróżnione wyżej problemy, rekomendowane jest wykorzystanie przez badacza kwestionariusza zawierającego odpowiednie pytania (patrz Załącznik 1).

Wyróżnienie w kwestionariuszu zapotrzebowania teraźniejszego i przyszłego ma na celu rozpoznanie kierunków zmian popytu na pracę co jest istotne dla trafnego zaplanowania szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych.

Natomiast w przyszłości, w systemie docelowym, należy zakładać utworzenie systemu informatycznego na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje. Utworzony system wyeliminowałby prowadzenie dość kosztownych i żmudnych badań ilościowych. Rozwiązanie to uzasadnione jest analizą doświadczeń innych krajów w tym zakresie, które takie systemy utworzyły. Ponadto konieczność wypracowania systemu dostępnego on-line jest również zauważana przez polskich pracodawców. Wskazują oni na potrzebę skonstruowania systemu komputerowego, do którego przez Internet mogliby wprowadzać dane, które byłyby następnie agregowane i tworzyły „mapę” potrzeb

⁷ (Dz. U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

szkoleniowych dla danego lokalnego rynku pracy. Odpowiednio zaprojektowany system informatyczny pełniłby funkcję narzędzia do kontaktu z pracodawcami i pozwalał na pominięcie takich kanałów kontaktu, jak np. kontakt telefoniczny, za pomocą poczty elektronicznej, ankiet, dotyczących zapotrzebowania na szkolenia wypełnianych w formie papierowej przez podmioty gospodarcze.

Dla potrzeb badania ankietowego przeprowadzonego w formie on-line wymagany jest wysoki stopień standaryzacji odpowiedzi na pytania w ankiecie on-line, udzielanych przez pracodawców. W związku z tym niezbędne będzie skonstruowanie ankiety tak, aby osoba wypełniająca ankietę miała jedynie możliwość wyboru odpowiedzi z rozwijanej listy skategoryzowanych odpowiedzi. Przykładowo, po wybraniu nazwy zawodu w części ankiety dotyczącej informacji o poszukiwanych pracownikach, pracodawca zaznaczałby liczbę poszukiwanych pracowników w tym zawodzie, a następnie wybierał (również z rozwijanej listy) umiejętności, które powinien posiadać poszukiwany pracownik. Tym samym zapewniona będzie porównywalność danych zgromadzonych w systemie, co pozwoli na tworzenie zbiorczych zestawień i analizę w różnych przekrojach danych. Aplikacja do wypełniania ankiety on-line wraz z bazą danych utworzoną w związku z wypełnianiem ankiet powinna znajdować się na stronach powiatowych urzędów pracy. Wdrożenie jednak takiego systemu wymagałoby przede wszystkim jego opracowania i przekonania pracodawców o jego użyteczności, pod kątem zaspakajania ich jakościowego popytu na pracę. Odpowiednia jego promocja powinna implikować systematycznym wprowadzaniem przez pracodawców informacji na temat poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności na lokalnym rynku pracy.

Zaleca się opracowanie wyników z przeprowadzonych badań i analiz informacji wtórnych w formie tabelarycznej (**Etap 2**). W tym celu należy opracować sześć tabel według wzoru znajdującego się w Załączniku 4. Uporządkowane informacje są podstawą do dalszych szczegółowych analiz statystycznych. Powinny one umożliwić uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

1. W jakich zawodach pracodawcy poszukują pracowników?
2. Jakich umiejętności oczekują od pracowników w ramach poszukiwanych zawodów?
3. W jakich zawodach są pożądane szkolenia?
4. Jakie umiejętności powinny nabyć osoby objęte szkoleniem?
5. W jakich zawodach są możliwe/pożądane staże?
6. W jakich zawodach jest możliwe/pożądane przygotowanie zawodowe dorosłych?

7. W jakich zawodach dokonywane są redukcje zatrudnienia?
8. Jakie są przyczyny redukcji zatrudnienia?

Dane z wymienionych źródeł stanowią podstawę utworzenia bazy danych, którą powinno się w kolejnych okresach uzupełniać w wyniku zmieniającej się sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Najprostszym narzędziem umożliwiającym tego rodzaju postępowanie jest arkusz kalkulacyjny EXCEL⁸, w którym można dokonywać zarówno zmian danych wejściowych, jak i wykonywać stosowane obliczenia. Zaleca się uwzględnienie w tym przypadku statystyk zawodów według kodów sześciocyfrowych, które w sposób szczegółowy mogą wskazywać na występujące na lokalnym rynku zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności. Dla zilustrowania struktury i dynamiki zapotrzebowania rekomenduje się wykorzystanie metod statystycznych (wskaźników dynamiki i struktury), które pozwolą na identyfikację szczególnie istotnych dla danego rynku obszarów poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności.

Efektom przeprowadzonych w sposób szczegółowy analiz powinno być opracowanie projekcji potrzeb szkoleniowych, wskazanie kierunków najbardziej korzystnych z punktu widzenia kształtowania równowagi na lokalnym rynku pracy staży oraz kierunków przygotowania zawodowego dorosłych (**Etap 3**).

1.1.2. Wstępne etapy diagnozowania potrzeb osób uprawnionych do szkoleń

W procesie identyfikowania potrzeb osób uprawnionych do szkoleń proponujemy wyróżnić analogiczne cztery etapy diagnozowania, jak w przypadku badania potrzeb pracodawców. Do grupy osób uprawnionych do korzystania ze szkoleń organizowanych przez PSZ należą⁹:

- osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy,
- pracownicy poszukujący pracy, będący w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- pracownicy poszukujący pracy, zatrudnieni u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,

⁸ W z informatyzowanym systemie docelowym narzędzia analizy powinny być zintegrowane w ramach jednej platformy analitycznej, przygotowanej specjalnie na potrzeby systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności.

⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, art. 43).

- pracownicy poszukujący pracy, otrzymujący świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określony w odrębnych przepisach,
- pracownicy poszukujący pracy, pobierający rentę szkoleniową,
- żołnierze rezerwy,
- pracownicy poszukujący pracy, pobierający świadczenie szkoleniowe przyznawane przez pracodawcę na wniosek pracownika przysługujące po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas udziału pracownika w szkoleniach, w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy,
- pracownicy poszukujący pracy, uczestniczący w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej lub indywidualnym programie integracji,
- osoby poszukujące pracy, podlegające ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, jako domownik lub małżonek rolnika, jeśli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem,
- pracownicy lub osoby wykonujące inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej, zarejestrowani w urzędzie pracy, zainteresowani pomocą w rozwoju zawodowym.

W celu rozpoznania potrzeb osób upoważnionych do szkoleń zalecamy wykorzystanie źródeł informacji pierwotnej i wtórnej (**Etap 1**), czyli:

- informacje pochodzące z badań ankietowych (opartych na wywiadzie kwestionariuszowym),
- informacje pochodzące z raportu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za pierwsze półrocze roku kalendarzowego,
- informacje z systemu PULS o liczbie osób napływających do zasobu bezrobocia od pierwszego stycznia do 30 września roku kalendarzowego,
- efektywności szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych.

Statystyka publiczna z zakresu rynku pracy szeroko charakteryzuje przede wszystkim populację bezrobotnych. Daje ona możliwość przeanalizowania informacji opisujących dotychczasową aktywność bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy. Informacje te są zakodowane w odpowiednich aplikacjach systemu informatycznego PULS. System ten opisuje również osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako poszukujące pracy. Nie dostarcza on jednak informacji, które umożliwiłyby w sposób bezpośredni identyfikację potrzeb szkoleniowych wymienionych kategorii. Informacje takie są zapisywane w karcie rejestracyjnej, ale nie zawsze są przenoszone do systemu informatycznego. Podobnie doradcy zawo-

dowi na podstawie wywiadów z klientami i różnych badań definiują ich potrzeby szkoleniowe w postaci notatki odpowiedniej aplikacji systemu PULS.

W przypadku wykorzystania systemu informatycznego PULS dla potrzeb diagnozowania rekomenduje się wykorzystanie takich aplikacji systemu jak: Formalna obsługa klienta; Pośrednictwo pracy; Prace okresowe i staże; Statystyki; Szkolenia i poradnictwo zawodowe; Wskaźniki efektywności. Na podstawie danych zawartych w wyróżnionych aplikacjach powinny być tworzone zbiory informacji dotyczące pierwszych dziewięciu miesięcy bieżącego roku kalendarzowego na temat: liczby zarejestrowanych w urzędzie pracy bezrobotnych według zawodów (kody sześciocyfrowe), liczby bezrobotnych według zawodów objętych szkoleniami, stażami, przygotowaniem zawodowym dorosłych; efektywności zatrudnieniowej osób bezrobotnych objętych wymienionymi formami wsparcia.

Ze względu na fakt, że statystyki urzędów pracy nie odzwierciedlają rzeczywistej skali i struktury dezaktywizacji zawodowej bezrobotnych zaleca się przeprowadzanie badań ilościowych, które pozwoliłyby zidentyfikować potrzeby szkoleniowe analizowanej grupy beneficjentów powiatowych urzędów pracy. Badanie powinno mieć charakter badania reprezentatywnego, a dobór próby powinien zostać zlecony instytucji (np. urzędowi statystycznemu) według ustalonych warstw (płeć, wiek, zawód, status na rynku pracy, poziom wykształcenia). Samo przeprowadzenie badania również może być zlecone zewnętrznej instytucji badawczej. Finansowanie badania ilościowego jak i doboru próby może być dokonane w oparciu o środki z Funduszu Pracy¹⁰.

Badanie oparte na wywiadzie kwestionariuszowym powinno udzielić odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jaka jest skłonność badanych do szkoleń?
2. Jakie umiejętności osoby badane chciałyby nabyć w ramach szkoleń?
3. W jakich zawodach osoby badane chciałyby się szkolić?
4. Jaka jest skłonność badanej grupy respondentów do korzystania ze staży i przygotowania zawodowego dorosłych?
5. Jaka jest w ich przypadku skuteczność szkoleń, staży, przygotowania zawodowego?

Istotnym uzupełnieniem bazy danych umożliwiającej zdiagnozowanie potrzeb osób upoważnionych do szkoleń są informacje o zawodach nadwyżkowych i deficytowych. Dane te posłużą do konfrontacji informacji uzyskanych z wcześ-

¹⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity) art. 108, (Dz. U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

niejszych źródeł. Konfrontacja ta ma na celu optymalizację decyzji dotyczących planowanych kierunków szkoleń na lokalnym rynku pracy i wyeliminowania tych przypadkowych. Przekłada się to wprost na identyfikację „luk kwalifikacyjnych” występujących na lokalnym rynku pracy.

Przetwarzanie danych pierwotnych i wtórnych powinno odbywać się przede wszystkim za pomocą powszechnie znanych metod statystycznych, dlatego proponujemy w pracach analitycznych zastosować wskaźniki struktury i dynamiki (**Etap 2**).

Efektom przeprowadzonych w sposób szczegółowy analiz materiałów źródłowych powinno być opracowanie projekcji oferty szkoleniowej, wskazanie kierunków najbardziej korzystnych z punktu widzenia kształtowania równowagi na lokalnym rynku pracy staży oraz kierunków przygotowania zawodowego dorosłych (**Etap 3**). Propozycje w ramach tego etapu stanowią odzwierciedlenie potrzeb osób uprawnionych do szkoleń.

1.1.3. Pozostałe etapy diagnozowania potrzeb lokalnego rynku pracy

Przedstawione wyżej etapy procedury diagnozowania potrzeb popytowej i podażowej strony rynku pracy powinny być prowadzone oddzielnie dla każdej z wymienionych stron. Od etapu czwartego potrzeby pracodawców i osób uprawnionych do szkoleń zalecamy rozpatrywać łącznie na tle sytuacji społeczno gospodarczej powiatu i przyjętej strategii rozwoju powiatu. Proponujemy na tym etapie wykorzystanie dodatkowego źródła informacji wtórnej w postaci raportu syntetycznego z diagnozy regionalnego rynku pracy, przygotowywanego przez WUP i przekazanego do 15 października do PUP. Zalecamy wykorzystanie z raportu WUP tych danych, które pozwolą zidentyfikować dalsze kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy, w tym branże o charakterze strategicznym, zlokalizowane w powiecie obsługiwane przez Wasz urząd pracy.

Takie podejście zapewnia holistyczne ujęcie problemu diagnozowania potrzeb lokalnego rynku pracy, rezultatem którego będzie przygotowanie syntetycznego raportu zbiorczego (**Etap 4**). Raport ten będzie zawierał syntezę opracowanych wyników dla poszczególnych jego części, tj.:

- analizę sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu,
- diagnozę zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na powiatowym rynku pracy (liczba poszukiwanych pracowników i ich struktura kwalifikacyjno-zawodowa),
- analizę sposobu zaspokojenia potrzeb poprzez organizację szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych.

Synteza opracowanych wyników badań powinna uwzględniać zdefiniowane wcześniej w ramach trzeciego etapu diagnozowania oczekiwania pracodawców oraz potrzeby strony podaźowej badanego lokalnego rynku pracy. Proponujemy przygotowanie struktury oferty szkoleń według ich celów (przekwalifikowanie, nabycie nowych umiejętności, podwyższenie kwalifikacji). Ważne jest również uwzględnienie w proponowanych działaniach form praktycznej nauki poprzez staże i przygotowanie zawodowe dorosłych.

Synteza powinna również zawierać rekomendacje odnoszące się do systemu kształcenia szkolnego, funkcjonującego na badanym obszarze w celu ograniczenia kształcenia młodych ludzi, którzy bezpośrednio zasililiby zasób bezrobocia.

W kolejnym etapie (**Etap 5**) rekomenduje się przeprowadzenie oceny i weryfikację przygotowanego wcześniej raportu syntetycznego. Do tego celu zaleca się wykorzystanie panelu ekspertów (patrz pkt. 4.2 Panel ekspertów, s. 60), w skład którego powinni wchodzić przedstawiciele:

- organizacji pracodawców (np. izb rzemieślniczych, regionalnych związków pracodawców, izby rolniczej),
- władzy samorządowej i rządowej,
- władz oświatowych i instytucji szkoleniowych,
- OHP,
- agencji zatrudnienia, klubów pracy,
- ośrodków pomocy społecznej, centrów integracji społecznej,
- środowiska eksperckiego ds. rynku pracy (np. przedstawiciele nauki, organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy).

Panel ekspertów pełni dwie zasadnicze funkcje. Po pierwsze jest narzędziem weryfikacji wcześniej zdefiniowanych potrzeb lokalnego rynku pracy, po drugie stanowi podstawę do nawiązania współpracy między różnymi aktorami rynku pracy, opartej na dialogu społecznym. Dialog społeczny, to szczególna forma debaty o interesach społecznych. Uczestniczą w nim różni partnerzy i żaden nie dominuje statusem. Interesy żadnego z nich nie mogą, z mocy prawa, być ważniejsze od innych. Różnice, jakie się uwypuklają podczas debaty, niwelowane są w wyniku wzajemnych ustępstw¹¹.

¹¹ Od 1997 r. dialog społeczny jest — podobnie jak w części krajów Europy Zachodniej — zasadą ustrojową, dwukrotnie zapisaną w Konstytucji. W Preambule Konstytucji czytamy: *W trosce o byt i przyszłość naszej Ojczyzny (...) my, Naród Polski — wszyscy obywatele Rzeczypospolitej (...) ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa*

W przypadku panelu eksperckiego, dotyczącego wypracowania ostatecznego kształtu oferty edukacyjnej na danym terenie, chodzi przede wszystkim o to, aby w większym stopniu mogły w tej dziedzinie wypowiedzieć się te podmioty rynku pracy bądź organizacje, których wpływ dotychczas — z różnych względów — był ograniczony. Celem nadrzędnym jest w tym przypadku zmniejszenie nieodpasowań występujących na lokalnym rynku pracy między kwalifikacjami, które posiadają poszukujący pracy, a tym czego oczekują w tej dziedzinie pracodawcy. Reguły dialogu obowiązujące podczas panelu eksperckiego powinny mieć charakter dostosowany do indywidualnych cech społeczno-gospodarczych powiatów, na których zostały zorganizowane. W procesie diagnozowania zaleca się urzędom pracy tworzenie sieci współpracy i komunikacji z otoczeniem, która ma służyć upowszechnianiu informacji o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz o trudnościach pojawiających się w realizacji zadań z zakresu polityki rynku pracy.

Warto podkreślić, iż panel może również zapewnić koordynację działań podejmowanych na lokalnym rynku pracy z tymi, które zostały zdefiniowane w dokumentach o charakterze krajowym i regionalnym w obszarze zatrudnienia i edukacji (np. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia).

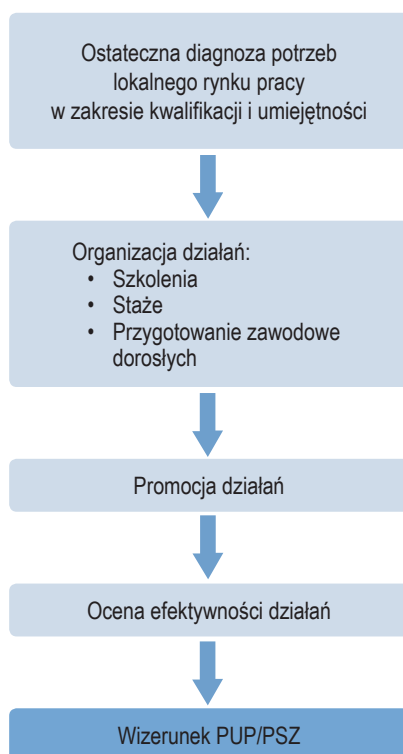
Dostrzegamy również możliwość wykorzystania panelu ekspertów w ramach procesu diagnozowania do promowania usług oferowanych przez urzędy pracy, co z kolei może wpływać na poszerzanie współpracy między instytucjami rynku pracy a pracodawcami. Pogląd taki znajduje potwierdzenie wśród specjalistów, zajmujących się problematyką pracy i dialogu społecznego, którzy uważają, że dla pomyślnego rozwoju dialogu nie wystarczy rozbudowana infrastruktura, ale niezbędna jest kultura dialogu, na którą składa się m.in. tworzenie klimatu zaufania, dotrzymywanie umów i danego słowa.

Uwagi i informacje uzyskane od ekspertów podczas panelu, zalecamy wykorzystać do weryfikacji założeń dotyczących potencjalnych kierunków szkoleń, jakie zostały zdefiniowane w syntetycznym raporcie zbiorczym. Uwzględnienie ich wpłynie na ostateczną treść opracowywanej diagnozy potrzeb rynku pracy w zakresie kwalifikacji i umiejętności (**Etap 6**), która będzie upowszechniana i przekazywana między innymi instytucjom rynku pracy, w tym do wojewódzkiego urzędu pracy.

oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot. Z kolei w Rozdziale I „Rzeczpospolita” art. 20 czytamy: Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Zidentyfikowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności podstawowych podmiotów rynku pracy powinno implikować podejmowanie przez urzędy pracy działań mających na celu dostosowanie jakościowej struktury podaży pracy do popytu na nią (Schemat 3). Dzięki temu nastąpi wdrażanie założeń edukacji dorosłych w praktyce. Towarzyszyć temu musi promocja inicjowanych i organizowanych działań powiatowych urzędów pracy. Klienci tej instytucji rynku pracy powinni być wszechstronnie informowani o dostępnych usługach i zachęceni do korzystania z nich.

Schemat 3. System diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym (powiatowym) rynku pracy — część aplikacyjna



Źródło: Opracowanie własne.

Uruchamiane kierunki i formy szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, jako rezultaty procedur diagnozowania, powinny podlegać ocenie ze względu na ich efektywność. Do tego celu zaleca się wykorzystać standardowe wskaźniki efektywności, obliczane pod kątem kosztów uruchamianych działań i powrotu do zasobu pracujących. Rzetelna ocena działań pozwoli eliminować

w przyszłości te, które są najmniej efektywne, które mogą negatywnie wpływać na wizerunek powiatowych urzędów pracy, jako instytucji obsługującej rynek pracy.

1.2. Diagnozowanie na poziomie wojewódzkich urzędów pracy

Podsystem diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy również składa się z części diagnostycznej i aplikacyjnej (Schemat 4). Opracowanie diagnozy należy do zadań pracowników zajmujących się diagnozowaniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy i opracowujących plany szkoleń. Procedura diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy powinna zostać zakończona do 15 października każdego roku kalendarzowego. Następnie raport syntetyczny powinien zostać upowszechniony, w szczególności przekazany wszystkim powiatowym urzędom pracy, które uwzględnią jego treść w czwartym etapie przy opracowaniu raportu syntetycznego na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy (patrz punkt 1.1.3.).

Pierwszym, zalecanym etapem części diagnostycznej systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na poziomie Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest przeprowadzenie Foresightu¹² regionalnego rynku pracy. Foresight stanowi punkt wyjścia dla opracowania wizji kierunków rozwoju województwa, które to kierunki mają kluczowe znaczenia dla zgłaszanego przez popytową stronę rynku pracy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności siły roboczej.

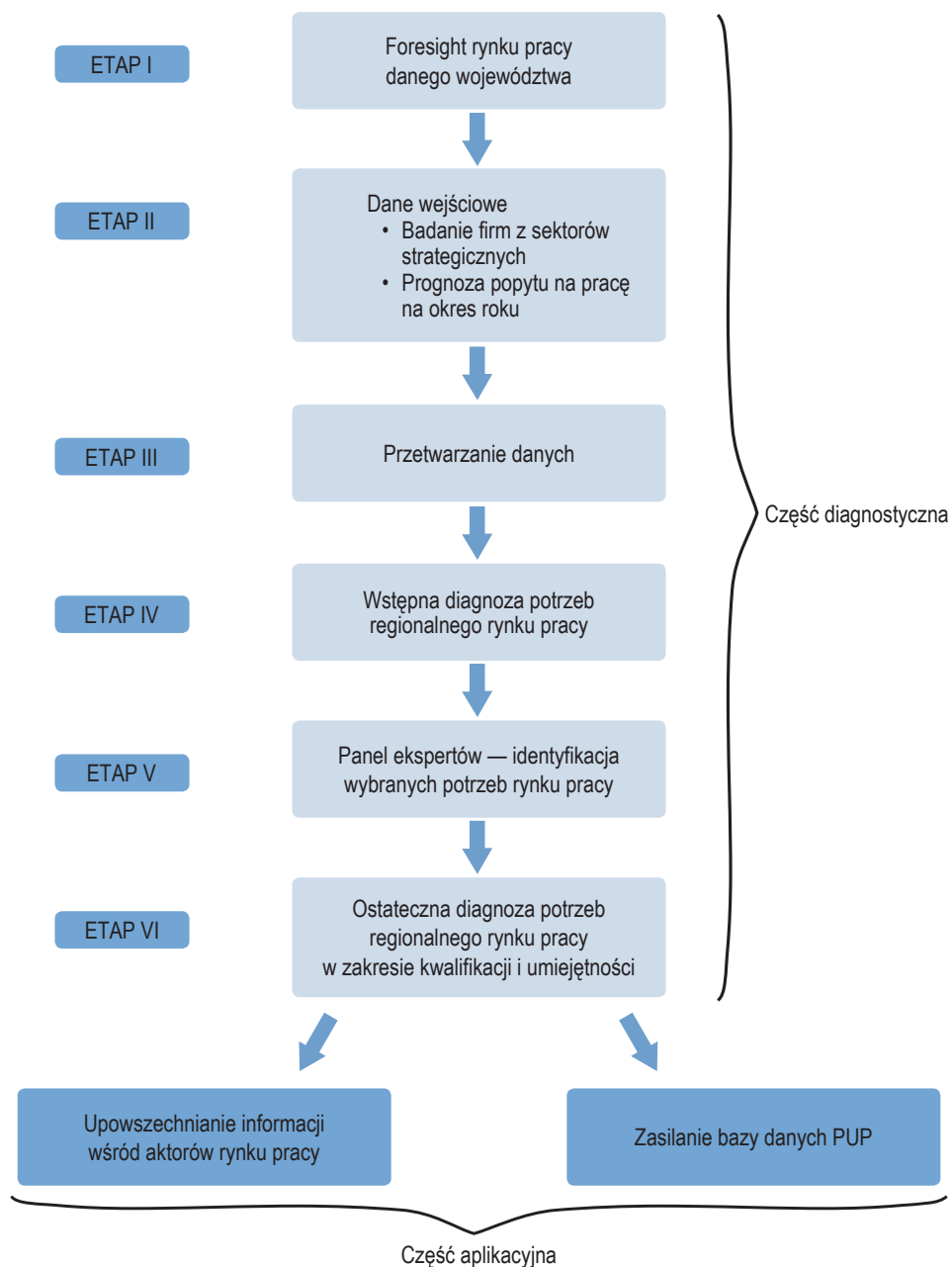
W opracowaniu foresightu regionalnego rynku pracy rekomendujemy zastosowanie następujących metod:

- Analiza SWOT.
- Metoda delficka.
- Dyskusje panelowe.
- Analiza PEST (Polityczno-Ekonomiczno-Społeczno-Technologiczna) — fakultatywnie do decyzji WUP.

Jednym z kluczowych elementów foresightu będzie określenie strategicznych sektorów danego województwa.

¹² Foresight — z ang. przewidywanie, przezorność, zapobiegliwość. Rozumiany jest jako spojrzenie, sięgnięcie w przyszłość dające możliwość wpływania na bieg przyszłych wydarzeń.

Schemat 4. System diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym (wojewódzkim) rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Kolejny proponowany etap (**Etap 2**) w systemie diagnozowania na poziomie regionalnego rynku pracy obejmuje gromadzenie danych wejściowych do analizy ilościowej. Analiza ilościowa przeprowadzona na podstawie tych danych musi pozwolić na opracowanie prognozy popytu na pracę w układzie kwalifikacyjno-zawodowym. Możliwe są więc dwa podejścia do tego problemu. Po pierwsze można skorzystać z gotowych prognoz opracowywanych przez inne instytucje rynku pracy bądź instytucje badawcze. Po drugie — prognozę można opracować we własnym zakresie.

Niestety obecnie nie istnieje ogólnopolski system prognozowania popytu na pracę, który generowałby niezbędne dane i zaspokajał w ten sposób potrzeby informacyjne WUP. W planach jest opracowanie przez Departament Analiz Ekonomicznych MPiPS modelu prognozowania zapotrzebowania na pracę, niemniej dopóki model taki nie powstanie należy skłonić się ku opcji opracowywania prognoz przez WUP.

W prognozowaniu na poziomie WUP rekomenduje się zastosowanie metod szeregów czasowych. Po pierwsze wymagają one stosunkowo niewielu danych wejściowych w porównaniu do kompleksowych ekonometrycznych modeli gospodarki, po drugie są to proste metody niewymagające skomplikowanych programów statystycznych do ich przygotowania. Zastosowanie różnych modeli prognostycznych (modelu Browna, Holta, Wintersa) pozwala tworzyć prognozy wariantowe. Tym niemniej, dla uproszczenia procedur, rekomenduje się prognozowanie na podstawie modelu Holta. Model ten, biorąc pod uwagę kształtowanie się liczby pracujących oraz to, że prognozy będą opracowywane na podstawie danych rocznych, powinien dać rzetelne wyniki, przy względnie prostej procedurze prognozowania.

Drugim źródłem danych wejściowych są informacje zebrane w ramach wywiadów swobodnych przeprowadzonych z przedstawicielami przedsiębiorstw (badanie pierwotne). Badaniem tym zostaną objęte wyłącznie te przedsiębiorstwa, które zaliczają się, ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, do sektorów strategicznych, wskazanych na etapie Foresightu. Narzędzie badawcze — dyspozycje do wywiadu — powinno obejmować podobne zagadnienia jak w kwestionariuszu opracowanym do badania podmiotów gospodarczych na poziomie powiatowych urzędów pracy. Na jej podstawie zaleca się przygotowanie projekcji tendencji rozwojowych sektorów strategicznych dla danego województwa, koncentrując się przede wszystkim na zagadnieniach dotyczących zatrudnienia w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Dobór próby, jak i samo badanie może zostać zlecone instytucji badawczej dysponującej odpowiednim potencjałem do przeprowadzanie tego typu badania.

Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity) art. 108 pkt. 1, istnieje możliwość sfinansowania zleconych prac ze środków Funduszu Pracy¹³.

Kolejnym etapem (**Etap 3**) części diagnostycznej jest przetworzenie zgromadzonych danych ilościowych. Na tym etapie następuje techniczna obróbka danych oraz ich analiza, a następnie opracowanie prognoz. Rekomenduje się, aby na tym etapie WUP wykorzystał opracowane przez poszczególne PUP raporty syntetyczne, dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na ich lokalnych rynkach pracy. Produktem końcowym jest opracowanie zawierające diagnozę zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy (raport roboczy) (**Etap 4**).

Dokument ten powinien stanowić podstawę do działań w kolejnym etapie (**Etap 5**) — panelu ekspertów (Patrz pkt. 4.2 Panel ekspertów). Rolą panelu ekspertów jest ocena merytoryczna opracowanych prognoz i ich ewentualna weryfikacja w oparciu o wiedzę ekspertów na temat rynku pracy (lokalnego, regionalnego, krajowego, czy europejskiego). Korekta taka jest niezbędna, gdyż na ogół ilościowe metody prognostyczne okazują się bezsilne w przypadku wystąpienia zmian o charakterze jakościowym, których nie daje się uchwycić w danych ilościowych. Istotną funkcją panelu ekspertów jest również nawiązanie i wdrożenie dialogu społecznego w obszarze edukacji i zatrudnienia. Zaleca się zorganizowanie panelu ekspertów w ramach posiedzenia Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, na które należałoby zaprosić jeszcze dodatkowych ekspertów zewnętrznych:

- z ośrodków naukowo-badawczych,
- z organizacji pozarządowych zajmujących się problemami rynku pracy,
- z instytucji oświatowych i edukacyjnych.

Wprowadzone przez panel ekspertów korekty i uzupełnienia do raportu roboczego powinny stanowić podstawę do opracowania Raportu na temat diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy województwa XYZ. Wydanie raportu (**Etap 6**) kończy część diagnostyczną i równocześnie rozpoczyna działania w części aplikacyjnej.

2. Kluczowe pojęcia dla potrzeb diagnozowania potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy

Niniejszy rozdział zawiera systematyzację podstawowych pojęć wykorzystanych w proponowanym systemie diagnozowania potrzeb na kwalifikacje i umiejętno-

¹³ (Dz. U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

ści na regionalnym oraz lokalnym rynku pracy. Złożoność i wewnętrzne zróżnicowanie zagadnień w przypadku tej problematyki wymaga ich wyjaśnienia i uporządkowania. Dlatego w tej części podręcznika zostały scharakteryzowane podstawowe kategorie, które są istotne dla każdego procesu badawczego. Na początek przedstawimy trzy elementarne pojęcia: metody, techniki i narzędzia badawcze. Rozróżnienie tych terminów nie jest w praktyce łatwe, ale podejmiemy próbę ich rozgraniczenia.

Termin metoda pochodzi z języka greckiego (*méthodos*) i oznacza sposób badania¹⁴, bądź też „sposób postępowania, stosowany świadomie, konsekwentnie i systematycznie”¹⁵ albo „zespół czynności i środków używanych dla osiągnięcia celu”¹⁶ czy „sposób wykonania, rozwiązania problemu”¹⁷. W języku polskim pojęcie to oznacza „świadomie stosowany sposób postępowania mający prowadzić do osiągnięcia zamierzonego celu”¹⁸. Przedstawiciele różnych dziedzin naukowych najczęściej pod tym pojęciem rozumieją „zespół ogólnych założeń badawczych, wytycznych w postępowaniu nauk lub sposób ujmowania badanych faktów”¹⁹.

W literaturze, w celu wyjaśnienia sposobu pojmowania terminu metoda badawcza rozgranicza się metodę naukową od metody badań empirycznych. W przypadku tej pierwszej kategorii przyjmuje się, że jest ona powtarzalnym sposobem rozwiązywania pewnego problemu naukowego, natomiast **metoda badań empirycznych** to powtarzalny sposób, bądź różne sposoby zdobywania pewnego typu informacji o rzeczywistości, niezbędnych dla rozwiązywania określonego typu problemu badawczego²⁰. Formułowanie problemów badawczych jest zatem niezwykle ważne dla poprawności przebiegu procesu obserwacji. Wymaga ono rozważań i znacznego zasobu wiedzy na temat przedmiotu badań. Definiowanie problemu badawczego sprowadza się najczęściej do postawienia pytań. Uwzględniając ich wartość poznawczą możemy je podzielić na pytania informacyjne i badawcze.

Pytania informacyjne powinny pozwolić uzyskać gotową wiedzę o interesujących nas zagadnieniach na podstawie dostępnej literatury przedmiotu lub bezpośrednio od osób. Pytania badawcze dotyczą zjawisk nieznanych, bądź poznanych niezupełnie, czy ocenianych jako poznane z niewłaściwego punktu widzenia²¹. Do

¹⁴ Por. *Encyklopedia PWN* <http://encyklopedia.pwn.pl/lista.php?co=metoda>.

¹⁵ Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Świat Książki, Warszawa 2000, s. 326.

¹⁶ Tamże, s. 326.

¹⁷ Tamże, s. 326.

¹⁸ *Uniwersalny słownik języka polskiego* <http://sjp.pwn.pl/lista.php?co=metoda>.

¹⁹ *Encyklopedia PWN* <http://encyklopedia.pwn.pl/lista.php?co=metoda>.

²⁰ Nowak S., *Metody badań socjologicznych*, PWN, Warszawa 1965, s. 13.

²¹ Podgórski R., A., *Metodologia badań socjologicznych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2007, s. 122.

formułowania problemów badawczych w formie pytań rozstrzygnięcia wykorzystujemy partykułę „Czy...” a w pytaniach dopełniających „Jaki...”, „Kiedy...”, „W jakich warunkach...”, „W jakim stopniu...” itd.

Definiowane problemy badawcze powinny być poprawne z metodologicznego punktu widzenia. Ocenę taką można przeprowadzić za pomocą kryteriów formalnych i pozaformalnych. Kryteria formalne odnoszą się do logicznej analizy pytań, zawierających się w problemach badawczych. Natomiast kryteria pozaformalne dotyczą merytorycznej oceny formułowanych problemów badawczych i możemy do nich zaliczyć: kryterium poprawności doboru rodzaju pytania problemowego, kryterium poprawności usytuowania problemu badawczego itd. Poprawność definiowanych problemów powinna nam gwarantować odpowiedź na następujące pytania: „Czy dany problem został poprawnie sformułowany z logicznego punktu widzenia? Czy właśnie takie sformułowanie problemu jest uzasadnione z punktu widzenia posiadanej wiedzy? Czy jest możliwe, i w jakim zakresie, rozwiązanie tego problemu na drodze badań empirycznych? Jakich praktycznych efektów należy oczekiwać po rozwiązaniu tego problemu?”²².

Na potrzeby systemu diagnozowania posługiwać się będziemy definicją metody zaczerpniętą z socjologii zgodnie, z którą pojęcie to oznacza ”ogólniejszą zasadę lub regułę dotarcia do rzeczywistości lub analizy uzyskanych materiałów badawczych, wynikających z samej koncepcji rzeczywistości lub struktury umysłu ludzkiego, a najczęściej z obu tych przesłanek”²³.

Tak zdefiniowana metoda różni się od **terminu techniki badawcze**, na które składa się system urządzeń i zabiegów stosowanych w badaniach naukowych/ empirycznych. Są to konkretne środki działania lub konkretne dyrektywy posługiwania się tymi środkami. Mogą być one zastosowane nie do jednej jedynej metody, ale mogą być wykorzystane do różnych metod i przedmiotów badań. Niekiedy określa się je mianem metod, co nie jest uzasadnione²⁴. Reasumując możemy przyjąć, że technika to szczegółowy sposób wykonywania danego rodzaju zadania badawczego, sposób gromadzenia danych. Jest ona elementem metody badawczej. Wyróżniamy następujące rodzaje technik badawczych: techniki obserwacyjne; wywiad kwestionariuszowy; ankietę; badanie dokumentów; techniki socjometryczne.

Obserwacja jest najprostszą metodą poznania empirycznego, opartą na pracy narządów zmysłowych. Według R. A. Podgórskiego przez obserwację rozumie się celowe,

²² Tamże, s. 123.

²³ Podgórski R., A., *Metodologia...*op. cit., s. 56.

²⁴ Tamże s. 57.

to znaczy ukierunkowane i zamierzone oraz systematyczne, postrzeganie badanego przedmiotu, procesu lub zjawiska. Charakterystyczne cechy obserwacji to:

- Premedytacja — obserwacja jest prowadzona w celu rozwiązania ściśle określonego zadania.
- Planowość — prowadzona jest według planu odpowiadającemu celowi obserwacji.
- Celowość — uwaga obserwatora skupia się na interesującym go zjawisku.
- Aktywność — obserwator rejestruje tylko te cechy, które są istotne z punktu widzenia celu obserwacji, dokonuje więc ich selekcji.
- Systematyczność — obserwacja powinna mieć charakter ciągły pozwalając spostrzegać obiekt wielokrotnie i w różnych warunkach jego istnienia.

W praktyce stosowane są różne rodzaje obserwacji a ich dobór determinuje sposób ich prowadzenia. I tak uwzględniając dostęp badacza do obserwowanych przez niego zjawisk mówimy o obserwacji pośredniej i bezpośredniej. Natomiast różnice w sposobie zbierania materiałów pozwalają wyróżnić obserwację kontrolowaną i niekontrolowaną. Kryterium zaś podziału obserwacji na jawną i ukrytą jest sytuacja badawcza, chodzi w tym przypadku o jawność postępowania badawczego²⁵.

Wywiad kwestionariuszowy traktowany jest jako technika uzupełniająca i kontrolująca wyniki uzyskane w ramach obserwacji. Wykorzystywany jest w celu poznania faktów, opinii i postaw danej zbiorowości. W celu zapewnienia jego poprawności powinny być wcześniej przygotowane odpowiednie dyspozycje określone mianem kwestionariusza²⁶. Ma on na celu ukierunkować rozmowę, w której biorą udział przynajmniej dwie osoby tj. prowadzący wywiad i respondent. Rodzaje wywiadów są zróżnicowane i zasadność ich stosowania jest szerzej przedstawiona w dalszej części naszego podręcznika.

Poprawne przeprowadzenie wywiadu wymaga przestrzegania pewnych warunków np.: celowego dobrania rozmówców; określenia technik jego przeprowadzenia; zachowania układu pytań w nim pojawiających się — przechodzimy od pytań ogólnych do szczegółowych; zwrócenie uwagi na układ i treść pytań, które muszą uwzględniać cechy rozmówców; zapewnienie odpowiednich warunków, w których wywiad jest przeprowadzony.

²⁵ Tamże s. 193.

²⁶ Patrz szerzej Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 276.

Ankieta to technika gromadzenia informacji, polegająca na wypełnianiu wcześniej przygotowanego kwestionariusza. Kwestionariusz zawiera zestaw logicznych, spójnych pytań, które służą do rozwiązania danego problemu badawczego. Powinien on być tak skonstruowany, aby respondent mógł go samodzielnie wypełnić bez pomocy osoby drugiej. Każda ankieta powinna składać się z pewnych stałych elementów tj. instrukcji wprowadzającej, wyjaśniającej cel badań; metryczki oraz z listy pytań kierowanych do respondentów²⁷. Wymienione elementy są szerzej opisane w kolejnych rozdziałach podręcznika.

Badanie dokumentów to kolejna technika o charakterze uzupełniającym badania. Istota jej polega na gromadzeniu wiedzy na określony temat na podstawie analizy dokumentów, które mogą przyjmować różną formę (np. dokumenty pisane, obrazo-dźwiękowe, cyfrowe) i mieć różne pochodzenie (np. zastane, tworzone intencjonalnie).

Techniki socjometryczne służą do badania stosunków międzyosobniczych w małych grupach społecznych. Wykorzystywane są do ustalenia akceptacji bądź odrzucenia poszczególnych osób w grupach. Przedmiotem ich zainteresowania są jednocześnie zmiany zachodzące w sytuacji poszczególnych jednostek lub grup w ciągu pewnych okresów pod wpływem różnych czynników wewnętrznych i zewnętrznych. Do najczęściej stosowanych technik socjometrycznych można zaliczyć: klasyczną technikę J. L. Moreno; technikę „zgadnij kto?”; technikę szeregowania rangowego; technikę oszacowań; plebiscyt życzliwości i niechęci.

Potocznie przyjmuje się, że narzędzie to nic innego, jak „środek produkcji do bezpośredniego wykonywania obróbki, pomiarów lub montażu”²⁸. W socjologii natomiast narzędzie badawcze, definiowane jest jako „przedmiot, za pomocą którego realizuje się daną technikę zbierania materiału badawczego”²⁹. Narzędzie jest pojęciem mniej obszernym i podrzędnym w stosunku do pojęcia metody i techniki badawczej. To, jakie narzędzie badawcze zostanie zastosowane przez badacza zależy od wybranej techniki badań, a ta z kolei od problematyki badań i metody jaką zastosuje badacz.

Do narzędzi badawczych stosowanych w socjologii zaliczane są między innymi: **kwestionariusze** np. wywiadu, ankiety itp., klucze kategoryzacyjne i schematy wykorzystywane podczas przeprowadzania analizy treści, a także instrukcje i schematy służące do zbierania informacji³⁰. Każde z nich powinno pełnić w badaniach podwójną rolę, po pierwsze umożliwić zebranie potrzebnych infor-

²⁷ Podgórski R. A., *Metodologia...* op. cit., s. 199.

²⁸ *Encyklopedia popularna PWN*, PWN, Warszawa 1982, s. 504.

²⁹ Podgórski R. A., *Metodologia...* op. cit., s. 202.

³⁰ Tamże, s. 203.

macji, a po drugie umożliwić przełożenie badanej problematyki na język pytań i problemów jednostkowych. Zawartości i kształt narzędzia badawczego determinują następujące czynniki:

- Zakres problematyki badawczej.
- Specyfika zastosowanej techniki badawczej.
- Cechy zbiorowości objętej badaniem.
- Warunki techniczno-organizacyjne badań (zespół badawczy, czas, miejsce badań itp.)³¹.

Termin procedury można rozumieć w różny sposób. To, w jaki sposób rozumiane jest to pojęcie zależy od tego, które dziedziny nauki się nim posługują. I tak np. dla prawników procedura to „postępowanie, przepisy obejmujące tryb i sposób przeprowadzania spraw”³², z kolei dla informatyka pojęcie to oznacza „fragment programu komputerowego, logicznie wyodrębniony i przeznaczony do wielokrotnego użycia w programie”³³. W potocznym znaczeniu pojęcie to oznacza „normowany przepisami, zwyczajami sposób prowadzenia, załatwiania jakiejś sprawy, tok, przebieg czegoś”³⁴. Pojęcie procedury w socjologii związane jest z metodologią prowadzenia badań i w węższym znaczeniu oznacza „sposób posługiwania się technikami badawczymi”³⁵ w szerszym natomiast „plan prowadzenia badań, kolejność poszczególnych czynności badawczych i ich wzajemne powiązania”³⁶.

Na potrzeby tej koncepcji najbliższym dla badaczy sposobem rozumienia pojęcia procedury będzie właśnie podejście zaczerpnięte z socjologii. Wybór ten wynika ze specyfiki problematyki podjętej w projekcie.

Przedstawione wyżej rozważania na temat metod, technik i narzędzi badawczych odnosiły się do badań socjologicznych. Obok nich równolegle mogą być prowadzone w obszarze rynku pracy badania oparte na statystyce. Statystyka jest dyscypliną zajmującą się metodami liczbowego opisu zbiorowości i zjawisk. Głównym jej zadaniem jest ujawnienie prawidłowości występujących w zjawiskach masowych. Może być ona zatem wykorzystana do opisu zjawisk zachodzących na rynku pracy. Statystyce przyporządkowuje się trzy podstawowe funkcje:

1. informacyjną, dającą obraz badanych zagadnień,

³¹ Tamże s. 204.

³² *Encyklopedia popularna PWN*, op. cit., s. 627.

³³ Kopaliński W., *Słownik...* op. cit., s. 407.

³⁴ Skorupka S., Auderska H., Lempicka Z., *Mały słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1989, s. 631.

³⁵ Podgórski R. A., *Metodologia...* op. cit., s. 57.

³⁶ Tamże, s. 57.

2. analityczną, wskazującą czynniki determinujące badane zjawisko,
3. prognostyczną, pozwalającą na projekcję poziomu i struktury badanego zjawiska w przyszłości³⁷.

W analizach rynku pracy wykorzystywane są różne metody statystyczne odnoszące się do opisu:

1. struktury zbiorowości,
2. współzależności,
3. zmian zjawisk w czasie.

Opis struktury zbiorowości może być przeprowadzony w różnych przekrojach, czyli według pewnych cech analizowanej grupy jak np. płeć, wiek, zawód itd. Zastosowany opis statystyczny opiera się o parametry, czyli obliczone według określonych zasad charakterystyki liczbowe, informujące w syntetyczny sposób o prawidłowościach dotyczących np. średniego poziomu badanych cech oraz ich różnicowania.

Metody służące do *opisu współzależności* pozwalają określić stopień powiązań między poszczególnymi cechami danego zjawiska. Pozwalają zidentyfikować czynniki kształtujące dane zjawisko i zmierzyć siłę ich oddziaływania.

Analizę *zmian zjawiska w czasie* przeprowadza się na podstawie wskaźników dynamiki, które ilustrują względny przyrost lub spadek analizowanego zjawiska w okresie badanym w stosunku do okresu przyjętego za bazowy do porównań. Przy tego typu analizach mogą być również wykorzystane funkcje trendu, które pokazują kierunek rozwoju badanego zjawiska. Jest to szczególnie przydatne przy prognozowaniu zjawisk w przyszłości³⁸.

Badania statystyczne mogą być różnicowane ze względu na ich zakres. Jeśli obejmują obserwacją wszystkie jednostki wyróżnionej zbiorowości to są badaniami pełnymi, natomiast jeśli ich obserwacja ogranicza się do jednostek wybranych lub wylosowanych ze zbiorowości to są badaniami częściowymi. W grupie badań częściowych wyróżnia się badania reprezentacyjne, monograficzne i ankietowe.

Badanie reprezentacyjne polega na pobraniu z całej zbiorowości próby, która następnie jest objęta właściwym badaniem. Uzyskane wyniki są podstawą do for-

³⁷ Makać W., *Podstawowe metody statystyczne w analizie rynku pracy*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1996, s. 8.

³⁸ Makać W., *Podstawowe...* op. cit., s. 9.

mułowania wniosków, które przenosi się na całą populację. Dobór próby może być np. losowy lub celowy. Istotą doboru losowego jest to, że dla każdej jednostki doboru próby wchodzącej w skład populacji określa się prawdopodobieństwo, z jakim jednostka ta może znaleźć się w próbie. W najprostszym przypadku wszystkie jednostki mają jednakowe prawdopodobieństwo znalezienia się w próbie. W przypadku doboru celowego wykorzystywana jest subiektywna ocena badacza, który dobiera do próby osoby według własnej oceny. Utworzona w ten sposób próba ma reprezentować populację³⁹.

Badanie monograficzne polega na wszechstronnym opisie statystycznym wybranej jednostki: województwa, powiatu, gminy, przedsiębiorstwa. Opis taki oparty jest na ilościowej i jakościowej analizie różnorodnych zjawisk. Jednostka jest w tym przypadku wybierana w sposób subiektywny, co powoduje, że wnioski wypływające z analizy nie mogą być uogólniane na całą populację. Jeśli dobór ograniczony będzie np. do powiatu zgierskiego to prawidłowości zidentyfikowane w ramach jego obserwacji nie można przenieść na inne powiaty województwa łódzkiego czy całego kraju.

Badanie ankietowe polega na badaniu opinii dotyczących jakiegoś problemu lub zjawiska według ustalonego zestawu pytań. Ważnym narzędziem w ramach tego badania jest kwestionariusz zawierający pytania⁴⁰.

W procesie badawczym wykorzystywane są dwa podstawowe źródła informacji tj.:

- źródła pierwotne,
- źródła wtórne.

Źródła pierwotne obejmują dane, które nie zostały jeszcze przetworzone, pochodzące bezpośrednio z badań np. ankietowych. Są to zatem wyniki badań własnych, informacje „surowe” pochodzące z obserwacji badanego obiektu.

Źródła wtórne, to już istniejące źródła danych statystycznych i nie statystycznych. Mogą to być monografie, opracowania i analizy wcześniej przeprowadzonych badań oraz źródła statystyczne, w formie roczników, biuletynów, informatorów. Posługiwanie się tymi materiałami jest wymagane ze względu na konieczność dokonania porównań oraz wskazania istotnych uwarunkowań i zmian, zachodzących w obszarze badanych zjawisk. Dlatego też materiały tego rodzaju stanowią niezwykle istotne uzupełnienie prowadzonych badań.

³⁹ Frankfurt-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2001, s. 199.

⁴⁰ Szerzej na temat budowy kwestionariusza jego zawartości piszą: Makać W., *Podstawowe...* op. cit., s. 16; Babbie E., *Badania...* op. cit., s. 288.

Wśród źródeł informacji o charakterze wtórnym wymienia się zazwyczaj źródła wewnętrzne i zewnętrzne. Źródła wewnętrzne obejmują informacje, które powstały w ramach badanego podmiotu, natomiast źródłami zewnętrznymi są źródła krajowe i zagraniczne. Zakres informacji wtórnej zależy od specyfiki badanego zjawiska oraz sprawności, rzetelności instytucji zajmujących się jej publikowaniem oraz od zakresu upowszechniania materiału empirycznego.

Źródła wtórne powinny mieć wiarygodny charakter. Cecha ta uzależniona jest od ich dostępności, dokładności, trafności, aktualności i porównywalności.

Stopień dostępności wtórnych źródeł zależy od wiedzy i przygotowania badawczego osób chcących z nich korzystać. Powinni oni przede wszystkim wiedzieć, jakich informacji poszukują. Ważne jest zatem ustalenie jej treści i okresu, którego dotyczą. Czasami istnieje możliwość zastąpienia informacji wtórnych pierwotnymi, ale ich zdobycie wymaga czasu i odpowiednich środków finansowych. Dlatego jeśli istnieje możliwość ich pozyskania w takim zakresie, jakim jesteśmy zainteresowani, to należy z niej korzystać. Pojawia się tu problem ich odpłatności, który może być pewnym ograniczeniem dla prowadzonych prac badawczych. Współcześnie dostęp do przetworzonych informacji statystycznych jest ułatwiony ze względu na rozwój infrastruktury badawczo-informacyjnej, w tym Internetu.

Dokładność danych wtórnych wynika z metod przyjętych do ich gromadzenia oraz wiarygodności podmiotów oferujących informację. Największą wartość mają źródła oryginalne, które po upowszechnieniu, uzyskują miano źródeł wtórnych. Należy zawsze poddawać takie źródła krytycznej ocenie pod względem zarówno merytorycznym, jak i metodycznym, aby upewnić się, czy prezentowane w nich informacje są tak dokładne, aby można je było wykorzystać w procesie badawczym.

Aktualność danych wtórnych jest uzależniona od rodzaju prowadzonych badań. W zależności od tego, czy są to badania krótko — czy długookresowe, należy ocenić potrzebę aktualizacji danych. Z punktu widzenia nauk społecznych najczęściej wymagane są długie szeregi czasowe, opisujące dane zagadnienie, bowiem wtedy łatwiej jest dokonywać porównań i analiz strategicznych.

Trafność doboru określa stopień ich użyteczności w procesie badawczym. Chodzi tu przede wszystkim o dostosowanie zakresu podmiotowego, przedmiotowego, przestrzennego i czasowego do potrzeb i oczekiwań użytkowników informacji.

Zapewnienie porównywalności danych, szczególnie w sytuacji, kiedy korzystamy z różnych źródeł informacji, jest często elementem utrudniającym przeprowadzenie procesu badawczego. Wiąże się to z różną interpretacją określonych kategorii ekonomicznych i społecznych, będących przedmiotem badań. Ponadto należy zauważyć, iż w ramach statystyki krajowej/narodowej następują zmiany ze

względem na potrzebę dostosowania jej do standardów obowiązujących w ramach, na przykład, Unii Europejskiej.

Pozostałe pojęcia istotne dla opracowanego systemu diagnozowania potrzeb na lokalnym i regionalnym rynku pracy to: diagnozowanie, umiejętności, kwalifikacje, regionalny i lokalny rynek pracy.

Diagnozowanie — jest to działanie badawcze pozwalające na ocenę determinant badanego zjawiska w wybranym okresie oraz przestrzeni gospodarczej. Diagnoza społeczna to określenie cech współcześnie zachodzących zjawisk społecznych na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych i ich analizy; stanowi m.in. materiał do prognoz społecznych.

Kwalifikacje zawodowe — to układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych⁴¹.

Wiadomości — to zestaw informacji i procedur działania niezbędnych do wykonywania określonych czynności zawodowych⁴².

Cechy psychofizyczne — to wrodzone lub nabyte cechy osobowości, talentu, charakteru oraz sprawności posługiwania się ciałem i zmysłami (zwłaszcza kończynami i receptorami wzroku, słuchu, dotyku, smaku itp.), niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych⁴³.

Umiejętności — pokazują zakres możliwości człowieka na określonym stanowisku pracy. Odzwierciedlają one zdolność do wykonywania czynności prowadzących do zrealizowania zadania zawodowego⁴⁴.

Zadanie zawodowe — to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu. Układ czynności zawodowych powiązany jednym celem działania, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją⁴⁵.

Regionalny rynek pracy — to zależności między popytem na pracę i podażą pracy obserwowane najczęściej na obszarze województwa. Tego samego rodzaju zależności występujące w skali powiatu noszą nazwę *lokalnego rynku pracy*.

3. Metody badań ilościowych

Jednym z etapów prowadzonej diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy jest przeprowadzenie badań ilościowych

⁴¹ http://www.standardyzyszkolenia.praca.gov.pl/mgpiips/images/slow_s.htm.

⁴² Tamże.

⁴³ Tamże.

⁴⁴ Tamże.

⁴⁵ Tamże.

popytowej i podażowej strony rynku pracy. Badania te mogą przeprowadzone przez pracowników urzędów pracy jak i mogą zostać zlecone do wykonania na zewnątrz instytucjom lub podmiotom specjalizującym się w ich wykonywaniu.

Po przeprowadzeniu badań powiatowy urząd pracy powinien otrzymać: wypisy z pytań otwartych i półotwartych, które po dokonaniu wtórnej kategoryzacji (pogrupowaniu) zostaną zakodowane, bazę danych z zakodowanymi odpowiedziami udzielonymi podczas wywiadów kwestionariuszowych, rozkłady brzegowe (tablice prezentujące częstość i strukturę wskazanych przez respondentów odpowiedzi w poszczególnych pytaniach). Dopuszcza się również możliwość przeprowadzenia badań przez pracowników powiatowych urzędów pracy. Należy jednak zauważyć, iż ich organizacja i realizacja jest bardzo złożonym procesem i wymaga od osób je przeprowadzających odpowiedniego przygotowania merytorycznego.

3.1. PAPI (Pen and Paper Interview, wywiady kwestionariuszowe), CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing, wywiady bezpośrednie ze wspomaganie komputerowym)

Wywiad przeprowadzany jest za pomocą kwestionariusza opracowanego specjalnie na potrzeby badania⁴⁶. Technika ta pozwala na uzyskanie w krótkim czasie bardzo wielu informacji dotyczących między innymi badanych zjawisk, opinii respondentów na określone zagadnienie, postaw określonej grupy społecznej itp. Przeprowadzana jest według zasad przedstawionych na Schemacie 5. Pytania znajdujące się w kwestionariuszu muszą być zadawane każdemu respondentowi przez ankietera dokładnie w takiej kolejności, w jakiej zapisane są w kwestionariuszu i w taki sam sposób, nie wolno mu nic zmieniać.

Wywiad kwestionariuszowy

*Każdy wywiad kwestionariuszowy (zarówno ten tradycyjny, jak i wykorzystujący najnowsze zdobycze techniczne) jest techniką badawczą o wysokim stopniu standaryzacji, polegającą na bezpośrednim komunikowaniu się badacza za pomocą ankietera z respondentem (osobą ankietowaną), osobą udzielającą wywiadu. Wywiad kwestionariuszowy nie jest niczym więcej, jak **serią specyficznych pytań lub stwierdzeń, na które osoba ankietowana powinna odpowiedzieć.***

Dzięki temu wszystkim respondentom zadawane są te same pytania w ujednolicony sposób. Technika ta umożliwia również uzyskanie wystandaryzowanych

⁴⁶ Definicja wywiadu kwestionariuszowego przytoczona w ramce podana została za: N. Goldman, *Wstęp do socjologii*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 30.

odpowiedzi (dotyczy to pytań zawierających gotowe odpowiedzi), pozwala na stosowanie ujednoliconych określonych dodatkowych bodźców, co ma istotne znaczenie w sytuacji, gdy np. respondent nie rozumie pytania, a także ujednolicenie zachowania ankietera i sytuacji, w jakiej wywiad jest przeprowadzany.

Schemat 5. Przebieg wywiadu kwestionariuszowego

Podczas nawiązania kontaktu z respondentem ankieter powinien się przedstawić, podać nazwę instytucji, którą reprezentuje, powód wizyty i temat badania oraz jego cel, a także powód przeprowadzania wywiadu właśnie z tą osobą i metodę jej wyboru do badania. Jeśli instrukcja do badania nie zabrania, to również powinien podać informację o tym, dla kogo lub na czyje zlecenie badanie jest przeprowadzane. Ankieter powinien również poinformować respondenta o tym, iż nigdzie nie będzie podawane jego nazwisko a wszelkie uzyskane odpowiedzi na zawarte w kwestionariuszu pytania prezentowane będą w formie zestawień statystycznych. Na tym etapie ankieter powinien postarać się o wytworzenie atmosfery zaufania i zrozumienia pomiędzy sobą a respondentem. Respondent może bowiem mieć momenty zniechęcenia, znużenia, zmęczenia. Dlatego też ważne jest, aby ankieter wykazał cierpliwość i dostosowywał swoje zachowanie do zmieniającej się sytuacji.



Po uzyskaniu zgody ankietowanego ankieter powinien przystąpić do przeprowadzenia wywiadu podczas którego jego obowiązkiem jest zadawać pytania dokładnie w taki sposób, w takiej kolejności i zgodnie z instrukcjami sformułowanymi w kwestionariuszu. Ankieter powinien stosować się do wszystkich poleceń i reguł, dotyczących sposobu zadawania pytań (np. polecenie wręczenia karty respondenta) lub ich pominięcia (np. wszelkiego rodzaju reguły przejścia). Pytania odczytywane powinny być powoli i wyraźnie, tak aby respondent mógł je zrozumieć i udzielić na nie odpowiedzi. Jeśli zdarzy się, że jakieś pytanie zostało przez respondenta niezrozumiane lub źle zinterpretowane ankieter powinien je powtórzyć lub wyjaśnić, chyba, że wyraźnie zabrania mu tego instrukcja.



Po zadaniu wszystkich pytań zawartych w kwestionariuszu ankieter powinien podziękować respondentowi za udzielone informacje i poświęcony czas. Może również przejrzeć przy respondencie kwestionariusz i nanieść ewentualne poprawki

w miejscach, w których pojawiły się sprzeczności. Ankieter powinien starać się pozostawić po sobie jak najlepsze wrażenie.



Po przeprowadzonym wywiadzie ankieter powinien wypełnić ankietę dla ankietera.

Te obostrzenia pozwalają na porównanie odpowiedzi uzyskanych od wszystkich respondentów oraz kontrolowanie przebiegu przeprowadzanego wywiadu. Stosowanie tej techniki pozwala również na uzyskanie wysokiego odsetka odpowiedzi na wszystkie pytania kierowane do pojedynczego respondenta. Uzyskanie dużej ilości informacji z badań przeprowadzonych za pomocą tej metody, umożliwia nie tylko ilościowy opis badanej zbiorowości (np. liczba osób, które w ciągu ostatniego roku uczestniczyły w szkoleniach organizowanych przez PUP), ale również statystyczną analizę związków zachodzących między badanymi zjawiskami (np. liczba osób, które uczestniczyły w ciągu ostatniego roku w szkoleniach organizowanych przez PUP w zależności od wykształcenia).

Kodowanie wyników

Po przeprowadzeniu wywiadów kwestionariuszowych należy przygotować uzyskane materiały do opracowania ilościowego. Polega ono na grupowaniu uzyskanych podczas wywiadów odpowiedzi na klasy i przetworzeniu ich na symbole lub liczby za pomocą komputera. Kodowanie jest po prostu *redukcją różnorodnych jednostkowych informacji do bardziej ograniczonego zbioru wartości składających się na daną zmienną*.

Zanim przystąpimy do kodowania⁴⁷ należy przygotować klucz kodowy⁴⁸. Do kodowania i analizowania danych można wykorzystać podstawowe programy statystyczne, takie, jak np. EXCEL. Są również programy stworzone specjalnie do tego celu takie, jak np. SPSS (Statistical Package for the Social Science).

⁴⁷ Definicja kodowania wyników badań przytoczona w ramce podana została za: E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 450—451.

⁴⁸ Przygotowanie klucza kodowego przedstawiono w punkcie 3.2.4.

SPSS jest oprogramowaniem wykorzystywanym do statystycznej analizy danych. Pozwala on również na ich graficzną prezentację. Zdaniem wielu ekspertów SPSS należy do najlepszych zestawów programów przeznaczonych do analizy statystycznej. Program ten jest ciągle rozwijany, co powoduje, że zwiększa się zakres możliwych do przeprowadzenia analiz, ponieważ są tworzone nowe moduły funkcjonalne, ulepszone dotychczasowe procedury obliczeniowe, jak też wprowadzane są nowe udogodnienia związane z obsługą systemu.

W przypadku wystąpienia w kwestionariuszu pytań otwartych lub półotwartych odpowiedzi respondentów muszą zostać wypisane. Na podstawie tych wypisów odpowiedzi są grupowane i przygotowywany jest tzw. klucz do pytań otwartych. Po zakodowaniu zawartości wszystkich kwestionariuszy przygotowywane są tzw. rozkłady brzegowe pytań. Są to po prostu tabele, w których znajdują się informacje na temat liczby i struktury osób, które w określony sposób odpowiedziały na określone pytanie. Przykład takiej tabeli mamy poniżej.

Tabela 1. Przykład rozkładu brzegowego pytania dotyczącego płci respondentów

Płeć	Liczebność (Frequency)	Procent (Percent)	Procent ważnych (Valid Percent)	Procent skumulowany (Cumulative Percent)
Kobieta	559	53,2	53,2	53,2
Mężczyzna	491	46,8	46,8	100,0
Ogółem	1050	100,0	100,0	

Rozkłady brzegowe są następnie przeglądane. Pytania, w których jest bardzo dużo kategorii odpowiedzi są ponownie grupowane i rekodowane w bazie danych. Na koniec przygotowuje się ponownie rozkłady brzegowe pytań. Podczas analizy uzyskanych informacji pomija się braki odpowiedzi i udzielone przez respondentów odpowiedzi *nie wiem, trudno powiedzieć*.

Odpowiedzi uzyskane podczas badań stanowią podstawę do dalszych szczegółowych analiz statystycznych (tworzenia tablic korelacyjnych, porównania z danymi zastanymi).

Dane z badań ilościowych i pozostałych źródeł stanowią podstawę utworzenia bazy danych, która będzie w kolejnych okresach uzupełniana w wyniku zmieniającej się sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Najprostszym narzędziem umożliwiającym tego rodzaju postępowanie jest arkusz kalkulacyjny EXCEL, w którym można dokonywać zarówno zmian danych wejściowych, jak i wykonywać stoso-

wane obliczenia. Dla ukazania struktury i dynamiki zapotrzebowania konieczne jest wykorzystanie metod statystycznych (wskaźników dynamiki i struktury), które pozwolą na identyfikację szczególnie istotnych dla danego rynku obszarów poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności.

Informacje uzyskane z przeprowadzonych badań posłużą do konfrontacji danych uzyskanych z pozostałych źródeł, co pozwoli na zoptymalizowanie decyzji dotyczących planowanych kierunków szkoleń na lokalnym rynku pracy i wyeliminowania tych przypadkowych.

3.2. Narzędzia badawcze do wywiadów kwestionariuszowych

Do przeprowadzenia badań ilościowych za pomocą wywiadów kwestionariuszowych potrzebne są odpowiednie narzędzia badawcze, czyli *cały zespół różnych materiałów, które badacz powinien przygotować*⁴⁹.

Przeprowadzenie wywiadu kwestionariuszowego wymaga opracowania nie tylko kwestionariusza wywiadu, ale również innych materiałów, takich, jak⁵⁰:

- instrukcje dla ankierów,
- materiały pomocnicze — ich liczba i rodzaj zależy od zakresu poszukiwanych informacji i celu badań. Mogą to być:
 - wszelkiego rodzaju materiały wykorzystywane podczas aranżacji wywiadu takie, jak:
 - wprowadzenie do wywiadu — może być umieszczone na początku kwestionariusza, na osobnej kartce bądź też w instrukcji dla ankiera. Jest to tekst, którego ankierzy uczą się na pamięć i powinni powiedzieć na początku rozmowy z respondentem. Zawierać powinien następujące informacje: sposób przedstawienia się ankiera respondentowi, tematykę badania, nazwę instytucji prowadzącej badania, cel badania (do diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy), o sposobie ilościowym opracowywania danych i okazywaniu wyników badania tylko w postaci zbiorczej, prośbę o udzielenie zgody na przeprowadzenie wywiadu i szczerze odpowiedzi na zadawane pytania,

⁴⁹ Za Lutyńska K. *Wywiad kwestionariuszowy: przygotowanie i sporządzenie narzędzia badawczego*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1984, s. 125.

⁵⁰ Lutyńska K., *Wywiad...*, op. cit., s. 125—169.

- list zapowiedni — często przed przybyciem ankietera do respondenta wysyłane są wcześniej listy, co znacznie ułatwia późniejszy bezpośredni kontakt ankietera z respondentem. W treści listu powinny znaleźć się te same informacje, co we wprowadzeniu do wywiadu, oraz: termin, w jakim pojawi się ankieter u respondenta, sposób doboru respondenta do badania,
- materiały pomocnicze dla respondenta, np.: karty respondenta,
- materiały kontrolujące pracę ankietera — mogą występować w różnej formie i najczęściej znajdują się na końcu kwestionariusza. Mogą mieć formę np. ankiety do ankietera, aneksu dla ankietera, gdzie ankieter wpisać powinien następujące informacje: numer kwestionariusza, swoje nazwisko, godzinę rozpoczęcia i zakończenia wywiadu, datę przeprowadzenia wywiadu oraz miejscowość, w której wywiad został przeprowadzony. Liczba pytań zamieszczonych w ankiecie do ankietera może być różna. Mogą dotyczyć również takich informacji, jak np. czy podczas przeprowadzania wywiadu były obecne jeszcze inne osoby a jeśli tak, to kto to był i czy miał wpływ na udzielane przez respondenta odpowiedzi, czy występowały jakieś inne czynniki, które miały wpływ na przebieg wywiadu itp. Do narzędzi pozwalających kontrolować właściwy przebieg wywiadów jest również tzw. karta informacyjna o nieprzeprowadzonym wywiadzie, w której zadaniem ankietera jest podanie przyczyny odmowy przez respondenta udzielenia zgody na wywiad.

3.2.1. Kwestionariusze wywiadu

Na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy przygotowane zostały dwa kwestionariusze wywiadu⁵¹ o charakterze modułowym (Załącznik 1 i 2).

Kwestionariusz wywiadu

Kwestionariusz wywiadu to po prostu pytania kwestionariuszowe ułożone w określonej kolejności, które zadaje się badanemu. To w jaki sposób są ułożone pytania, ich liczba, kolejność i graficzne opracowanie całego kwestionariusza mają istotne znaczenie dla przebiegu prowadzonego za jego pomocą wywiadu. Mogą bowiem w większym lub mniejszym stopniu wpływać na zachowania osób przeprowadzających wywiady i osób odpowiadających na zawarte w kwestionariuszu pytania.

⁵¹ Definicja wywiadu kwestionariuszowego podana w ramce za: K. Lutyńska, *Wywiad...*, op. cit., s. 125.

Wszystkie pytania w kwestionariuszu powinny być w sposób jednolity, kolejno ponumerowane. Ta zasada dotyczy również kafeterii odpowiedzi zamieszczanych w pytaniach zamkniętych lub półotwartych i zamieszczonych w kwestionariuszu tabelach — alternatywy w tych pytaniach również muszą być ponumerowane kolejno, a ich numeracja powinna być jednolita. Zasada ta jest bardzo ważna podczas tworzenia klucza kodowego, kodowania i statystycznego opracowania uzyskanych informacji za pomocą komputerów. Istotne znaczenie ma również to, w jaki sposób został sformułowany tytuł kwestionariusza. Powinien być on jasny i zrozumiały dla każdego respondenta. Często stosowaną praktyką jest także nadawanie tytułów poszczególnym częściom kwestionariusza, co pozwala na grupowanie pytań dotyczących różnych zagadnień w tzw. bloki, grupy tematyczne. Ważne jest, aby między wydzielonymi w ten sposób blokami pytań znalazło się zdanie lub krótki zwrot wiążący je ze sobą. Istotne jest również, aby kolejność zawartych w kwestionariuszu pytań nie powodowała, że wywiad stanie się dla respondenta długi, nudny i męczący. Pytania zamieszczone w kwestionariuszu jako pierwsze powinny być dla respondenta neutralne, nie powinny być dla niego drażliwe. Podczas przygotowywania kwestionariusza ważne jest również jego opracowanie graficzne. Należy zaplanować odpowiednią ilość miejsca na zapisanie odpowiedzi respondenta w przypadku pytań otwartych i półotwartych. Natomiast instrukcje przeznaczone dla osoby prowadzącej wywiad powinny się wyróżniać. Mogą być one na przykład napisane innym rodzajem czcionki i wytłuszczone, a pytania i tablice nie powinny być zapisane zbyt gęsto.

Konstruując pytania należy je:

- Przemyśleć.
- Uporządkować.
- Zastosować w nich jednolitą formę gramatyczną (sformułowane w tym samym czasie, osobie itp.) i terminologię, styl i język. Pytania powinny być formułowane w pierwszej osobie liczby pojedynczej. Inaczej to wygląda w przypadku kafeterii w pytaniach zamkniętych, tutaj formułowanie alternatyw w pierwszej osobie liczby pojedynczej jest błędem. Pytań nie należy rozpoczynać od zwrotów grzecznościowych.

Reguły przejścia⁵² zapisywane mogą być w różny sposób. W przypadku kwestionariuszy opracowanych na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy reguły przejścia umieszczone są przy określonych alternatywach pytania i mają formę pogrubionego tekstu, zapisanego kursywą w nawiasie zwykłym, zawierającego numer pytania, do którego ankier ma przejść, jeśli respondent wybierze tą alternatywę odpowiedzi (patrz

⁵² Definicję reguł przejścia w ramce podano za K. Lutyńską. Por. K. Lutyńska, *Wywiad...*, op. cit. s. 143.

pytania 5—7 w kwestionariuszu dla osób uprawnionych do szkoleń — Załącznik 2). Jeśli respondent wybierze spośród gotowych możliwości odpowiedzi (alternatywę) tę, przy której nie ma zapisanej reguły przejścia, wówczas ankieter powinien zadać mu następne w kolejności pytanie.

Reguły przejścia

W kwestionariuszach wywiadu stosuje się również tzw. reguły przejścia, czyli różne sposoby zaznaczania tych pytań, które trzeba w wywiadzie opuścić, wtedy, kiedy na pytanie filtrujące otrzymało się określoną odpowiedź. Zdarza się bowiem, że nie wszystkie pytania znajdujące się w kwestionariuszu dotyczą osoby, z którą właśnie przeprowadzany jest wywiad. Wówczas zamiast zadawać je takiej osobie ankieter pomija je.

Jak już wcześniej wspomnieliśmy, kwestionariusz wywiadu składa się z całej serii, poukładanych w logicznej kolejności pytań. Generalnie większość z zawartych w tym narzędziu pytań dzieli się na dwie zasadnicze grupy⁵³:

- pytania dotyczące faktów — są to pytania, które najczęściej umieszczane są w metryczce. Zadaniem tego rodzaju pytań jest uzyskanie obiektywnych informacji dotyczących respondenta takich, jak np. płeć, wiek, wykształcenie, nawyki, otoczenie społeczne itp. Odpowiedzi uzyskane na pytania o dane demograficzne są klasyfikowane, a następnie wykorzystywane do poszukiwania i wyjaśniania różnic zaobserwowanych w badanej zbiorowości. Metryczka może być umieszczona na początku lub na końcu kwestionariusza,
- pytania dotyczące subiektywnych doświadczeń — są to pytania o postawy, opinie, uczucia czy opinie respondentów.

Pytania znajdujące się w kwestionariuszu wywiadu można również podzielić ze względu na ich strukturę i format kategorii odpowiedzi umieszczonych w pytaniu. W opracowanych na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy kwestionariuszach wywiadu znalazły się następujące rodzaje pytań:

- otwarte, w których nie ma wpisanych gotowych możliwości odpowiedzi (tzw. kafeterii). Pod pytaniem znajduje się natomiast wyznaczone miejsce, gdzie ankieter wpisuje w całości odpowiedź udzieloną przez respondenta. Tego rodzaju pytania są umieszczane w kwestionariuszu wówczas, gdy trudno jest określić, jakich odpowiedzi respondent może udzielić lub też wtedy, gdy poszukiwane są bardzo szczegółowe informacje. Pogrupowanie uzyskanych

⁵³ Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D. *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka s. c., Poznań 2001, s. 268—270.

odpowiedzi na pytania otwarte jest czasochłonne i wymaga przygotowania specjalnego systemu kodowania. Najczęściej w celu ilościowego opracowania, po przeprowadzonych badaniach, odpowiedzi respondentów udzielone na pytania otwarte są wypisywane, a następnie klasyfikowane. Niestety podczas ich grupowania wiele informacji może zostać utraconych. Odpowiedzi udzielone na pytania otwarte można również analizować tak, jak informacje uzyskane podczas stosowania jakościowych metod badań. Przykładem pytania otwartego jest pytanie 22 w kwestionariuszu dla osób uprawnionych do szkoleń (Załącznik 2);

- zamknięte skategoryzowane — w pytaniach tego rodzaju znajduje się ograniczona liczba możliwości odpowiedzi (alternatywy), które prezentowane są respondentowi. Osoba, z którą przeprowadzany jest wywiad musi wybrać spośród znajdujących się w pytaniu alternatyw tą, która jest odpowiedziem jego poglądów, opinii czy postaw. Liczba możliwych do wybrania przez respondentów odpowiedzi w takich pytaniach jest różna. Pytania tego rodzaju opracowuje się łatwo i szybko. Przykładem takiego pytania jest pytanie 23 w kwestionariuszu dla osób uprawnionych do szkoleń (Załącznik 2);
- prekategoryzowane — są to pytania, w których podobnie jak w pytaniach zamkniętych, znajduje się ograniczona liczba możliwości odpowiedzi, z tym, że alternatywy te przeznaczone są wyłącznie do wiadomości ankietera — respondentowi nie są one prezentowane. W przypadku takich pytań ankieter odczytuje pytanie, które dla respondenta brzmi, jak pytanie otwarte. Zadaniem ankietera jest przyporządkować uzyskaną odpowiedź do jednej odpowiedzi lub kilku (jeśli nie ma ograniczeń) z możliwych znajdujących się pod pytaniem. Przykładem pytania prekategoryzowanego jest pytanie 21 w kwestionariuszu dla osób uprawnionych do szkoleń (Załącznik 2);
- alternatywne — jest to szczególnie rodzaj pytania zamkniętego. Pytania te dotyczą jedynie wybranych grup osób biorących udział w badaniu. Przed pytaniami tego rodzaju umieszcza się tzw. pytanie filtrujące, które pozwala w łatwy sposób wydzielić pytania, które nie dotyczą osoby, z którą jest prowadzony wywiad (patrz pytania 1 i 2 w kwestionariuszu dla osób uprawnionych do szkoleń — Załącznik 2). Pytanie filtrujące jest to: *pytanie, które poprzedza pytanie alternatywne: pytanie alternatywne zadaje się w zależności od odpowiedzi na pytanie filtrujące*⁵⁴;
- skale — gdzie możliwości odpowiedzi zawartych w pytaniu różnią się intensywnością i tworzą kontinuum. Respondentów najczęściej odpowiadających na takie pytania prosi się o wybranie jednej odpowiedzi. Najczęściej wystę-

⁵⁴ Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody...*, op. cit., s. 607.

pują w formie skali szacunkowej. Przykładem takiego pytania jest pytanie 7 w kwestionariuszu dla osób uprawnionych do szkoleń (Załącznik 2);

- półotwarte — są to pytania, gdzie ankieterzy mają możliwość wpisania własnej odpowiedzi respondenta wówczas, gdy w zbiorze odpowiedzi znajdującym w zadanym pytaniu nie znaleźli odpowiedniej kategorii. Podczas opracowywania tego rodzaju pytań koduje się odpowiedzi, które znajdowały się w pytaniu. Z odpowiedziami, które ankieter dopisał w wyznaczonym do tego celu miejscu postępuje się podobnie, jak w przypadku pytań otwartych — przygotowuje się wypisy udzielonych odpowiedzi, które następnie są grupowane i kodowane. Przykładem takiego pytania jest pytanie 6 w kwestionariuszu dla osób uprawnionych do szkoleń.

Dwa kwestionariusze wywiadu opracowane na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy umieszczone są w Załączniku 1 i 2.

3.2.2. Karty respondenta

Karty respondenta są narzędziem pomocniczym, które zawiera w sposób staranny i przejrzysty zapisane na osobnych kartkach gotowe możliwości odpowiedzi (alternatywy). Stosowana jest w przypadku tych pytań, gdzie ilość alternatyw jest duża. Tworząc karty respondenta nie należy numerować wpisywanych gotowych wariantów odpowiedzi, ani też wpisywać treści pytania czy treści przewidywanych odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć”. Wszystkie słowa powinny zostać zapisane jednakowo dużymi literami. Na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy do kwestionariusza wywiadu również przygotowana zostały karty respondenta, które zostały dołączone do kwestionariuszy wywiadu w Załącznikach 1 i 2.

3.2.3. Instrukcja dla ankietera

Instrukcja dla ankieterów jest elementem niezbędnym każdego kwestionariusza wywiadu. Brak przygotowania jej pisemnej wersji jest poważnym błędem, który może skutkować popełnianiem przez ankieterów wielu pomyłek. Instrukcje dla ankietera zapisywane są w kwestionariuszu wywiadu, jak również w odrębnym dokumencie. Instrukcja stanowiąca dokument odrębny składa się z części ogólnej i szczegółowej. Część ogólna powinna zawierać następujące informacje: o prowadzonym badaniu (jego cel, rodzaj próby, charakterystyka badanej zbiorowości itp.), zasady zadawania pytań i zapisywania odpowiedzi, sposoby rozwiązywania pojawiających się problemów podczas wywiadu np. czy ankieter może powtórzyć pytanie. Część szczegółowa powinna zawierać informacje dotyczące sposobu zadawania poszczególnych pytań. Kwestionariusze wywiadów znajdujące

się w Załącznikach 1 i 2 zawierają dwa rodzaje tekstów, które dla odróżnienia pisane są innym rodzajem czcionki:

- tekst napisany prostą czcionką przeznaczony jest dla respondenta,
- tekst napisany kursywą (pochyłą czcionką) przeznaczony jest wyłącznie do wiadomości ankietera.

Teksty przeznaczone dla ankietera zawierają instrukcje określające sposoby zadawania pytań i zapisu otrzymanych od rozmówcy odpowiedzi, reguły przejścia określające kolejność zadawania znajdujących się w kwestionariuszu pytań, a w niektórych przypadkach gotowe warianty odpowiedzi znajdujące się pod pytaniem. Pytania, pod którymi umieszczone zostały gotowe warianty odpowiedzi napisane pochylą czcionką ankieter nie powinien odczytywać. Należy je traktować w taki sposób, jakby to było dla respondenta pytanie otwarte. Ankieter zobowiązany jest wówczas do zakwalifikowania otrzymanej od rozmówcy odpowiedzi do jednej lub kilku kategorii odpowiedzi znajdujących się pod pytaniem.

W przypadku pytań zamkniętych lub półotwartych, w których instrukcja nie ogranicza respondentowi możliwości wyboru odpowiedzi, rozmówca może wskazać dowolną ich liczbę.

Podczas przeprowadzania wywiadu obowiązkiem ankietera jest zadawanie pytań zgodnie z posiadanymi instrukcjami i wskazaniem dotyczącymi zapisu udzielanych przez respondenta odpowiedzi. Ankieter podczas przeprowadzania wywiadu kwestionariuszowego powinien zadawać pytania zgodnie z posiadanymi instrukcjami i wskazaniem dotyczącymi zapisu udzielanych przez respondenta odpowiedzi. W przypadku, gdy respondent nie rozumie zadawanego pytania (dotyczy to zarówno sytuacji, kiedy ankietowany mówi o tym wprost osobie prowadzącej rozmowę, jak i wówczas, gdy ankieter tylko podejrzewa, że sytuacja taka ma miejsce) należy je odczytać po raz drugi i jeśli nadal nie uzyskamy odpowiedzi, należy je wyjaśnić. Jeśli respondent nie dosłyszał treści pytania należy przeczytać mu to pytanie ponownie. W przypadku, gdy respondent poprosi o ponowne odczytanie treści pytania lub alternatyw znajdujących się w kafeterii odpowiedzi do pytania, należy również ponownie je przeczytać. Wywiad kwestionariuszowy uznaje się za zakończony wówczas, gdy zostaną zapisane wszystkie odpowiedzi udzielone przez respondenta.

Po zakończeniu wywiadu należy jeszcze raz przy respondencie przeczytać uważnie pytania i odpowiedzi w celu sprawdzenia czy jakieś pytanie nie zostało pominięte. Jeśli okaże się, że pomyłkowo opuszczone zostało jakieś pytanie należy je przeczytać respondentowi i wpisać odpowiedź. Wywiad kwestionariuszowy uznaje się za zakończony wówczas, gdy zostaną zapisane odpowiedzi na wszystkie pytania udzielone przez osobę, z którą przeprowadzany był wywiad.

Po zakończeniu wywiadu zadaniem ankietera jest wypełnienie aneksu dla ankietera znajdującego się na końcu kwestionariusza. Należy go wypełnić jak najszybciej po zakończeniu przeprowadzania wywiadu. Nie wolno natomiast robić tego w obecności respondenta. Aneks wypełniamy w następujący sposób: w wyznaczonych do tego celu miejscach (w miejsce kropek) wpisujemy wyraźnie odpowiedź lub zaznaczmy właściwą odpowiedź w pytaniach zamkniętych (właściwą odpowiedź należy podkreślić).

3.2.4. Klucze kodowe

Po przeprowadzeniu wywiadów kwestionariuszowych uzyskane odpowiedzi należy zakodować. Dlatego ważnym elementem jest opracowanie klucza kodowego do pytań znajdujących się w przygotowanych kwestionariuszach wywiadu. Kluczem tym posługiwać się będzie instytucja, której zlecone zostanie wykonanie badań, bądź pracownik PUP kodujący dane. Przygotowanie klucza kodowego dla pytań zamkniętych jest proste. Znacznie więcej pracy wymaga kodowanie pytań otwartych i półotwartych. W ich przypadku odpowiedzi respondentów muszą zostać wypisane. Na podstawie tych wypisów odpowiedzi są grupowane i przygotowany jest tzw. klucz do pytań otwartych. Po jego opracowaniu pytania otwarte i półotwarte są kodowane ponownie. Klucze kodowe opracowane na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy zostały dołączone do kwestionariuszy wywiadu w Załącznikach 1 i 2.

3.3. Sposób doboru próby

Ze względu na fakt, że bardzo trudne jest przeprowadzenie badania pełnego, konieczne jest zastosowanie odpowiednich metod doboru próby do badania tak, aby badanie miało charakter reprezentatywny. Na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy należy zastosować dobór o charakterze losowo-warstwowym⁵⁵.

Zabieg taki jest możliwy tylko wówczas, gdy spełniony będzie następujący warunek. Wylosowana musi zostać liczba takich respondentów, którzy będą posiadać takie same cechy i charakteryzować się takimi prawidłowościami, jakie występują w całej zbiorowości. Jednakże bardzo trudno jest wylosować próbę w pełni spełniającą ten warunek, która stanowiłaby wierne odzwierciedlenie całej zbiorowości. Dlatego też dopuszcza się możliwość występowania pewnych odchyleń o charakterze przypadkowym. Prawdopodobieństwo ich wystąpienia jest tym większa, im mniejsza jest liczebność próby i większe zróżnicowanie całej zbiorowości.

⁵⁵ Por. W. Modzelewski, *Wprowadzenie do socjologii*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1999, s. 23.

rowości. Dlatego ważną informacją jest określenie wielkości próby, czyli liczby osób/podmiotów, które należy przebadać. Ponieważ powiaty różnią się między sobą liczbą podmiotów gospodarczych, które są na ich terenie zlokalizowane oraz liczbą osób uprawnionych do uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez PUP, stąd liczba respondentów, które będzie trzeba przebadać, aby uzyskać reprezentatywną grupę, będzie różna. Wielkość badanej próby przede wszystkim zależy od:

- wielkości akceptowalnego standardowego błędu pomiaru, zwanego również czasem błędem próby: *miara statystyczna wskazująca, na ile dokładnie wyniki otrzymane na podstawie badania próby odzwierciedlają rzeczywiste wartości parametrów w populacji*⁵⁶, jest on tym mniejszy im większa jest liczba respondentów, którzy wezmą udział w badaniach,
- zakresu zmienności mierzonej cechy w populacji, im bardziej zróżnicowana jest badana populacja, tym większa liczba respondentów, których należy przebadać,
- zakładanej szerokości przedział ufności — polega na *określeniu, jaki procent wartości średnich z próby może się pojawić w określonym przedziale wyników*⁵⁷, jego wielkość zależy od tego, jak duże ryzyko popełnienia błędu skłonni jesteśmy przyjąć. Im mniejszy jest przyjęty w założeniach do badania przedział ufności, tym większą liczbę respondentów należy przebadać,
- wielkość populacji generalnej np. liczba podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie powiatu, im liczniejsza jest populacja generalna, tym mniejszą liczbę respondentów należy przebadać.

Losowo-warstwowy dobór próby

Polega na podziale badanej zbiorowości na podgrupy (nazywane w tym przypadku warstwami) i losowaniu z nich odrębnych próbę. Dzięki temu możliwe będzie uogólnienie uzyskanych wyników z określonym prawdopodobieństwem na całą zbiorowość tzw. zbiorowość generalną (w tym przypadku będą to pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą na terenie określonego powiatu i osoby uprawnione do uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez PUP).

Obliczanie wielkości próby można sobie ułatwić i skorzystać ze specjalnych kalkulatorów, które znajdują się na stronach Internetowych niektórych wyspecjalizowanych firm badawczych⁵⁸.

⁵⁶ Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody...*, op. cit., s. 209.

⁵⁷ Tamże, s. 211.

⁵⁸ Taki kalkulator można znaleźć na stronie PBS DGA: <http://www.pbsdga.pl/x.php?x=139/Dobor-proby.html>.

Podczas badań zdarzyć się może również taka sytuacja, że respondent wylosowany do udziału w badaniach wypadnie z tej próby z różnych powodów np. nie zgodzi się na wzięcie udziału w wywiadzie kwestionariuszowym lub też jego dane adresowe będą nie aktualne, firma została zlikwidowana bądź przeniesiona itp. Dlatego też konieczne jest dodatkowe losowanie, a w niektórych przypadkach niekiedy nawet dobór celowy lub kwotowy w celu zapewnienia reprezentatywności badanej próby.

Jeśli chodzi o badania wykonywane na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, zaleca się zlecenie doboru próby do obu wywiadów kwestionariuszowych wyspecjalizowanej firmie np.: Wojewódzkiemu Urzędowi Statystycznemu, Głównemu Urzędowi Statystycznemu bądź wyspecjalizowanej firmie badawczej, która jednocześnie przeprowadzi wywiady kwestionariuszowe. Jest to konieczne ze względu na fakt, że Powiatowe Urzędy Pracy nie dysponują informacjami niezbędnymi do wylosowania próby do badania. Podczas zlecenia doboru próby należy uwzględnić to, iż wywiady kwestionariuszowe z przedstawicielami pracodawców prowadzących działalność na lokalnym rynku pracy obejmować powinny następujące ich kategorie: właściciele firm, dyrektorzy, kierownicy. Do celów losowania wskazać należy następujące warstwy:

- charakter gminy (czyli wiejski, miejsko-wiejski, miejski),
- wielkość podmiotu (czyli liczba zatrudnionych osób: od zera do 9 osób, od 10 do 49 osób, od 50 do 249 osób, 250 osób i więcej),
- rodzaju prowadzonej działalności według sekcji PKD.

Wytyczne dotyczące zlecenia doboru próby do badania osób uprawnionych do uczestnictwa w szkoleniach inicjowanych przez PUP powinny uwzględniać następujące warstwy:

- płeć (kobiety, mężczyźni),
- wiek (do 24 lat, 25—34 lata, 35—44 lata, 45—54 lata, 55—59 lat, 60 lat i powyżej),
- wykształcenie (podstawowe/gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie zawodowe/policealne, wyższe).

4. Metody badań jakościowych

Jednym ze źródeł informacji rekomendowanych do wykorzystania przez WUP podczas diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy są informacje zebrane w ramach badań jakościowych przed-

siębiorstw zaliczanych do grupy firm działających w sektorach strategicznych, wskazanych na etapie Foresightu regionalnego rynku pracy (badanie pierwotne). Badania te przeprowadzone powinny być za pomocą indywidualnego wywiadu pogłębianego (IDI).

Badanie jakościowe

Badania jakościowe dostarczają informacji, które odpowiadają na pytanie „co” a nie „ile”. W tego rodzaju badaniach uczestniczy nieliczna grupa respondentów, gdyż w technikach tego rodzaju najważniejsze jest uzyskanie pogłębionych informacji na temat motywacji, postaw, ocen i zachowań czy procesów społecznych. Dlatego też nie można, w oparciu o uzyskane wyniki za pomocą metod jakościowych, dokonywać generalizacji wniosków na całą populację. Często są łączone z metodą ilościową, a ich wyniki służą do pogłębiania analiz.

4.1. Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI)

Indywidualny wywiad pogłębiony, zwany w skrócie IDI, ma nieformalny charakter i pozwala na uzyskanie wyczerpujących i pogłębionych informacji, opisujących motywacje zachowań osób badanych, wyjaśnienie znaczenia wypowiedzi, interpretację informacji o charakterze pozawerbalnym: gesty, mimika. Polega na bezpośredniej interakcji między dwoma osobami: prowadzącą wywiad (ankieter) i udzielającą go (respondentem). Osoba prowadząca wywiad dysponuje listą poszukiwanych informacji, ale pytania może formułować w dowolny sposób, w dowolnej kolejności i ilości, w zależności od jego przebiegu oraz cech i możliwości pojedynczego respondenta. Metodzie tej zarzuca się, iż nie pozwala uogólniać wniosków na szerszą populację oraz to, że ma ona charakter hipotezy.

Dostosowanie wywiadu do cech i możliwości respondenta poprzez indywidualizację sposobu jego przeprowadzania i zadawania pytań jest imperatywem koniecznym przy stosowaniu tej techniki badań.

Pogłębiony wywiad indywidualny

Do przeprowadzenia IDI potrzebne jest opracowanie listy poszukiwanych informacji. Można również przygotować dla osoby prowadzącej wywiad gotowe przykłady pytań dotyczące poszczególnych poszukiwanych informacji. Zabieg ten jest ułatwieniem dla mniej doświadczonych ankierów, ale jeśli osoba opracowująca wzory pytań nie jest w stanie przygotować wielu wariantów pytań dla każdej poszukiwanej informacji to powinien z tego zrezygnować.

Ważne jest, aby lista poszukiwanych informacji była pełna, czyli zawierała wszystkie informacje, które ankieter musi uzyskać od każdej osoby, z którą przeprowadza wywiad. Ankieterzy przed przystąpieniem do przeprowadzania pogłębionych wywiadów indywidualnych powinni zostać przeszkoleni i poinformowani o problematyce badań, zakresie i charakterze poszukiwanych informacji. W części praktycznej szkolenia zapoznają się z prawidłowym przebiegiem wywiadu podczas np.: wywiadu pokazowego przeprowadzonego przez ankieterów (odtwarzają rolę ankietera i respondenta) i jego omówienie, przeprowadzanych wywiadów próbnych z respondentami itp. Obowiązkiem ankietera jest bardzo dobre zaznajomienie się z listą poszukiwanych informacji — nie powinien podczas przeprowadzania wywiadu posługiwać się ich pisemną wersją.

Pogłębione wywiady indywidualne przeprowadzane są z osobami, które dobrowolnie zgodziły się wziąć w nim udział. Respondenci są wcześniej informowani o celu badań i tematyce spotkania. Atmosfera w trakcie spotkania generalnie ma charakter nieformalny. Spotkanie takie rejestrowane jest na kasecie magnetofonowej i prowadzone jest przez wyszkolonego ankietera. Zapis wywiadu na magnetofonie jest zabiegiem ułatwiającym ankieterowi przeprowadzenie wywiadu i pozwala mu w pełni skupić się na rozmowie z respondentem. Niekiedy konieczność rejestracji wywiadu na magnetofonie może wzbudzać w respondentach niechęć i utrudniać, a w skrajnych przypadkach nawet uniemożliwiać przeprowadzenie wywiadu (respondent nie zgadza się na udzielenie wywiadu). Najczęściej jednak respondent szybko przyzwyczaja się do magnetofonu i wkrótce przestaje na niego zwracać uwagę. Ankieter nie powinien przeprowadzać więcej niż 3 wywiady dziennie, ale tylko wówczas, gdy czas trwania każdego z nich nie przekracza dwóch godzin. Jeśli jest on dłuższy liczba przeprowadzanych wywiadów w ciągu jednego dnia powinna być niższa. Wymóg ten zapobiega rutynizacji sposobu przeprowadzania wywiadów przez ankieterów (nie indywidualizowaniu sposobu prowadzenia wywiadu, przeprowadzaniu wywiadu w sposób schematyczny). Do zadań ankietera należy również panowanie nad respondentem i w razie konieczności kierowanie jego zachowaniami, w taki sposób, aby nie odbiegał od tematu wywiadu.

W przypadku tej techniki badań kontakt z respondentem ankieter zaczyna od przedstawienia siebie i firmy, na zlecenie której przeprowadza badania, powinien podać również cel badań, podziękować za udzielenie zgody na uczestnictwo w wywiadzie oraz poinformować respondenta o tym, że cały wywiad będzie rejestrowany i powodach podjęcia tego rodzaju czynności. Ankieter powinien również poinformować o planowanym czasie trwania wywiadu i zapewnić o wykorzystywaniu uzyskanych wyników wyłącznie do celów badawczych. Część zasadnicza wywiadu dotyczy już tylko i wyłącznie zagadnień związanych z problematyką badania ujętych w liście poszukiwanych informacji. Na początek ankieter zadaje respondentowi ogólne pytanie. Następne pytania dotyczą już szczegółowych

zagadnień i są zadawane w celu pogłębienia uzyskanej odpowiedzi. Po każdej serii pytań związanych z jednym ogólnym pytaniem problemowym ankieter może spróbować podsumować uzyskane informacje w celu sprawdzenia czy właściwie je zinterpretował. Podczas wywiadu ankieter może również posługiwać się innymi technikami pozyskiwania informacji polegających np. na wywoływaniu skojarzeń. Ankieter kończy wywiad, gdy uzyska wszystkie informacje znajdujące się na liście. Jego zadaniem jest podziękowanie respondentowi za udzielenie wywiadu. Bezpośrednio po zakończeniu wywiadu ankieter powinien sprawdzić czy wywiad został zarejestrowany, przygotować notatkę z jego przebiegu a następnie jego transkrypcję (tekstowy zapis wywiadu). Tak opracowany materiał jest następnie analizowany i weryfikowany pod kątem znaczenia uzyskanego materiału dla celu badania i przygotowywany jest raport z badań.

Pogłębione wywiady indywidualne na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy powinny zostać przeprowadzone przez specjalistyczną firmę badawczą z pracodawcami — osobami zarządzającymi przedsiębiorstwami zaliczonymi do sektorów strategicznych — właścicielami (lub współwłaścicielami mającymi realny wpływ na działanie firmy), dyrektorami naczelnymi/generalnymi/zarządzającymi, prezesami, wice dyrektorami, wice prezesami lub członkami zarządu, którzy dysponują wiedzą w zakresie polityki kadrowej przedsiębiorstwa. Lista poszukiwanych informacji do pogłębionego wywiadu indywidualnego przedstawiona została w Załączniku 3. Zadaniem WUP powinno być jedynie określenie liczby wywiadów. Przebieg wywiadu powinien zostać zapisywany na magnetofonie, co umożliwi późniejszą szczegółową analizę treści wypowiedzi respondentów. Produktami, które powinny trafić do WUP są: transkrypcja wywiadów i ewentualnie raport stanowiący podstawę do dalszych analiz. WUP powinien również otrzymać nagrania wywiadów.

4.2. Panel ekspertów

Panel ekspertów jest to metoda, którą często posługują się badacze podczas tworzenia prognoz. Pozwala ona badać trendy i przewidywać wydarzenia, które mogą zajść w przyszłości. Uczestnikami panelu są eksperci, którzy reprezentują poglądy oraz opinie grup społecznych i zawodowych, których są przedstawicielami. Metodę tę stosuje się w celu zebrania informacji, tworzenia nowych strategii i sieci współpracy, a także upowszechniania wyników opracowanej prognozy. Na potrzeby diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy panel ekspertów powinny organizować PUP i WUP. Zadaniem panelu ekspertów będzie ocena merytoryczna i ewentualna modyfikacja treści raportów syntetycznych opracowanych w ramach diagnozowania regionalnych i lokalnych rynków pracy.

Panel ekspertów

Panel ekspertów i uwagi ich uczestników są niezbędnym elementem opracowanej metodologii diagnozowania zapotrzebowania kwalifikacyjno-zawodowego, gdyż ilościowe i jakościowe metody prognostyczne wykorzystywane w systemie diagnozowania nie pozwalają na określenie zmian jakościowych. Zadaniem panelu ekspertów jest również nawiązanie i wdrożenie dialogu społecznego w obszarze edukacji i zatrudnienia.

Na poziomie lokalnym w panelu ekspertów zgodnie z proponowaną koncepcją systemu diagnozowania powinni uczestniczyć przedstawiciele z określonych środowisk (patrz rozdział 1 w części I). Zadaniem panelu ekspertów na poziomie lokalnym jest weryfikacja wyników przeprowadzonych badań i analiz przez PUP dotyczących potrzeb lokalnego rynku pracy w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym oraz okazją do nawiązania współpracy pomiędzy poszczególnymi aktorami rynku pracy.

Rolę panelu ekspertów na poziomie regionalnym powinna pełnić Wojewódzka Rada Zatrudnienia, która zostanie poszerzona o zaproszonych ekspertów zewnętrznych: z ośrodków naukowo-badawczych oraz instytucji oświatowych i edukacyjnych.

Wprowadzone przez panel ekspertów korekty i uzupełnienia do raportu powstałego w oparciu o Foresight i badania jakościowe umożliwią opracowanie ostatecznej wersji raportu na temat diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy.

5. Foresight regionalnego rynku pracy

Foresight⁵⁹ jest nietypową formą badawczą, która zyskała popularność na przełomie XX i XXI wieku i obecnie wykorzystywana jest coraz częściej do przewidywania możliwych trajektorii rozwojowych.

Nie jest to prognozowanie, które wskazywałoby na mniej lub bardziej prawdopodobne wizje rozwoju przyszłości, lecz działanie wspierające podejmowanie decyzji i działań strategicznych poprzez dostarczenie alternatywnych scenariuszy rozwoju⁶⁰. Horyzont czasowy foresightu wynosi najczęściej od 5 do 30 lat.

⁵⁹ Definicje podane za: J. Hausner (red.), *Foresight technologiczny na rzecz zrównoważonego rozwoju Małopolski*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 19 oraz <http://www.ippt.gov.pl/foresight-narodowy.html>.

⁶⁰ Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A. (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, s. 79.

Foresight

W zależności od przyjętego podejścia Foresight można zdefiniować jako proces systematycznego podejścia do identyfikacji przyszłych zjawisk w sferze nauki, technologii, ekonomii i zjawisk społecznych, bądź systematyczny, przyszłościowy sposób docierania do informacji w celu budowania średnio lub długookresowej wizji rozwojowej, jej kierunków i priorytetów, służący jako narzędzie podejmowania bieżących decyzji i mobilizowania wspólnych działań.

Foresight jest to ciągły, powtarzający się cyklicznie proces, zbiór różnych metod, technik i narzędzi badawczych, zarówno jakościowych, jak i ilościowych. Zasadniczo wyróżnia się dwa rodzaje foresightu: regionalny i technologiczny, chociaż można spotkać się również z wyodrębnieniem foresightu branżowego.

Z punktu widzenia systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy istotny jest Foresight regionalny, definiowany jako „systematyczny, kolegialny proces zbierania informacji o przyszłości i na tej podstawie budowanie średnio i długoterminowej wizji rozwojowej regionu umożliwiającej podejmowanie bieżących decyzji i mobilizowanie wspólnych działań”⁶¹. W tego rodzaju Foresight’cie, analizie poddaje się przestrzenny wymiar procesów zachodzących, bądź też wpływających na rozwój regionu. Dochodzi w nim do wymiany informacji pomiędzy różnymi „grupami interesu”, dzięki czemu możliwe staje się dokonanie wyboru głównych kierunków rozwoju sfery socjalnej i ekonomicznej, których realizacja stanowi podstawę do budowania stabilnej przewagi konkurencyjnej określonego układu terytorialnego.

Włączenie do foresightu regionalnego rynku pracy różnych aktorów tego rynku: przedstawicieli pracodawców, przedstawicieli pracowników, naukowców, przedstawicieli administracji i władzy publicznej, organizacji pozarządowych i społecznych, pozwala na realizację zasady dialogu społecznego oraz umożliwia merytorycznie poprawny opis problemów i wskazanie możliwych sposobów ich rozwiązania.

Foresight regionalny może dotyczyć różnych obszarów, które są kryterium jego klasyfikacji (Tabela 2). Foresight regionalnego rynku pracy jest podejściem nowoczesnym, gdyż:

1. łączy elementy wszystkich typów foresightu regionalnego — za najważniejsze należy uznać elementy foresightu strategicznego, edukacyjnego i przemysłowego odnoszące się do kreowania zatrudnienia i dopasowania

⁶¹ <http://www.foresight.pl/?page=showsubsection&subpage=32&subsection=54>.

w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym podaży i popytu na regionalnych rynkach pracy;

2. wymusza współpracę różnych aktorów rynku pracy;
3. jest działaniem powtarzalnym (opracowanie raz na rok), co umożliwia monitorowanie zmian zachodzących na regionalnych rynkach pracy i stosunkowo szybkie reagowanie na nie.

Tabela 2. Typy foresightu regionalnego

Typ foresightu	Korzyści
Strategiczny	• uelastycznia oraz ukierunkowuje na przyszłą politykę • dostarcza wiedzy na temat opinii społeczeństwa • ulepsza system informacji
Naukowy	• poprawia wykorzystanie osiągnięć naukowych • ułatwia wykorzystanie środków przeznaczonych na działalność Badawczo-Rozwojową (B+R) • dostarcza wiedzy na temat rynku przyszłości
Przemysłowy	• wzmacnia korzyści z istnienia przemysłu • ułatwia zakładanie działalności gospodarczej • zwiększa zatrudnienie przy nowych technologiach
Edukacyjny	• zachęca do działań o charakterze innowacyjnym • zachęca do uzyskiwania wykształcenia • umożliwia ukierunkowanie edukacji tak, aby dostarczyć przemysłowi odpowiednich pracowników
Spoleczny	• umożliwia poprawę infrastruktury • przygotowuje na zagrożenia • zmierza do podniesienia poziomu życia

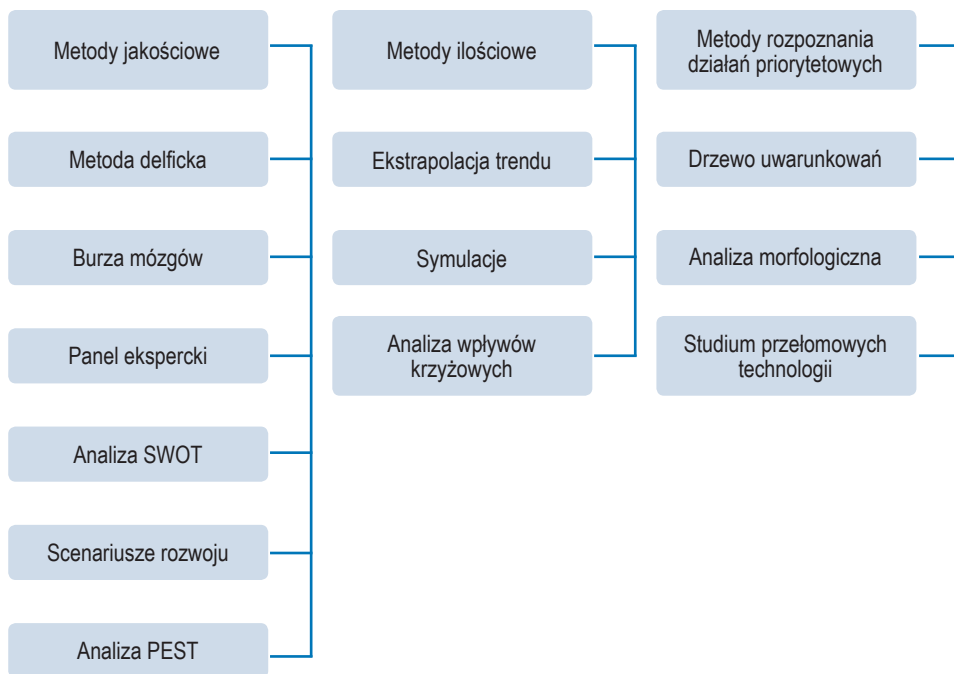
Źródło: Blueprints for Foresight Actions in the Regions. Upgrade Foresight Strategy and actions to assist regions of traditional industry towards a more knowledge based community, European Commission 2004, s. 34.

Celem foresightu regionalnego rynku pracy jest określenie wizji rozwoju regionu w aspekcie zapotrzebowania gospodarki regionu na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Jednym z jego kluczowych elementów jest wskazanie strategicznych sektorów danego województwa. Sektory strategiczne powinny zostać wyróżnione ze względu na następujące charakterystyki:

- strukturę/udział pracujących według sekcji PKD w ostatnim roku kalendarzowym,
- liczbę utworzonych miejsc pracy w ostatnim roku kalendarzowym według sekcji PKD.

Jedną z charakterystycznych cech foresightu jest jego elastyczność — nie istnieje uniwersalna procedura jego przeprowadzenia, a dobór narzędzi (Schemat 6⁶²) wynika z oceny wstępnego rozpoznania problematyki, która będzie przedmiotem prognozowania.

Schemat 6. Metody i techniki wykorzystywane w foresight



Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli *Foresight for Regional Development Network, A Practical Guide to Regional Foresight, IPTS, PREST, CM International, Sviluppo Italia S. p. A., Seville, Manchester, Boulogne, Roma 2001, s. 100* i strony internetowej: <http://www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html>

W ramach foresightu regionalnego rynku pracy rekomenduje się wykorzystanie następujących metod: analizy PEST (polityczno-ekonomiczno-społeczno-technologiczna)⁶³, która pozwala określić czynniki zewnętrzne dla analizy SWOT, analizy SWOT oraz metody delfickiej, która zakończy procedurę foresightu.

⁶² Metody przedstawione na schemacie nie wyczerpują wszystkich metod i narzędzi, jakie można wykorzystać w projektach foresight. Wykaz tych metod można znaleźć między innymi w: Szewczyk r. (red.), *Jak realizować projekty Foresight na potrzeby zrównoważonego regionu?* Ośrodek Przetwarzania Informacji, Przemysłowy Instytut Automatyki i Pomiarów, Warszawa 2008.

⁶³ Sięgnięcie po analizę PEST jest fakultatywne i pozostaje w gestii WUP, natomiast zastosowanie analizy SWOT i metody delfickiej jest obowiązkowe w ramach procedury diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnych rynkach pracy.

Wszystkie powyższe metody mają charakter jakościowy. Taki wybór został dokonany świadomie, gdyż wykorzystanie metody ilościowej zalecane jest na innym etapie tworzenia diagnozy.

5.1. Analiza PEST

Analiza PEST, nazywana również generalną segmentacją otoczenia, jest metodą zaczerpniętą z dziedziny zarządzania strategicznego, która ma za zadanie analizę otoczenia zewnętrznego. PEST (z ang. *Political, Economic, Social, Technological*) określa czynniki Polityczno-Ekonomiczno-Społeczno-Technologiczne, które znajdują się poza sferą oddziaływania instytucji, która przeprowadza tę analizę. Z tego powodu jest metodą, która pozwala określić czynniki zewnętrzne, jakie będą poddane szczegółowej analizie w ramach SWOT. Stąd PEST jest pierwszą, niemniej fakultatywną, metodą jaką należy zastosować w diagnozowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnych rynkach pracy.

PEST realizowana jest etapowo — wyróżnia się trzy podstawowe etapy — Schemat 7.

Schemat 7. Etapy analizy PEST



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://pl.wikipedia.org/wiki/PEST>.

W pierwszym etapie tworzy się listę kontrolną zawierającą czynniki otoczenia zewnętrznego oddziałujące na regionalny rynek pracy. Lista ta jest następnie dyskutowana przez członków zespołu badawczego i w zależności od efektów dyskusji lista jest uzupełniana lub korygowana.

W drugim etapie opracowywany jest zestaw czynników według siły ich oddziaływania i dynamiki zmian, przy czym wybierane są te czynniki, które obecnie wpływają na regionalny rynek pracy i te, które będą istotne w przyszłości.

W trzecim etapie przeprowadza się analizę, która ma na celu określenie skutków zidentyfikowanych czynników w otoczeniu zewnętrznym dla rozwoju sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Pod uwagę w analizie PEST należy wziąć następujące czynniki:

1. Polityczne:
 - a. System polityczny.
 - b. Scena polityczna w regionie.
 - c. Stanowienie prawa i lobbing.
 - d. Polityka podatkowa (podatki centralne, lokalne).
 - e. Współpraca władz na poziomie krajowym i międzynarodowym.
2. Ekonomiczne:
 - a. Rozwój ekonomiczny regionu w porównaniu z innymi województwami.
 - b. Stan rynku pracy.
 - c. Stabilność makroekonomiczna.
 - d. Dostępność źródeł finansowania działalności gospodarczej.
 - e. Uwarunkowania globalne (np. przystąpienie do strefy EURO).
3. Społeczne:
 - a. Struktura ludności województwa.
 - b. Mobilność przestrzenna.
 - c. Rozwój społeczeństwa informacyjnego.
 - d. Zachowania konsumpcyjne gospodarstw domowych.
 - e. Poziom i zróżnicowanie dochodów.
 - f. Poziom rozwoju dialogu społecznego.
4. Technologiczne:
 - a. Struktura gospodarki regionu.
 - b. Poziom rozwoju infrastruktury transportowej.

- c. Działalność badawczo-rozwojowa.
- d. Napływ nowoczesnych technologii.
- e. Innowacyjność gospodarki regionu.
- f. Infrastruktura społeczeństwa informacyjnego.

Ich lista nie jest zamknięta i powinna być dostosowana do specyfiki danego regionalnego rynku pracy przez zespół prowadzących analizę PEST. Informacje do analizy PEST mogą pochodzić z następujących źródeł:

- Strategii rozwoju województwa.
- Regionalnego Programu Operacyjnego.
- PO Kapitał Ludzki (dokumenty programowe).
- Danych zawartych w opracowaniach WUP (m.in. Rynek pracy, Zawody deficytowe i nadwyżkowe).
- Danych społeczno-ekonomicznych publikowanych przez GUS.
- Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, Powszechnego Spisu Rolnego.
- Danych z rejestrów urzędów pracy (PULS), dotyczących bezrobotnych oraz zgłoszonych ofert pracy według zawodów i specjalności i PKD.
- Danych z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności.
- Opracowań naukowych, wyników badań.

5.2. Analiza SWOT

Analiza SWOT, należąca do grupy metod heurystycznych, jest stosowana we wszystkich obszarach planowania strategicznego, w tym diagnozowania regionalnych rynków pracy. Stanowi jeden z pierwszych etapów analizy strategicznej, zazwyczaj stanowiąc punkt wyjścia do budowania scenariuszy w ramach Foresightu. Pozwala na identyfikację głównych problemów strategicznych, które powinny wyznaczać kierunek dalszego działania w rozwoju kadr dla gospodarki.

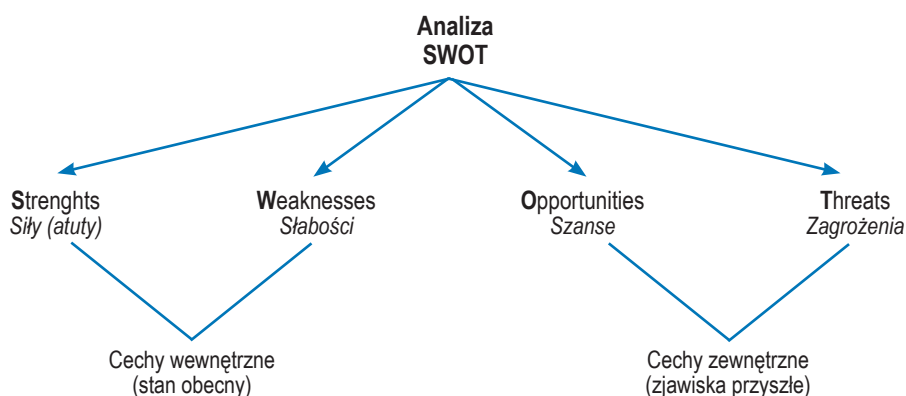
Analiza SWOT polega na posegregowaniu posiadanych informacji w danej dziedzinie — w naszym przypadku dotyczące wojewódzkiego rynku pracy, na cztery kategorie czynników strategicznych:

- **S (Strengths)** — mocne strony, czyli wszystkie zjawiska stanowiące atut, przewagę, zaletę,
- **W (Weaknesses)** — słabe strony, czyli wszystkie zjawiska stanowiące słabość, barierę, wadę,
- **O (Opportunities)** — szanse, czyli wszystkie zjawiska, stwarzające szansę korzystnej zmiany,
- **T (Threats)** — zagrożenia, czyli wszystkie zjawiska stwarzające niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany.

Informacje, które nie mogą być poprawnie zakwalifikowane do żadnej z wymienionych grup, powinny być pomijane w dalszej analizie, jako nieistotne strategicznie.

W diagnozowaniu regionalnych rynków pracy analiza SWOT sprowadza się do opisu stanu regionu i rynku pracy oraz określenia, w jaki sposób na region i rynek pracy wpływają czynniki wewnętrzne i zewnętrzne. Mocne i słabe strony zaliczane są do czynników wewnętrznych. Jak podkreśla Altkorn „Analiza mocnych i słabych stron polega zatem na wyodrębnieniu istotnych z punktu widzenia siły konkurencyjnej czynników oraz ich wartościowaniu przy zastosowaniu określonego zestawu kryteriów skali oceny”⁶⁴. Natomiast szanse i zagrożenia zalicza się do czynników zewnętrznych, czyli takich, które swoje źródło mają poza analizowanym obszarem (Schemat 8). Jej głównym celem jest określenie aktualnego i perspektywicznego stanu rynku pracy oraz opracowanie strategii działania.

Schemat 8. Analiza SWOT



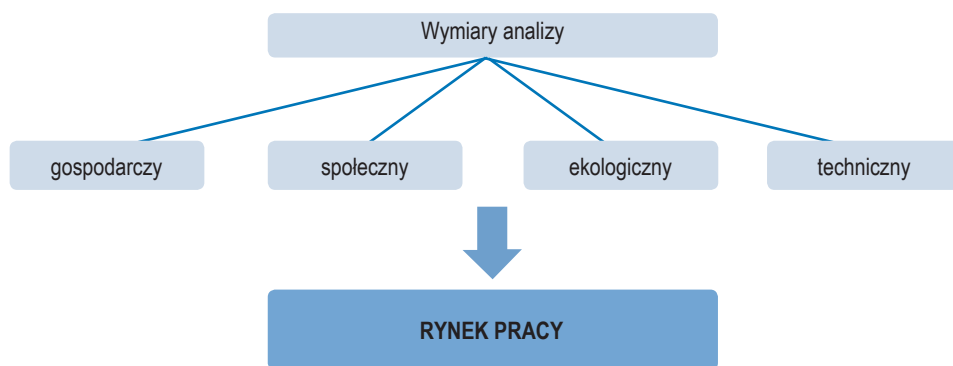
Źródło: Opracowanie na podstawie J. Hausner (red.), *Foresight...*, op. cit., s. 30—31; Szewczyk R. (red.), *Jak realizować...*, op. cit., s. 21—22.

⁶⁴ Altkorn J. (red.), *Podstawy marketingu*, Instytut Marketingu, Kraków 1992, s. 117.

SWOT ma za zadanie wskazać, jakie działania powinny zostać podjęte, aby wykorzystać szanse i mocne strony i równocześnie nie dopuścić do powstania zagrożeń i przewyciężenia słabości w drodze do celu⁶⁵.

Tworzona na potrzeby systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na wojewódzkich rynkach pracy analiza SWOT będzie miała charakter regionalny (analiza SWOT może być również prowadzona na poziomie lokalnym, krajowym, czy międzynarodowym). Czynniki brane pod uwagę obejmują różne obszary: ekonomiczny, społeczny, ekologiczny, czy techniczny (Schemat 9), które są analizowane pod kątem ich wpływu na funkcjonowanie regionalnego rynku pracy.

Schemat 9. Obszary analizowane w ramach SWOT



Wyniki przeprowadzonych analiz przedstawia się najczęściej syntetycznie w formie tabelarycznej zawierającej zestaw słabych i mocnych stron oraz szanse i zagrożenia (Schemat 10).

Schemat 10. Macierz SWOT

	Pozytywne	Negatywne
Wewnętrzne (cechy regionu)	Mocne strony	Słabe strony
Zewnętrzne (cechy otoczenia)	Szanse	Zagrożenia

⁶⁵ Hausner J. (red.), *Foresight...*, op. cit., s. 31.

Podczas przeprowadzania analizy SWOT należy zadać sobie cztery kluczowe pytania:

- Czy mocna strona pozwoli wykorzystać daną szansę?
- Czy mocna strona pozwoli zniwelować dane zagrożenie?
- Czy słaba strona ogranicza możliwość wykorzystania danej szansy?
- Czy słaba strona potęguje ryzyko związane z danym zagrożeniem?

Analiza SWOT jest przydatna przy konstrukcji ankiety do metody delfickiej oraz do podsumowania uzyskanych za jej pomocą wyników.

5.3. Metoda delficka

Najbardziej popularną i najczęściej stosowaną metodą w ramach foresightu jest metoda delficka (metoda Delphi, technika delficka). Po raz pierwszy została opisana i przedstawiona w 1963 roku i zastosowana w ośrodku naukowo-badawczym RAND Corporation w Santa Monica⁶⁶. Jest to specyficzny rodzaj wywiadu grupowego, który polega na przeprowadzeniu serii powtarzanych badań ankietowych, skierowanych do wybranej grupy ekspertów. Umożliwia zidentyfikowanie zbliżonych poglądów w ramach grupy ekspertów oraz wskazania głównych powodów istniejącego zróżnicowania opinii i poglądów na dany temat wraz z czynnikami, które na to zróżnicowanie mają wpływ.

Kwestionariusze ankiet z prośbą o wypowiedzenie się na określony temat wysyłane są do dobranych w sposób celowy ekspertów. Do udziału w badaniu wybiera się co najmniej 20 wysoko wykwalifikowanych niezależnych specjalistów z różnych dziedzin, którzy nie wiedzą o tym, że biorą udział we wspólnym badaniu. Razem z kwestionariuszem ankietowym mogą oni otrzymywać dodatkowe informacje o badanym zjawisku.

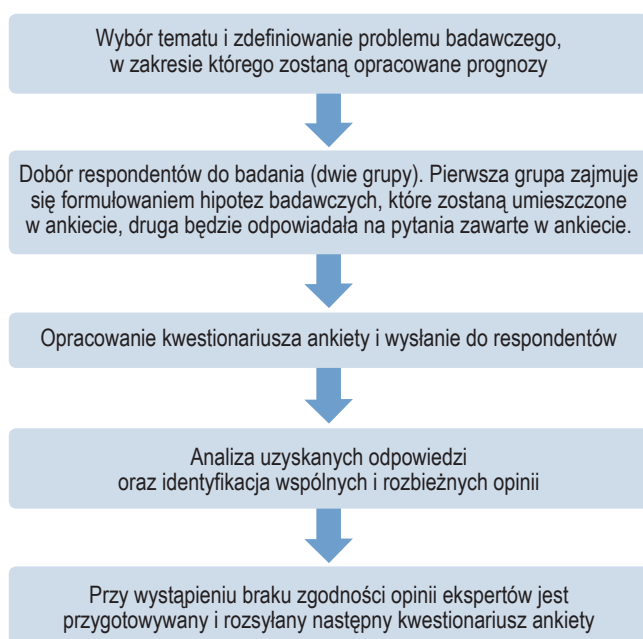
Pytania zawarte w kwestionariuszu mogą być zadawane niezależnie (pojedynczo) i dotyczyć różnych zagadnień, ale mogą być także pogrupowane tematycznie. Wypełnione przez respondentów ankiety są opracowywane i analizowane. Następnie wysyłany jest drugi kwestionariusz zawierający oprócz pytań również wyniki uzyskane po opracowaniu pierwszego kwestionariusza. Dzięki temu zabiegowi respondenci mogą zastanowić się nad swoją opinią — mogą zgodzić się ze zdaniem większości lub uzasadnić dlaczego na dany temat mają odmienne zdanie.

⁶⁶ Nowak E. (red.), *Prognozowanie gospodarcze. Metody, modele, zastosowania, przykłady*, Placet, Warszawa 1998, s. 201.

W ten sposób dochodzi się do względnie jednolitej opinii na badany temat. Zakończenie procedury badania metodą delficką możliwe jest dopiero wtedy, kiedy uzyskana zostanie względna jednolitość opinii ekspertów — jedynie przy zbieżności opinii możliwe jest określenie, które z tez postawionych w badaniu mają wysokie prawdopodobieństwa realizacji na regionalnym rynku pracy, a co za tym idzie, jakie kierunki rozwoju i które branże można uznać za kluczowe dla rozwoju województwa i wojewódzkiego rynku pracy.

Cykl badania przy wykorzystaniu metody delfickiej składa się z kilku etapów (Schemat 11).

Schemat 11. Przebieg badania metodą delficką



Ta technika badawcza stosowana jest przede wszystkim podczas badań prognozytycznych, służy do poznawania opinii, motywacji oraz nieznanych zjawisk, a także zagadnień, które wymagają od ekspertów posiadania specjalistycznej wiedzy. Eksperci biorący udział w tego rodzaju badaniu niejednokrotnie proszeni są o określenie poziomu posiadanej przez siebie wiedzy w określonej dziedzinie za pomocą kilkustopniowej skali ocen.

Należy założyć, że uzyskanie satysfakcjonujących wyników (rozumianych jako uzyskanie w miarę zbliżonych stanowisk ekspertów) będzie wymagało dwu lub

trzykrotnego rozesłania ankiety, po uprzedniej jej analizie i wprowadzeniu zmian wynikających z tej analizy.

Główną zaletą techniki delfickiej jest możliwość sięgnięcia po wiedzę ekspercką i uzyskanie bardziej konkretnych informacji niż przy wykorzystaniu burzy mózgów bądź paneli eksperckich⁶⁷. Wśród pozostałych zalet wymienia się:

- niezależność opinii ekspertów (izolowanie ekspertów), możliwość uzyskania opinii od szerokiego grona niezależnych ekspertów przebywających w różnych miejscach,
- anonimowość specjalistów biorących udział w badaniu,
- brak wpływu osób o predyspozycjach autorytarnych,
- możliwość weryfikowania wcześniej wyrażonych przez ekspertów opinii,
- wieloetapowość postępowania (zestaw ankiet przeplatany zbiorczymi opiniami ekspertów),
- możliwość uzgadniania i sumowania opinii ekspertów.

Podstawową wadą jest natomiast czas niezbędny do przeprowadzenia badania. Z tego powodu metodą delficką należy rozpocząć proces foresightu regionalnego rynku pracy. Pozwoli ona wytyczyć kierunki dalszych prac, wskazując na jakich obszarach problemowych należy się skupić.

Do innych wad metody delfickiej zalicza się:

- konieczność angażowania znacznej liczby ekspertów i trudności związane z doбором odpowiednich osób,
- możliwość pojawienia się znużenia lub zniechęcenia u respondentów spowodowanych kilkakrotnym powtarzaniem cyklu badań,
- niebezpieczeństwo niskiego poziomu zaangażowania specjalistów w przypadku gdy nie są zaznajomieni z problemem.

6. Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych

6.1. Prognozowanie — pojęcia podstawowe, charakterystyka prognoz

Prognozowanie to nic innego jak przewidywanie przyszłości, tyle że oparte na naukowych podstawach⁶⁸.

⁶⁷ Szewczyk R. (red.), *Jak realizować...*, op. cit., s. 22.

⁶⁸ Definicje prognozowania przytoczone w ramce podane zostały za: E. Nowak (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 9, A. Filasiewicz, *Prognoza, program, plan*, Wiedza Powszechna, War-

Efektem prognozowania jest prognoza — niepewny sąd bezwarunkowy o kształtowaniu się przyszłych stanów zjawisk i zdarzeń sformułowanych w trakcie procesu prognozowania⁶⁹. Jest to sąd, który⁷⁰:

- ⇒ Odnosi się do określonej przyszłości.
- ⇒ Może zostać zweryfikowany w przyszłości.
- ⇒ Jest niepewny, ale akceptowany.
- ⇒ Ma wartość logiczną nieznaną w momencie jego formułowania.

Definicje prognozowania

Prognozowanie jest to oparte na naukowych podstawach przewidywanie kształtowania się zjawisk i procesów.

Prognozowaniem nazywamy oparte na podstawach naukowych przewidywanie przebiegu i stanu możliwych (prawdopodobnych) przyszłych zdarzeń (rzeczy, faktów, zjawisk).

Prognozowanie to racjonalne, naukowe przewidywanie przyszłych zdarzeń.

Prognozowanie to przewidywanie przyszłości w sposób racjonalny z wykorzystaniem metod naukowych.

Prognozy można klasyfikować na różne sposoby, niemniej najważniejszym kryterium jest horyzont czasowy prognozy. Zgodnie z tym kryterium można wyróżnić prognozy⁷¹:

- krótkoterminowe — okres prognozowania nie przekracza jednego roku;
- średnioterminowe — opracowywane na okres 2–5 lat;
- długoterminowe — powyżej pięciu lat.

Podział ten jest umowny i zależy od charakteru badanego zjawiska, stąd można spotkać się w literaturze przedmiotu również z innym sposobem klasyfikacji prognoz ze względu na kryterium czasu.

szawa 1977, s. 18, Cieślak M. (red.), *Prognozowanie gospodarcze. Metody i zastosowania*, PWN, Warszawa 2005, s. 20, A. Zeliaś, B. Pawełek., S. Wanat., *Prognozowanie ekonomiczne. Teoria, przykłady, zadania*, PWN, Warszawa 2003, s. 12 .

⁶⁹ E. Nowak (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 10; Guzik B., Appenzeller D., Jurek W., *Prognozowanie i symulacje. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2007, s. 8.

⁷⁰ M. Cieślak (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 20; Guzik B. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 7.

⁷¹ Nowak E. (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 11.

Wśród innych kryteriów klasyfikacji prognoz można wymienić:

- funkcje prognoz (podział na prognozy operacyjne i strategiczne)⁷²;
- charakter prognozowanych zjawisk (podział na prognozy ilościowe i jakościowe, a w ramach ilościowych na punktowe i przedziałowe);
- cel prognoz (podział na prognozy badawcze, ostrzegawcze, normatywne);
- zasięg prognozy (makroekonomiczne i mikroekonomiczne);
- stopień szczegółowości (prognozy ogólne i szczegółowe);
- metodę opracowania (np. prognozy pierwotne, weryfikowalne, modelowe)⁷³.

Funkcje prognoz

Informacyjna

— polega na informowaniu o nadchodzących zmianach. Wiedza o tym jak będą kształtowały się przyszłe zjawiska pozwala na łatwiejsze dostosowanie się do zmian.

Preparacyjna (przygotowawcza)

— ma za zadanie przygotować do działania i stworzyć dodatkowe przesłanki w procesie podejmowania racjonalnych decyzji.

Aktywizująca

— pobudzanie do podejmowania działań sprzyjających realizacji prognozy, jeśli jest ona korzystna oraz przeciwnych, jeśli prognoza jest niekorzystna.

Ostrzegawcza

— ma za zadanie ostrzec przed nadejściem niepożądanych wydarzeń.

Badawcza

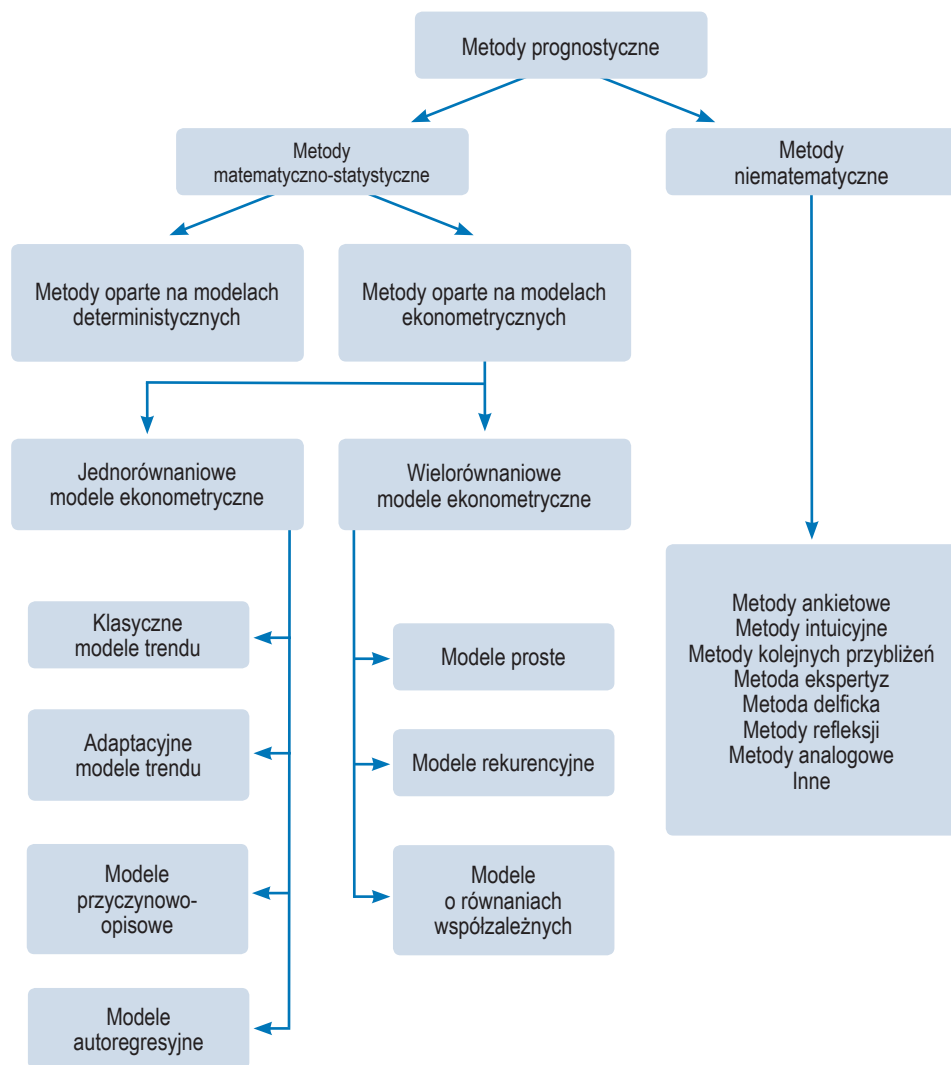
— polega na ukazaniu najbardziej prawdopodobnego układu przyszłych zjawisk lub możliwych wersji rozwoju przyszłych zdarzeń.

Prognozy można formułować przy użyciu różnych metod (procedur) prognostycznych. Mogą one być bardzo proste — takie jak metody intuicyjne, jak również bardzo skomplikowane w przypadku wielorównaniowych modeli ekonometrycznych. Generalnie, metody prognostyczne, zgodnie z klasyfikacją zaprezentowaną przez Zeliasia, można podzielić na dwie rozłączne grupy (Schemat 12).

⁷² Por. M. Cieślak (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 22, K. Secomski, *Prognostyka*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1970, s. 51., A. Zeliaś i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 14.

⁷³ Szczegółowy opis poszczególnych kryteriów i wynikających z tego podziałów prognoz można znaleźć między innymi w: E. Nowak (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., Zeliaś A. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 18.

Schemat 12. Główne metody prognostyczne



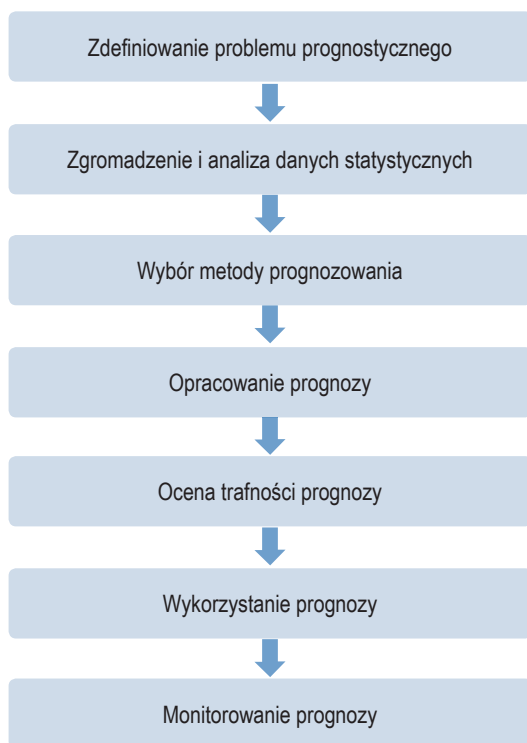
Źródło: Za Zeliaś A. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 16.

Do pierwszej zaliczają się metody matematyczno-statystyczne, które operują mniej lub bardziej zaawansowanym aparatem matematycznym; do drugiej grupy — metod niematematycznych, zalicza się te, które wykorzystują wiedzę ekspercką, analogie (biologiczne, historyczne, przestrzenne), intuicję badacza bądź inne narzędzia, przy wykorzystaniu których nie jest możliwe określenie, w sposób formalny, prawdopodobieństwa zajścia prognozowanego zdarzenia⁷⁴.

⁷⁴ Zeliaś A. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 15—17.

Prognozowanie jest procesem składającym się z etapów, do których przypisane są określone czynności. Istotne jest to, że czynności te powinny zostać wykonane w odpowiedniej kolejności — generalnie dla potrzeb prognozowania w ramach diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnych rynkach pracy można wyróżnić kilka etapów prognozowania, które zaprezentowano na Schemacie 13.

Schemat 13. Etapy prognozowania



Źródło: Na podstawie Cieślak M. (red.), Prognozowanie..., op. cit., s. 59—62; Nowak E. (red.), Prognozowanie..., op. cit., s. 15—16.

W pierwszym etapie definiujemy problem prognostyczny. W naszym przypadku jesteśmy zainteresowani prognozą popytu na pracę na regionalnym (wojewódzkim) rynku. Okres prognozy wynosi 1 rok.

Etap drugi sprowadza się do uzyskania danych rocznych na temat liczby pracujących na poziomie wielkich i dużych grup zawodowych z Głównego Urzędu Statystycznego oraz przeprowadzenia analizy pozwalającej na określenie, jakie składowe systematyczne daje się wyróżnić w analizowanych szeregach czasowych (dekompozycja szeregu czasowego).

Etap trzeci, ze względu na sprecyzowaną wcześniej metodę prognozowania, sprowadza się do dokonania wyboru, którą z metod wykładniczego zastosować. *Autorzy podręcznika rekomendują wykorzystanie metody Holta.*

W etapie czwartym następuje sporządzenie prognozy, co sprowadza się do wykonania odpowiednich czynności rachunkowych.

W etapie piątym należy dokonać oceny trafności prognozy na podstawie odpowiednich miar statystycznych. Polega to na sprawdzeniu, w jakim stopniu rzeczywiste wartości prognozowanych zmiennych odbiegają od wartości uzyskanych w procesie prognozowania. Czym mniejsze są te odchylenia, tym lepiej wybrany model opisuje rzeczywistość i tym lepiej powinien generować prognozy na przyszłość.

Trafność prognozy ocenia się na podstawie mierników dokładności prognoz ex post, czyli błędów ex post. Istnieje wiele formuł pozwalających określić błąd ex post. Do analizy błędu prognozy ex post dla pojedynczego momentu lub okresu używa się bezwzględnego błędu prognozy, definiowanego jako różnica między wartością prognozy a rzeczywistą wartością prognozowanej zmiennej. Zgodnie z tą definicją bezwzględny błąd prognozy można zapisać jako:

$$q_t = y_t - \hat{y}_t \quad (\text{wzór 1})$$

gdzie:

y_t — rzeczywista wartość zmiennej y w czasie t ,

$\hat{y}_t$ — prognoza wartości zmiennej y w czasie t

Jeśli bezwzględny błąd prognozy przyjmuje wartości ujemne, oznacza to, że nasza prognoza jest zawyżona, a jeśli dodatnie — zaniżona.

Przykład 1

Jeśli przyjąć, że uzyskana przy zastosowaniu metody Holta prognoza liczby pracujących w roku 2008 wynosi 985 tysięcy ($\hat{y}_{2008} = 985 \text{ tys}$), a rzeczywista liczba pracujących wyniosła 987 tysięcy ($y_{2008} = 987 \text{ tys}$), to błąd bezwzględny prognozy wynosi $q_{2008} = 987 - 985 = 2 \text{ tys}$, co oznacza, że prognoza dla 2008 roku jest zaniżona.

Można także oszacować błąd względny prognozy, zgodnie ze wzorem:

$$\Psi_t = \frac{y_t - \hat{y}_t}{y_t} \cdot 100 \quad (\text{wzór 2})$$

który informuje o procentowym odchyleniu wartości prognozy od rzeczywistej wartości zmiennej.

Przykład 2

Korzystając z danych z Przykładu 1, względny błąd prognozy wyznaczamy następująco:

$$\Psi_{2008} = \frac{987 - 985}{987} \cdot 100 = 0,203\%$$

Niemniej podstawowym miernikiem trafności prognoz „wyznaczanych według zasady predykcji nieobciążonej w warunkach powtarzalności procesu prognozowania traktuje się średni kwadratowy błąd prognozy ex post”⁷⁵, który wyznacza się ze wzoru:

$$s^2 = \frac{1}{n} \sum_{t=n+1}^T (y_t - \hat{y}_t)^2 \quad (\text{wzór 3})$$

Wartość średniego kwadratowego błędu prognozy ex post informuje o ile przeciętnie wartość prognoz odchyła się od rzeczywistych wartości prognozowanej zmiennej. *Posłuży ona do oceny trafności opracowanych prognoz popytu na pracę na regionalnych rynkach pracy.*

Dla ułatwienia interpretacji wielkości średniego kwadratowego błędu prognozy ex post można wyznaczyć względny kwadratowy błąd prognozy ex post⁷⁶ według wzoru:

$$V_s = \frac{s}{\bar{y}} 100\% \quad (\text{wzór 4})$$

gdzie $\bar{y}$ — średnia arytmetyczna rzeczywistych wartości zmiennej prognozowanej obliczona dla okresu empirycznej weryfikacji prognoz.

Przykład 3

Jeśli prognozowanie prowadzone jest dla $n=5$ okresów, a rzeczywiste wartości prognozowanej zmiennej (liczby pracujących) oraz wartości prognozowane kształtują się na poziomie przedstawionym w poniższej tabeli

⁷⁵ Nowak E. (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 23.

⁷⁶ Sobczyk M., *Prognozowanie. Teoria, przykłady, zadania*, Wydawnictwo Placet, Warszawa 2008, s. 104.

Rok	y	$\hat{y}$	$y - \hat{y}$	$(y - \hat{y})^2$	$\Delta\hat{y}$
2004	969	981	-12	144	
2005	974	970	4	16	-11
2006	980	973	-7	49	3
2007	982	979	3	9	6
2008	985	981	4	16	2
	$\bar{y} = 978$			$\Sigma = 234$	$\bar{\Delta} = 0$

to średni kwadratowy błąd prognozy ex post wynosi: $s^2 = \frac{1}{5} 234 = 46,8$

a względny kwadratowy błąd prognozy ex post: $V_s = \frac{6,84}{978} \cdot 100\% = 0,7\%$

Etap szósty jest kluczowy dla diagnozowania popytu na regionalnych rynkach pracy. Uzyskana prognoza służy bowiem podjęciu odpowiednich działań, które pozwolą na zmniejszenie niedopasowania między popytową i podaźową stroną rynku pracy.

Ze względu na to, że w ramach systemu diagnozowania potrzeb regionalnego rynku pracy rekomenduje się opracowywanie prognozy cykliczne (raz do roku), istnieje możliwość weryfikacji trafności wcześniejszych prognoz. Etap ten pozwala na sprawdzenie, czy zastosowana procedura prognozowania nie jest błędna i ewentualne wprowadzenie zmian w procedurze tak, aby opracowywane prognozy były bliższe rzeczywistości.

6.2. Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych — wyglądanie wykładowe

Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych zalicza się do klasy modeli adaptacyjnych⁷⁷ (patrz Schemat 12). Modele adaptacyjne zyskują coraz większą popularność w stosunku do klasycznego wnioskowania ekonometrycznego dzięki dużej elastyczności i ich zdolności dostosowawczej w przypadku nieregularności, czy zniekształceń w przebiegu zjawisk. Są wygodnym narzędziem prognozowania krótkoterminowego w sytuacji, w której wystarczy nam wiedza o kształtowaniu się przyszłych wartości analizowanych zmiennych, a nie interesuje nas mechanizm kryjący się za tymi zdarzeniami⁷⁸.

⁷⁷ Tamże, s. 98.

⁷⁸ Zeliaś A. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 140—141.

Szereg czasowy⁷⁹ jest uporządkowanym zbiorem obserwacji statystycznych, które charakteryzują zmiany poziomu określonego zjawiska w czasie⁸⁰. Innymi słowy, jest to uporządkowany zbiór wartości badanej cechy lub zjawiska, zaobserwowanych w różnych momentach bądź przedziałach czasu. Stąd dokonuje się rozróżnienia na szeregi czasowe momentów i szeregi czasowe okresów.

W prognozowaniu popytu na pracę na regionalnych rynkach pracy będziemy posługiwali się szeregami czasowymi okresów — czyli informacjami o liczbie pracujących w okresach kwartalnych bądź rocznych. Jako, że prognozowany będzie popyt na pracę według zawodów, będziemy mieli do czynienia z wielowymiarowym szeregiem czasowym.

W każdym szeregu czasowym — również takim prezentującym liczbę pracujących — daje się wyróżnić przynajmniej jedną składową systematyczną oraz składową przypadkową. Składowa systematyczna to wynik oddziaływania stałego zestawu czynników na prognozowaną zmienną, podczas gdy składowa przypadkowa jest efektem oddziaływania czynników o charakterze losowym, stąd nazywana jest również składnikiem losowym⁸¹.

Składowa systematyczna może przyjmować postać (Schemat 14):

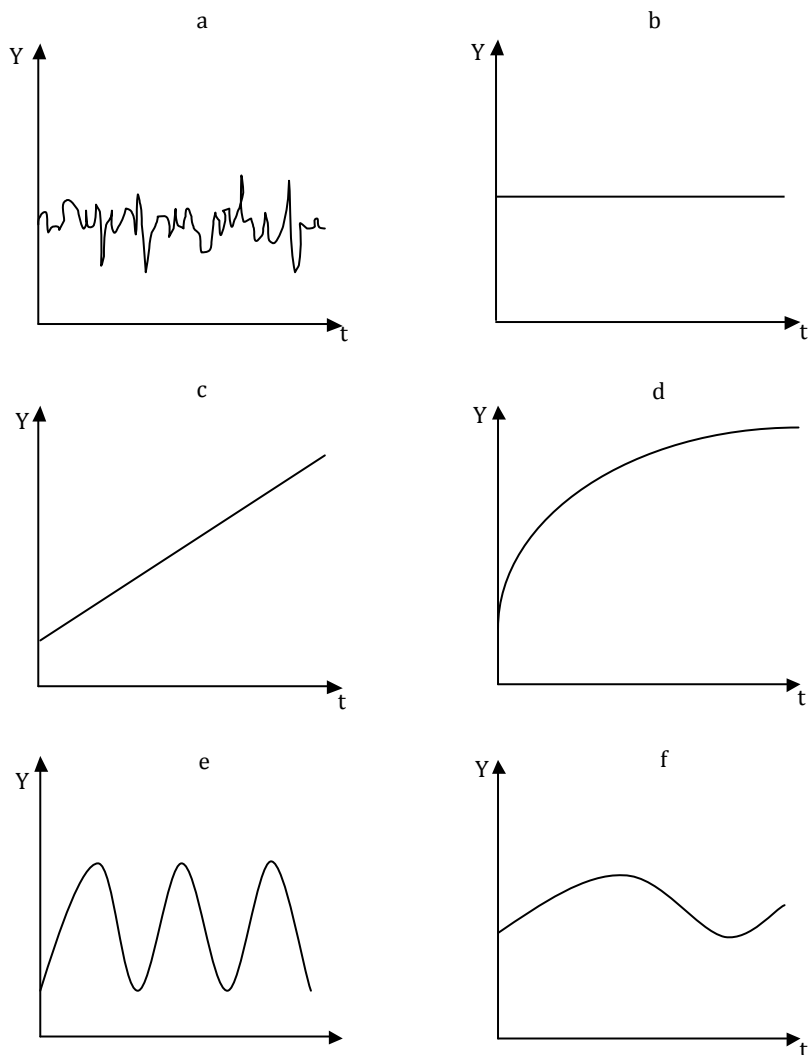
- ⇒ Stałego poziomu: wtedy wartości zmiennej oscylują wokół pewnego stałego poziomu;
- ⇒ Tendencji rozwojowej (trend): wtedy wartości zmiennej w długim okresie regularnie i systematycznie zmieniają się w jednym kierunku (rosną lub maleją);
- ⇒ Składowej okresowej, która może mieć charakter:
 - Wahań sezonowych: wtedy wartości zmiennej ulegają zmianom, oscylując wokół trendu lub przeciętnego poziomu, w miarę stałych, regularnych odstępach czasu, zamykających się w okresie roku.
 - Wahań cyklicznych: wtedy wartości zmiennej ulegają długookresowym, rytmicznym zmianom wokół trendu lub przeciętnego poziomu, odzwierciedlając długookresowe zmiany koniunkturalne zachodzące w gospodarce.

⁷⁹ W skład podstawowych trzech rodzajów szeregów, poza szeregami czasowymi, wchodzi również szeregi przekrojowe oraz przekrojowo-czasowe (por. Nazarko J. (red.), *Prognozowanie w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Część II Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych*, Wydawnictwo Politechniki Białostockiej, Białystok 2004, s. 19).

⁸⁰ Frenkiel A., Kildiszew G., *Analiza szeregów czasowych i prognozowanie*, PWE, Warszawa 1976, s. 13.

⁸¹ Nazarko J. (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 47; Cieślak M. (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 62.

Schemat 14. Składowe szeregów czasowych



a — wahania przypadkowe, b — średni poziom, c — trend liniowy, d — trend nieliniowy, e — wahania sezonowe, f — wahania cykliczne.

Źródło: Na podstawie Nazarko J. (red.). *Prognostowanie...*, op. cit., s. 48.

Aby poprawnie przeprowadzić procedurę prognozowania w oparciu o modele szeregów czasowych należy dokonać tzw. dekompozycji szeregu czasowego, czyli wyodrębnić w nim składową systematyczną i przypadkową. Ustalenie, z jaką

składową systematyczną mamy do czynienia w analizowanym szeregu czasowym jest niezbędne do tego, aby wybrać odpowiednią metodę prognozowania, która da najlepsze wyniki.

Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych polega na określeniu, przy wykorzystaniu informacji na temat dotychczasowego kształtowania się analizowanej zmiennej, prawidłowości jej rozwoju. W tym celu buduje się model formalny, który za pomocą czasu prezentuje przeszłe wartości zmiennej prognozowanej, wskazuje na rodzaj składowych szeregu czasowego, pozwala wyznaczyć tzw. prognozy wygasłe, a następnie prognozę przyszłych wartości analizowanej zmiennej. Co istotne, modele szeregów czasowych pozwalają na oszacowanie przyszłych wartości badanej zmiennej, ale nie określają mechanizmu ani nie wyjaśniają przyczyn, dla których wartości te są takie, a nie inne⁸².

Podstawowym założeniem, jakie przyjmuje się w prognozowaniu za pomocą szeregów czasowych (jak również w innych metodach prognozowania) jest to, że w przyszłości nie wystąpią żadne zmiany jakościowe w czynnikach wpływających na przebieg badanego zjawiska. Pojawienie się takich zmian powoduje bowiem, że nasz przyjęty do prognozowania model formalny nie uwzględnia ich, co za tym idzie, prognoza będzie obciążona błędem.

Wśród metod prognozowania na podstawie szeregów czasowych istotną grupę stanowią metody wygładzania. Są one, obok ekstrapolacji zerowego rzędu, jednym z najprostszych sposobów prognozowania. Są to metody predykcji, w których zastosowanie znajdują algorytmy rekurencyjne: średnia bieżąca, średnia ruchoma, czy średnia ważona. Ogólnie, metody wygładzania dzieli się na dwie grupy⁸³:

- metody uśredniania oraz
- metody wygładzania wykładniczego.

Metody uśredniania charakteryzują się tym, że przeszłe dane, na podstawie których budowana jest prognoza, uwzględniane są z jednakową wagą. Natomiast w przypadku metod wygładzania (wyrównywania) wykładniczego do prognozowania wykorzystuje się metodę średniej ważonej wszystkich dotychczasowych dostępnych obserwacji, przy czym wagi przypisane poszczególnym obserwacjom maleją wykładniczo, od najbardziej aktualnych danych, do danych najstarszych,

⁸² Nazarko J. (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 59—61.

⁸³ Bielińska E., *Prognozowanie ciągów czasowych*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2007, s. 53.

co powoduje, że im starsza jest obserwacja, tym mniej wpływa na wartość prognozy⁸⁴. Cechą charakterystyczną metod wygładzania wykładniczego jest to, że trzeba przyjąć a priori wartość co najmniej jednego parametru. Od jego lub ich wartości uzależniona jest dokładność prognozy.

W zależności od tego, jakie składowe systematyczne daje się wyodrębnić w szeregu czasowym, występują trzy warianty wygładzania wykładniczego, które szczegółowo przedstawione są poniżej.

6.2.1. Metoda Browna — pojedynczego wygładzania wykładniczego

Jednokrotne, inaczej proste wyrównywanie wykładnicze, nazywane jest metodą Browna od nazwiska R. G. Browna, który w 1959 roku przedstawił ją w swojej książce *Statistical Forecasting for Inventory Control*. Ten najprostszy wariant wygładzania wykładniczego stosowany jest w przypadku stacjonarnych szeregów czasowych, w których występuje jedna składowa systematyczna — stały poziom oraz wahania przypadkowe. Prognozę wyznacza się przy wykorzystaniu wzoru:

$$\hat{y}_{t+1} = \alpha y_t + (1 - \alpha) \hat{y}_t \quad (\text{wzór 5})^{85}$$

gdzie:

$\hat{y}_t$ i $\hat{y}_{t+1}$ — prognoza wartości zmiennej y odpowiednio dla okresu t i $t+1$;

y_t — zaobserwowana wartość zmiennej y w okresie t ;

α — stała wygładzania, przy czym $0 < \alpha \leq 1$

Jest to metoda, która polega na powtarzającym się korygowaniu ostatniej prognozy o najświeższe informacje o odchyleniu rzeczywistej wartości zmiennej od wcześniejszej prognozy⁸⁶. Wartość prognozy na kolejny okres jest średnią ważoną rzeczywistej wartości zmiennej w okresie t oraz wartości prognozy dla okresu t , wyznaczonej dla $t-1$ ⁸⁷.

⁸⁴ Guzik B. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 243; Bielińska E., *Prognozowanie...*, op. cit., s. 53.

⁸⁵ Szczegółowy przykład zastosowania metody Holta zaprezentowany jest w II części podręcznika, w rozdziale 2.3. Przykład wykorzystania metody Browna znajduje się natomiast w Załączniku 7.

⁸⁶ Guzik B. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 244.

⁸⁷ Aczel A. D., *Statystyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 643.

Do wyznaczenia prognozy niezbędna jest znajomość wartości parametru α oraz tzw. wartości początkowej dla $\hat{y}_1$. Im mniejsza (bliższa zero) jest wartość α , tym bardziej wygładzany jest ciąg prognoz — wagi poszczególnych obserwacji nie różnią się wyraźnie między sobą i wszystkie mają zbliżony udział w prognozie. Natomiast jeśli wartość α będzie bliska 1, wtedy wpływ ostatniej obserwacji na prognozę jest o wiele większy niż pozostałych obserwacji⁸⁸.

Kryterium optymalności dla α jest minimalizacja sumy kwadratów odchyłeń między obserwowanymi i prognozowanymi wartościami zmiennej⁸⁹, co formalnie można zapisać jako:

$$K(\alpha) = \sum_{t=2}^T (y_t - \hat{y}_t)^2 = \sum_{t=2}^T [y_t - (\alpha \hat{y}_{t-1} + (1-\alpha)y_{t-1})]^2 \rightarrow \min \quad (\text{wzór 6})$$

Niemniej prościej jest ustalić wartość korzystając ze wzoru:

$$\alpha = \frac{2}{n+1} \quad (\text{wzór 7})$$

gdzie: n — liczba obserwacji w przedziale wygładzania

Za wartość początkową dla $\hat{y}_1$ zazwyczaj przyjmuje się wartość zmiennej prognozowanej y_1 . Można również ustalić ją poprzez wyznaczenie średniej arytmetycznej z kilku początkowych obserwacji.

Przykład 4

Korzystając z danych z Przykładu 3 $\hat{y}_{2008} = 981$ tys i $y_{2008} = 985$ tys oraz zakładając, że prognozowanie bazuje na $n=5$ obserwacjach wyznaczamy wartość współczynnika α :

$$\alpha = \frac{2}{5+1} = 0,5$$

Następnie wyznaczamy prognozę wygasłą na rok 2009:

$$\hat{y}_{2009} = 0,5 \cdot 985 + (1 - 0,5) 981 = 492,5 + 490,5 = 983 \text{ tys}$$

⁸⁸ Bielińska E., *Prognozowanie...*, op. cit., s. 58—60; Cieślak M. (red.), *Prognozowanie...*, op. cit., s. 73; Guzik B. i inni, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 245.

⁸⁹ Sobczyk M., *Prognozowanie...*, op. cit., s. 123.

Prognozę dla dłuższego horyzontu τ ($\tau > n$), wyznacza się na podstawie wzoru:

$$\hat{y}_{\tau}^* = \hat{y}_n + (\tau - n)\bar{\Delta} \quad (\text{wzór 8})$$

gdzie: $\bar{\Delta}$ — średni przyrost prognoz wygasłych

Przykład 5

Korzystając z danych z Przykładu 3: $\hat{y}_{2008} = 981$ tys i wyznaczonej średniej wartości przyrostu prognoz wygasłych, prognozę liczby pracujących na rok 2010 (horyzont prognozowania $\tau = 2010$), wyznaczamy następująco:

$$\hat{y}_{2010}^* = \hat{y}_{2008} + (2010 - 2008)\bar{\Delta} = 981 + 2 \cdot 0 = 981 \text{ tys}$$

6.2.2. Metoda Holta — podwójnego wygładzania wykładniczego

Metoda Holta stosowana jest w odniesieniu do szeregów czasowych, w których występuje tendencja rozwojowa (trend) o charakterze liniowym (por. punkt c na Schemacie 10). W przypadku takiego szeregu czasowego zastosowanie metody Browna prowadziłooby do systematycznego zawyżania bądź zaniżania prognozy, w zależności od tego, czy trend ma, odpowiednio, tendencję spadkową czy wzrostową.

Zastosowanie metody Holta polega na wygładzaniu dwóch składowych systematycznych: trendu i poziomu przeciętnego, stąd w metodzie tej niezbędne jest określenie wartości 2 parametrów, a samo prognozowanie bazuje na układzie dwóch, a właściwie trzech równań.

Pierwsze równanie pozwala na wygładzenie części szeregu czasowego o charakterze stałego poziomu według wzoru:

$$C_t = \alpha y_t + (1 - \alpha)(C_{t-1} + T_{t-1}) \quad (\text{wzór 9})$$

Drugie, na wygładzenie przyrostu szeregu czasowego:

$$T_t = \beta(C_t - C_{t-1}) + (1 - \beta)T_{t-1} \quad (\text{wzór 10})$$

gdzie:

C_t — wygładzona część stała zmiennej prognozowanej

T_t — wygładzony przyrost zmiennej prognozowanej

α — stała wygładzająca stałą część szeregu

β — stała wygładzająca trend

$$\alpha, \beta \in [0, 1],$$

A trzecie równanie umożliwia wyznaczenie prognozy wygasłej. Dla okresu $t+1$ przyjmuje ono postać:

$$\hat{y}_{t+1} = C_t + T_t \quad (\text{wzór 11})$$

Przykład 6

Jeśli przyjmiemy, że, $y_{2004} = 985$ tys, $\alpha = 0,6$, $\beta = 0,9$, a $C_{2003} = 983,26$ i $T_{2003} = 3,84$, to aby wyznaczyć prognozę wygasłą metodą Holta dla roku 2005 należy w pierwszym kroku wyznaczyć C_{2004} zgodnie z wzorem 9:

$$C_{2004} = 0,6 \cdot 985 + (1 - 0,6) \cdot (983,26 + 3,84) = 985,84,$$

a następnie T_{2004} zgodnie z wzorem 10:

$$T_{2004} = 0,9 \cdot (985,84 - 983,26) + (1 - 0,9) \cdot 3,84 = 2,71$$

Następnie, na podstawie wzoru 11 wyznaczymy wartość prognozy:

$$\hat{y}_{2005} = 985,84 + 2,71 = 988,55$$

Przy założeniu, że ostatni wyznaczony przyrost trendu T_n będzie niezmienny dla kolejnych τ okresów ($\tau > n$), metoda Holta pozwala na prognozowanie dla tych okresów na podstawie wzoru:

$$\hat{y}_\tau = C_n + (\tau - n)T_n \quad (\text{wzór 12})$$

Zastosowanie metody Holta, poza określeniem wartości parametru α wymaga także określenia wartości parametru β . Wartości tych parametrów dobiera się eksperymentalnie, a za najlepsze uznaje się tę kombinację, która minimalizuje średni kwadratowy błąd prognoz wygasłych⁹⁰.

Wartości początkowe dla C_1 i T_1 można przyjąć następująco: $C_1 = y_1$, $T_1 = y_2 - y_1$.

6.2.3. Metoda Wintersa — potrójnego wygładzania wykładniczego

Metoda Wintersa jest rozszerzonym modelem Holta umożliwiającym wygładzanie i prognozowanie szeregów czasowych zawierających, poza przeciętnym

⁹⁰ Sobczyk M., *Prognozowanie...*, op. cit., s. 128.

poziomem i tendencją rozwojową, składową systematyczną o charakterze wahań okresowych.

W zależności od rodzaju sezonowości, model Wintersa przyjmuje dwie postacie — addytywną i multiplikatywną. Zestaw równań dla modelu addytywnego przedstawia się następująco (wzory 13—15):

$$C_t = \alpha(y_t - S_{t-r}) + (1 - \alpha)(C_{t-1} + T_{t-1})$$

$$T_t = \beta(C_t - C_{t-1}) + (1 - \beta)T_{t-1}$$

$$S_t = \gamma(y_t - C_t) + (1 - \gamma)S_{t-r}$$

gdzie:

S_t — ocena absolutnego poziomu wahań sezonowych na okres t ;

r — liczba podokresów cyklu sezonowości, $r=4$ oznacza wahania kwartalne, przy czym $S_1 + S_2 + S_3 + S_4 = 0$

γ — stała wygładzająca wskaźnik sezonowości, przyjmuje wartości z przedziału $[0,1]$.

Prognozę wygasłą wyznacza się na podstawie wzoru:

$$\hat{y}_t = C_{t-1} + T_{t-1} + S_{t-r} \quad (\text{wzór 16})$$

natomiast na okres τ ($\tau > n$), wykraczający poza liczbę obserwacji w przedziale wygładzania:

$$\hat{y}_\tau^* = C_n + (\tau - n)T_n + S_{\tau-r} \quad (\text{wzór 17})$$

Z kolei dla modelu multiplikatywnego układ równań jest następujący (wzory 18—20):

$$C_t = \alpha \frac{y_t}{S_{t-r}} + (1 - \alpha)(C_{t-1} + T_{t-1})$$

$$T_t = \beta(C_t - C_{t-1}) + (1 - \beta)T_{t-1}$$

$$S_t = \gamma \frac{y_t}{C_t} = (1 - \gamma)S_{t-r}$$

Prognozę wygasłą wyznacza się na podstawie wzoru:

$$\hat{y}_t = (C_{t-1} + T_{t-1}) \cdot S_{t-r} \quad (\text{wzór 21})$$

natomiast na okres τ ($\tau > n$), wykraczający poza liczbę obserwacji w przedziale wygładzania:

$$\hat{y}_{\tau}^* = [C_n + (\tau - n)T_n] \cdot S_{t-r} \quad (\text{wzór 22})$$

Przeprowadzenie procedury wymaga określenia wartości trzech parametrów: α , β i γ , tak, by minimalizować średni kwadratowy błąd prognoz wygasłych na okres t . Jest to dość kłopotliwe, stąd wskazuje się, że „W praktyce przyjmuje się wartości w przedziale (0,1—0,2)”⁹¹. Ponadto, należy ustalić wartości początkowe C_1 , T_1 oraz S_1 — S_4 . Można je przyjąć następująco: $C_1=y_1$, $T_1=y_2-y_1$, $S_1=S_2=S_3=S_4=1$.

⁹¹ Sobczyk M., *Prognozowanie...*, op. cit., s. 63.

CZĘŚĆ II

**Podręcznik użytkownika metod, narzędzi
i procedur diagnozowania zapotrzebowania
na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym
i lokalnym rynku pracy**

1. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym (powiatowym) rynku pracy

W tej części podręcznika przedstawiono krok po kroku działania jakie należy podjąć w ramach rekomendowanej metodologii diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy. Zalecana metodologia zawiera dwa schematy działań (patrz część I podręcznika; 1.1.1. i 1.1.2.):

- jeden — pozwalający na identyfikację kwalifikacji potrzebnych pracodawcom, których nabycie przez bezrobotnych będzie możliwe w wyniku organizowanych przez powiatowe urzędy pracy szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych,
- drugi — dla rozpoznania oczekiwań bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy i uprawnionych do szkoleń, odnoszących się do kierunków kształcenia, uczestnictwa w stażach i przygotowaniu zawodowym dorosłych.

Wyróżnione schematy łączą się na etapie opracowania raportu syntetycznego, którego zadaniem jest podsumowanie całego procesu diagnozowania potrzeb powiatowego rynku pracy.

1.1. Diagnoza popytu zgłaszanego przez przedsiębiorstwa

Jednym z powodów niedopasowań, występujących na lokalnych rynkach pracy jest niezgodność jakościowego popytu na pracę z kwalifikacjami osób poszukujących pracy. W celu rzetelnego rozpoznania oczekiwań pracodawców, dotyczących zakresu umiejętności (kwalifikacji) wymaganych na oferowanych przez nich wolnych miejscach pracy, proponujemy wykorzystanie dwóch źródeł informacji. Jednym z nich byłyby informacje wtórne zawarte w systemie informatycznym PULS, a drugim, informacje pierwotne pochodzące z badania ilościowego opartego na wywiadzie kwestionariuszowym.

1.1.1. PULS jako źródło informacji

Słowa kluczowe	
Wyszukiwarka	Oferty pracy, Kwalifikacje i umiejętności, Zawód, Czasokres zbierania informacji, Przetwarzanie danych, System PULS, Aplikacja PULSAR, Klasyfikacja zawodów i specjalności, Staż, Przygotowanie zawodowe dorosłych, Dane zastane, Źródła informacji szukaj strony

Informacje zawarte w systemie PULS z punktu widzenia przeprowadzania badań i analiz należą do danych zastanych.

System PULS jest podzielony na aplikacje, które odpowiadają funkcjonalnie zakresom pracy poszczególnych działów w jednostkach urzędów pracy. Należą do nich: Formalna obsługa osób (FO), Pośrednictwo pracy (PP), Prace okresowe i staże (PR), Świadczenia finansowe (SW) i inne. System ten zapewnia użytkownikowi możliwość gromadzenia danych w ilości i zakresie odpowiadającym potrzebom urzędów pracy w Polsce. Dane są przechowywane w tabelach bazy danych systemu PULS, a w dostępie do nich pośredniczy tzw. interfejs użytkownika, czyli okna, pisma i raporty. Wymienione elementy interfejsu, nazywane modułami, służą do czerpania lub wprowadzania informacji do bazy danych.

Funkcje oprogramowania aplikacyjnego PULS zapewniają integralność bazy danych, kontrolują, pod względem prawnym i formalnym, procesy uruchamiane przez użytkownika przy wprowadzaniu, modyfikacji oraz usuwaniu danych.

System PULS pozwala generować raporty syntetyzujące informacje istniejące, jako zapis zdarzeń jednostkowych w przekrojach zaplanowanych indywidualnie. Dominuje raportowanie miesięczne na formularzach statystycznych. Mogą być jednak przygotowywane raporty niestandardowe (wielkość podmiotu, rodzaj działalności i jej zasięg, lokalizacja firmy, rodzaj oferowanej umowy o pracę, wynagrodzenie, wymagania pracodawców), czyli takie, których tworzenie jest niezbędne w opracowaniu diagnozy. Należy jednocześnie zdawać sobie sprawę, że system ten zawiera jedynie część ofert pracy, dostępnych na rynku.

Pozyskiwane do badań dane dotyczą tych ofert, które pracodawcy zgłosili do urzędu pracy od 1 stycznia do 30 września bieżącego roku kalendarzowego, jak i tych, które pośrednicy sami zdobyli w tym okresie i wprowadzili do systemu. Analiza ich powinna wskazać najbardziej poszukiwane przez pracodawców zawody i kwalifikacje. Ich identyfikacja w dalszej kolejności ma umożliwić zdefiniowanie preferowanych przez pracodawców zawodów, w których bezrobotni powinni podejmować kształcenie w ramach szkoleń, staży pracy, przygotowania zawodowego dorosłych.

Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności powinno być prowadzone raz w roku. Zatem dane zastane powinny dotyczyć stanu na dzień 30 września każdego roku kalendarzowego.

Z uwagi na możliwość wystąpienia komplikacji, związanych z identyfikacją zawodu (w ofertach pracy dość często pracodawcy wskazują na umiejętności lub stanowiska pracy), należałoby przyporządkować je do określonych kategorii zawodów według kodów sześciocyfrowych, przy czym ostatecznie formułowana

oferta szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych powinna uwzględniać również umiejętności/kwalifikacje, których oczekują od potencjalnych pracowników pracodawcy.

W celu uporządkowania danych o zawodach polecamy korzystanie z przepisów wydawanych przez ministra właściwego ds. pracy. Klasyfikacja jest dostępna również na stronie PSZ www.psz.praca.gov.pl. Dodatkowo można wykorzystać aplikację PULSAR.

W celu uporządkowania danych o umiejętnościach należy korzystać z klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy i standardów kwalifikacji, które są ogólnie dostępne pod adresem: www.standardyiskolenia.praca.gov.pl.

PULSAR

Aplikacja raportująca „Pulsar” została przygotowana z myślą o użytkownikach systemu informatycznego PULS. Jest to nowoczesne narzędzie do raportowania i analizy danych zgromadzonych w tym systemie. Produkt ten ma zastosowanie we wszystkich aplikacjach i powiązaniach w systemie informatycznym PULS. „Pulsar” daje wiele możliwości w określaniu wariantów raportów, zarówno w zakresie ich zawartości, jak też formatu prezentacji danych.

Przetwarzanie danych pozyskanych z systemu PULS lub przy pomocy aplikacji PULSAR powinno polegać na wpisaniu ich do arkusza kalkulacyjnego i uszeregowaniu. Dane należy uporządkować według liczby zgłoszonego zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie. W pierwszej kolejności powinny być wyróżnione zawody o największej liczbie ofert pracy, a w dalszej te które są zgłaszane sporadycznie lub jednostkowo. Podobną zasadą należałoby kierować się porządkując poszukiwane przez pracodawców umiejętności. Dane zawarte w arkuszu kalkulacyjnym muszą być następnie przeniesione do tabel wynikowych.

Opracowując tabele wynikowe należy przestrzegać pewnych zasad ułatwiających ich konstrukcję. Będą one istotne dla kolejnych zadań, w tym opracowywanych raportów częściowych i syntetycznych. Wśród tych zasad należy wymienić:

1. Tabele powinny być samoobjaśniające, tj. zrozumiałe bez odwoływania się do tekstu.
2. Każda tabela czy wykres powinny mieć własne kolejne oznaczenie (np. tabela 1, wykres 1).
3. Tytuł powinien w jasny sposób odwoływać się do treści tabeli. Pod tytułem należy umieścić informacje o rodzaju danych zawartych w tabeli (liczebności, procenty).

4. Należy wyraźnie odróżnić od siebie nagłówki wierszy i kolumn i ewentualnie je ponumerować, aby stały się bardziej czytelne.
5. Wartości liczbowe przedstawione w tabeli powinny zostać wyśrodkowane, przecinki powinny wypadać w tym samym miejscu, a dane powinny być wpisywane na tym samym poziomie co nagłówki wierszy.
6. Jedynymi dostępnymi skrótami, jakie można stosować w tabeli są „b.d.” (brak danych) oraz N (liczebność).
7. Można stosować gwiazdki (*) czy inne symbole, jako sposób oznaczenia przypisów lub źródeł danych.

Przypisy wyjaśniające powinny być umieszczone zaraz pod tabelą, w pełnej formie. Źródła danych, również kompletne, należy umieszczać zaraz pod przypisami.

Przykład

Tabela. Zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców na lokalnym rynku pracy od 1 stycznia do 30 września

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba oferowanych miejsc pracy	Dodatkowe informacje o preferowanych umiejętnościach/kwalifikacjach
1	411101	Sekretarka	24	umiejętność obsługi urządzeń biurowych
2	722304	Tokarz	19	w zakresie CNC
3	722204	Ślusarz	15	wykonywanie zabezpieczeń antykorozyjnych na wykonanych wyrobach
4	419101	Pracownik biurowy	11	redagowanie korespondencji biurowej w języku polskim i obcym, sporządzanie umów, dokumentacji spraw kancelaryjno-biurowych, pracowniczej oraz finansowej związanej z działalnością jednostki gospodarczej
5	914101	Gospodarz domu	10	wykonywanie prac konserwacyjno-porządkowych wewnątrz budynków
6	224102	Pielęgniarka	9	kaniulacja naczyń krwionośnych (w tym tętniczych) i pobieranie materiału w celach diagnostycznych
7	742207	Stolarz meblowy	7	wykonywanie elementów meblowych z drewna i tworzyw drzewnych

8	743604	Szwaczka	4	obsługiwanie maszyn szyjących z oprogramowaniem, obsługiwanie maszyn szyjących z oprzyrządowaniem i bez oprzyrządowania
9	832101	Kierowca samochodu osobowego	3	usuwanie usterek samochodu osobowego lub zestawu samochód-przyczepa powstałych podczas jazdy.

Źródło: Dane z systemu PULS.

Utworzona tabela jest podstawą do przeprowadzenia oceny skali i rodzajów dotychczas najbardziej poszukiwanych przez pracodawców zawodów i umiejętności, które powinni posiadać potencjalni pracownicy.

Zadania

Zadanie 1. Wybierz z systemu PULS wszystkie oferty pracy, które zostały zarejestrowane na przestrzeni 3 kwartałów bieżącego roku na lokalnym rynku pracy. Poklasyfikuj je w tabeli według elementarnych zawodów i specjalności. Wpisz/eksportuj dane do arkusza kalkulacyjnego. Uszereguj uzyskane dane według liczebności poszukiwanych pracowników, od najczęściej występujących do najrzadziej.

Zadanie 2. Na podstawie danych zebranych w zadaniu 1 opracuj tabelę wynikową i dokonaj krótkiej interpretacji otrzymanych wyników.

Zadanie 3. Wybierz z systemu PULS najbardziej poszukiwane przez pracodawców umiejętności, które powinni posiadać potencjalni pracownicy. Wpisz/eksportuj dane do arkusza kalkulacyjnego. Uszereguj uzyskane dane według liczby, od najczęściej wskazywanych przez pracodawców do najrzadziej.

Zadanie 4. Na podstawie danych zebranych w zadaniu 3 opracuj tabelę wynikową i dokonaj interpretacji otrzymanych wyników.

1.1.2. Badanie przedsiębiorstw za pomocą wywiadów kwestionariuszowych

Słowa kluczowe	
Wyszukiwarka	Badania ilościowe, Narzędzia badawcze, Dobór próby badawczej, Zamówienia publiczne, Lista poszukiwanych informacji, Przetwarzanie danych z badań ilościowych szukaj strony

Z uwagi na to, że informacje pozyskane z systemu PULS, a także z aplikacji PULSAR mogą być niewystarczające z powodów obiektywnych (niewielka część ofert pracy zgłaszana jest przez pracodawców bezpośrednio do powiatowych urzędów pracy), niezbędne jest poszerzenie tworzonej bazy danych o preferencjach zatrudnieniowych przedstawicieli strony popytowej za pomocą kwestionariusza wywiadu, opisanego w rozdziale **3.2 w części I** niniejszej publikacji i załączonego w Załączniku 1. W rozdziale **3.3 części I** wskazano również na sposoby/kryteria doboru próby badawczej podmiotów gospodarczych, które to działanie powinno zostać zlecone odpowiedniej instytucji — przykładowo urzędowi statystycznemu.

Losowanie próby do badania według następujących warstw:

Wielkość firmy:

- mikropodmioty (od 1 do 9 zatrudnionych)
- firmy małe (od 10 do 49 zatrudnionych)
- firmy średnie (od 50 do 249 zatrudnionych)
- firmy duże (powyżej 250 zatrudnionych)

Rodzaj prowadzonej działalności (sekcje PKD 2007)

- A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- B. Górnictwo i wydobywanie
- C. Przetwórstwo przemysłowe
- D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- F. Budownictwo
- G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- H. Transport i gospodarka magazynowa
- I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- J. Informacja i komunikacja
- K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

- O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- P. Edukacja
- Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- S. Pozostała działalność usługowa
- T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- U. Organizacje i zespoły eksterytorialne

Charakter gminy:

- wiejskie
- miejsko-wiejskie
- miejskie

Badania powinny być przeprowadzone na reprezentatywnej grupie przedsiębiorstw zlokalizowanych i działających na lokalnym rynku pracy.



Z badania wyłączamy firmy jednoosobowe o liczbie zatrudnionych równych 0, gdzie jedynym pracującym jest właściciel.

W celu rzetelnego zdiagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności pracowników rekomenduje się przeprowadzenie badań ilościowych, które stanowić będą uzupełnienie danych pierwotnych pochodzących z rejestrów urzędów pracy (systemu PULS). Możliwe jest zastosowanie jednej z dwóch procedur, przedstawionych poniżej.

Procedura 1 — dane pierwotne mogą być pozyskane samodzielnie przez pracowników powiatowych urzędów pracy. W tym celu należy wykorzystać jako narzędzie badawcze kwestionariusz wywiadu, który będzie skierowany do dobranej (reprezentatywnej) próby pracodawców. Zasady postępowania dla osób przeprowadzających badanie są szeroko opisane w rozdziale 3.1 i 3.2 w I części naszego podręcznika.

ZAPOZNAJ SIĘ Z NIMI JESZCZE RAZ!!!

W celu pozyskania danych pierwotnych wykorzystaj wzór kwestionariusza zawartego w Załączniku 1.

Po przeprowadzeniu wywiadów samodzielnie przez pracowników powiatowych urzędów pracy (**Procedura 1**), konieczne jest przeniesienie ich wyników do baz danych, które najczęściej wykorzystują program SPSS. W powiatowych urzędach pracy tego rodzaju specjalistyczne narzędzie do obróbki technicznej badań ilościowych najczęściej nie jest osiągalne. Dlatego też można je zastąpić przez arkusz kalkulacyjny.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Lp.	Pyt. 1	Pyt. 2	Pyt. 3	Pyt. 4	Pyt. 5
1					
2					
3					
4					

Numer ankiety Treść pytania Uzyskane odpowiedzi

Po przeniesieniu uzyskanych w trakcie wywiadów wyników do arkusza kalkulacyjnego (baza danych), wskazane byłoby przetworzenie ich na tabele wynikowe, które w następnej kolejności wykorzystane zostaną do opracowania raportu częściowego.

Przykład

Tabela. Liczba poszukiwanych pracowników

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób
1	419101	pracownik biurowy	26
2	412104	fakturzystka	3
3	713101	dekarz	2
4	322402	technik fizjoterapeuta	2
5	411101	sekretarka	1
6	214501	inżynier mechanik	1

Przykłady tabel wynikowych znajdują się w Załączniku 4.

Procedura 2 — pozyskanie danych pierwotnych może również zostać zlecone wyspecjalizowanym jednostkom badawczym, które również będą wykorzystywać kwestionariusz wywiadu skierowany do pracodawców (według wzoru zawartego w Załączniku 1). W tym przypadku istnieje potrzeba zawarcia odpowiedniej umowy PUP z instytucją badawczą, w której powinny być doprecyzowane procedury i formy przeprowadzanych badań.

Zlecanie badań pierwotnych może stanowić ułatwienie dla pracowników PUP (**Procedura 2**), zajmujących się diagnozowaniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy. Pominięte mogą zostać wówczas etapy działań, związane z przeprowadzaniem wywiadów oraz ich kodowaniem, a także tworzeniem bazy danych. Pozostałe natomiast elementy procedury takie, jak sformułowanie zagadnień badawczych, określenie zasad doboru próby badawczej oraz opracowanie tabel wynikowych — pozostają nadal, jako istotne elementy postępowania badawczego. Pojawia się w tym przypadku nowy element w procedurze postępowania, polegający na szczegółowym opisie przedmiotu umowy-zlecenia.

Elementy pominięte:

- losowanie próby
- przeprowadzenie wywiadów
- kodowanie danych
- wprowadzanie danych do arkusza kalkulacyjnego
- tworzenie bazy danych
- tworzenie rozkładów brzegowych

Elementy nowe:

- sformułowanie umowy zlecającej badania
- określenie zasad doboru próby badawczej
- opracowanie tabel wynikowych

Zleceniobiorca powinien dostarczyć do powiatowych urzędów pracy opracowane w wersji elektronicznej dane (baza danych), wypisy z pytań otwartych i półotwartych, rozkłady brzegowe.

Bardzo ważne jest, w związku z powyższym, zwrócenie uwagi na odpowiednie sformułowanie umowy, aby nie zdarzyło się pominięcie jakiegokolwiek istotnego punktu, ważącego na jakości diagnozowania potrzeb zatrudnieniowych pracodawców.

Na co należy zwrócić uwagę w trakcie zawierania umowy i jej formułowaniu?

1. **Rodzaj jednostki badawczej, której chcemy zlecić badanie, jej doświadczenie w zakresie badań rynku pracy.**

2. **Możliwość zrealizowania badań (sieć ankierska, terminowość, solidność).**
3. **Możliwość uzyskania, adekwatnej do parametrów posiadanego przez urząd sprzętu komputerowego, bazy danych (rozkłady brzegowe).**

Tego rodzaju rozpoznanie oraz doprecyzowanie wymagań powinno zostać zawarte w umowie między każdym powiatowym urzędem pracy, wybierającym ten sposób pozyskiwania danych pierwotnych (**Procedura 2**), a instytucją przyjmującą zlecenie. Przepisami ogólnymi są natomiast obowiązujące normy prawne.

Ustawa Prawo zamówień publicznych z dnia 29 stycznia 2004 r. z późniejszymi zmianami (Dz. U. z 2007 r. Nr 223, poz. 1655).

W realizowanych badaniach według procedury 2 konieczne jest w końcowym etapie sporządzenie tabel wynikowych, przydatnych do opracowania raportu częściowego.

Przykłady tabel wynikowych znajdują się również w Załączniku 4.

Dla wzbogacenia wartości poznawczej raportu częściowego, dotyczącego zdiagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, można również zaproponować analizy porównawcze.

Co należy zrobić w przypadku analizy porównawczej dotyczącej szkoleń?

Krok 1 — sporządź tabelę wynikową na podstawie danych z systemu PULS i danych pozyskanych z badań pierwotnych. Dane z każdego źródła uszereguj w tabeli według zawodów od najczęściej występujących — do występujących najrzadziej.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (dane z aplikacji pośrednictwo pracy)				Dane z wywiadów kwestionariuszowych o poszukiwanych zawodach			
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nazwa umiejętności	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nazwa umiejętności	Liczba osób

Krok 2 — sporządź tabele wynikowe, porównaj otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Uzyskane w zestawieniach tabelarycznych wyniki powinny stanowić podstawę do dokonania ostatecznej oceny potrzeb szkoleniowych pracodawców. Interpretacja otrzymanych wyników powinna znaleźć odzwierciedlenie w raporcie cząstkowym, dotyczącym pracodawców.

Ostatecznym wynikiem przeprowadzonej analizy powinno być sformułowanie, zgodnej z oczekiwaniami pracodawców, oferty proponowanych przez powiatowy urząd pracy szkoleń według zawodów.

Co należy zrobić w przypadku analizy porównawczej, dotyczącej staży?

Krok 1 — sporządź tabelę wynikową na podstawie danych z 3 kwartałów bieżącego roku kalendarzowego z systemu PULS i danych pozyskanych z badań pierwotnych. Informacje z każdego źródła uszereguj w tabeli według zawodów od najczęściej występujących — do występujących najrzadziej.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (aplikacja staży)				Dane z wywiadów kwestionariuszowych, dotyczące planowanych miejsc stażowych			
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nazwa umie- jętności (zadań zawodo- wych)	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nazwa umie- jętności (zadań zawodo- wych)	Liczba osób

Krok 2 — sporządź tabele wynikowe, porównaj otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Uzyskane w zestawieniach tabelarycznych wyniki powinny stanowić podstawę do dokonania ostatecznej oceny oferowanych przez pracodawców staży. Interpre-

tacja otrzymanych wyników powinna znaleźć odzwierciedlenie w raporcie częściowym, dotyczącym pracodawców.

Ostatecznym wynikiem przeprowadzonej analizy powinno być sformułowanie preferowanej przez pracodawców oferty staży według zawodów.

Co należy zrobić w przypadku analizy porównawczej, dotyczącej przygotowania zawodowego dorosłych⁹²?

Krok 1 — sporządź tabelę wynikową na podstawie danych z 3 kwartałów bieżącego roku kalendarzowego z systemu PULS i danych pozyskanych z badań pierwotnych. Dane z każdego źródła uszereguj w tabeli według zawodów od najczęściej występujących — do występujących najrzadziej.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (dotyczące przygotowania zawodowego dorosłych — praktyczna nauka zawodu)				Dane z wywiadów kwestionariuszowych (preferowane kierunki przygotowania zawodowego dorosłych)			
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nazwa umiejętności (kierunku przygotowania)	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Nazwa umiejętności (kierunku przygotowania)	Liczba osób

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (dotyczące przygotowania zawodowego dorosłych — przyuczenie do pracy)		Dane z wywiadów kwestionariuszowych (preferowane kierunki przygotowania zawodowego dorosłych)	
Nazwa umiejętności	Liczba osób	Nazwa umiejętności	Liczba osób

⁹² W tabelach uwzględniających przygotowanie zawodowe dorosłych należy uwzględnić dwie formy: (1) formę dłuższą — praktyczna nauka zawodu; (2) formę krótszą — przyuczenie do pracy dorosłych.

Krok 2 — sporządź tabele wynikowe, porównaj otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Uzyskane w zestawieniach tabelarycznych wyniki powinny stanowić podstawę do dokonania ostatecznej oceny kierunków przygotowania zawodowego dorosłych, preferowanego przez pracodawców. Interpretacja otrzymanych wyników powinna znaleźć odzwierciedlenie w raporcie częściowym, dotyczącym pracodawców.

Ostatecznym wynikiem przeprowadzonej analizy powinno być sformułowanie preferowanej przez pracodawców oferty **kierunków przygotowania zawodowego dorosłych**, zarówno w układzie zawodów, jak i potrzebnych umiejętności.

Zadania

Zadanie 1. Określ zasady doboru próby do badania pracodawców z uwzględnieniem specyfiki obszaru, na którym zlokalizowany jest powiatowy urząd pracy.

Zadanie 2. Sformułuj zlecenie na wykonanie badań wśród pracodawców.

Zadanie 3. Wykonaj zestawienie tabelaryczne, pozwalające na identyfikację skłonności pracodawców do organizacji staży.

Zadanie 4. Dokonaj analizy porównawczej opracowanej tabeli w oparciu o wskazówki zawarte w regułach postępowania opisanych powyżej (w tej części podręcznika).

1.1.3. Raport częściowy

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Struktura raportu częściowego, Analiza retro- i prospektywna, Synteza wyników badań, Potrzeby edukacyjne pracodawców, Oferta edukacyjna, Metody statystyczne, Charakter rynku pracy	szukaj strony

Przygotowanie raportu częściowego stanowi podsumowanie prac, związanych z określeniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zgłaszanym przez pracodawców. Raport ten powinien być z jednej strony krótki, a z drugiej należałoby zawrzeć w nim zarówno analizę danych zastanych, jak i pierwotnych.

Raport cząstkowy z diagnozy wielkości i struktury zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców na szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych musi składać się z kilku punktów, których opracowanie ma istotne znaczenie dla konstrukcji ostatecznej wersji raportu syntetycznego.

Struktura raportu cząstkowego (pracodawcy)

1. Wprowadzenie
2. Pracodawcy na lokalnym rynku pracy
 - 2.1. Charakterystyka badanej populacji
 - 2.2. Poszukiwane przez pracodawców kwalifikacje i umiejętności
 - 2.3. Oczekiwane przez pracodawców kierunki szkoleń według zawodów
 - 2.4. Oferowane przez pracodawców staże pracy według zawodów
 - 2.5. Oferowane przez pracodawców kierunki przygotowania zawodowego dorosłych
3. Wnioski i rekomendacje

W treści raportu powinny zostać ujęte zarówno dane zastane, pochodzące z systemu PULS, bądź aplikacji PULSAR, jak i dane wynikające z badań pierwotnych. W związku z tym analiza będzie miała charakter zarówno retro-, jak i prospektywny. Umożliwi to ocenę kierunków zmian w popycie na pracę, występujących na lokalnym rynku pracy.

We „Wprowadzeniu” należy ująć następujące kwestie:

- Cel raportu
- Zastosowane do analizy metody badawcze (rodzaj zastosowanego narzędzia badawczego, dobór próby badawczej, czas przeprowadzania wywiadów, formę przeprowadzania wywiadów, charakterystykę narzędzia badawczego, rodzaj danych zastanych)
- Prezentację struktury raportu (krótka charakterystyka zawartości poszczególnych części raportu)

W punkcie 2, zatytułowanym „Pracodawcy na lokalnym rynku pracy” powinny znaleźć się⁹³:

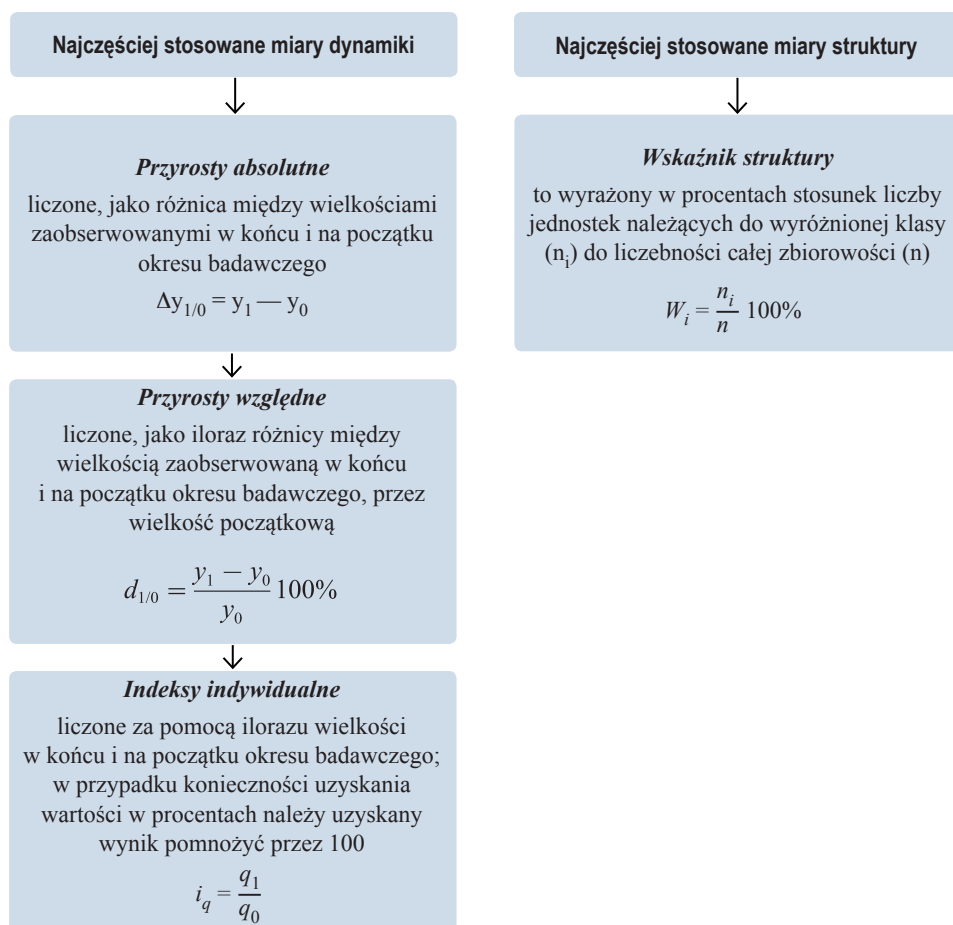
- Charakterystyka badanej populacji z punktu widzenia: wielkości podmiotu gospodarczego ze względu na liczbą zatrudnionych pracowników, rodzaj i zasięg prowadzonej działalności oraz lokalizację działalności

⁹³ Ex post — oznacza oczekiwane przez pracodawców potrzeby zatrudnieniowe.

Ex ante — oznacza dotychczasowe potrzeby zatrudnieniowe pracodawców.

- Charakterystyka ex post i ex ante potrzeb zatrudnieniowych pracodawców ze względu na poszukiwane kwalifikacje i umiejętności
- Charakterystyka ex post i ex ante preferowanych przez pracodawców kierunków szkoleń bezrobotnych (dla zawodów), uwzględniająca obszary tematyczne szkoleń
- Charakterystyka przewidywanych przez pracodawców redukcji zatrudnienia według zawodów i przyczyn
- Charakterystyka ex post i ex ante zapotrzebowania na staże, według zawodów
- Charakterystyka ex post i ex ante skłonności pracodawców do realizacji przygotowania zawodowego dorosłych według zawodów i umiejętności

Ta część raportu powinna być opracowana na bazie wcześniej przygotowanych tabel wynikowych. Analizę należy przeprowadzić za pomocą powszechnie stosowanych miar tj. wskaźników dynamiki i wskaźników struktury.



Przykład

Przyrosty bezwzględne:			Wskaźnik struktury:		
Zawód	Liczba poszukiwanych pracowników w okresie t_0	Liczba poszukiwanych pracowników w okresie t_1	Zawód	Liczba poszukiwanych pracowników w okresie t_0	Liczba poszukiwanych pracowników w okresie t_1
Tokarz	19	12	Tokarz (n_1)	19	12
Kucharz	25	30	Kucharz (n_2)	25	30
Ogółem	44	42	Ogółem (n)	44	42
Liczba tokarzy zmalała w t_1 o 7 osób w porównaniu do t_0 . Liczba kucharzy wzrosła w t_1 o 5 osób w porównaniu do t_0 . Przyrosty względne: $t_1/t_0 \times 100$ Liczba ślusarzy wzrosła w t_1 o 10% w porównaniu do t_0 .			$n_1/n \times 100$ Tokarze w okresie t_1 stanowili 28,6% zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców.		

We „Wnioskach i rekomendacjach” należy zaprezentować:

- Krótkie podsumowanie przeprowadzonych badań i analiz (charakter rynku pracy w tym rodzaj jego nierównowagi — rynek pracodawcy, rynek pracownika)
- Podstawowe wnioski wynikające z analizy retro- i prospektywnej odnoszącej się do aktywności szkoleniowej, możliwości uczestnictwa w stażach i przygotowaniu zawodowym dorosłych
- Określenie kierunków szkoleń, które powinny być realizowane na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia preferencji zatrudnieniowych pracodawców

W raporcie cząstkowym należy wykorzystać ilustrację w postaci tabel i wykresów.

Zadania

Zadanie 1. Dokonaj próby określenia celu raportu cząstkowego z badań przeprowadzonych wśród pracodawców, uwzględniając dostępne dane zastane oraz zakres badań pierwotnych.

Przykład

1. Celem raportu jest identyfikacja zapotrzebowania pracodawców, zlokalizowanych w obszarze działania urzędu, na zawody i umiejętności poszukiwanych pracowników.

lub

2. Celem raportu jest wskazanie szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym z punktu widzenia potrzeb pracodawców.

Zadanie 2. Na podstawie poniższych tabel przygotuj ofertę szkoleniową. Wskaż w niej zawody, dla których planujesz zorganizować szkolenia i uzasadnij ich wybór.

Tabela 1. Liczba poszukiwanych pracowników według zawodów w okresie najbliższych 12 miesięcy

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób
1	419101	pracownik biurowy	24
2	512201	kucharz	6
3	832302	kierowca samochodu ciężarowego	2
4	932104	pracownik produkcji	2
5	512302	kelner	2
6	713101	dekarz	2
7	522107	sprzedawca	1
8	321401	dietetyk	1
9	511204	kontroler (biletów)	1
10	826401	operator maszyn (stabilizacja rajstop)	1 lub 2

Tabela 2. Potrzeby szkoleniowe pracodawców według zawodów w okresie najbliższych 12 miesięcy

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób
1	419101	pracownik biurowy	ok. 130
2	932104	pracownik produkcji	ok. 32
3	832302	kierowca samochodu ciężarowego	3
4	341501	przedstawiciel handlowy	3
5	512302	kelner	2
6	713101	dekarz	2
7	522107	sprzedawca	1 lub 2
8	826401	operator maszyn (stabilizacja rajstop)	1 lub 2
9	511204	kontroler (biletów)	1

Zadanie 3. Na podstawie danych zawartych w tabeli 1 oblicz wskaźniki struktury.

Przykład

1. Policz ogólną liczbę pracowników, na których zapotrzebowanie zgłaszać będą pracodawcy w okresie najbliższych dwunastu miesięcy (pomiń wartości opisane słownie).
2. W celu policzenia wskaźników struktury, przyjmij, że:
 - $n_1, n_2 \dots itd.$ — to liczby określające zapotrzebowanie na poszczególne zawody wskazane w tabeli,
 - n — to ogólna liczba potrzebnych w firmach pracowników (patrz pkt.1).

Zadanie 4. Na podstawie danych za ostatni rok kalendarzowy z Rocznika statystycznego województw i z Bezrobocia rejestrowanego, oceń charakter lokalnego rynku pracy oraz wskaż jego cechy.

1.2. Diagnoza osób uprawnionych do szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych

Dotychczasowe badania wykazały, że istotnym czynnikiem, powodującym ograniczoną skuteczność instrumentów aktywnej polityki rynku pracy, a przede wszystkim szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych, jest brak uwzględnienia w formułowanej przez powiatowe urzędy pracy ofercie szkoleniowej, oczekiwań osób poszukujących pracy. Dlatego też w nowej metodologii diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, uwzględniono również przeprowadzenie szczegółowych badań strony podażowej rynku pracy, a przede wszystkim bezrobotnych, którzy są uprawnieni do szkoleń, a także tych, którzy mają możliwość korzystania ze staży i przygotowania zawodowego dorosłych.

W celu jak najbardziej rzetelnego rozpoznania ich oczekiwań, odnoszących się do procesu kształcenia w proponowanej procedurze uwzględniono dwa sposoby pozyskiwania informacji w tej dziedzinie: z systemu PULS oraz z wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych wśród reprezentatywnej grupy zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy bezrobotnych uprawnionych do szkoleń.

Pamiętaj!

Nie wszystkie osoby bezrobotne mają takie same uprawnienia do korzystania ze szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych, które są inicjowane przez urzędy pracy. Zwróć uwagę na odpowiednie zapisy w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

1.2.1. PULS jako źródło informacji

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Szkolenia, Okres zbierania informacji, Przetwarzanie danych, System PULS, Aplikacja PULSAR, Klasyfikacja zawodów i specjalności, Staż, Przygotowanie zawodowe dorosłych, Dane zastane, Osoby uprawnione do szkoleń	szukaj strony

Dane występujące w systemie PULS z punktu widzenia przeprowadzania badań i analiz należą do danych zastanych.

System PULS pozwala generować raporty syntetyzujące informacje istniejące, jako zapis zdarzeń jednostkowych w przekrojach zaplanowanych indywidualnie. W odniesieniu do bezrobotnych system ten pozwala na szczegółowe badanie tych, którzy są zarejestrowani, w różnych przekrojach (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, czas pozostawania bez pracy, itp.).

Pozyskanie danych powinno dotyczyć 3 kwartałów bieżącego roku kalendarzowego. Obejmować powinno dane o potrzebach edukacyjnych osób, uprawnionych do szkoleń organizowanych przez urzędy pracy, a także tych, którzy mogą korzystać ze staży i przygotowania zawodowego dorosłych. Potrzeby edukacyjne w tym przypadku interpretowane są bardzo szeroko. Zaliczono do nich również staże i przygotowanie zawodowe dorosłych, jako formy wspierające proces edukacji zawodowej.

Pamiętaj! Interesuje Ciebie ewidencja bezrobotnych według zawodów oznaczonych kodami sześciocyfrowymi. Rozróżniaj zawody od umiejętności (patrz uwagi w **rozdziale 2** w **I części** podręcznika).

W celu uporządkowania danych o zawodach polecamy korzystanie z przepisów wydawanych przez ministra właściwego ds. pracy. Klasyfikacja jest dostępna również na stronie PSZ www.psz.praca.gov.pl. Dodatkowo można wykorzystać aplikację PULSAR.

Przetwarzanie danych pozyskanych z systemu PULS lub przy pomocy aplikacji PULSAR powinno polegać na wpisaniu ich do arkusza kalkulacyjnego i uszeregowaniu ich od najczęściej do najrzadziej występujących na lokalnym rynku pracy zawodów (wyuczonych/wykonywanych), które zostały zarejestrowane w systemie PULS na podstawie deklaracji złożonych przez bezrobotnych. Dane zawarte w arkuszu kalkulacyjnym muszą być następnie przeniesione do tabel wynikowych. Podobną procedurę należy zastosować w przypadku analizy staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych.

Przykład

Tabela 1. Zawody, w których bezrobotni poszukują pracy na lokalnym rynku pracy

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba deklaracji	Dodatkowe informacje o umiejętnościach/kwalifikacjach
1	411101	sekretarka	24	umiejętność obsługi urządzeń biurowych
2	722304	tokarz	19	w zakresie CNC
3	722204	ślusarz	15	wykonywanie zabezpieczeń antykorozyjnych na wykonanych wyrobach
4	419101	pracownik biurowy	11	redagowanie korespondencji biurowej w języku polskim i obcym, sporządzanie umów, dokumentacji spraw kancelaryjno-biurowych, pracowniczej oraz finansowej związanej z działalnością jednostki gospodarczej
5	914101	gospodarz domu	10	wykonywanie prac konserwacyjno-porządkowych wewnątrz budynków
6	224102	pielęgniarka	9	kaniulacja naczyń krwionośnych (w tym tętniczych) i pobieranie materiału w celach diagnostycznych
7	742207	stolarz meblowy	7	wykonywanie elementów meblowych z drewna i tworzyw drzewnych
8	743604	szwaczka	4	obsługiwanie maszyn szyjących z oprogramowaniem, obsługiwanie maszyn szyjących z oprzyrządowaniem i bez oprzyrządowania
9	832101	kierowca samochodu osobowego	3	usuwanie usterek samochodu osobowego lub zestawu samochód-przyczepa powstałych podczas jazdy

Utworzona tabela informuje o poszukiwanych miejscach pracy, uporządkowanych według zawodów oraz umiejętnościach posiadanych przez bezrobotnych.

Zadania

Zadanie 1. Wybierz z systemu PULS wszystkie osoby, które w ciągu ostatnich trzech kwartałów bieżącego roku kalendarzowego zarejestrowały się w urzędzie pracy jako bezrobotne i są uprawnione do szkoleń organizowanych przez PUP. Uporządkuj je według kryterium elementarnych zawodów i specjalności. Następnie wpisz/eksportuj dane do arkusza kalkulacyjnego. Uszereguj uzyskane dane według liczebności poszukiwanych przez bezrobotnych miejsc pracy, od najczęściej występujących do najrzadziej.

Zadanie 2. Dokonaj interpretacji wyników zawartych w tabeli opracowanej w zadaniu 1.

1.2.2. Kwestionariusz wywiadu, jako źródło informacji o potrzebach szkoleniowych, zapotrzebowania na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych osób uprawnionych do szkoleń

Słowa kluczowe	
Wyszukiwarka	Badania ilościowe, Narzędzia badawcze, Dobór próby badawczej, Zamówienia publiczne, Lista poszukiwanych informacji, Zawód i umiejętności, Przetwarzanie danych z badań ilościowych szukaj strony

Z analogicznych powodów jak w przypadku pracodawców niezbędne jest poszerzenie informacji o preferencjach zatrudnieniowych przedstawicieli strony podażowej za pomocą wskazanych w **części I** podręcznika metod ilościowych wraz ze sposobem doboru próby badawczej bezrobotnych (rekomendujemy zlecenie tego zadania instytucji zewnętrznej — np. urzędowi statystycznemu).

Losowanie próby do badania według następujących warstw:

Płci:

- kobieta
- mężczyzna

Wiek

- do 24 lat
- 25—34 lata
- 35—44 lata

– 45—54 lata

– 55—59 lata

– 60 i powyżej

Wykształcenia:

– podstawowe i gimnazjalne

– zasadnicze zawodowe

– średnie ogólnokształcące

– średnie zawodowe i policealne

– wyższe

Metody badań ilościowych zostały opisane w Części I, rozdział III podręcznika.

Dla pozyskiwania danych pierwotnych, koncepcja diagnozowania zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy, wskazuje na dwie procedury postępowania:

Procedura 1 — pozyskiwanie danych pierwotnych na podstawie wywiadu kwestionariuszowego. Badanie może być przeprowadzone samodzielnie przez pracowników powiatowych urzędów pracy. Zaleca się w tym przypadku wykorzystanie kwestionariusza umieszczonego w Załączniku nr 2. Kwestionariusz zawiera listę podstawowych pytań, umożliwiających zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych badanej populacji. Lista pytań może być poszerzona ale nie powinna przekraczać liczby 35.

W celu ułatwienia przeprowadzanych badań o charakterze pierwotnym w Załączniku 2 zamieszczony został obowiązujący w badaniach kwestionariusz wywiadu dla uprawnionych do szkoleń.

Po przeprowadzeniu wywiadów samodzielnie przez pracowników powiatowych urzędów pracy (Procedura 1), konieczne jest przeniesienie ich wyników do baz danych.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Lp.	Pyt. 1	Pyt. 2	Pyt. 3	Pyt. 4	Pyt. 5
1					
2					
3					
4					

Numer ankiety

Treść pytania

Uzyskane odpowiedzi

Po przeniesieniu danych do arkusza kalkulacyjnego (baza danych), niezbędne jest przetworzenie ich na tabele wynikowe, które w następnej kolejności wykorzystane zostaną do opracowania raportu częściowego.

Pamiętaj o zasadach tworzenia tabel wynikowych przedstawionych w II części podręcznika pkt. 1.1.1!

Przykład

Tabela. Zawody wyuczone/wykonywane występujące w deklaracjach respondentów

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób
1	419101	pracownik biurowy	26
2	412104	fakturzystka	3
3	713101	dekarz	2
4	322402	technik fizjoterapeuta	2
5	411101	sekretarka	1
6	214501	inżynier mechanik	1

Przykładowe tabele pokazane zostały w Załączniku 5.

Procedura 2 — pozyskanie danych pierwotnych może również zostać zlecone wyspecjalizowanym jednostkom badawczym, które również będą wykorzystywać kwestionariusz wywiadu skierowany do pracodawców (według wzoru zawartego w Załączniku 2. W tym przypadku istnieje potrzeba zawarcia odpowiedniej

umowy PUP z instytucją badawczą w której powinny być doprecyzowane procedury i formy przeprowadzanych badań.

Zlecanie badań pierwotnych może stanowić ułatwienie dla pracowników (**Procedura 2**), zajmujących się diagnozowaniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy. Pominięte mogą zostać wówczas etapy działań, związane z przeprowadzaniem wywiadów oraz ich kodowaniem, a także tworzeniem bazy danych. Pozostałe natomiast elementy procedury takie, jak sformułowanie zagadnień badawczych, określenie zasad doboru próby badawczej oraz opracowanie tabel wynikowych — pozostają nadal, jako istotne elementy postępowania badawczego. Istotny jest również w tym przypadku element prawidłowego sformułowania umowy-zlecenia.

Elementy pominięte:

- losowanie próby
- przeprowadzenie wywiadów
- kodowanie danych
- wprowadzanie danych do arkusza kalkulacyjnego
- tworzenie bazy danych
- tworzenie rozkładów brzegowych

Elementy nowe:

- sformułowanie umowy zlecającej badania
- opracowanie założeń doboru próby badawczej
- opracowanie tabel wynikowych

Zleceniobiorca w tym przypadku powinien dostarczyć do powiatowych urzędów pracy opracowane w wersji elektronicznej dane (baza danych), wypisy z pytań otwartych i półotwartych, rozkłady brzegowe.

Bardzo ważne jest, w związku z powyższym, zwrócenie uwagi na odpowiednie sformułowanie umowy, aby nie zdarzyło się pominięcie jakiegokolwiek istotnego punktu, ważącego na możliwościach rozpoznania potrzeb szkoleniowych obejmujących również staże i przygotowanie zawodowe dorosłych, osób bezrobotnych uprawnionych do szkoleń.

Na co należy zwrócić uwagę w trakcie zawierania umowy i jej formułowaniu?

1. Rodzaj jednostki badawczej, której chcemy zlecić badanie, jej doświadczenie w zakresie badań rynku pracy.
2. Możliwość zrealizowania badań (sieć ankierska, terminowość, solidność).
3. Możliwość uzyskania, adekwatnej do parametrów posiadanego przez urząd sprzętu komputerowego, bazy danych (rozkłady brzegowe).

Tego rodzaju rozpoznanie oraz doprecyzowanie wymagań powinno zostać zawarte w umowie między każdym powiatowym urzędem pracy, wybierającym ten sposób pozyskiwania danych pierwotnych (**Procedura 2**), a instytucją przyjmującą zlecenie. Przepisami ogólnymi są natomiast obowiązujące normy prawne.

Ustawa Prawo zamówień publicznych z dnia 29 stycznia 2004 r. z późniejszymi zmianami (Dz. U. z 2007 r. Nr 223, poz. 1655).

W realizowanych badaniach według procedury 2, również konieczne jest w końcowym etapie sporządzenie tabel wynikowych, przydatnych w opracowaniu raportu częściowego.

Przykładowe tabele pokazane zostały również w Załączniku 5.

Zadania

Zadanie 1. Sformułuj zlecenie na wykonanie badań wśród osób uprawnionych do szkoleń.

Przykład

Co powinno znaleźć się w zleceniu:

1. Liczba respondentów.
2. Kryteria doboru próby.
3. Czas realizacji badań.
4. Preferowana cena.
5. Wymogi bazy danych, którą mamy otrzymać po zakończeniu badań.

Zadanie 2. Określ zasady doboru próby do badania osób uprawnionych do szkoleń organizowanych przez Twój powiatowy urząd pracy.

1.2.3. Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych — uzupełniające źródło informacji o potrzebach szkoleniowych, zapotrzebowania na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Zawody nadwyżkowe, Zawody deficytowe, Kierunki kształcenia, Programy specjalne, Pośrednictwo pracy, Poradnictwo zawodowe, Spójność rynek pracy — edukacja	szukaj strony

Istotnym źródłem informacji zastanych dla potrzeb diagnozowania poszukiwanych umiejętności i kwalifikacji na lokalnym rynku pracy jest opracowany przez pracowników powiatowych urzędów pracy raport z Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych.

Przez **monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych** należy rozumieć proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w skali powiatu pozwala na:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnym rynku pracy,
- tworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym,
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, zapewniając większą efektywność organizowanych szkoleń,
- bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego (dotyczy władz oświatowych oraz dyrekcji szkół),
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- usprawnienie pośrednictwa pracy poprzez uzyskanie informacji o planowanych ofertach pracy na rok przyszły oraz przewidywanej liczbie absolwentów według zawodów,
- ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia.

Szeroki zakres informacji zawartych w raportach z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych stanowi komplementarne źródło informacji dla tych uzyskanych z systemu PULS, aplikacji PULSAR i wyników badań pierwotnych.

Co należy zrobić w przypadku analizy porównawczej dotyczącej szkoleń?

Krok 1 — sporządź według poniższego wzoru tabelę wynikową zawierającą dane z systemu PULS na temat odbytych przez bezrobotnych szkoleń oraz dane z MZDiN. Dane te w przypadku systemu PULS powinny dotyczyć trzech kwar-

tałów bieżącego roku kalendarzowego a w przypadku MZDiN pierwszego półroczu. Uszereguj zawody od najczęściej występujących do najrzadziej. Następnie porównaj dane otrzymane z systemu PULS z danymi wynikającymi z MZDiN; oceń otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (szkolenia)			Dane MZDiN		
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Krok 2 — sporządź według poniższego wzoru tabelę wynikową zawierającą dane z badań pierwotnych na temat odbytych przez bezrobotnych szkoleń i ich planów w tym zakresie oraz dane z MZDiN. Uszereguj zawody od najczęściej występujących do najrzadziej. Następnie porównaj wyniki badań pierwotnych, uwzględniające dotychczasowe i oczekiwane przez bezrobotnych uprawnionych do szkoleń ich kierunki; oceń otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Wyniki wywiadów kwestionariuszowych						Dane MZDiN		
Dotychczasowe kierunki kształcenia			Planowane kierunki kształcenia					
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Krok 3 — zestaw dane, które zostały opracowane w ramach podejmowanych działań w kroku 1 i 2 według poniższego przykładu. Następnie porównaj je oraz oceń otrzymane wyniki. W tym celu wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (dotychczasowe szkolenia)			Dane MZDiN			Wyniki badań pierwotnych (szkolenia)					
						Dotychczasowe kierunki kształcenia			Planowane kierunki kształcenia		
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Uzyskane w zestawieniach tabelarycznych wyniki (sporządzone tabele wynikowe) powinny stanowić podstawę do dokonania ostatecznej oceny potrzeb szkoleniowych bezrobotnych uprawnionych do szkoleń. Interpretacja otrzymanych wyników powinna znaleźć odzwierciedlenie w raporcie cząstkowym, dotyczącym bezrobotnych.

Ostatecznym wynikiem przeprowadzonej analizy powinno być sformułowanie najbardziej oczekiwanej przez osoby uprawnione do szkoleń **oferty szkoleniowej według zawodów**.

Co należy zrobić w przypadku analizy porównawczej, dotyczącej staży?

Krok 1 — sporządź według poniższego wzoru tabelę wynikową zawierającą dane z systemu PULS na temat odbytych przez bezrobotnych staży oraz dane z MZDiN. Dane te w przypadku systemu PULS powinny dotyczyć 3 kwartałów bieżącego roku kalendarzowego, a w wypadku MZDiN pierwszego półrocza. Uszereguj zawody od najczęściej występujących do najrzadziej. Następnie porównaj dane otrzymane z systemu PULS z danymi wynikającymi z MZDiN i oceń otrzymane wyniki. Następnie wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (staże)			Dane MZDiN		
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Krok 2 — sporządź według poniższego wzoru tabelę wynikową zawierającą dane z badań pierwotnych na temat odbytych przez bezrobotnych staży i ich planów w tym zakresie oraz dane z MZDiN. Uszereguj zawody od najczęściej występujących do najrzadziej. Następnie porównaj wyniki badań pierwotnych, uwzględniające dotychczasowe i oczekiwane przez bezrobotnych rodzaje staży, w których chcieliby uczestniczyć; oceń otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa; sporządź tabelę wynikową i uszereguj zawody od najczęściej występujących — do najrzadziej.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Wyniki wywiadów kwestionariuszowych (staże)						Dane MZDiN		
Staże, w których dotychczas uczestniczyli respondenci			Staże, w których chcieliby w przyszłości uczestniczyć respondenci					
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Krok 3 — zestaw dane, które zostały opracowane w ramach podejmowanych działań w kroku 1 i 2 według poniższego przykładu. Następnie porównaj je i oceń otrzymane wyniki oraz wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (dotychczas odbyte staże)			Dane MZDiN			Wyniki badań pierwotnych (staże)					
						Staże, w których dotychczas uczestniczyli respondenci			Staże, w których chcieliby w przyszłości uczestniczyć respondenci		
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Uzyskane w zestawieniach tabelarycznych wyniki powinny stanowić podstawę do dokonania ostatecznej oceny potrzeb bezrobotnych w zakresie uczestnictwa w poszczególnych rodzajach staży. Interpretacja otrzymanych wyników powinna znaleźć odzwierciedlenie w raporcie częściowym, dotyczącym bezrobotnych.

Ostatecznym wynikiem przeprowadzonej analizy powinno być sformułowanie najbardziej oczekiwanej przez bezrobotnych **oferty staży według zawodów**.

Co należy zrobić w przypadku analizy porównawczej, dotyczącej przygotowania zawodowego dorosłych⁹⁴?

Krok 1 — sporządź według poniższego wzoru tabelę wynikową zawierającą dane z systemu PULS na temat uczestnictwa bezrobotnych w przygotowaniu zawodowym dorosłych oraz dane z MZDiN. Dane te powinny dotyczyć trzech kwartałów bieżącego roku kalendarzowego w przypadku systemu PULS i pierwszego półrocza w wypadku MZDiN. U szereguj zawody od najczęściej występujących do najrzadziej. Następnie porównaj dane otrzymane z systemu PULS z danymi

⁹⁴ W tabelach uwzględniających przygotowanie zawodowe dorosłych należy uwzględnić dwie formy: (1) formę dłuższą — praktyczna nauka zawodu; (2) formę krótszą — przyuczenie do pracy dorosłych.

wynikającymi z MZDiN; oceń otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (przygotowanie zawodowe dorosłych — praktyczna nauka zawodu)			Dane MZDiN		
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (przygotowanie zawodowe dorosłych — przyuczenie do pracy)		Dane MZDiN		
Umiejętności	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Krok 2 — sporządź według poniższego wzoru tabelę wynikową zawierającą dane z badań pierwotnych na temat uczestnictwa bezrobotnych w przygotowaniu zawodowym dorosłych i ich skłonności do korzystania z tej formy wsparcia w przyszłości oraz dane z MZDiN. Uszereguj zawody od najczęściej występujących do najrzadziej. Następnie porównaj dane z badań pierwotnych, z danymi z MZDiN w tym celu wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Wyniki badań pierwotnych (przygotowanie zawodowe dorosłych — praktyczna nauka zawodu)						Dane MZDiN		
Kierunki przygotowania zawodowego dorosłych, w których dotychczas uczestniczyli respondenci			Kierunki przygotowania zawodowego dorosłych, w których chcieliby w przyszłości uczestniczyć respondenci					
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Wyniki badań pierwotnych (przygotowanie zawodowe dorosłych — przyuczenie do pracy)				Dane MZDiN	
Kierunki przygotowania zawodowego dorosłych, w których dotychczas uczestniczyli respondenci		Kierunki przygotowania zawodowego dorosłych, w których chcieliby w przyszłości uczestniczyć respondenci			
Umiejętności	Liczba osób	Umiejętności	Liczba osób		

Krok 3 — zestaw dane, które zostały opracowane w ramach podejmowanych działań w kroku 1 i 2 według poniższego przykładu. Następnie porównaj je i oceń otrzymane wyniki; wskaż na najbardziej istotne różnice i podobieństwa.

Przykład

Wzór tabeli w arkuszu kalkulacyjnym

Dane systemu PULS (dotychczasowe kierunki przygotowania zawodowego dorosłych — praktyczna nauka zawodu)			Dane systemu PULS (dotychczasowe kierunki przygotowania zawodowego dorosłych — przyuczenie do pracy)		Dane MZDiN			Wyniki badań pierwotnych (przygotowanie zawodowe dorosłych)					
								Kierunki przygotowania zawodowego dorosłych, w których dotychczas uczestniczyli respondenci			Kierunki przygotowania zawodowego dorosłych, w których chcieliby uczestniczyć respondenci		
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Umiejętności	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób

Uzyskane w zestawieniach tabelarycznych wyniki powinny stanowić podstawę do dokonania ostatecznej oceny potrzeb bezrobotnych w zakresie uczestnictwa w poszczególnych kierunkach przygotowania zawodowego dorosłych. Interpretacja otrzymanych wyników powinna znaleźć odzwierciedlenie w raporcie częściowym, dotyczącym bezrobotnych.

Ostatecznym wynikiem przeprowadzonej analizy powinno być sformułowanie najbardziej oczekiwanej przez bezrobotnych oferty **kierunków przygotowania zawodowego dorosłych według zawodów**.

Zadania

Zadanie 1. Wykonaj zestawienie tabelaryczne, uwzględniające jedną z procedur postępowania porównawczego (szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych), dotyczącego oczekiwań w zakresie edukacji zawodowej osób uprawnionych do szkoleń. Uwzględnij dane zawarte w otrzymanych zestawieniach tabelarycznych.

Zadanie 2. Dokonaj analizy merytorycznej opracowanej tabeli w oparciu o wskazówki zawarte w regułach postępowania opisanych powyżej.

1.2.4. Raport częściowy

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Struktura raportu częściowego, Analiza retro- i prospektywna, Synteza wyników badań, Potrzeby edukacyjne bezrobotnych, Oferta edukacyjna	szukaj strony

Przygotowanie raportu częściowego stanowi podsumowanie prac, związanych z określeniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zgłaszanym przez bezrobotnych uprawnionych do szkoleń oraz tych, którzy korzystają ze staży i przygotowania zawodowego dorosłych. Raport ten powinien być krótki, tym niemniej powinien zawierać zarówno analizę danych zastanych, jak również uzyskanych w badaniach pierwotnych.

Raport częściowy z diagnozy wielkości i struktury zapotrzebowania na szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych, zgłaszanego przez bezrobotnych musi składać się z kilku punktów, których opracowanie ma istotne znaczenie dla konstrukcji ostatecznej wersji raportu syntetycznego.

Struktura raportu częściowego (osoby uprawnione do szkoleń)

Wprowadzenie

1. Charakterystyka badanej populacji
2. Aktywność edukacyjna bezrobotnych uprawnionych do szkoleń
 - 2.1. Dotychczasowa aktywność edukacyjna
 - 2.2. Przewidywana aktywność edukacyjna
 - 2.3. Bariery aktywności edukacyjnej
3. Dotychczasowe i przewidywane oczekiwania bezrobotnych dotyczące staży
4. Dotychczasowe i przewidywane oczekiwania bezrobotnych dotyczące kierunków przygotowania zawodowego dorosłych
5. Wnioski i rekomendacje

W rozważaniach powinny zostać ujęte zarówno dane zastane, pochodzące z systemu PULS, aplikacji PULSAR oraz Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, jak i dane wynikające z badań pierwotnych. W związku z tym

analiza będzie miała charakter zarówno retro-, jak prospektywny. Umożliwi to ocenę kierunków zmian potrzeb bezrobotnych, wiążących się z kształtowaniem oferty szkoleniowej, staży i przygotowania zawodowego dorosłych na lokalnym rynku pracy.

We „Wprowadzeniu” należy ująć następujące kwestie:

- Cel raportu
- Zastosowane do analizy metody badawcze (rodzaj zastosowanego narzędzia badawczego, dobór próby badawczej, czas przeprowadzania wywiadów, formę przeprowadzania wywiadów, charakterystykę narzędzia badawczego, rodzaj danych zastanych)
- Prezentację struktury raportu (krótka charakterystyka zawartości poszczególnych części raportu)

W punkcie 1, zatytułowanym „Charakterystyka badanej populacji” powinny znaleźć się: liczba uczestników badania, ich struktura według płci, wieku, wykształcenia, zawodu, miejsca zamieszkania oraz czasu pozostawania bez pracy.

W punkcie 2 zatytułowanym „Aktywność edukacyjna osób uprawnionych do szkoleń” powinny znaleźć się:

- Charakterystyka aktywności edukacyjnej (skłonność do uczestnictwa w szkoleniach zarówno w przeszłości, jak i w przyszłości)
- Charakterystyka podstawowych kierunków kształcenia preferowanych przez osoby uprawnione do szkoleń (zawody według kodów sześciocyfrowych, umiejętności)
- Identyfikacja podstawowych barier aktywności edukacyjnej osób uprawnionych do szkoleń

W punkcie 3, zatytułowanym „Dotychczasowe i przewidywane oczekiwania osób uprawnionych do szkoleń dotyczące staży”, powinna znaleźć się:

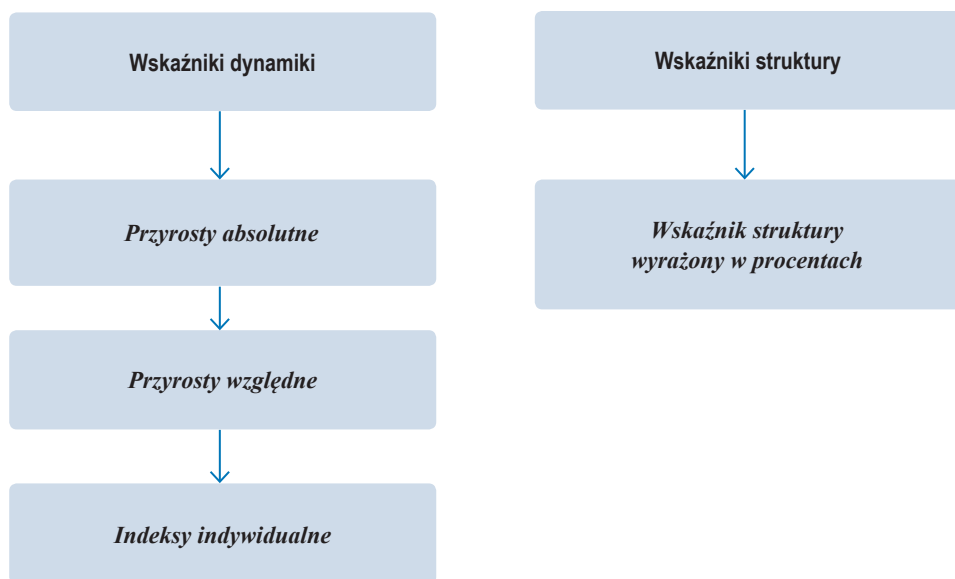
- Charakterystyka zapotrzebowania bezrobotnych na staże, mająca zarówno charakter retro-, jak i prospektywny
- Charakterystyka aktywności w zakresie uczestnictwa w stażach (skłonność do uczestnictwa w stażach zarówno w przeszłości, jak i w przyszłości)
- Charakterystyka podstawowych kierunków odbywania staży preferowanych przez osoby uprawnione do szkoleń (zawody według kodów sześciocyfrowych)

- Identyfikacja podstawowych barier uczestnictwa bezrobotnych w stażach

Natomiast w punkcie 4, zatytułowanym „Dotychczasowe i przewidywane oczekiwania bezrobotnych dotyczące przygotowania zawodowego dorosłych”, powinna mieć miejsce:

- Charakterystyka skłonności bezrobotnych do uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym dorosłych, mająca zarówno charakter retro-, jak i perspektywny
- Charakterystyka podstawowych kierunków przygotowania zawodowego dorosłych preferowanych przez bezrobotnych (zawody według kodów sześciocyfrowych)
- Charakterystyka podstawowych kierunków przygotowania zawodowego dorosłych preferowanych przez bezrobotnych (umiejętności)
- Identyfikacja podstawowych barier uczestnictwa bezrobotnych w przygotowaniu zawodowym dorosłych

Do wykonania analizy we wszystkich czterech punktach powinny zostać wykorzystane powszechnie znane metody statystyczne (patrz rozdział 1.1.3 w części II podręcznika):



Przykład

Przyrosty bezwzględne:

Zawód	Liczba deklaracji w okresie t_0	Liczba deklaracji w okresie t_1
Ślusarz	20	22
Murarz	15	10
Ogółem	35	32

Liczba ślusarzy wzrosła w t_1 o 2 osoby w porównaniu do t_0 .

Liczba murarzy spadła w t_1 o 5 osób w porównaniu do t_0 .

Przyrosty względne:

$$t_1/t_0 \times 100$$

Liczba ślusarzy wzrosła w t_1 o 10% w porównaniu do t_0 .

Liczba murarzy spadła o prawie 34%.

Wskaźnik struktury:

Zawód	Liczba deklaracji w okresie t_0	Liczba deklaracji w okresie t_1
Ślusarz (n_1)	20	22
Murarz (n_2)	15	10
Ogółem (n)	35	32

$$n_1/n \times 100$$

Ślusarze w okresie t_1 stanowili 57,1% zarejestrowanych bezrobotnych.

We „Wnioskach i rekomendacjach” należy zaprezentować:

- Krótkie podsumowanie przeprowadzonych badań i analiz (charakter rynku pracy)
- Podstawowe wnioski wynikające z analizy retro- i prospektywnej odnoszącej się do struktury zawodowej bezrobotnych, aktywności szkoleniowej, możliwości uczestnictwa w stażach i przygotowaniu zawodowym dorosłych
- Określenie kierunków szkoleń, które powinny być realizowane na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia preferencji bezrobotnych
- Określenie rodzajów staży i kierunków przygotowania zawodowego dorosłych, które powinny być realizowane na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia potrzeb bezrobotnych

W raporcie częściowym należy wykorzystać ilustrację w postaci tabel i wykresów.

Zadania

Zadanie 1. Dokonaj próby określenia celu raportu częściowego z badań przeprowadzonych wśród bezrobotnych uprawnionych do szkoleń, uwzględniając dostępne dane zastane oraz zakres badań pierwotnych.

Przykład

1. Celem raportu jest identyfikacja oczekiwanych przez bezrobotnych kierunków szkoleń, rodzajów staży i przygotowania zawodowego dorosłych w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym.

lub

2. Celem raportu jest określenie zawodów w których bezrobotni chcieliby zdobyć nowe umiejętności bądź je rozwinąć w ramach szkoleń, staży pracy oraz przygotowania zawodowego dorosłych.

lub

3. Celem raportu jest identyfikacja kierunków szkoleń dla osób uprawnionych do uczestnictwa w nich oraz identyfikacja kierunków staży i przygotowania zawodowego dorosłych preferowanych przez wybrane kategorie bezrobotnych.

Zadanie 2. Na podstawie poniższych tabel dokonaj próby określenia oferty szkoleniowej na tym obszarze.

Tabela 1. Dotychczasowe uczestnictwo w szkoleniach bezrobotnych uprawnionych do szkoleń

Nazwa szkolenia	Liczba szkolonych
prawo jazdy kategorii C	3
kurs komputerowy	2
prawo jazdy kategorii C+E	2
operator koparki jedno naczyniowej	1
operator koparko-ładowarki	1
kosmetyczka	1

Tabela 2. Przewidywane zainteresowanie szkoleniami bezrobotnych uprawnionych do szkoleń w okresie najbliższych 12 miesięcy

Nazwa szkolenia	Liczba osób
kosmetyczka	2
operator ładowarki	1
prawo jazdy kategorii D	1
prawo jazdy kategorii E+C	1
specjalista do spraw kadr	1
kurs przygotowawczy dla nauczycieli	1
kurs rachunkowości	1
operator koparki	1
kurs komputerowy	1
chętna do odbycia kursu ale jeszcze nie wie jakiego	1

Zadanie 3. Na podstawie przykładowej tabeli 1 lub 2 policz wskaźniki struktury.

1.3. Synteza diagnozy potrzeb szkoleniowych, zapotrzebowania na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych pracodawców i bezrobotnych uprawnionych do szkoleń

Dotychczas zrealizowane postępowanie, powinno pozwolić zidentyfikować potrzeby kwalifikacyjno zawodowe lokalnego rynku pracy oraz oczekiwania edukacyjne podstawowych podmiotów rynku pracy (czyli pracodawców i bezrobotnych) w zakresie organizacji szkoleń, staży i przygotowania zawodowego rynku pracy. Identyfikacja wymienionych grup potrzeb powinna być uwzględniona w raporcie syntetycznym, w którym w dalszej kolejności należy przedstawić — ofertę edukacyjną, rozumianą jako propozycje kształcenia w formie szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych. Opracowanie raportu w takim kształcie powinno implikować zwiększeniem skuteczności realizowanej przez powiatowe urzędy pracy aktywnej polityki rynku pracy, przede wszystkim w zakresie analizowanych form, ocenianych poprzez ich efektywność zatrudnieniową.

W celu sformułowania raportu syntetycznego, a także uwzględnienia istotnych dla kształtowania sytuacji na lokalnym rynku pracy uwarunkowań, w procedurze opracowania tego raportu uwzględnione zostały — poza wykorzystaniem raportów cząstkowych (pracodawcy i bezrobotni uprawnieni do szkoleń) — dodatkowe elementy, składające się na możliwość uzyskania syntezy działań na danym obszarze, do których zaliczamy:

- analizę sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu,
- analizę dotychczasowych wskaźników efektywności proponowanych szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych,
- wnioski z panelu ekspertów.

Poniżej przedstawione zostaną w sposób szczegółowy działania, umożliwiające opracowanie raportu syntetycznego, oceniającego potrzeby szkoleniowe, zapotrzebowanie na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych w powiecie.

1.3.1. Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu

Zaproponowana analiza sytuacji społeczno gospodarczej powinna pełnić rolę elementu wprowadzającego w raportie syntetycznym.

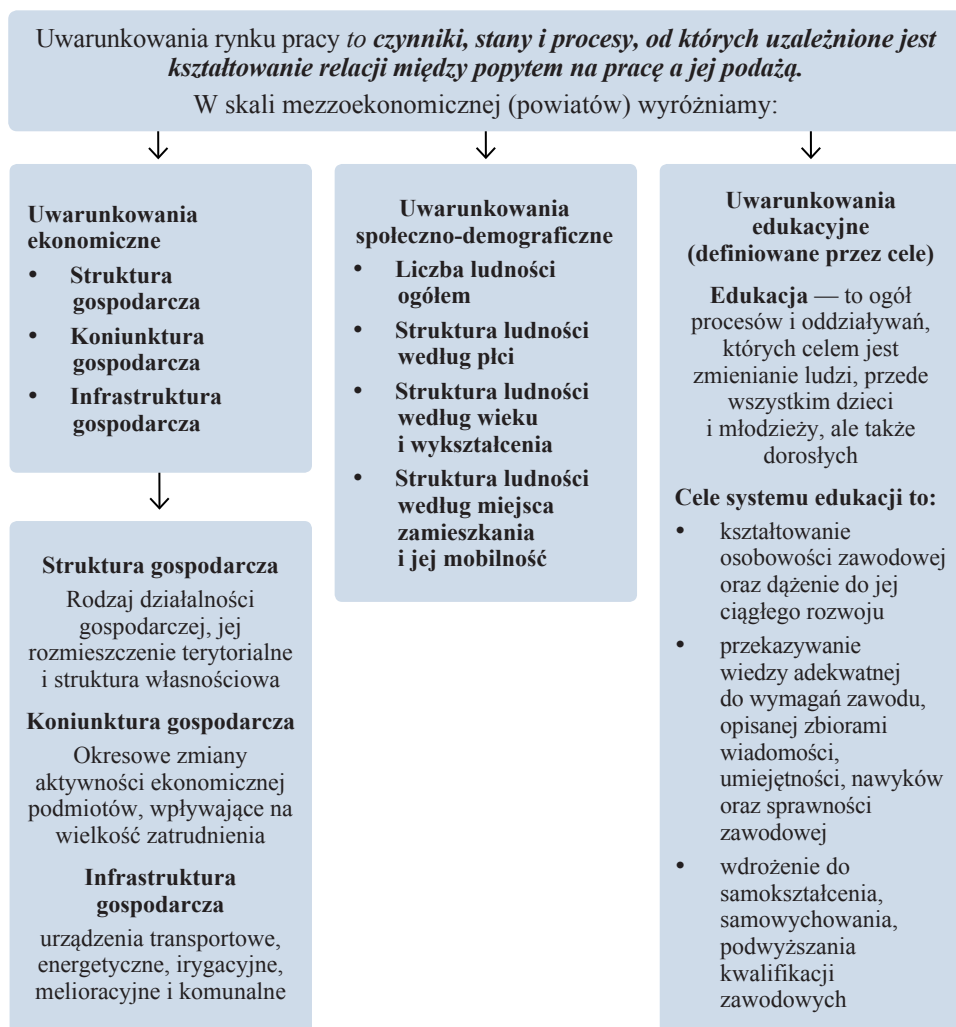
Przystępując do opracowania tej części raportu syntetycznego należy:

Krok 1 — zgromadzić materiały, umożliwiające wszechstronną charakterystykę sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu.

Przykład

Pomocne w wykonaniu tego zadania mogą być strategie rozwoju opracowane na szczeblu lokalnym, roczniki statystyczne województw GUS, programy działań, plany działań obejmujące zatrudnienie, inne opracowania statystyczne, w tym przygotowane przez WUP.

Krok 2 — określić uwarunkowania, mogące mieć wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy.



Słowa kluczowe

Wyszukiwarka

Uwarunkowania rynku pracy, Struktura gospodarki, Profil gospodarczy obszaru, Profil społeczny obszaru, Sytuacja na lokalnym rynku pracy, Pracujący, Bezrobotni, Branże wiodące/strategiczne, Strategia rozwoju

szukaj strony

Wskazane powyżej uwarunkowania powinny pozwolić na identyfikację:

⇒ uwarunkowań gospodarczych:

- identyfikację wielkości powiatu ze względu na liczbę gmin na danym terenie utworzonych
- zdefiniowanie struktury zatrudnienia w podstawowych sektorach ekonomicznych: rolnictwo, przemysł, usługi (z podziałem na rynkowe i nierynkowe)
- identyfikację struktury pracujących według sekcji PKD
- zdefiniowanie struktury funkcjonujących podmiotów gospodarczych ze względu na ich wielkość
- poznanie wielkości popytu na pracę i jego struktury
- identyfikację poziomu wskaźników aktywności zawodowej
- identyfikację poziomu wskaźników zatrudnienia i stopy bezrobocia

⇒ uwarunkowań społeczno-demograficznych:

- identyfikację charakteru demograficznego obszaru
- identyfikację skali przemieszczeń wewnątrzregionalnych

⇒ uwarunkowań edukacyjnych:

- określenie liczby i struktury szkół funkcjonujących na terenie powiatu
- określenie liczby i struktury instytucji edukacyjnych działających w ramach pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego
- identyfikację kierunków kształcenia w ramach systemu szkolnego
- określenie liczby i struktury bezrobotnych absolwentów według kierunków kształcenia i typu szkoły (szkoły średnie, zawodowe i ogólnokształcące, zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły policealne)

Krok 3 — określić przyszłe kierunki rozwoju badanego obszaru.

Pomocna w tej dziedzinie może być znajomość lokalnej strategii.

Strategia jest usystematyzowanym zbiorem długofalowych celów i zadań oraz wynikających z nich przedsięwzięć realizacyjnych organizacji. Określa ona przyszłe miejsce oraz stan instytucji w jej otoczeniu społeczno-gospodarczym. Dlatego tak ważne jest poznanie opisanych wcześniej uwarunkowań, które mogą wyznaczać kierunki rozwoju regionu.

Strategia rozwoju powiatu jest długofalowym planem działania samorządu powiatu we współpracy z samorządami gmin wchodzącymi w jego skład. Strategia określa:

- misję powiatu,
- cele rozwoju wraz ze sposobami ich osiągania,
- warunki realizacji.

Strategia wyznacza kierunki działania obecnym i przyszłym zarządom i radom powiatu. Uchwalenie takiego dokumentu jest również konieczne po to, aby samorząd powiatowy mógł ubiegać się o środki z Unii Europejskiej na realizację swoich przedsięwzięć inwestycyjnych i społecznych.

Dokumenty strategiczne miasta, gminy, powiatu, województwa skoordynowane ze Strategią Rozwoju Kraju 2007—2015, Programami Operacyjnymi Narodowej Strategii Spójności.

Krok 4 — dokonać analizy sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz charakterystyki społeczno-ekonomicznej powiatu na podstawie danych statystycznych.

Zalecane jest wykorzystanie następujących źródeł statystycznych:

- Bezrobocie rejestrowane
- Roczniki statystyczne województw
- Opracowania WUS
- Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Powszechny Spis Rolny.

Zadania

Zadanie 1. Na podstawie danych z ostatniego rocznika statystycznego województw dokonaj charakterystyki społeczno-gospodarczej wybranego powiatu. W ramach tej charakterystyki uwzględnij uwarunkowania społeczno-gospodarcze analizowanego rynku pracy.

Zadanie 2. Na podstawie aktualnej strategii rozwoju powiatu, który obsługuje Twój urząd, wskaż kierunki jego rozwoju. Zwróć uwagę na branże gospodarki, w tym te o charakterze strategicznym/wiodącym, które w największym zakresie tworzą lub mogą kreować nowe miejsca pracy, jak również te, w których zatrudnienie będzie redukowane. Wyróżnione rodzaje miejsc pracy analizuj w układzie zawodów.

1.3.2. Analiza dotychczasowych wskaźników efektywności szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych w powiecie

Słowa kluczowe	
Wyszukiwarka	Efektywność szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych, Pomiar efektywności, Czynniki warunkujące możliwość podjęcia pracy po szkoleniach, stażach, przygotowaniu zawodowym dorosłych szukaj strony

W celu trafnego zdefiniowania potrzeb edukacyjnych lokalnego rynku pracy niezbędne jest zbadanie efektywności inicjowanych przez urzędy pracy działań w tym obszarze. Dlatego w dalszej części podręcznika zajmiemy się analizą efektywności zatrudnieniowej szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych, które były dotychczas organizowane przez urzędy pracy.

W tym celu niezbędne jest skorzystanie z bazy danych systemu PULS, aplikacji PULSAR lub wykonanie obliczeń na podstawie posiadanych informacji.

Wskaźniki efektywności najczęściej liczone są relacją liczby uczestników szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych do liczby osób znajdujących pracę po zastosowaniu każdego z tych instrumentów.

Krok 1 — wybierz z systemu PULS lub przy pomocy aplikacji PULSAR potrzebne do analizy dane statystyczne.

Jeśli nie można wygenerować danych bezpośrednio, dokonaj odpowiedniego przetworzenia danych, uwzględniając w pierwszej kolejności efektywność w podziale na poszczególne zawody, będące przedmiotem działalności edukacyjnej, a następnie dokonaj syntezy w podziale na poszczególne formy (szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych).

Krok 2 — do tabeli wynikowej wprowadź otrzymane dane dla każdej formy kształcenia oddzielnie.

Przykład

Wzór tabeli

Nazwa zawodu	Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej		
	Szkolenia	Staż	Przygotowanie zawodowe dorosłych
Tokarz	18	Nie były organizowane	67
Pracownik biurowy	41	56	87
Szwaczka	37	23	53
Kasjer	37	42	56

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest to stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w półroczu, w określonej formie aktywizacji zawodowej uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, do liczby osób, które w tym samym półroczu zakończyły udział w danej formie aktywizacji.

Krok 3 — przeprowadź krótką analizę otrzymanych wyników.

Zadania

Zadanie 1. Na podstawie otrzymanych danych oceń efektywność prowadzonych na danym obszarze szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych.

1.3.3. Opracowanie raportu syntetycznego

Konstrukcja raportu syntetycznego powinna uwzględniać wszystkie dotychczasowe prace, związane z uzyskiwaniem określonych informacji, a także raporty częściowe.

Struktura raportu syntetycznego

Wprowadzenie

1. Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu

- 1.1. Uwarunkowania demograficzne
- 1.2. Uwarunkowania ekonomiczne
- 1.3. Uwarunkowania edukacyjne
- 1.4. Sytuacja na rynku pracy powiatu
 - 1.5.1. Liczba i struktura zawodowa pracujących
 - 1.5.1. Liczba i struktura zawodowa osób poszukujących pracy w tym bezrobotnych
 - 1.5.2. Liczba i struktura zawodowa ofert pracy zgłaszanych do powiatowego urzędu pracy

1.6. Przewidywane kierunki rozwoju powiatu

2. Potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe lokalnego rynku pracy jako podstawa do planowania szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych

- 2.1. Potrzeby kwalifikacyjno zawodowe pracodawców i bezrobotnych wynikające z analizy danych zastanych
- 2.2. Potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe pracodawców i bezrobotnych zidentyfikowane w wyniku badania ankietowego
- 2.3. Różnice i podobieństwa potrzeb ze względu na źródło danych
- 2.4. Kierunki szkoleń, staży i przygotowania zawodowego wynikające z analizy danych zastanych
- 2.5. Kierunki dotychczasowych i planowanych szkoleń, staży i przygotowania zawodowego wynikające z badań ankietowych
- 2.6. Różnice i podobieństwa potrzeb ze względu na źródło danych

3. Planowana oferta edukacyjna (szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych) powiatu

Podsumowanie

W opracowaniu raportu syntetycznego konieczna jest merytoryczna umiejętność syntetyzowania otrzymanych wyników, polegająca na dokonywaniu uogólnień oraz wielopłaszczyznowym podejściu do analizowanej problematyki.

We „Wprowadzeniu” niezbędne jest uwzględnienie:

- Celu raportu
- Zastosowanych do analizy metod badawczych (rodzaj zastosowanego narzędzia badawczego, dobór próby badawczej, czas przeprowadzania wywiadów, formę przeprowadzania wywiadów, charakterystykę narzędzia badawczego)
- Wykazu materiałów źródłowych (danych wtórnych pochodzących z systemu PULS, Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, materiałów opracowywanych przez WUP, strategii województwa, roczników statystycznych województw, itp.)
- Charakterystyki struktury raportu (krótka prezentacja zawartości poszczególnych części raportu)

Punkt 1, zatytułowany „Sytuacja społeczno-gospodarcza powiatu” powinien zawierać:

- Analizę gospodarki powiatu (liczba ludności, struktura demograficzna, liczba podmiotów działających w powiecie, ze szczególnym uwzględnieniem branż strategicznych, wielkości podmiotów)
- Analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy (liczba i struktura pracujących, liczba i struktura bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem grup problemowych, analiza liczby i struktury ofert pracy, napływających do urzędu, analiza struktury zawodowej osób poszukujących pracy oraz potrzeb zatrudnieniowych pracodawców na podstawie danych zastanych)
- Analizę przewidywanych kierunków rozwoju powiatu, na tle kierunków rozwoju województwa (analiza dokumentów strategicznych województwa i powiatu)

W punkcie 2, zatytułowanym „Kierunki szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych preferowane na lokalnym rynku pracy”, powinny być zawarte:

- Identyfikacja różnic i podobieństw w popycie na szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych zgłaszanym przez pracodawców i bezrobotnych — na podstawie danych zastanych

- Identyfikacja różnic i podobieństw w popycie na szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe zgłaszanym przez pracodawców i bezrobotnych — na podstawie danych pierwotnych pochodzących z badania ankietowego
- Wskazanie najbardziej poszukiwanych na lokalnym rynku pracy kwalifikacji i umiejętności według zawodów
- Sformułowanie oferty edukacyjnej zawierającej planowane na następny rok kalendarzowy szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych według zawodów

W punkcie 3, zatytułowanym „Planowana oferta edukacyjna powiatu”, powinny być zawarte:

- Preferowane na lokalnym rynku pracy kierunki szkoleń według zawodów lub umiejętności
- Preferowane na lokalnym rynku pracy staże według zawodów lub umiejętności
- Preferowane na lokalnym rynku pracy przygotowanie zawodowe dorosłych według zawodów lub umiejętności

W „Podsumowaniu”, konieczne jest uwzględnienie:

- Głównych kierunków planowanych szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych wraz z uzasadnieniem
- Opisu trudności mogących wystąpić w realizacji proponowanej oferty edukacyjnej wraz ze sposobami ich przezwyciężenia
- Oceny proponowanej oferty edukacyjnej w powiązaniu z dotychczasową efektywnością szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych

W raporcie syntetycznym należy wykorzystać ilustrację w postaci tabel i wykresów.

Zadania

Zadanie 1. Spróbuj sformułować cel raportu syntetycznego.

Przykład

1. Celem raportu jest przedstawienie oferty edukacyjnej dla danego lokalnego rynku pracy, zawierającej planowane na kolejny rok kalendarzowy szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych. Propozycje edukacyjne w ofercie są

spójne z potrzebami przedstawicieli strony popytowej i podażowej rynku pracy. Ich realizacja ma umożliwić zaspokojenie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych podmiotów rynku pracy funkcjonujących w powiecie XYZ.

lub

2. Celem raportu jest identyfikacja podstawowych obszarów spójności między zapotrzebowaniem na kwalifikacje i umiejętności reprezentowanym przez pracodawców, a potrzebami w tej dziedzinie zgłaszanymi przez osoby uprawnione do szkoleń w tym bezrobotnych. W wyniku przeprowadzonych analiz powinna powstać oferta edukacyjna (szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych) umożliwiająca zmniejszenie niedopasowań strukturalnych występujących na lokalnym rynku pracy.

Zadanie 2. Znając dane dotyczące efektywności szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych, dokonaj próby oceny sformułowanej wcześniej oferty edukacyjnej, dotyczącej analizowanego, powiatowego rynku pracy.

1.3.4. Panel ekspertów jako metoda walidacji raportu syntetycznego

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Konsultacje społeczne, Dialog społeczny, Zasady dialogu społecznego, Wyniki dialogu społecznego Podmioty rynku pracy, Powiatowa Rada Zatrudnienia	szukaj strony

Sformułowany raport syntetyczny — zgodnie z postępowaniem, wynikającym z całokształtu metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy — powinien stać się przedmiotem konsultacji z ekspertami, zajmującymi się problematyką rynku pracy. Celem takich konsultacji jest uwzględnienie w raporcie syntetycznym uwag, które mogą przyczynić się do zwiększenia jego spójności z rzeczywistością lokalnego rynku pracy. Mogą ponadto wpłynąć na udoskonalenie zaproponowanej przez powiatowe urzędy pracy oferty szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych.

Konsultacje społeczne — to proces informowania i zasięgania opinii obywateli podczas podejmowania kluczowych decyzji. W zależności od zakresu stosowanych instrumentów można je podzielić na:

- konsultacje pełne, czyli dialog społeczny, działania informacyjne i promocyjne oraz
- konsultacje ograniczone, polegające wyłącznie na działaniach informacyjnych.

W przypadku raportu syntetycznego, określającego zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy niezbędne są działania z zakresu szeroko rozumianego dialogu społecznego, umożliwiające stworzenie płaszczyzny partycypacji społecznej w ograniczaniu skali niedopasowań strukturalnych, występujących na tym rynku.

Konsultacje społeczne powinny być:

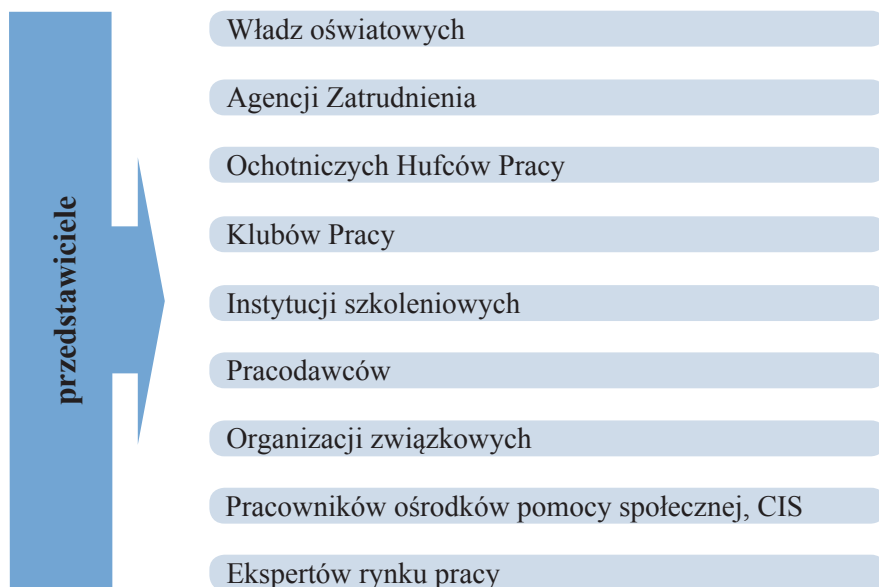
1. wieloetapowe,
2. wczesne,
3. zintegrowane z procesem planistycznym i projektowym,
4. profesjonalne,
5. aktywne,
6. szerokie.

Autorzy metodologii dopuszczają możliwość uwzględnienia tylko pięciu, spośród wymienionych zasad dialogu społecznego, a mianowicie:

- **wczesności**, czyli przeprowadzania ich przed wdrożeniem proponowanych rozwiązań; ważne jest to, aby odbywały się one od samego początku procesu diagnozowania, kiedy wszystkie warianty są jeszcze możliwe, a tym samym nie podjęta została jeszcze ostateczna decyzja,
- **jego zintegrowanie z procesem planistycznym i projektowym**, czyli włączenia procesu konsultacji do strategicznych działań na danym obszarze; wyniki konsultacji muszą wpływać na podjęcie ostatecznych rozwiązań,
- **profesjonalizm**, czyli uwzględnienie w konsultacjach opinii ekspertów z danej dziedziny; stosowana metodologia, dobór uczestników konsultacji oraz skierowanych do nich pytań powinny mieć charakter przemyślany,
- **aktywność**, czyli badanie przyczyn takiego a nie innego stosunku do ocenianego projektu, identyfikowanie możliwych w projekcie zmian, uwzględnianie zgłaszanych wniosków oraz
- **w miarę szeroki zasięg**, czyli włączanie do konsultacji wszystkich zainteresowanych problematyką, a także zapewnianie różnorodnej, łatwej i powszechnej możliwości wyrażania opinii i składania uwag.

Wymóg wieloetapowości został pominięty dlatego, że wpłynęłoby to na znaczne zwiększenie przedziału czasowego, w którym dokonywane są analizy.

Aby dialog społeczny miał miejsce, należy zorganizować panel ekspertów lub dokonywać indywidualnych konsultacji. Uczestnikami panelu lub osobami indywidualnie udzielającymi konsultacji powinni być:



W przypadku, gdy jest możliwe (czas, w którym zbiera się Powiatowa Rada Zatrudnienia) dobrze byłoby również zasięgnąć opinii jej członków.

Konsultacje powinny umożliwić:

- pozyskanie informacji o zgodności zaproponowanej oferty szkoleń, staży i kierunków przygotowania zawodowego dorosłych z sytuacją na rynku pracy,
- negocjowanie rozwiązań lub kierunków planowanych działań,
- legitymizację przewidzianych w raporcie syntetycznym działań,
- akceptację społeczną dla przyjętych do realizacji przedsięwzięć.

Zadania

Zadanie 1. Sporządź listę uczestników panelu ekspertów, odpowiadającą uwarunkowaniom Twojego lokalnego rynku pracy.

Zadanie 2. Przygotuj listę działań poprzedzających organizację panelu ekspertów.

Przykład

1. Opracowanie wstępnej wersji raportu syntetycznego
2. Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za organizację panelu ekspertów oraz osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie panelu
3. Utworzenie listy uczestników panelu
4. Ustalenie terminu spotkania
5. Wysłanie zaproszeń do uczestników panelu wraz ze wstępną wersją raportu syntetycznego
6. Potwierdzenie uczestnictwa w panelu ekspertów
7. Zarezerwowanie sali w terminie spotkania
8. Przygotowanie prezentacji zawierającej główne problemy zawarte w raporcie syntetycznym

Zadanie 3. Wskaż główne zagadnienia, na które należałoby zwrócić uwagę prezentując raport syntetyczny przedstawicielom instytucji rynku pracy. Przygotuj prezentację multimedialną.

Przykład

Przykładowe tytuły slajdów w prezentacji multimedialnej

- Cechy lokalnego rynku pracy,
- Wykaz zawodów (według kodów sześciocyfrowych), w których pracodawcy najczęściej poszukują pracowników,
- Wykaz zawodów, w których bezrobotni najczęściej poszukują pracy,
- Wykaz zawodów objętych najczęściej stażami pracy na lokalnym rynku pracy,
- Wykaz zawodów dla których najczęściej organizowane jest przygotowanie zawodowe dorosłych, na lokalnym rynku pracy,
- Proponowana oferta edukacyjna,
- Wykaz umiejętności, na które występuje największe zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

1.3.5. Opracowanie ostatecznej wersji raportu syntetycznego

Ostateczna wersja raportu syntetycznego powinna uwzględniać wszystkie zasadne — zdaniem opracowujących ten raport — uwagi, szerokiego grona uczestników dialogu społecznego.

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Rodzaje uwag, Merytoryczny zakres poprawek, Formalny zakres poprawek, Ocena możliwości uwzględnienia uwag, Procedura uwzględniania uwag	szukaj strony

Zasadność uwag powinna być rozpatrywana zarówno z punktu widzenia merytorycznego (poprawność zagadnień), jak i formalnego (poprawność sformułowań).

W efekcie wprowadzenia uwag do raportu syntetycznego, wynikających z jego eksperckiej oceny, powinien powstać raport syntetyczny w wersji ostatecznej, możliwej do realizacji na lokalnym rynku pracy. Raport powinien być opracowany do 15 listopada każdego roku kalendarzowego, a następnie przekazany do wojewódzkiego urzędu pracy oraz umieszczony na stronie WWW urzędu.

2. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym (wojewódzkim) rynku pracy

Ta część podręcznika prezentuje w sposób szczegółowy kolejne działania wchodzące w skład postępowania diagnostycznego wojewódzkiego rynku pracy, na które składają się:

- Foresight regionalnego rynku pracy, służący rozpoznaniu przewidywanych uwarunkowań rozwoju województwa i wizji kierunków rozwoju wojewódzkiego rynku pracy,
- badanie przedsiębiorstw działających w strategicznych sektorach gospodarki regionu, pozwalające na identyfikację ich potrzeb zatrudnieniowych, a poprzez to osiągnięcie większej spójności z ich oczekiwaniami w formułowaniu oferty szkoleniowej oraz kierowaniu na oferowane przez nich staże i przygotowanie zawodowe dorosłych bezrobotnych,
- prognoza popytu na pracę w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym, oraz
- synteza diagnozy potrzeb edukacyjnych podmiotów na regionalnym rynku pracy, umożliwiająca sformułowanie adekwatnej do potrzeb lokalnego rynku pracy oferty edukacyjnej⁹⁵.

⁹⁵ Oferta edukacyjna jest formułowana na poziomie powiatów, tym niemniej znacznie szersze spojrzenie na nią z punktu widzenia regionu, jest istotnym czynnikiem, wpływającym na zwiększenie jej spójności z oczekiwaniami pracodawców na poziomie lokalnym. W tym przypadku oferta ta rozumiana bardzo szeroko. Uwzględniany jest w niej zarówno zestaw szkoleń,

Niezwykle ważne znaczenie ma w tym przypadku zachowanie powyższej kolejności prowadzonych prac. Nie jest bowiem możliwa realizacja, etapu drugiego, jeśli nie zostało ustalone na etapie Foresightu, które sektory mają strategiczne znaczenie dla wojewódzkiego rynku pracy.

2.1. Foresight regionalnego rynku pracy

Foresight definiuje się jako „proces systematycznego podejścia do identyfikacji przyszłych zjawisk w sferze nauki, technologii, ekonomii i zjawisk społecznych” bądź „systematyczny, przyszłościowy sposób docierania do informacji w celu budowania średnio lub długookresowej wizji rozwojowej, jej kierunków i priorytetów, służący jako narzędzie podejmowania bieżących decyzji i mobilizowania wspólnych działań”.

Szczegółowy opis Foresightu, jego celów i sposobu przeprowadzania znajduje się w części I niniejszej publikacji (Rozdział 5. Foresight regionalnego rynku pracy).

W ramach Foresightu regionalnego rynku pracy zalecane przez ekspertów jest zastosowanie trzech metod:

- Analiza PEST (fakultatywnie)
- Analiza SWOT
- Metoda delficka

Szczegółowy opis wskazanych sposobów postępowania zawarty jest w części I publikacji (Rozdział 5. Foresight regionalnego rynku pracy).

Procedura Foresightu rozpoczyna się od przeprowadzenia analizy PEST (fakultatywnie). Następnie szanse i zagrożenia, zidentyfikowane w metodzie PEST stanowią wkład do analizy SWOT, która realizowana jest jako druga. Na koniec Foresightu przeprowadzone powinno być badanie metodą delficką, podczas której uprawdopodobnia się wyniki PEST i SWOT dla perspektywy 5-letniej, wraz ze wskazaniem strategicznym sektorów z punktu widzenia regionalnego rynku pracy.

jak i staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych, które występują w badaniach pracodawców.

2.1.1. Analiza PEST

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Otoczenie polityczne, Otoczenie ekonomiczne, Otoczenie społeczne (sociokulturowe), Otoczenie technologiczne	szukaj strony

Wykonanie analizy PEST jest pierwszym krokiem w realizacji Foresightu, niemniej fakultatywnym — dopuszcza się jej przeprowadzenie tylko w tych przypadkach, w których otrzymane wyniki będą miały odpowiednią wartość merytoryczną.

Analiza PEST pozwala na określenie potencjału obszaru, właściwości i atrakcyjności oraz trwałości rynku. Istotą tego narzędzia jest określenie podstawowych sfer otoczenia, a więc tych obszarów, które mogą mieć kluczowy wpływ na funkcjonowanie regionalnego rynku pracy i przyszłą strategię działania. Wyróżnia się otoczenie:

- Polityczne
- Ekonomiczne
- Społeczne
- Technologiczne

Zaproponowana metoda powinna pozwolić na sformułowanie istotnych uwarunkowań, związanych z otoczeniem, które zostaną wykorzystane w analizie SWOT.

Źródłami danych w analizie PEST powinny być: Roczniki Statystyczne Województwa lub Województw, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, roczniki branżowe (przemysłu, budownictwa, itp.), Rocznik Demograficzny, opracowania eksperckie, dotyczące innowacyjności gospodarki i procesów modernizacyjnych występujących w podmiotach, strategię rozwoju regionów (Patrz części I Podręcznika Rozdział 5.1).

Ekspertci dopuszczają możliwość pominięcia części analizy PEST, związanej z otoczeniem politycznym.

Krok 1 — wyróżnienie istotnych czynników dotyczących segmentów otoczenia rynku pracy w podziale na otoczenie polityczne, ekonomiczne, społeczne i technologiczne. Wśród poszukiwanych informacji należy wyróżnić:

Analiza PEST — czynniki ekonomiczne

1. PKB per capita w województwie w porównaniu do reszty kraju (jest to miernik zamożności społeczeństwa lokalnego, określany jako iloraz PKB przez liczbę mieszkańców)
2. Charakter województwa (dominujący rodzaj działalności — np. usługi, przemysł)
3. Zróżnicowanie przestrzenne województwa w zakresie struktury ekonomicznej (powiaty o charakterze rolniczym, przemysłowym)
4. Stan rynku pracy:
 - a. Aktywność zawodowa
 - b. Bezrobocie
 - c. Struktura popytu na pracę
 - d. Dynamika rynku pracy (przepływy)
 - e. Zawody deficytowe i nadwyżkowe
 - f. Wysokość płac (w porównaniu do innych województw lub średniej krajowej)
5. Stan obecny i perspektywy rozwoju sektorów „strategicznych” (przy uwzględnieniu zróżnicowania przestrzennego województwa)
6. Zasobność w bogactwa naturalne
7. Czynniki ekonomiczne budujące przewagę konkurencyjną województwa

Analiza PEST — czynniki społeczne (socjokulturowe)

1. Struktura społeczeństwa ze względu na:
 - a. Wiek
 - b. Poziom wykształcenia
 - c. Miejsce zamieszkania (miasto-wieś)
2. Procesy migracyjne (migracje wewnętrzne i zewnętrzne)
3. Poziom i zróżnicowanie dochodów

Analiza PEST — czynniki technologiczne

1. Rozwój przemysłów wysokich technologii w województwie (w tym technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych — ICT)
2. Sposoby przyciągania inwestycji w (np. specjalne strefy ekonomiczne)
3. Wydatki na B+R w województwie
4. Budowa społeczeństwa informacyjnego (infrastruktura dostępu do Internetu, liczba przedsiębiorstw i gospodarstw domowych mających dostęp do Internetu, cele w jakich firmy i gospodarstwa domowe wykorzystują Internet)
5. Rozwój infrastruktury transportowej — sieć dróg krajowych, autostrad, linie kolejowe, lotniska

W rezultacie tego działania Wojewódzki Urząd Pracy tworzy listę kontrolną czynników otoczenia warunkujących rozwój rynku pracy, która jest poddawana dyskusji na poziomie działów analiz WUP. Dyskusja ma na celu korektę i uzupełnienie listy.

Krok 2 — ustalenie wpływu każdego z czynników na funkcjonowanie regionalnego rynku pracy.

Analiza, w jakim zakresie poszczególne czynniki opisujące segmenty otoczenia oddziałują na regionalny rynek pracy, które są szczególnie istotne obecnie, a które będą ważne w przyszłości — hierarchia istotności czynników ustalana jest przez pracowników działów analiz WUP.

Krok 3 — określenie relacji między regionalnym rynkiem pracy a otoczeniem.

Przygotowanie projekcji skutków na podstawie analizy danych zastanych przeprowadzonej w analizie PEST, jakie mogą wywołać poszczególne segmenty otoczenia na rynku pracy w podziale na szanse i zagrożenia.

Krok 4 — opracowanie podstawowych wniosków.

Wnioski powinny być sformułowane w sposób umożliwiający bezpośrednie przeniesienie zidentyfikowanych szans i zagrożeń do analizy SWOT regionalnego rynku pracy.

Skorzystaj z przykładowej analizy PEST zawartej w: Ciacek P., *Czynniki polityczne, ekonomiczne, społeczne, i technologiczne wpływające na popyt i podaż kadr w przyszłości (analiza PEST)* [w:] Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A., *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009, s. 65—75 dostępnej na stronie www.parp.gov.pl/files/74/81/305/5266.pdf

Zadania

Zadanie 1. Korzystając z analizy PEST przeprowadzonej dla polskiego rynku pracy [Ciacek P., *Czynniki polityczne, ekonomiczne, społeczne, i technologiczne wpływające na popyt i podaż kadr w przyszłości (analiza PEST)* [w:] Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A., *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009, s. 65—75, dostępna na stronie www.parp.gov.pl/files/74/81/305/5266.pdf] sformułuj główne czynniki ekonomiczne kształtujące otoczenie Twojego regionalnego rynku pracy (lista kontrolna). Przedyskutuj je z członkami zespołu oraz wprowadź korektę lub uzupełnienia.

Zadanie 2. Korzystając z analizy PEST przeprowadzonej dla polskiego rynku pracy [Ciacek P., *Czynniki polityczne, ekonomiczne, społeczne, i technologiczne wpływające na popyt i podaż kadr w przyszłości (analiza PEST)* [w:] Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A., *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009, s. 65—75, dostępna na stronie www.parp.gov.pl/files/74/81/305/5266.pdf] sformułuj główne czynniki społeczne kształtujące otoczenie Twojego regionalnego rynku pracy (lista kontrolna). Przedyskutuj je z członkami zespołu oraz wprowadź korektę lub uzupełnienia.

Zadanie 3. Korzystając z analizy PEST przeprowadzonej dla polskiego rynku pracy [Ciacek P., *Czynniki polityczne, ekonomiczne, społeczne, i technologiczne wpływające na popyt i podaż kadr w przyszłości (analiza PEST)* [w:] Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A., *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009, s. 65—75, dostępna na stronie www.parp.gov.pl/files/74/81/305/5266.pdf] sformułuj główne czynniki technologiczne kształtujące otoczenie Twojego regionalnego rynku pracy (lista kontrolna). Przedyskutuj je z członkami zespołu oraz wprowadź korektę lub uzupełnienia.

Zadanie 4. Sformułuj podstawowe wnioski, dotyczące:

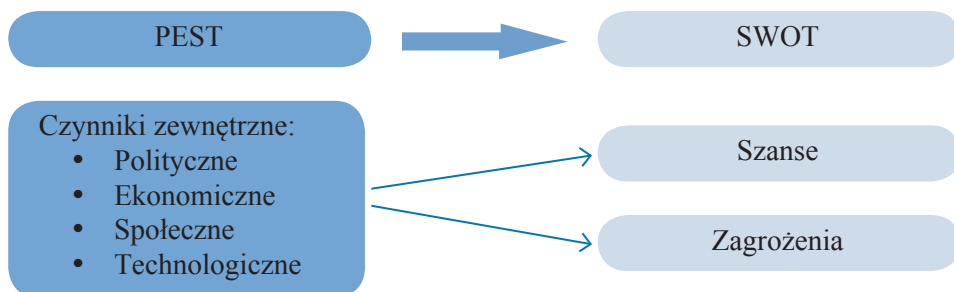
- znaczenia wskazanych w zadaniach 1—3 czynników dla rynku pracy obecnie,
- znaczenia wskazanych w zadaniach 1—3 czynników dla rynku pracy w przyszłości,

- skutków tych czynników dla kształtowania się sytuacji na regionalnym rynku pracy,
- wpływu otoczenia zewnętrznego na sytuację na regionalnym rynku pracy.

2.1.2. Analiza SWOT

Słowa kluczowe	
Wyszukiwarka	Mocne strony, Słabe strony, Szanse, Zagrożenia, Schemat analizy szukaj strony

Analiza SWOT powinna być przeprowadzona w drugim etapie Foresightu. Istotą stosowania tej metody jest rozpoznanie zjawisk wewnętrznych i zewnętrznych, wpływających na możliwość wnioskowania strategicznego. W tych wojewódzkich urzędach pracy, które przeprowadzą analizę PEST, należy wykorzystać zidentyfikowane w PEST czynniki, które w analizie SWOT zostaną zaklasyfikowane jako czynniki zewnętrzne.



Stosując tę metodę w analizach regionalnego rynku pracy, należy zwrócić uwagę na różne wymiary, które decydują o zjawiskach mogących w przyszłości wystąpić na tym rynku. Wymiary, do których należy się odnieść w analizie SWOT regionalnego rynku pracy to: ekonomiczny, społeczny, ekologiczny, techniczny (patrz Rozdział 5.2 w części I podręcznika).

Zaproponowana metoda powinna pozwolić na wskazanie kierunków strategicznego rozwoju regionu.

Analiza SWOT polega na posegregowaniu posiadanych informacji w danej dziedzinie na cztery kategorie czynników strategicznych:

- **S** (Strengths) — **mocne strony**, czyli wszystkie zjawiska stanowiące atut, przewagę, zaletę analizowanej dziedziny,
- **W** (Weaknesses) — **słabe strony**, czyli wszystkie zjawiska stanowiące słabość, barierę, wadę analizowanej dziedziny,
- **O** (Opportunities) — **szanse**, czyli wszystkie zjawiska, stwarzające dla analizowanej dziedziny szansę korzystnej zmiany,
- **T** (Threats) — **zagrożenia**, czyli wszystkie zjawiska stwarzające dla analizowanej dziedziny niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany.

Krok 1 — określenie mocnych stron regionalnego rynku pracy.

Przykład

- Stały wzrost liczby pracujących
- Rosnąca liczba nowo tworzonych miejsc pracy
- Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych
- Dostęp do wysoko wykwalifikowanych kadr kształconych na uczelniach regionu

Krok 2 — określenie słabych stron regionalnego rynku pracy.

Przykład

- Problem bezrobocia długotrwałego — wysoki udział długotrwale bezrobotnych w całkowitym zasobie bezrobocia rejestrowanego
- Wysoki odsetek biernych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych
- Niskie kwalifikacje przeważającej części zasobów pracy
- Wysoki, w porównaniu ze średnią krajową, odsetek osób pracujących w rolnictwie

Krok 3 — wskazanie szans na pozytywne zmiany na regionalnym rynku pracy.

Przykład

- Absorpcja rosnących liczebnie zasobów pracy wskutek inwestycji w sektorze IT, również zagranicznych
- Możliwości wykorzystania systemu kształcenia ustawicznego wśród pracujących w celu dostosowania ich kwalifikacji zawodowych do zmian rynkowych
- Wzrost popytu na nowe zawody i kwalifikacje jako efekt wzrostu inwestycji
- Sukcesywne usuwanie barier dostępu do rynku pracy osobom bezrobotnym będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Krok 4 — wskazanie zagrożeń, mogących wystąpić na regionalnym rynku pracy.

Przykład

- Niebezpieczeństwo wykluczeniem społecznym osób o najniższych kwalifikacjach
- Odpływ wysoko wykwalifikowanej kadry do silniejszych gospodarczo ośrodków
- Wzrost liczby osób świadczących pracę w szarej strefie wskutek wysokich i rosnących pozapłacowych kosztów pracy
- Rosnący odpływ ludności z obszaru województwa

Krok 5 — opracowanie macierzy wynikowej SWOT.

Przykład

	pozytywne	negatywne
Wewnętrzne (cechy regionu)	• Stały wzrost liczby pracujących • Rosnąca liczba nowo tworzonych miejsc pracy • Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych • Dostęp do wysoko wykwalifikowanych kadr kształconych na uczelniach regionu	• Problem bezrobocia długotrwałego — wysoki udział długotrwale bezrobotnych w całkowitym zasobie bezrobocia rejestrowanego • Wysoki odsetek biernych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych • Niskie kwalifikacje przeważającej części zasobów pracy • Wysoki, w porównaniu ze średnią krajową, odsetek osób pracujących w rolnictwie

Zewnętrzne (cechy otoczenia)	• Absorpcja rosnących liczebnie zasobów pracy wskutek inwestycji w sektorze IT, również zagranicznych • Możliwości wykorzystania systemu kształcenia ustawicznego wśród pracujących w celu dostosowania ich kwalifikacji zawodowych do zmian rynkowych • Wzrost popytu na nowe zawody i kwalifikacje jako efekt wzrostu inwestycji • Sukcesywne usuwanie barier dostępu do rynku pracy osobom bezrobotnym będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy	• Niebezpieczeństwo wykluczeniem społecznym osób o najniższych kwalifikacjach • Odpływ wysoko wykwalifikowanej kadry do silniejszych gospodarczo ośrodków • Wzrost liczby osób świadczących pracę w szarej strefie wskutek wysokich i rosnących pozapłacowych kosztów pracy • Rosnący odpływ ludności z obszaru województwa
---------------------------------	--	--

Czynnikami zewnętrznymi w prezentowanej macierzy są te, na które władze regionalne mają wpływ częściowy lub nie mają wpływu w ogóle. Natomiast czynnikami wewnętrznymi są takie, które w dużym stopniu zależą od polityki prowadzonej przez władze samorządowe.

Zadania

Zadanie 1. Określ mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia wybranego regionalnego rynku pracy.

Zadanie 2. Opracuj macierz wynikową w analizie SWOT dla województwa, w którym zlokalizowany jest Twój Wojewódzki Urząd Pracy.

2.1.3. Metoda delficka

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Kryteria doboru ekspertów, Formułowanie problemu, Przygotowanie i wysłanie ankiety, Kryteria analizy odpowiedzi zwrotnych, Wady i zalety metody delfickiej, Heurystyka jako metoda pozyskiwania informacji	szukaj strony

Metoda delficka należy do metod heurystycznych, polegających na umiejętności wykrywania nowych faktów i związków między faktami, a zwłaszcza formułowania hipotez. Powinna zostać zastosowana po uprzednim przeprowadzeniu analiz PEST i SWOT.

Podstawowe własności heurystyki:

- odkrywanie nowych rzeczy i zjawisk,
- rozwiązywanie problemów w sposób twórczy,
- wspieranie procesu tworzenia oraz rozwój cech z tym związanych,
- wykrywanie powiązań między faktami,
- samodzielne dochodzenie prawdy, tworzenie hipotez,
- brak gwarancji uzyskania najlepszego rozwiązania.

Zaproponowana metoda powinna pozwolić na:

- Identyfikację branż strategicznych w regionie — patrz 5 rozdział w I części.
- Wskazanie kierunków rozwoju regionu.

Krok 1 — sformułowanie problemu. Formalnie wybór tematu i zdefiniowanie problemu badawczego jest pierwszym krokiem w ramach badania metodą delficką. W przypadku diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy problematyka badania jest znana — chodzi bowiem o określenie kierunków rozwoju regionu, a co za tym idzie rynku pracy, identyfikację branż strategicznych w regionie oraz określenie które mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia, zidentyfikowane podczas analizy PEST i SWOT, będą miały kluczowe znaczenie dla regionalnego rynku pracy w perspektywie 5 lat.

Przykład sformułowania problemu – Określenie kierunków rozwoju regionu i branż strategicznych w horyzoncie 5 lat.

Krok 2 — wybór dwóch grup ekspertów.

Pierwsza grupa ekspertów jest odpowiedzialna za sformułowanie hipotez badawczych i określenie zawartości ankiety, kierowanej do drugiej grupy ekspertów. Członkami pierwszej grupy mogą być pracownicy WUP oraz inni eksperci zewnętrzeni.

Pierwsza grupa ekspertów formułuje tezy do badania metodą delficką, które wynikają z analizy SWOT i PEST — poniższe zestawienie pokazuje przykład tez sformułowanych na podstawie macierzy SWOT zaprezentowanej w Rozdziale 2.1.2.

Przykład

Tezy

1. Rozwój gospodarki regionu doprowadzi do wzrostu zapotrzebowania na specjalistów ds. logistyki
2. Zwiększenie bezpieczeństwa na rynku pracy będzie wymagało współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami polityki społecznej
3. Najczęściej poszukiwanymi umiejętnościami przez pracodawców będą: komunikacja interpersonalna, praca w zespole, kreatywność i przedsiębiorczość
4. Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest włączenie się uczelni wyższych w kształcenie kadr na potrzeby regionalnej gospodarki (w ramach kształcenia ustawicznego)
5. Restrukturyzacja terenów wiejskich wyznaczać będzie kierunki przepływu kapitału ludzkiego z sektora rolnictwa do sektora usług
6. Rozwój kapitału ludzkiego będzie wymagał rozwoju infrastruktury przed-szkolnej, ze szczególnym uwzględnieniem terenów wiejskich
7. Branżę strategiczną, kluczową dla rozwoju regionu i regionalnego rynku pracy będzie branża IT

Druga grupa ekspertów (minimum 20 osób) to osoby reprezentujące różne dziedziny, przy czym większość z nich powinna reprezentować znajomość zagadnień z zakresu rynku pracy. Ekspert nie może wiedzieć kto, poza nim, bierze udział w badaniu. Wśród tej grupy ekspertów nie mogą znaleźć się osoby (eksperci), które brały udział w formułowaniu hipotez i tworzeniu ankiety.

Krok 3 — opracowanie ankiety.

Ankieta powinna zawierać pytania umożliwiające rozpoznanie opinii eksperta w zakresie sformułowanego wcześniej problemu. Pytania podzielone są na bloki, a każdy blok odnosi się do jednej hipotezy sformułowanej w 2. kroku procedury.

Przykład ankiety do badania metodą delficką zawiera Załącznik 6.

Krok 4 — rozesłanie opracowanej ankiety. Ankieta rozsyłana jest drogą mailową. Zawiera informację na jaki adres ma zostać odesłana wypełniona ankieta i w jakim terminie.

Przykład

Szanowna Pani/Szanowny Panie

Poniższa ankieta stanowi próbę określenia kierunków rozwoju rynku pracy województwa X oraz identyfikacji branż strategicznych dla tego regionu. Zaproponowane tezy są wynikiem analiz przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w ramach Foresightu rynku pracy przy użyciu metod PEST i SWOT.

Na podstawie ankiety pragniemy zidentyfikować główne problemy strategiczne, wyznaczające dalsze kierunki działań dla rozwoju kapitału ludzkiego województwa X. Prosimy o wypełnienie ankiety i odesłanie na adres mailowy j.kowalski@pup.gov.pl do dnia 30 lipca 2010 r.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt z p. Janem Kowalskim, tel. nr, w godz. 9.00—15.00 poniedziałek — piątek.

Krok 5 — analiza otrzymanych wyników po zwrocie ankiet przez ekspertów;

Przykład

W pierwszym etapie ankietę rozesłano w formie elektronicznej do 20 ekspertów, otrzymując 19 odpowiedzi. Przeprowadzono analizę uzyskanych odpowiedzi. Rozkład odpowiedzi na pytania 2 i 3 przedstawia się następująco:

Pytanie		Numer tezy						
		1	2	3	4	5	6	7
2	Istotna	15	5	9	8	9	3	16
	Nieistotna	3	10	9	8	8	7	3
	Brak zdania	1	4	1	2	2	9	0
3	W ciągu roku	3	0	9	15	9	1	5
	W ciągu 5 lat	13	4	9	2	9	6	7
	W dłuższej perspektywie	2	12	1	2	0	9	7
	Nigdy	1	3	0	0	0	3	0

Widać, że szczególnie w przypadku tez 3, 4 i 5 eksperci nie doszli do konsensusu co do istotności tez. Z kolei w przypadku pytania 3 nie ma zgodności co do okresu realizacji tezy w odniesieniu do tez 3, 5 i 7.

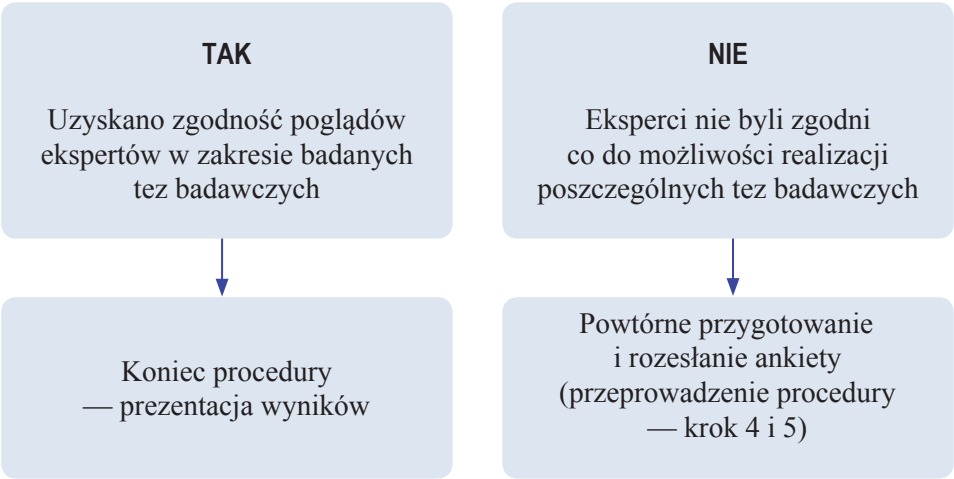
W związku z tym ankietę należy rozesłać ponownie do 19 ekspertów, którzy wypełnili ją w pierwszym etapie, załączając wyniki pierwszego etapu i prosząc o ponowne wypełnienie ankiety. Pozwala to ekspertom na konfrontację swoich odpowiedzi z oceną innych oraz wypracowanie konsensusu pomiędzy ekspertami (Patrz część I Podręcznika rozdział 5.3)

W drugim etapie otrzymano 19 odpowiedzi. Przeprowadzono ich analizę — rozkład odpowiedzi na pytania 2 i 3 przedstawia się następująco:

Pytanie		Numer tezy						
		1	2	3	4	5	6	7
2	Istotna	17	3	15	13	14	3	18
	Nieistotna	1	15	3	4	3	14	1
	Brak zdania	1	1	1	2	2	2	0
3	W ciągu roku	3	0	14	15	3	1	2
	W ciągu 5 lat	16	4	4	4	16	4	15
	W dłuższej perspektywie	0	12	1	0	0	11	2
	Nigdy	0	3	0	0	0	3	0

Na tym etapie osiągnięto wystarczającą zgodność ekspertów w zakresie analizowanych tez. W efekcie przyjęto, że dla rozwoju regionu istotne znaczenie będą miały tezy 1, 3, 4, 5, 7. Osiągnięto również zbieżność stanowisk co do okresu realizacji poszczególnych tez.

W związku z tym badanie metodą delficką można uznać za zakończone.



Zadania

Zadanie 1. Na podstawie analizy SWOT sformułuj tezy do badania metodą delficką i opracuj ankietę.

Zadanie 2. Przeprowadź procedurę badania metodą delficką przy użyciu ankiety przygotowanej w zadaniu 1. Dokonaj analizy odpowiedzi udzielonych przez ekspertów, a następnie określ, które ze wskazanych tez zyskały ich poparcie, czyli które czynniki będą wyznaczały kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy.

2.1.4. Raport cząstkowy

Po zakończeniu prac badawczych, związanych z przeprowadzeniem Foresightu regionalnego rynku pracy, niezbędne jest opracowanie krótkiego raportu cząstkowego.

Co powinien zawierać raport cząstkowy?

1. Wskazanie sektorów strategicznych, mających najbardziej istotne znaczenie dla sytuacji na regionalnym rynku pracy
2. Wskazanie podstawowych kierunków zmian mogących mieć miejsce na regionalnym rynku pracy, kształtujących się pod wpływem określonych kierunków rozwoju
3. Wskazanie znaczenia poszczególnych segmentów otoczenia dla kształtowania się sytuacji na regionalnym rynku pracy

Struktura raportu cząstkowego podsumowującego Foresight regionalnego rynku pracy

Wprowadzenie

1. Kierunki rozwoju regionu
 - 1.1. Analiza dokumentów strategicznych
 - 1.2. Analiza PEST i SWOT
 - 1.3. Wyniki badania metodą delficką
 - 1.4. Sektory strategiczne w regionie
2. Wnioski i rekomendacje

We „Wprowadzeniu” należy ująć następujące kwestie:

- Cel raportu
- Zastosowane do analizy metody badawcze (opis danych i dokumentów strategicznych oraz narzędzi wykorzystanych do Foresightu regionalnego rynku pracy)
- Prezentację struktury raportu (krótka charakterystyka zawartości poszczególnych części raportu)

W punkcie „Kierunki rozwoju regionu” powinny znaleźć się:

- Wizja rozwoju regionu nakreślona w dokumentach strategicznych województwa

- Analiza polityczno-ekonomiczno-społeczno- technologiczna (fakultatyw-
nie)
- Słabe i mocne strony regionu, szanse i zagrożenia (SWOT)
- Identyfikacja sektorów strategicznych w regionie
- Określenie kierunków rozwoju rynku pracy i zapotrzebowania na pracow-
ników w regionie

W raporcie należy wykorzystać ilustrację w postaci tabel i wykresów.

2.2. Badanie perspektyw rozwoju firm w strategicznych sektorach gospodarki regionu

W badaniach przedsiębiorstw, przeprowadzanych na poziomie wojewódzkich urzędów pracy wykorzystanie danych, pochodzących z wywiadów swobodnych, przeprowadzonych wśród przedstawicieli podmiotów reprezentujących **branże strategiczne**. Branże te zostały wcześniej określone w ramach Foresightu rynku pracy. Badania, poza określeniem perspektyw rozwoju branż i samych przed-
siębiorstw działających w sektorach strategicznych, pozwolą na określenie ich zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Badanie to ma całkowicie inny charakter od badań prowadzonych przez Powia-
towe Urzędy Pracy — służy pozyskaniu danych jakościowych, a nie ilościowych. Nie jest więc badaniem, które byłoby powtórzeniem działań PUP.

2.2.1. Procedura przeprowadzania wywiadów swobodnych

Słowa kluczowe	
Wyszukiwarka	Badania jakościowe, Narzędzia badawcze, Dobór próby badawczej, Zamówienia publiczne, Lista poszukiwanych informacji, Zawód i umiejętności, Przetwarzanie danych z badań ilościowych szukaj strony

Badanie zostanie przeprowadzone przy wykorzystaniu metody jakościowej, jaką jest pogłębiony wywiad swobodny z listą poszukiwanych informacji.

Podstawowe informacje o pogłębionym wywiadzie swobodnym znajdują się w części I podręcznika w rozdziale 4.

Rekomenduje się przeprowadzenie 5—10 wywiadów pogłębionych w wojewódz-
twie (liczba wywiadów uzależniona jest od liczby zidentyfikowanych branż stra-

tegicznych i liczby przedsiębiorstw do nich zaliczonych, działających na obszarze województwa). Jedynym kryterium doboru próby do badania jest przynależność przedsiębiorstwa do grupy firm działających w sektorach strategicznych dla rozwoju regionu. Wywiady powinny zostać przeprowadzone z osobą zarządzającą przedsiębiorstwem (dyrektor, prezes, itp.).

Podobnie, jak w przypadku systemu diagnozowania na poziomie powiatowych rynków pracy, również w przypadku województwa wskazuje na dwie procedury przeprowadzenia badania:

Procedura 1 — wywiad swobodny może być przeprowadzony przez pracowników wojewódzkich urzędów pracy.

Procedura 2 — pozyskanie danych pierwotnych może również zostać zlecone wyspecjalizowanym jednostkom badawczym; w takim przypadku doprecyzowanie procedury i formy przeprowadzanych badań powinno stanowić istotny element formułowanej umowy.

Istotne, niezależnie od wybranej procedury uzyskiwania danych pierwotnych, jest natomiast określenie zakresu informacji, których w badaniach należałoby poszukiwać. Wszystkie zagadnienia, stanowiące treść przeprowadzanych wywiadów powinny zostać sformułowane przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Należy pamiętać, że perspektywa badania, podobnie jak we Foresighcie, powinna dotyczyć 5 lat (szczególnie w zakresie określenia perspektyw rozwoju branż/przedsiębiorstw).

Z wywiadów pogłębionych należy uzyskać informacje o:

1. Kierunkach i perspektywach rozwoju branż (strategiczných)
2. Powodach tworzenia i likwidacji miejsc pracy
3. Skłonności pracodawców do szkolenia swoich pracowników
4. Preferowanych formach i kierunkach szkoleń
5. Skłonności pracodawców do organizacji staży i przygotowania zawodowego dorosłych w przeszłości i w przyszłości
6. Poszukiwanych umiejętnościach (miękkich i twardych) u zatrudnionych i przyszłych pracowników

W wyniku sformułowanych pytań badawczych powstaną dyspozycje do wywiadu (lista poszukiwanych informacji). Standardowa lista poszukiwanych informacji przedstawiona jest w Załączniku 3.

Po przeprowadzeniu wywiadów samodzielnie przez pracowników wojewódzkich urzędów pracy (**Procedura 1**), konieczne jest opracowanie uzyskanych wyników w formie raportów z badań.

Raport powinien zawierać usystematyzowane poglądy respondentów według problemów postawionych w scenariuszu.

Przykład

W raporcie należy przytoczyć wypowiedzi respondentów opisujące interesujące nas zagadnienie. Dla problemu badawczego „Powody poszukiwania nowych pracowników” udzielanie odpowiedzi mogą być następujące:

- „bo jest popyt na produkowane towary”
- „wprowadzam nowe rozwiązania technologiczne”
- „zmiana profilu działalności”
- „rozbudowa przedsiębiorstwa”
- „naturalny ubytek pracowników (przejścia na emerytury, urlopy wychowawcze, itp.)”

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) jest jakościową techniką badań społecznych. W związku z tym nie jest możliwe zastosowanie tabel wynikowych do analizy wyników wywiadów — analiza ta ma charakter jakościowy i polega na analizie i syntezie wypowiedzi respondentów.

Uzyskany w ten sposób opis wskazanych przez realizatorów badania jakościowego problemów badawczych powinien stać się podstawą opracowania raportu częściowego.

Zlecanie badań pierwotnych może stanowić ułatwienie dla pracowników (**Procedura 2**), zajmujących się diagnozowaniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy. Pominięte mogą zostać wówczas etapy działań, związane z przeprowadzaniem wywiadów swobodnych oraz opracowaniem raportu z badań i transkrypcja wywiadu, a także dobór respondentów. Pozostałe natomiast elementy procedury takie, jak sformułowanie zagadnień badawczych — pozostają nadal, jako istotne elementy postępowania badawczego. Ponadto dochodzi jeszcze element prawidłowego sformułowania umowy-zlecenia badań.

Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity) art. 108 pkt. 1, istnieje możliwość sfinansowania zleconych prac ze środków Funduszu Pracy⁹⁶.

⁹⁶ (Dz. U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

Elementy pominięte:

- przeprowadzenie wywiadów
- opracowanie raportu z badań
- transkrypcja wywiadu
- dobór respondentów

Elementy nowe:

- sformułowanie umowy zlecającej badania
- opracowanie wytycznych (problemów badawczych)
- opracowanie dyspozycji do wywiadu

Zleceniobiorca w tym przypadku powinien dostarczyć do wojewódzkich urzędów pracy opracowane w wersji elektronicznej i papierowej raporty z wywiadów swobodnych.

Bardzo ważne jest, w związku z powyższym, zwrócenie uwagi na odpowiednie sformułowanie umowy, aby nie zdarzyło się pominięcie jakiegokolwiek istotnego punktu, ważącego na możliwościach rozpoznania potrzeb szkoleniowych, odnoszących się do staży i przygotowania zawodowego dorosłych, reprezentowanych przez pracodawców.

Na co należy zwrócić uwagę w trakcie zawierania umowy i jej formułowaniu?

1. **Rodzaj jednostki badawczej, której chcemy zlecić badanie, jej doświadczenie w zakresie badań rynku pracy**
2. **Możliwość zrealizowania badań jakościowych, zgodnych z wymogami wywiadów swobodnych ze standaryzowaną listą pytań (terminowość, solidność)**
3. **Jakość opracowywanych z badań raportów**

Tego rodzaju rozpoznanie oraz doprecyzowanie wymagań powinno zostać zawarte w umowie między każdym wojewódzkim urzędem pracy, wybierającym ten sposób pozyskiwania danych pierwotnych (**Procedura 2**), a instytucją przyjmującą zlecenie. Przepisami ogólnymi są natomiast obowiązujące normy prawne.

Ustawa Prawo zamówień publicznych z dnia 29 stycznia 2004 r. z późniejszymi zmianami (Dz. U. z 2007 r. Nr 223, poz. 1655).

W efekcie zawartej umowy konieczne jest przekazanie prawidłowo sporządzonego przez Zleceniobiorcę raportu z przeprowadzonych badań.

Konieczna jest weryfikacja sporządzonego raportu z badań pod kątem uwzględnienia wszystkich problemów badawczych, wskazanych przez Zleceniodawcę.

Zadania

Zadanie 1. Sformułuj zlecenie na wykonanie badań wśród pracodawców.

Przykład

I. Opis przedmiotu zamówienia:

1. obszar badania

Badanie obejmuje problematykę rozwoju branży, w której działa przedsiębiorstwo, oraz projekcji rozwoju przedsiębiorstwa, prowadzonej polityki zarządzania zasobami ludzkimi oraz projekcji zmian w zapotrzebowaniu na zasoby siły roboczej

2. Technika badań

Badanie zostanie przeprowadzone metodą indywidualnego wywiadu pogłębiennego (IDI)

3. Wielkość próby objętej badaniem

Badaniem objętych zostanie 10 przedsiębiorstw. Respondentem będzie osoba posiadająca wiedzę w zakresie badanej problematyki: prezes, dyrektor, członek zarządu, itp.

4. Etapy realizacji badania

Przeprowadzenie 10 IDI

5. Zadania realizacyjne

Zamawiający przekaze Wykonawcy listę poszukiwanych informacji do wywiadu oraz wykaz branż, w jakich mają zostać przeprowadzone wywiady
Wykonawca:

- 1) Po konsultacji z Zamawiającym przedstawi do akceptacji listę przedsiębiorstw, w których zostaną przeprowadzone wywiady
- 2) Przeszkoli ankierów pod kątem specyfiki badania
- 3) Wykona badanie — przeprowadzi 10 IDI
- 4) Przekaze Zamawiającemu nagrania z wywiadów oraz zbiorczy raport z badania

6. Sposób zaliczenia pracy Wykonawcy

Rozliczenie wykonanej pracy będzie obejmowało:

- 1) Przekazanie Zamawiającemu listy przedsiębiorstw, w których zostaną przeprowadzone IDI
- 2) Przekazanie Zamawiającemu nagrań z IDI
- 3) Przekazanie Zamawiającemu raportu zbiorczego z badania

II. Termin wykonania zamówienia

Zamówienie powinno być zrealizowane od 1 do 30 września 2010 r.

Zadanie 2. Określ listę przedsiębiorstw, z uwzględnieniem specyfiki obszaru, na którym zlokalizowany jest wojewódzki urząd pracy, które miałyby wziąć udział w badaniu IDI.

Przykład

Na etapie Foresightu zidentyfikowano 2 branże strategiczne dla rozwoju rynku pracy województwa X:

- przemysł spożywczy
- branża technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych

W branży spożywczej działa 50 przedsiębiorstw, z czego 5 dużych, 40 średnich i 5 małych, przy czym 90% zatrudnienia w tej branży przypada na 5 dużych przedsiębiorstw.

W branży IT funkcjonują 3 duże przedsiębiorstwa oraz 10 mikroprzedsiębiorstw — potencjał dla rozwoju rynku stanowią firmy duże.

Do badania IDI należy wybrać 5 dużych przedsiębiorstw z branży spożywczej oraz 3 duże przedsiębiorstwa z branży IT.

2.2.2. Sposoby analizy materiału, które uzyskane zostaną w wyniku badania jakościowego

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Specyfika badań jakościowych, Ocena problemów badawczych, Kryteria selekcji otrzymanych wyników, Przetwarzanie danych z badań jakościowych, Synteza wyników badań, Selektowność podejścia do uzyskanych wyników	szukaj strony

Analiza materiałów uzyskanych w wyniku przeprowadzonych wywiadów swobodnych ze standaryzowaną listą pytań, wymaga od pracowników wojewódzkich urzędów pracy umiejętności dokonywania syntezy, a jednocześnie selektywnego podejścia do wskazanych przez siebie problemów badawczych.

Specyfika badań jakościowych uniemożliwia stosowanie narzędzi statystycznych do analizy i przetworzenia materiału badawczego. Możliwe jest jedynie merytoryczne uzasadnienie problemów badawczych za pomocą przytaczanych opinii, wygłaszanych przez respondentów.

Krok 1 — charakterystyka zbiorowości pracodawców, biorących udział w wywiadach.

- Liczba uczestników wywiadów
- Struktura według: wielkości, lokalizacji, rodzaju prowadzonej działalności, jej zasięgu

Krok 2 — podział materiału badawczego na poszczególne problemy badawcze, które zostały sformułowane przez pracowników wojewódzkich urzędów pracy we wstępnej fazie prowadzonych badań.

Krok 3 — opis każdego problemu za pomocą opinii respondentów, przytaczanych często w formie dosłownej (cytaty) z jednoczesną analizą merytoryczną.

Krok ten pokrywa się w zasadzie ze sposobem opracowywania raportu z badań, tym niemniej powinno się już w tym przypadku dokonywać pewnej syntezy, to znaczy opisu zaobserwowanych prawidłowości.

Sformułowane w ten sposób zagadnienia, stanowiąc będą istotny element raportu cząstkowego.

Zadania

Zadanie 1. Dokonaj opisu wybranego problemu badawczego w oparciu o posiadane doświadczenie, dotyczące sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Przykład

W załączniku 3 przedstawiona jest przykładowa lista poszukiwanych informacji w indywidualnym wywiadzie pogłębionym (IDI). Jeden z problemów badawczych dotyczy działań szkoleniowych podejmowanych przez pracodawców. Poniższy przykład przedstawia sposób przeprowadzenia analizy informacji zgromadzonych podczas IDI

W podmiotach gospodarczych, których reprezentanci uczestniczyli w wywiadach, dotychczasowa skłonność do kształcenia ustawicznego pracowników jest dość wysoka. Wypowiedzi większości z nich wskazywały bowiem na wysokie zaangażowanie ze strony pracodawców w podnoszenie kwalifikacji i umiejętności pracowników. Najczęściej wymienianą wśród stosowanych przez nich do tego celu formą kształcenia były różnego rodzaju szkolenia („*przede wszystkim kwalifikacje pracownika podnosimy na podstawie różnych szkoleń. To jest najważniejsza forma*”, „*(...) szkolenia są organizowane raz na kwartał*”). Innymi rodzajami wskazywanych pozaszkolnych form kształcenia były kursy i staże („*(...) kursy*

(...), staże zawodowe („staże (...)”, „(...) staże są zagraniczne również (...))”. Zdarzały się również przypadki pokrywania przez pracodawców kosztów kształcenia pracownika podejmującego naukę na studiach doktoranckich („zaproponowano ostatnio opłatę studiów doktoranckich”) czy magisterskich.

Decyzje dotyczące formy kształcenia, zakresu kwalifikacji i umiejętności, jakie powinien zdobyć pracownik oraz czasu trwania i częstości inicjowania przez pracodawcę aktywności edukacyjnej zależy przede wszystkim od rodzaju i charakteru prowadzonej przez podmiot działalności oraz mających z tym bezpośredni związek szeroko rozumianych potrzeb przedsiębiorstwa („staże, ale tylko w księgowości, w kadrach”). Znaczenie mają również takie czynniki, jak zachowanie lub poprawa pozycji konkurencyjnej firmy na rynku („(...) w takiej branży jest dużo zmian i trzeba być w tym na bieżąco”, „(...) gdyż branża reklamowa jest bardzo dynamiczna i wymagająca, dlatego podnoszenie kwalifikacji jest tutaj czymś wymuszonym wręcz (...) zlecamy różnym firmom badania rynku, potrzeb klientów, bo potrzeby się zmieniają, dlatego też musimy cały czas reagować na takie zmiany”, a także rodzaj prowadzonej polityki personalnej oraz wielkość i struktura podmiotu („nasza firma jest częścią większego koncernu w związku z tym u nas kwestia szkoleń jest czymś pierwszoplanowym.”).

Mile widziane jest również, gdy to pracownik sam inwestuje w swój rozwój zawodowy. Część respondentów nie posiadała wydzielonych środków finansowych na kształcenie pracowników („(...) budżetu wydzielonego nie mamy (...)”, „nie ma budżetu wydzielonego, nie ma funduszu przeznaczonego na te działania, ale jest dość duża elastyczność”).

2.2.3. Raport cząstkowy

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Struktura raportu cząstkowego, Synteza wyników badań, Potrzeby edukacyjne pracodawców	szukaj strony

Przygotowanie raportu cząstkowego stanowi podsumowanie prac, związanych z określeniem perspektyw rozwoju sektorów strategicznych, ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zgłaszanym przez pracodawców.

Raport cząstkowy z perspektyw rozwoju sektorów strategicznych składać się z kilku elementów, których opracowanie ma istotne znaczenie dla konstrukcji ostatecznej wersji raportu syntetycznego.

Struktura raportu cząstkowego

Wprowadzenie

1. Charakterystyka badanej populacji
2. Perspektywy rozwoju przedsiębiorstw
3. Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców
4. Potrzeby szkoleniowe pracodawców
5. Skłonność pracodawców do organizacji staży i przygotowania zawodowego dorosłych

Wnioski i rekomendacje

We „Wprowadzeniu” należy ująć następujące kwestie:

- Cel raportu
- Zastosowane do analizy metody badawcze (rodzaj zastosowanego narzędzia badawczego, dobór próby badawczej, czas przeprowadzania wywiadów, formę przeprowadzania wywiadów, charakterystykę narzędzia badawczego)
- Prezentację struktury raportu (krótka charakterystyka zawartości poszczególnych części raportu)

W punkcie 1, zatytułowanym „Charakterystyka badanej populacji” powinna znaleźć się:

- Charakterystyka badanej populacji pracodawców: wielkość podmiotu gospodarczego, rodzaj i zasięg prowadzonej działalności, lokalizacja działalności

W punkcie 2 „Perspektywy rozwoju przedsiębiorstw”, powinny znaleźć się:

- Ocena możliwości rozwoju przedsiębiorstw i branż, pełniących kluczową rolę dla rozwoju regionu
- Bariery, szanse, zagrożenia jakie stoją przed sektorami strategicznymi dla rozwoju regionu

W punkcie 3 „Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców”, powinny znaleźć się:

- Charakterystyka potrzeb zatrudnieniowych pracodawców według zawodów (kody sześciocyfrowe) oraz umiejętności
- Przewidywane przez pracodawców redukcje zatrudnienia

Z uwagi na możliwość wystąpienia komplikacji, związanych z identyfikacją zawodu należałoby przyporządkować je do określonych kategorii zawodów według kodów sześciocyfrowych.

W celu uporządkowania danych o zawodach polecamy korzystanie z rozporządzeń ministra właściwego do spraw pracy. Dodatkowo można wykorzystać aplikacje PULSAR oraz informacje zawarte na stronach internetowych portalu informacyjnego urzędów pracy (www.standardyiskolenia.praca.gov.pl).

W punkcie 4 „Potrzeby szkoleniowe pracodawców”, powinny znaleźć się:

- Charakterystyka potrzeb szkoleniowych pracodawców
- Charakterystyka zapotrzebowania pracodawców na umiejętności osób poszukujących pracy
- Działania pracodawców kształtujące aktywność edukacyjną zasobów pracy
- Powody aktywności edukacyjnej

Potrzeby szkoleniowe pracodawców wskazują luki w kompetencjach zatrudnionych i potencjalnych pracowników, pośrednio określając stopień niedostosowania zasobów regionalnego rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym, co powinno wyznaczać zakres i strukturę działań podejmowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy w obszarze organizacji szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych.

W punkcie 5 „Zapotrzebowanie pracodawców na staże i przygotowanie zawodowe dorosłych”, powinny znaleźć się:

- Charakterystyka zapotrzebowania na staże według zawodów, organizowane przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z WUP
- Charakterystyka zapotrzebowania na przygotowanie zawodowe dorosłych według zawodów, organizowane przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z WUP
- Ocena współpracy przedsiębiorstw z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy

We Wnioskach i rekomendacjach należy zaprezentować:

- Krótkie podsumowanie przeprowadzonych badań

- Określenie kierunków kształcenia skierowanych do osób uprawnionych do szkoleń inicjowanych przez urzędy pracy, które powinny być realizowane na regionalnym rynku pracy
- Określenie kierunków organizowanych staży
- Określenie kierunków potencjalnego przygotowania zawodowego dorosłych

Wnioski i rekomendacje dotyczące kierunków kształcenia powinny dotyczyć kolejnego roku kalendarzowego

Przykład opracowany przy wykorzystaniu raportu sporządzonego przez pracowników WUP w Łodzi

WPROWADZENIE

Raport ma na celu zaprezentowanie zapotrzebowania na pracowników w ciągu najbliższego roku przez firmy z branż strategicznych zlokalizowane w województwie X. W badaniu zastosowano, jako metodę indywidualnego wywiadu pogłębianego (IDI) z pracodawcami. W wywiadzie wzięło udział 8 pracodawców, reprezentujących branże strategiczne regionu: przemysł spożywczy oraz branżę IT. W niniejszym raporcie zaprezentowano następujące zagadnienia:

- charakterystykę potrzeb zatrudnieniowych pracodawców,
- charakterystykę potrzeb szkoleniowych pracodawców.

WYNIKI BADAŃ

Charakterystyka potrzeb zatrudnieniowych

Większość pracodawców planuje zatrudnić w ciągu najbliższych 12 miesięcy pracowników z następujących grup zawodów: inżynier logistyki, inżynier automatyk, programistów, kierowników projektów, administratorów sieci komputerowych, techników żywności, rzeźnik wędliniarz, piekarz, magazynier.

Powody zgłaszanego zapotrzebowania na wymienione grupy pracowników to:

- rzeźnik wędliniarz, piekarz, technik żywności — restrukturyzacja linii technologicznej
- inżynier logistyki, magazynier — rozbudowa centrum logistycznego w miejscowości Y
- inżynier automatyk — modernizacji linii produkcyjnej

- programistów, administratorów sieci komputerowych, kierownik projektów — otworenie nowego zakładu

Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców mają zatem przede wszystkim związek z określonymi wymogami procesów technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwach. Należy je potraktować jako potrzeby o charakterze trwałym.

W przypadku rozbudowy centrum logistycznego można spodziewać się zwiększonego zapotrzebowania na pracowników, w związku z oddawaniem do użytku kolejnych tego typu inwestycji.

Charakterystyka potrzeb szkoleniowych pracodawców

Zdecydowana większość badanych wyraziła zainteresowanie procesami kształcenia, które miałyby mieć miejsce w okresie najbliższych 12 miesięcy. Powodem tego były najczęściej „potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia wakatów” oraz „konieczność zatrudnienia nowych pracowników”. Pracodawcy skłonni są również zatrudnić na istniejące wakaty osoby bezrobotne, które były przyuczone do zawodu magazyniera i piekarza.

W przypadku firm działających w branży IT pracodawcy planują w ciągu kolejnych 12 miesięcy skierować pracowników na roczne studia podyplomowe w zakresie administrowania sieciami komputerowymi oraz programowania.

Pracodawcy z branży spożywczej wyrazili zainteresowanie przyuczeniem do pracy dorosłych mającym na celu zdobycie kwalifikacji w zawodzie rzeźnik wędliniarz.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Zgłoszone przez przedsiębiorstwa z branż strategicznych dla regionalnego rynku pracy zapotrzebowanie na kapitał ludzki w perspektywie 12 najbliższych miesięcy może zostać zrealizowane z jednej strony poprzez rekrutację z wewnętrznego rynku pracy, pod warunkiem dalszego kształcenia pracowników. Z drugiej strony pojawia się możliwość współpracy z urzędami pracy w zakresie przekwalifikowania bezrobotnych. Niezależnie od sposobu zaspokojenia jakościowego popytu na pracę, pracodawcy mogą skorzystać z wsparcia publicznych służb zatrudnienia w ramach instrumentów i usług rynku pracy.

Zadania

Zadanie 1. Dokonaj próby określenia celu raportu cząstkowego z badań przeprowadzonych wśród pracodawców.

Przykład

Celem raportu jest identyfikacja zapotrzebowania pracodawców, zlokalizowanych w obszarze działania urzędu, na zawody i umiejętności poszukiwanych pracowników.

lub

Celem raportu jest wskazanie preferowanych przez pracodawców kierunków szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych.

2.3. Prognoza popytu na pracę w wymiarze zawodów

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Modele ekonometryczne, Wspomaganie procesów decyzyjnych, Narzędzia prognozy, Modele heurystyczne, Modele przez analogię, Szereg czasowy, Trend, Wahania cykliczne i sezonowe	szukaj strony

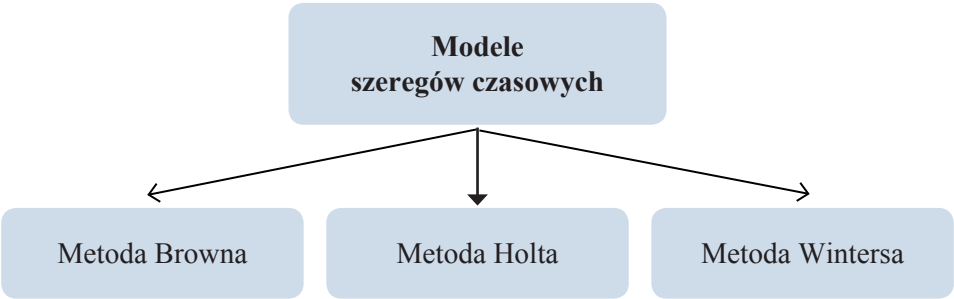
Prognozowanie popytu na pracę w wymiarze zawodów (na poziomie wielkich i dużych grup zawodowych) powinno być prowadzone w perspektywie 1 roku.

Opracowanie prognozy popytu na pracę ograniczamy do wielkich i dużych grup zawodowych ponieważ brak jest danych, które umożliwiłyby prognozowanie na niższych poziomach. Prognoza ma za zadanie wskazać ilościowe kierunki zmian w popycie na pracę na regionalnym rynku pracy, gdyż zmiany jakościowe — w wymiarze kwalifikacji i umiejętności, są ustalane podczas Foresightu oraz badania przedsiębiorstw z branż strategicznych

Prognozowanie, przy braku dostępnych z innych źródeł prognoz, powinno odgrywać istotną rolę w działaniach wojewódzkich urzędów pracy, ponieważ pomaga podejmować kroki mające na celu zapobieganie niekorzystnym zjawiskom, mogącym się pojawić w przyszłości na regionalnym rynku pracy.

Z punktu widzenia poznawczego prognozy, związane z rynkiem pracy mogą również stanowić istotną podstawę analiz, prowadzonych na lokalnych rynkach pracy.

W prognozowaniu w ramach systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy rekomenduje się wykorzystanie modeli szeregów czasowych. Przy prognozowaniu na podstawie danych rocznych mogą zostać zastosowane metody Browna i Holta, natomiast przy prognozowaniu na podstawie danych kwartalnych — metoda Wintersa. Rekomendowane jest jednak stosowanie przez Wojewódzkie Urzędy Pracy metody Holta.



Szczegółowy opis wskazanych metod znajduje się w rozdziale 6 w części I podręcznika.

Zmienną prognozowaną będzie *liczba osób pracujących* w przekrojach wielkich i dużych grup zawodowych.

Krok 1 — zgromadź dane (*liczba pracujących według wielkich i dużych grup zawodowych — dane roczne*), na podstawie których opracowana zostanie prognoza.

Rekomendujemy pozyskanie danych, odpowiednio przetworzonych do celów prognozowania, z Głównego Urzędu Statystycznego.

Przykład

Tabela. Pracujący (w tys.) według wielkich grup zawodowych w województwie X

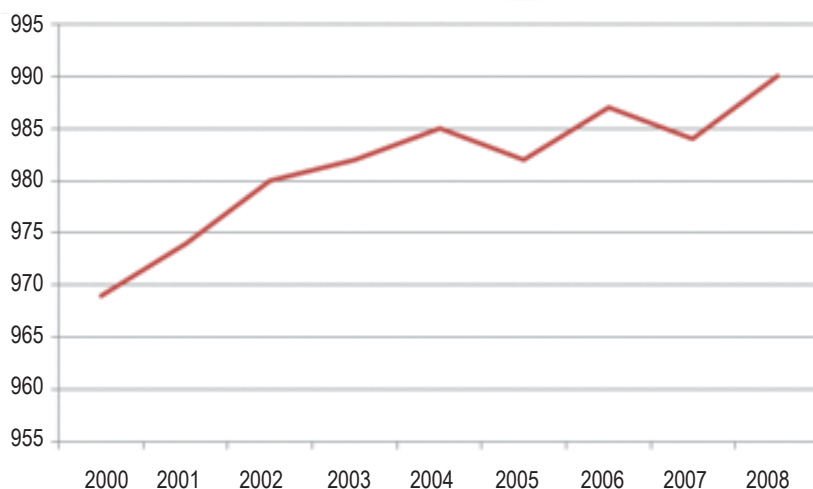
Rok	Wielka grupa zawodowa		
	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi
2000	2197	1560	969
2001	2225	1518	974

2002	2292	1520	980
2003	2282	1579	982
2004	2310	1585	985
2005	2338	1591	982
2006	2405	1583	987
2007	2422	1597	984
2008	2450	1611	990

Krok 2 — wybierz metodę prognozowania. Wybór metody dokonuje się poprzez określenie, jakie składowe systematyczne występują w analizowanym szeregu czasowym (Por. I część Podręcznika, Rozdział 6.2). Niemniej, autorzy Podręcznika rekomendują stosowanie metody Holta, w związku z czym ten krok w praktyce zostanie pominięty.

Przykład

Wykres 1. Pracownicy biurowi (w tys.) w województwie X



Z analizy wykresu wynika, że w szeregu czasowym występują 2 składowe systematyczne — poziom przeciętny i trend. W związku z tym prognoza powinna być przygotowana przy wykorzystaniu metody Holta.

Krok 3 — opracuj prognozę. Zastosuj model Holta korzystając z odpowiednich wzorów (patrz rozdział 6.2 w części I).

Parametry wygładzania dobierz tak, aby uzyskać jak najniższą wartość średniego kwadratowego błędu prognozy ex post.

Przykład

Liczbę pracowników biurowych w województwie X w latach 2000—2008 przedstawia Tabela 1. Wykorzystując metodę Holta wyznaczamy prognozę liczby pracujących na rok 2009. Przyjmujemy, że:

- wartość początkowa wygładzonej części stałej prognozowanej zmiennej (liczby pracujących) równa jest rzeczywistej wartości liczby pracujących w roku 2000:
 $C_{2000} = y_{2000}$, czyli $C_{2000} = 969$
- wartość początkowa przyrostu liczby pracujących dla roku 2000 jest różnicą między rzeczywistą liczbą pracujących w roku 2001 i 2000:
 $T_{2000} = y_{2001} - y_{2000} = 5$
- stała wygładzająca stałą część szeregu $\alpha = 0,6$, natomiast stała wygładzająca trend $\beta = 0,9$. W przykładzie parametry α i β zostały tak dobrane, aby minimalizować wartość średniego kwadratowego błędu prognozy ex post. W rzeczywistości dobór tych parametrów leży w gestii osoby opracowującej prognozę.

Dla wyznaczenia prognoz wygasłych w metodzie Holta należy zastosować wzory 9—11:

$$C_t = \alpha y_t + (1 - \alpha)(C_{t-1} + T_{t-1})$$

$$T_t = \beta(C_t - C_{t-1}) + (1 - \beta)T_{t-1}$$

$$\hat{y}_{t+1} = C_t + T_t$$

gdzie:

C_t — wygładzona część stała zmiennej prognozowanej

T_t — wygładzony przyrost zmiennej prognozowanej

α — stała wygładzająca stałą część szeregu

β — stała wygładzająca trend

$\alpha, \beta \in [0,1]$

Dla każdego okresu prognozy wyznaczamy wartość prognoz wygasłych podstawiając dane do wzorów 9—11:

$$C_{2000} = 969$$

$$T_{2000} = 5, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2001} = 969 + 5 = 974$$

$$C_{2001} = 0,6 \cdot 974 + (1 - 0,6) \cdot (969 + 5) = 974$$

$$T_{2001} = 0,9 \cdot (974 - 969) + (1 - 0,9) \cdot 5 = 5, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2002} = 974 + 5 = 979$$

$$C_{2002} = 0,6 \cdot 980 + (1 - 0,6) \cdot (974 + 5) = 979,6$$

$$T_{2002} = 0,9 \cdot (979,6 - 972) + (1 - 0,9) \cdot 5 = 5,54, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2003} = 979,6 + 5,54 = 985,14$$

$$C_{2003} = 0,6 \cdot 982 + (1 - 0,6) \cdot (979,6 + 5,54) = 983,26$$

$$T_{2003} = 0,9 \cdot (983,26 - 979,6) + (1 - 0,9) \cdot 5,54 = 3,84, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2004} = 983,26 + 3,84 = 987,1$$

$$C_{2004} = 0,6 \cdot 985 + (1 - 0,6) \cdot (983,26 + 3,84) = 985,84$$

$$T_{2004} = 0,9 \cdot (985,84 - 983,26) + (1 - 0,9) \cdot 3,84 = 2,71, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2005} = 985,84 + 2,71 = 988,55$$

$$C_{2005} = 0,6 \cdot 982 + (1 - 0,6) \cdot (985,84 + 2,71) = 984,62$$

$$T_{2005} = 0,9 \cdot (984,62 - 985,4) + (1 - 0,9) \cdot 2,71 = -0,83, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2006} = 984,62 - 0,83 = 983,79$$

$$C_{2006} = 0,6 \cdot 987 + (1 - 0,6) \cdot (984,62 - 0,83) = 985,72$$

$$T_{2006} = 0,9 \cdot (985,72 - 984,62) + (1 - 0,9) \cdot (-0,83) = 0,9, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2007} = 985,72 + 0,9 = 986,62$$

$$C_{2007} = 0,6 \cdot 984 + (1 - 0,6) \cdot (985,72 + 0,9) = 985,05$$

$$T_{2007} = 0,9 \cdot (985,05 - 985,72) + (1 - 0,9) \cdot 0,9 = -0,5, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2008} = 985,05 - 0,51 = 984,54$$

$$C_{2008} = 0,6 \cdot 990 + (1 - 0,6) \cdot (985,05 - 0,51) = 987,82$$

$$T_{2008} = 0,9 \cdot (987,82 - 985,05) + (1 - 0,9) \cdot (-0,51) = 2,44$$

Prognozę na rok 2009 obliczamy na podstawie wzoru 12:

$$\hat{y}_{\tau}^* = C_n + (\tau - n)T_n$$

gdzie:

τ — horyzont prognozy wykraczający poza okres prognoz wygaśniętych

stąd: $\hat{y}_{2009}^* = C_{2008} + (2009 - 2008)T_{2008}$, czyli:

$$\hat{y}_{2009}^* = 987,82 + (10 - 9)2,44 = 990,26$$

Oznacza to, że prognozowana liczba pracowników biurowych, wyznaczona na podstawie metody Holta, w 2009 roku wynosi 990,26 tys., czyli utrzymuje się na podobnym poziomie jak w roku 2008.

Krok 4 — oceń trafność prognozy. Dla dalszych analiz — w tym przygotowania raportu syntetycznego, wybierz prognozę opracowaną metodą dającą najniższą wartość średniego kwadratowego błędu prognozy ex post (Patrz Część I Podręcznika Rozdział 6).

Dla oszacowania średniego kwadratowego błędu prognozy ex post należy zastosować wzór 3 z I części podręcznika:

$$s^2 = \frac{1}{n} \sum_{t=n+1}^T (y_t - \hat{y}_t)^2$$

gdzie:

y_t — rzeczywista wartość zmiennej y w czasie t ,

$\hat{y}_t$ — prognoza wartości zmiennej y w czasie t

n — liczba obserwacji w przedziale wygładzania

Dla każdego okresu prognozy wygasłej wyznaczamy kwadrat różnicy rzeczywistej wartości zmiennej i wartości prognozy:

$$(y_{2001} - \hat{y}_{2001})^2 = (974 - 974)^2 = 0$$

$$(y_{2002} - \hat{y}_{2002})^2 = (980 - 979)^2 = 1$$

$$(y_{2003} - \hat{y}_{2003})^2 = (982 - 985,14)^2 = 9,86$$

$$(y_{2004} - \hat{y}_{2004})^2 = (985 - 987,1)^2 = 4,412$$

$$(y_{2005} - \hat{y}_{2005})^2 = (982 - 988,55)^2 = 42,907$$

$$(y_{2006} - \hat{y}_{2006})^2 = (987 - 983,79)^2 = 10,284$$

$$(y_{2007} - \hat{y}_{2007})^2 = (984 - 986,62)^2 = 6,875$$

$$(y_{2008} - \hat{y}_{2008})^2 = (990 - 984,54)^2 = 29,837$$

A następnie je sumujemy:

$$\sum_{t=2001}^{2008} (y_t - \hat{y}_t)^2 = 105,174$$

i uzyskaną wartość podstawiamy do wzoru 3:

$$s^2 = \frac{1}{7} 105,174 = 13,147$$

Po wyciągnięciu pierwiastka uzyskujemy wartość pierwiastka średniego kwadratowego błędu prognozy ex post dla metody Holta równą 3,626. Jest to błąd na tyle mały, że pozwala przyjąć opracowaną prognozę jako dopuszczalną.

Krok 5 — wykorzystaj prognozę do określenia kierunków działań podejmowanych przez WUP w najbliższym roku.

W przypadku pracowników biurowych prognozowana ich liczba na rok 2009 nie ulega znaczącej zmianie w porównaniu do roku 2008, w związku czym nie istnieje potrzeba podejmowania działań przez urzędy pracy w zakresie zaspokajania popytu na ten zawód, tym bardziej, że analizy przeprowadzone na etapie Foresightu nie wskazują na rosnące znaczenie tego zawodu dla rozwoju regionalnego rynku pracy.

Krok 6 — monitoruj prognozę. Jeśli dysponujesz prognozą za poprzedni rok porównaj ją z rzeczywistą liczbą pracujących na okres, na który opracowana była prognoza.

Rzeczywista liczba pracowników biurowych w roku 2009 wyniosła 990,5 tys., niewiele odbiegając od wartości prognozy. Na tej podstawie można wnosić, że zastosowany model poprawnie prognozuje liczbę pracowników biurowych, w związku z czym nie ma potrzeby stosowania innych metod prognozowania.

W Załączniku 7 przedstawiono procedurę prognozowania przy wykorzystaniu metody Browna. Zainteresowani mogą również prześledzić procedurę prognozowania przy zastosowaniu metody Wintersa np. [w:] Sobczyk M., *Prognozowanie. Teoria, przykłady, zadania*, Wydawnictwo Placet, Warszawa 2008. Nie prezentujemy jej w niniejszym podręczniku ze względu na to, że w prognozowaniu wykorzystywane będą dane roczne, a metodę Wintersa stosuje się przy prognozowaniu na danych kwartalnych.

Zadania

Zadanie 1. Na podstawie danych zawartych w Tabeli 1 wyznacz prognozę pracujących w grupie pracowników biurowych dla roku 2009 metodą Browna, przy założeniu, że współczynnik wygładzania $\alpha = 0,5$.

Zadanie 2. Określ, która z wyznaczonych prognoz pracujących w grupie pracowników biurowych jest bardziej trafna. Oceny dokonaj na podstawie analizy wartości średniego kwadratowego błędu prognozy ex post.

2.4. Synteza diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy

Dotychczas zrealizowane postępowanie powinno przyczynić się do prawidłowego opracowania raportu syntetycznego, który wskazywałby na perspektywy rozwoju województwa i regionalnego rynku pracy, szanse i zagrożenia, jakie są z tym związane oraz kierunku działań, które gwarantowałyby zmniejszenie skali niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego na regionalnym rynku pracy. Korzyścią w tej dziedzinie powinno być zwiększenie skuteczności realizowanej przez powiatowe urzędy pracy aktywnej polityki rynku pracy, przede wszystkim w zakresie analizowanych form (szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych), ocenianych poprzez ich efektywność, czyli większą zatrudnialność poszukujących pracy po ich zastosowaniu, a tym samym zmniejszenie niedopasowań, występujących na regionalnym rynku pracy.

2.4.1. Opracowanie raportu syntetycznego

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Synteza wyników badań, Umiejętność dokonywania uogólnień, Umiejętność łączenia obserwacji, Umiejętność wnioskowania	szukaj strony

Konstrukcja raportu syntetycznego powinna uwzględniać wszystkie dotychczasowe prace, związane z uzyskiwaniem określonych informacji, a także raporty cząstkowe.

W opracowaniu raportu syntetycznego konieczna jest merytoryczna umiejętność syntetyzowania otrzymanych wyników, polegająca na dokonywaniu uogólnień oraz wielopłaszczyznowym podejściu do analizowanej problematyki.

Struktura raportu syntetycznego

Propozycja struktury raportu syntetycznego WUP

Wprowadzenie

1. Dotychczasowe zapotrzebowanie na pracowników w województwie
 - 1.1. Uwarunkowania demograficzne i ekonomiczne województwa
 - 1.2. Sytuacja na rynku pracy województwa
 - 1.2.1. Liczba i struktura osób poszukujących pracy
 - 1.2.2. Struktura zawodowa osób poszukujących pracy

- 1.2.3. Liczba i struktura ofert pracy
 - 1.3. Dotychczasowe potrzeby pracodawców (wyniki wywiadów swobodnych)
 2. Przewidywane zapotrzebowanie na pracowników w województwie
 - 2.1. Kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego województwa
 - 2.2. Zapotrzebowanie gospodarki regionu na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (wyniki Foresightu)
 - 2.3. Oczekiwane potrzeby zatrudnieniowe pracodawców (wyniki wywiadów swobodnych)
 - 2.4. Zapotrzebowanie na pracowników w świetle prognozy
 3. Kierunki szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych preferowane na regionalnym rynku pracy
 - 3.1. Dotychczasowe kierunki szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych występujące na regionalnym rynku pracy
 - 3.2. Przewidywane kierunki szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych mogące wystąpić na regionalnym rynku pracy
 - 3.3. Oferta edukacyjna
- Podsumowanie

We „Wprowadzeniu” niezbędne jest uwzględnienie:

- Celu raportu
- Zastosowanych do analizy metod badawczych (rodzaj zastosowanego narzędzia badawczego, dobór próby badawczej, czas przeprowadzania wywiadów, formę przeprowadzania wywiadów, charakterystykę narzędzia badawczego, metody wykorzystywane dla przeprowadzenia Foresightu, metody prognozowania)
- Charakterystyki wykorzystanych materiałów źródłowych (roczniki statystyczne województw, strategia województwa)
- Charakterystyki struktury raportu (krótka charakterystyka zawartości poszczególnych części raportu)

Punkt 1 „Dotychczasowe zapotrzebowanie na pracowników w województwie” powinien zawierać:

- Analizę pozycji konkurencyjnej obszaru (liczba ludności, struktura demograficzna, struktura pracujących, liczba podmiotów działających w powie-

cie, ze szczególnym uwzględnieniem branż strategicznych, wielkości podmiotów, nasycenia infrastruktury)

- Analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy (liczba i struktura bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem grup problemowych, analiza liczby i struktury ofert pracy, napływających do urzędu, analiza struktury zawodowej osób poszukujących pracy oraz potrzeb zatrudnieniowych pracodawców na podstawie danych zastanych, np. MZDiN)
- Analizę danych uzyskanych w wywiadach swobodnych, przeprowadzonych z pracodawcami (dotychczasowe zapotrzebowanie na pracowników)
- Analizę zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy na podstawie badania popytu na pracę

W punkcie 2 „Przewidywane zapotrzebowanie na pracowników w województwie” powinny być zawarte:

- Analiza przewidywanych kierunków rozwoju województwa, określonych na podstawie istniejącej strategii, ze szczególnym uwzględnieniem branż strategicznych, istotnie wpływających na relacje występujące na regionalnym rynku pracy
- Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy na podstawie Foresightu
- Analizę przyszłego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, występujące w wywiadach swobodnych, przeprowadzonych z pracodawcami (deklarowane przyjęcia i zwolnienia pracowników)
- Prognoza zapotrzebowania na pracowników według wielkich i dużych grup zawodowych

W punkcie 3 „Kierunki szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych preferowane na regionalnym rynku pracy” powinny znaleźć się:

- Identyfikacja potrzeb szkoleniowych, odnoszących się do staży i przygotowania zawodowego dorosłych występujących w okresie przeszłym w województwie, zarówno na podstawie analizy danych zastanych, jak i uzyskanych w wyniku przeprowadzonych wywiadów swobodnych (generalne wnioski z badań, stanowiących treść raportu cząstkowego)
- Identyfikacja potrzeb szkoleniowych, kierunków staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych będących konsekwencją badań za pomocą Foresightu oraz prognozy

- Określenie zapotrzebowania na szkolenia, staże oraz przygotowanie zawodowe dorosłych, która w największym stopniu przyczyniłaby się do ograniczania nierównowagi na regionalnym rynku pracy

W „Podsumowaniu” należy zaprezentować:

- Krótką charakterystykę przeprowadzonych badań
- Zapotrzebowanie na zawody i umiejętności
- Uwarunkowania realizacji szkoleń, staży oraz przygotowania zawodowego dorosłych

W raporcie należy wykorzystać ilustrację w postaci tabel i wykresów.

Zadania

Zadanie 1. Sformułuj cel raportu syntetycznego.

Przykład

Celem raportu jest kompleksowa identyfikacja potrzeb zatrudnieniowych pracodawców, działających w województwie, ze szczególnym uwzględnieniem ich oczekiwań edukacyjnych.

lub

Celem raportu jest weryfikacja sytuacji na regionalnym rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem przemian struktury kwalifikacyjno-zawodowej, wynikającej z potrzeb zatrudnieniowych pracodawców, funkcjonujących na obszarze regionu.

Zadanie 2. Sformułuj raport syntetyczny na podstawie analiz i danych, dotyczących Twojego województwa.

2.4.2. Panel ekspertów jako metoda walidacji raportu syntetycznego

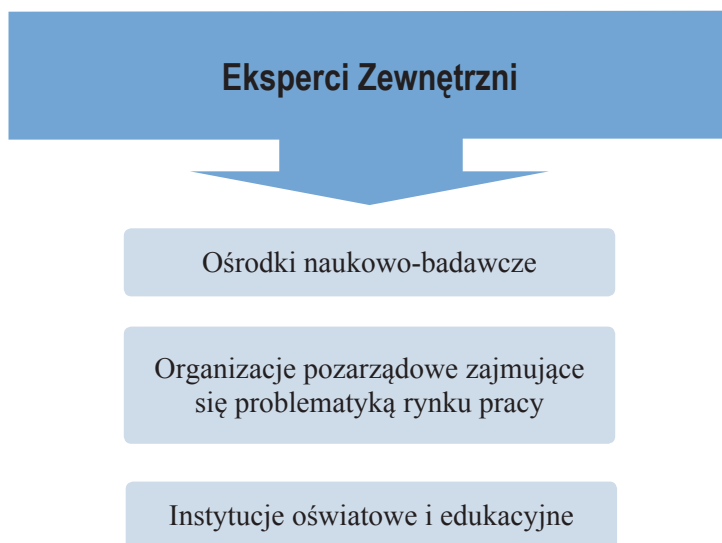
Słowa kluczowe	
Wyszukiwarka	Konsultacje społeczne, Dialog społeczny, Zasady dialogu społecznego, Wyniki dialogu społecznego, Podmioty rynku pracy, Wojewódzka Rada Zatrudnienia szukaj strony

Sformułowany raport syntetyczny — zgodnie z procedurą diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy — powinien stać się przedmiotem konsultacji z członkami Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, ekspertami, zajmującymi się problematyką rynku pracy. Celem takich konsultacji jest uwzględnienie w raporcie syntetycznym uwag, które mogą przyczynić się do zwiększenia jego spójności z rzeczywistością regionalnego rynku pracy.

W przypadku raportu syntetycznego, określającego zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy niezbędne są działania z zakresu szeroko rozumianego dialogu społecznego, umożliwiające stworzenie płaszczyzny partycypacji społecznej w ograniczaniu skali niedopasowań strukturalnych, występujących na tym rynku.

Wszystkie uwagi dotyczące dialogu i konsultacji społecznych przedstawione w rozdziale 1.3.4 w części II podręcznika odnoszą się również do działań podejmowanych przez WUP w ramach walidacji raportu syntetycznego.

Rolę panelu ekspertów w przypadku raportu syntetycznego opracowywanego przez WUP pełni Wojewódzka Rada Zatrudnienia, która powinna zostać poszerzona o zaproszonych ekspertów zewnętrznych.



Eksperci zewnętrzni mogą zostać zaproszeni na obrady Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, bądź przekazać swoje uwagi do raportu w drodze indywidualnych konsultacji.

Krok 1 — przekaz członkom Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia i ekspertom zewnętrznym wstępną wersję raportu syntetycznego.

Krok 2 — zgromadź uwagi członków Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia i ekspertów zewnętrznych do wstępnej wersji raportu syntetycznego.

Przykład

Przykładowa lista pytań do ustników panelu ekspertów

1. Czy przygotowany raport syntetyczny w sposób prawidłowy ocenia sytuację na regionalnym rynku pracy?
2. Czy przygotowany raport syntetyczny w sposób prawidłowy charakteryzuje kierunki zmian, mogące wystąpić na regionalnym rynku pracy?
3. Czy przewidywane kierunki szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych mogą wpłynąć na zmniejszenie niedopasowań między popytem na pracę, a jej podażą na regionalnym rynku pracy?

Zadania

Zadanie 1. Przygotuj listę działań poprzedzających organizację panelu ekspertów.

Przykład

1. Opracowanie wstępnej wersji raportu syntetycznego
2. Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za organizację panelu ekspertów oraz osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie panelu
3. Utworzenie listy uczestników panelu spoza członków WRZ
4. Ustalenie terminu spotkania
5. Wysłanie zaproszeń do uczestników panelu wraz ze wstępną wersją raportu syntetycznego
6. Potwierdzenie uczestnictwa w panelu ekspertów zewnętrznych
7. Zarezerwowanie sali w terminie spotkania
8. Przygotowanie prezentacji zawierającej główne problemy zawarte w raporcie syntetycznym

Zadanie 2. Przygotuj prezentację raportu syntetycznego. Na podstawie przykładu (patrz s. 170—171) wskaż główne zagadnienia, na które należałoby zwrócić uwagę prezentując raport syntetyczny przedstawicielom instytucji rynku pracy.

2.5. Opracowanie ostatecznej wersji raportu syntetycznego

Słowa kluczowe		
Wyszukiwarka	Rodzaje uwag, Merytoryczny zakres poprawek, Formalny zakres poprawek, Ocena możliwości uwzględnienia uwag, Procedura uwzględniania uwag	szukaj strony

Ostateczna wersja raportu syntetycznego powinna uwzględniać wszystkie zasadne — zdaniem opracowujących ten raport — uwagi, szerokiego grona uczestników dialogu społecznego.

Zasadność uwag powinna być rozpatrywana zarówno z punktu widzenia merytorycznego (poprawność zagadnień), jak i formalnego (poprawność sformułowań).

W efekcie wprowadzenia uwag do raportu syntetycznego, wynikających z jego eksperckiej oceny, powinien powstać raport syntetyczny w wersji ostatecznej, możliwej do realizacji na lokalnym rynku pracy. Raport powinien zostać opracowany do dnia 15 października każdego roku, a następnie upowszechniony — w szczególności przekazany wszystkim powiatowym urządowi pracy.

Bibliografia

Literatura

- Aczel A. D., *Statystyka w zarządzaniu*, WN PWN, Warszawa 2000
- Altkorn J. (red.), *Podstawy marketingu*, Instytut Marketingu, Kraków 1992
- Babbie E. *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
- Babbie E. *Podstawy badań społecznych* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009
- Bielińska E., *Prognozowanie ciągów czasowych*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2007
- *Blueprints for Foresight Actions in the Regions. Upgrade Foresight Strategy and actions to assist regions of traditional industry towards a more knowledge based community*, European Commission 2004
- Cieślak M. (red.), *Prognozowanie gospodarcze. Metody i zastosowania*, PWN, Warszawa 2005
- *Encyklopedia popularna PWN*, PWN, wydanie XIV, Warszawa 1982
- Filasiewicz A., *Prognoza, program, plan*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1977
- *Foresight for Regional Development Network, A Practical Guide to Regional Foresight*, IPTS, PREST, CM International, Sviluppo Italia S. p. A., Seville, Manchester, Boulogne, Roma 2001
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych* Zysk i S-ka Wydawnictwo s.c., Poznań 2001
- Frenkiel A., Kildiszew G., *Analiza szeregów czasowych i prognozowanie*, PWE, Warszawa 1976
- Gębski B. *Wprowadzenie do metodologii badań społecznych. Problemy konstruowania modeli jakościowych badanych zjawisk*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 2008
- Goodman N., *Wstęp do socjologii*, Zysk i S-ka, Wydawnictwo, Poznań 1997
- Góra M., Sztanderska U., *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2006
- Guzik B., Appenzeller D., Jurek W., *Prognozowanie i symulacje. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2007

- Hausner J. (red.) *Foresight technologiczny na rzecz zrównoważonego rozwoju Małopolski*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008
- Juszczyk S., *Badania ilościowe w naukach społecznych. Szkice metodologiczne*, Wydawnictwo Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania im. Gen. Jerzego Ziętki w Katowicach, Katowice 2005
- Kassyk-Rokicka H., *Mierniki statystyczne* Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1971
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Świat Książki, Warszawa 2000
- Kopyciński P., Mamica Ł., *Operacjonalizacja metodologii badań foresight*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2006
- Kukulak-Dolata I., *Kształcenie w podmiotach gospodarczych-wyniki badań ilościowych* (w:) E. Kryńska (red.) *Kształcenie ustawiczne pracowników* Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008
- Lutyńska K., *Wywiad kwestionariuszowy: przygotowanie i sporządzenie narzędzia badawczego*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1984
- Lutyńska K., Wejlanda A. P. (red.), *Wywiad kwestionariuszowy. Analizy teoretyczne i badania empiryczne*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław 1983
- Lutyński J., *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 2000
- Makać W., *Podstawowe metody statystyczne w analizie rynku pracy*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1996
- Maszczyk D., Radziejewicz-Winnicki A., *Metody badań społecznych*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1979
- Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A. (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009
- Mazurek-Łopacińska K., (red.), *Badania marketingowe. Podstawowe metody i obszary zastosowań*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1999
- Modzelewski W., *Wprowadzenie do socjologii*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1999
- Nazarko J. (red.), *Prognozowanie w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Część II Prognozowanie na podstawie szeregów czasowych*, Wydawnictwo Politechniki Białostockiej, Białystok 2004

- Nowak E. (red.), *Prognozowanie gospodarcze. Metody, modele, zastosowania, przykłady*, Placet, Warszawa 1998
- Nowak S. T., *Metody badań socjologicznych*, PWN, Warszawa 1965
- Peuker Z., *Statystyka*, Państwowe Wydawnictwa Szkolnictwa Zawodowego 1967
- Podgórski r. A., *Metodologia badań socjologicznych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2007
- Secomski K., *Prognostyka*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1970
- Silverman D., *Interpretacja danych jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009
- Skorupka S., Auderska H., Lempicka Z., *Mały słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1989
- Sobczyk M., *Prognozowanie. Teoria, przykłady, zadania*, Wydawnictwo Placet, Warszawa 2008
- Szewczyk A., *Informacja w walce z bezrobociem*, PWN, Warszawa 2004
- Szewczyk r. (red.), *Jak realizować projekty Foresight na potrzeby zrównoważonego regionu?*, Ośrodek Przetwarzania Informacji, Przemysłowy Instytut Automatyki i Pomiarów, Warszawa 2008
- Sztumski J., *Wywiad* [w:] M. Bocheńska-Seweryn, K. Kluzowa (red.), *Elementy Socjologii*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999
- Zając K., *Zarys metod statystycznych*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1974
- Zeliaś A., Pawełek B., Wanat S., *Prognozowanie ekonomiczne. Teoria, przykłady, zadania*, PWN, Warszawa 2003

Netografia

- *Encyklopedia PWN* <http://encyklopedia.pwn.pl/lista.php?co=metoda>
- <http://pl.wikipedia.org/wiki/PEST>
- <http://www.foresight.pl/?page=showsubsection&subpage=1&subsection=44>
- <http://www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html>
- <http://www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html>
- <http://www.pbsdga.pl/x.php?x=139/Dobor-proby.html>
- *Uniwersalny słownik języka polskiego* <http://sjp.pwn.pl/lista.php?co=metoda>
- www.praca.gov.pl

Dokumenty i akty prawne

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. nr 265, poz. 2664)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. w sprawie zmiany klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. nr 106, poz. 728)
- Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. nr 47, poz. 315)
- Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. nr 47, poz. 314)
- Ustawa Prawo zamówień publicznych z dnia 29 stycznia 2004 r. z późniejszymi zmianami (Dz. U. z 2007 r. nr 223, poz. 1655)
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r., nr 6, poz. 33)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001)

Załącznik 1

Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami

Tytuł badania: zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności
w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy
powiatu

Wprowadzenie:

Dzień dobry. Nazywam się
Jestem z Prowadzimy badania
na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności w podmiotach gospodarczych
zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy powiatu
Bylbym(abym) bardzo wdzięczny(a), gdyby P. zechciał(a) wyrazić zgodę na udział
w tych badaniach. Proszę o udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi. Naszych
rozmówców losujemy z
Odpowiedzi udzielane przez P. podczas przeprowadzania rozmowy nie
będą ujawniane osobom postronnym, prezentowane będą wyłącznie
w postaci zbiorczej i posłużą do opracowania diagnozy zapotrzebowania na
kwalifikacje i umiejętności w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych
w powiecie.....

I. Lokalizacja prowadzonej działalności:

1. Proszę podać następujące informacje: *(Jeśli firma posiada filie lub oddziały proszę poprosić o podanie lokalizacji głównej firmy)*
 1. Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa firma
 2. Sekcja według PKD
 3. Forma własności firmy 1. Publiczna 2. Prywatna

II. Poszukiwani pracownicy

A teraz chcę zadać P. kilka pytań dotyczących obecnego i przyszłego zapotrzebowania P. przedsiębiorstwa na nowych pracowników.

2. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?
 1. *tak*
 2. *nie (przejdź do pytania 7)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 7)*

3. Dlaczego poszukują Państwo pracowników? *(Wręczyć kartę respondenta nr 1)*
Respondent może wskazać więcej niż jedną odpowiedź

1. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług na terenie kraju
2. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych
3. Rozbudowaliśmy firmę
4. Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia
5. Zaczęliśmy stosować nowe technologie
6. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy
7. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.
8. Brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach
9. *Inne, jakie?*
-
-
-
-
97. *nie wiem, trudno powiedzieć*

4. Proszę powiedzieć: w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach oraz ilu pracowników, Państwo poszukują?

Zawód, osoby poszukiwanej	Wymagane umiejętności	Liczba osób

5. Czy podczas poszukiwania tych pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?

1. *tak*

2. *nie (przejdź do pytania 7)*

3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 7)*

6. Jakie będą to cechy w przypadku:

Pierwszego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Drugiego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Trzeciego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Czwartego zawodu:

.....

.....

.....

.....

7. Czy zatrudniliby Państwo osoby bezrobotne, które zostały przeszkolone pod kątem poszukiwanych przez P. firmę kwalifikacji i umiejętności.
 1. *tak*
 2. *nie*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć*
8. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników?
 1. *tak*
 2. *nie (przejdź do pytania 13)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 13)*
9. Dlaczego planują Państwo zatrudnić nowych pracowników? *(Wręczyć kartę respondenta nr 1) Respondent może wskazać więcej niż jedną odpowiedź*
 1. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług na terenie kraju
 2. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych
 3. Rozbudowaliśmy firmę
 4. Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia
 5. Zaczęliśmy stosować nowe technologie
 6. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy
 7. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury itp.
 8. Brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach
 9. *Inne, jakie?*
 -
 -
 -
 -
97. *nie wiem, trudno powiedzieć*

10. W jakich zawodach i o jakich umiejętnościach oraz ilu pracowników, planują Państwo zatrudnić?

Zawód poszukiwanego pracownika	Wymagane umiejętności	Liczba osób

11. Czy podczas poszukiwania tych pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?

1. *tak*
2. *nie (przejdź do pytania 13)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 13)*

12. Jakie będą to cechy w przypadku:

Pierwszego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Drugiego zawodu:

.....

.....

.....

.....

Trzeciego zawodu:

.....

.....

.....
.....

Czwartego zawodu:

.....
.....
.....
.....

III. Pozostałe problemy

A teraz chciałbym się dowiedzieć, jakie są Państwa plany na najbliższe 12 miesięcy w zakresie zwalnia i kształcenia pracowników oraz zatrudniania nowych.

13. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą Państwo zwalniać pracowników?

1. *tak*
2. *nie (przejdź do pytania 16)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 16)*

14. Ilu pracowników i w jakich zawodach planują Państwo zwolnić?

Liczba osób	Zawód

15. Dlaczego planują Państwo zwolnienie tych pracowników? *(Wręczyć kartę respondenta nr 2) Respondent może wybrać więcej niż jedną odpowiedź*

1. Spadek popytu na dobra i usługi
2. Zła sytuacja finansowa firmy
3. Restrukturyzacja przedsiębiorstwa
4. Sezonowość produkcji i usług

5. Wzrost kosztów pracy
6. *Inne, jakie?*
-
-
-

97. *nie wiem, trudno powiedzieć*

16. Czy planujecie Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy szkolić pracowników?
 1. *tak*
 2. *nie (przejdź do pytania 19)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 19)*
17. Ile osób, jaki zawód wykonują i o jakich umiejętnościach Państwo potrzebują szkolić?

Liczba osób	Zawód	Umiejętności

18. Z jakich źródeł będą pochodziły środki, które przeznaczą Państwo na szkolenie pracowników?
 1. *Zakładowy Fundusz Szkoleniowy*
 2. *Fundusz Pracy*
 3. *Fundusze strukturalne Unii Europejskiej*
 4. *własne środki przedsiębiorstwa*
 5. *pracownicy sami pokryją koszty kształcenia*
 6. *koszty szkolenia pokrywać będzie w części przedsiębiorstwo i w części pracownik*

7. *Inne, jakie?*

.....

.....

.....

.....

97. *nie wiem, trudno powiedzieć*

19. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy, na staż w firmie?

1. *tak, ale nigdy nie korzystałem*
2. *tak, gdyż w mojej firmie były osoby bezrobotne odbywające staż*
3. *nie (przejdźcie do pytania 22)*

20. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną na staż?

1. *tak*
2. *nie (przejdźcie do pytania 22)*
3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdźcie do pytania 22)*

21. Ile osób, w jakich zawodach, o jakich umiejętnościach planują Państwo przyjąć na staż?

Liczba osób	Zawód	Umiejętności

22. Czy wiedzą Państwo o możliwości przygotowania zawodowego dorosłych, skierowanych przez urząd pracy do firmy?

1. *tak, ale nigdy nie korzystałem*
2. *tak, w mojej firmie były osoby bezrobotne skierowane przez PUP w ramach przygotowania zawodowego dorosłych*
3. *nie (koniec wywiadu)*

23. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną w ramach praktycznej nauki zawodu w swojej firmie?
1. *tak*
 2. *nie (przejdź do pytania 25)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 25)*
24. Ilu bezrobotnych, w jakich zawodach i o jakich umiejętnościach zamierzają Państwo przyjąć w ramach praktycznej nauki zawodu dorosłych?

Liczba osób	Zawód	Umiejętności

25. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobę bezrobotną w ramach przyuczenia do pracy dorosłych w swojej firmie?
1. *tak*
 2. *nie (koniec wywiadu)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (koniec wywiadu)*
26. Ilu bezrobotnych i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć w ramach przyuczenia do pracy dorosłych?

Liczba osób	Zawód

ANEKS DLA ANKIETERA

- A. Numer kwestionariusza wywiadu
- B. Dokładna data przeprowadzenia ankiety:
Dzień Miesiąc Rok
- C. Godzina rozpoczęcia wywiadu:
- D. Godzina zakończenia wywiadu:.....
- E. Nazwa miejscowości, w której wywiad został przeprowadzony:.....
- F. Imię i nazwisko ankietera
- G. Miejsce przeprowadzenia wywiadu:
1. mieszkanie/dom respondenta
 2. PUP
 3. inne, jakie?.....

Oświadczam, że rozmowę przeprowadziłem(a)m osobiście ze wskazanym respondentem.

Data

.....

(podpis ankietera)

KARTA 1

**WZROSŁA SPRZEDAŻ PRODUKOWANYCH PRZEZ NAS PRODUKTÓW/
ŚWIADCZONYCH USŁUG NA TERENIE KRAJU**

**WZROSŁA SPRZEDAŻ PRODUKOWANYCH PRZEZ NAS PRODUKTÓW/
ŚWIADCZONYCH USŁUG WŚRÓD ODBIORCÓW ZAGRANICZNYCH**

ROZBUDOWALIŚMY FIRME

ZAKUPILIŚMY NOWE MASZYNY I URZĄDZENIA

ZACZĘLIŚMY STOSOWAĆ NOWE TECHNOLOGIE

**BRAKOWAŁO NAM PRACOWNIKÓW Z POWODU KONIECZNOŚCI
UZUPEŁNIENIA LICZBY PRACOWNIKÓW WYNIKAJĄCEJ Z PŁYNNOŚCI,
NP. ZWOLNIENIA, ZMIANA PRACODAWCY**

**BRAKOWAŁO NAM PRACOWNIKÓW Z POWODU KONIECZNOŚCI
UZUPEŁNIENIA LICZBY PRACOWNIKÓW WYNIKAJĄCEGO
Z PRZECHODZENIA NA RENTY, EMERYTURY ITP.**

**BRAKOWAŁO NAM PRACOWNIKÓW O ODPOWIEDNICH
KWALIFIKACJACH I UMIEJĘTNOŚCIACH**

KARTA 2

SPADEK POPYTU KRAJOWEGO NA DOBRA I USŁUGI

ZŁA SYTUACJA FINANSOWA FIRMY

RESTRUKTURYZACJA PRZEDSIĘBIORSTWA

SEZONOWOŚĆ PRODUKCJI I USŁUG

WZROST KOSZTÓW PRACY

Klucz kodowy do kwestionariusza wywiadu z pracodawcami

(Pytanie 1) P.1 = (zmienna) zm. 1

- 1 = gmina wiejska
- 2 = gmina miejsko-wiejska
- 3 = gmina miejska
- 0 = (brak danych) bd
- 8 = (nie wiem/trudno powiedzieć) nw/tp

P.1.2 = zm. 1.2

Zrobić wypisy

P.1.3 = zm. 1.3

- 1 = Publiczna
- 2 = Prywatna
- 0 = bd
- 8 = nw/tp

P.2 = zm. 2

- 1 = tak
- 2 = nie
- 0 = bd
- 8 = nw/tp

P.3 = zm. od 3.1 do 3.9.1

- zm. 3.1 do 3.9
 - 1 = wybrał
 - 2 = niewybrała
 - 0 = bd
 - 8 = nw/tp
 - 9 = (nie dotyczy) nd

zm.3.9.1 — zrobić wypisy

P.4 = zm. od 4.1.1 do 4.3.4

Zm. 4.1.1 do zm. 4.1.4. zrobić wypisy

Zm. 4.2.1 do zm. 4.2.4 zrobić wypisy

- Zm.4.3.1 do 4.3.4 wpisz liczbę
 - 000 = bd
 - 888 = nw/tp
 - 999 = nd

P.5 = zm.5

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

P.6

Zrobić wypisy

P.7 = zm. 7

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

P.8 = zm. 8

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

P.9 = zm. od 9.1 do 9.9.1

zm. 9.1 do 9.9 1 = wybrał

2 = niewybrała

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

zm.9.9.1 — zrobić wypisy

P.10 = zm. od 10.1.1 do 10.3.4

Zm. 10.1.1 do zm. 10.1.4. zrobić wypisy

Zm. 10.2.1 do zm. 10.2.4 zrobić wypisy

Zm. 10.3.1 do 10.3.4 wpisz liczbę 000 = bd

888 = nw/tp

999 = nd

P.11 = zm. 11

- 1 = tak
- 2 = nie
- 0 = bd
- 8 = nw/tp
- 9 = nd

P.12

Zrobić wypisy

P.13 = zm.13

- 1 = tak
- 2 = nie
- 0 = bd
- 8 = nw/tp

P.14 = zm. od 14.1.1 do 14.2.4

Zm. 14.1.1 do zm. 14.1.4. wpisz liczbę

- 000 = bd
- 888 = nw/tp
- 999 = nd

Zm. 14.2.1 do zm. 14.2.4 zrobić wypisy

P.15 = zm. od 15.1 do 15.6.1

- zm. 15.1 do 15.6 1 = wybrał
- 2 = niewybrała
- 0 = bd
- 8 = nw/tp
- 9 = nd

zm. 15.6.1 — zrobić wypisy

P.16 = zm. 16

- 1 = tak
- 2 = nie
- 0 = bd
- 8 = nw/tp

P.17 = zm. od 17.1.1 do 17.3.4

Zm. 17.1.1 do zm. 17.1.4. wpisz liczbę

000 = bd

888 = nw/tp

999 = nd

Zm. 17.2.1 do zm. 17.2.4 zrobić wypisy

Zm. 17.3.1 do zm. 17.3.4 zrobić wypisy

P.18 = zm. od 18.1 do 18.7.1

zm. 18.1 do 18.7 1 = wybrał

2 = niewybrała

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

zm.18.7.1 — zrobić wypisy

P.19 = zm. 19

1 = tak, ale nigdy nie korzystałem

2 = tak, gdyż w mojej firmie były osoby bezrobotne odbywające staż

3 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

P.20 = zm. 20

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

P.21 = zm. od 21.1.1 do 21.3.4

Zm. 21.1.1 do zm. 21.1.4. wpisz liczbę

000 = bd

888 = nw/tp

999 = nd

Zm. 21.2.1 do zm. 21.2.4 zrobić wypisy

Zm. 21.3.1 do zm. 21.3.4 zrobić wypisy

P.22 = zm. 22

1 = tak, ale nigdy nie korzystałem

2 = tak, w mojej firmie były osoby bezrobotne skierowane przez PUP w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

3 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

P.23 = zm. 23

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

P.24 = zm. od 24.1.1 do 24.3.4

Zm. 24.1.1 do zm. 24.1.4. wpisz liczbę

000 = bd

888 = nw/tp

999 = nd

Zm. 24.2.1 do zm. 24.2.4 zrobić wypisy

Zm. 24.3.1 do zm. 24.3.4 zrobić wypisy

P.25 = zm. 25

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

P.26 = zm. od 26.1.1 do 26.2.4

Zm. 26.1.1 do zm. 26.1.4. wpisz liczbę

000 = bd

888 = nw/tp

999 = nd

Zm. 26.2.1 do zm. 26.2.4 zrobić wypisy

Załącznik 2

Kwestionariusz wywiadu z osobami uprawnionymi do uczestnictwa w szkoleniach inicjowanych przez PUP

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności osób uprawnionych do uczestnictwa w szkoleniach inicjowanych przez PUP na lokalnym rynku pracy powiatu

Wprowadzenie:

Dzień dobry. Nazywam się
Jestem z Prowadzimy badania na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób uprawnionych do uczestnictwa w szkoleniach inicjowanych przez PUP w..... Bylbym(abym) bardzo wdzięczny(a), gdyby P. zechciał(a) wyrazić zgodę na udział w tych badaniach. Proszę o udzielanie szczerych i przemyślanych odpowiedzi. Naszych rozmówców losujemy z ogólnopolskiego spisu gospodarstw domowych w powiecie
Odpowiedzi udzielane przez P. podczas przeprowadzania rozmowy nie będą ujawniane osobom postronnym, prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczej i posłużą do opracowania diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób uprawnionych do uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez PUP w

1. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył P. w jakimkolwiek szkoleniu organizowanym przez urząd pracy?
 1. *tak (przejdź do pytania 3)*
 2. *nie*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 10)*
2. Dlaczego P. nie uczestniczył?

.....
.....
.....
.....

Uwaga: przejdź do pytania 10

3. Czy napotkał P. wówczas jakieś przeszkody w dostępie do szkoleń organizowanych przez urząd pracy? (*Wręczyć kartę respondenta nr 1*)
 1. długie oczekiwanie na odpowiednią ofertę szkoleniową
 2. długie oczekiwanie na skompletowanie grupy szkoleniowej
 3. nie spełnienie wymogów formalnych do zakwalifikowania się na dany rodzaj szkolenia
 4. negatywna opinia doradcy zawodowego
 5. nie
 6. *Inne, jakie?*
 -
 -
 -
 -
97. *nie wiem, trudno powiedzieć*
4. Jakiego zawodu dotyczyło to szkolenie?

.....

.....

.....

.....
5. Jakie umiejętności zdobył P. podczas tego szkolenia?

.....

.....

.....

.....
6. Czy ukończone szkolenie umożliwiło P.: (*Wręczyć kartę respondenta nr 2*)
 1. podjęcie pracy w ciągu trzech miesięcy (*przejdź do pytania 8*)
 2. podjęcie zatrudnienia zgodnego z kierunkiem szkolenia (*przejdź do pytania 8*)
 3. rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej (*przejdź do pytania 8*)
 4. podwyższenie kwalifikacji (*przejdź do pytania 8*)
 5. zachowanie dotychczasowego stanowiska pracy (*przejdź do pytania 8*)
 6. zmianę pracy (*przejdź do pytania 8*)
 7. awans zawodowy (*przejdź do pytania 8*)
 8. w niczym nie pomogło, w dalszym ciągu jestem bezrobotnym

9. *Inne, jakie?*
.....
.....
.....
.....

97. *nie wiem, trudno powiedzieć*

7. Dlaczego P. w dalszym ciągu, mimo ukończonego szkolenia, poszukuje pracy?
(*Wręczyć kartę respondenta nr 3*)

1. oferowano zbyt niskie wynagrodzenie
2. posiadam zbyt krótki staż pracy
3. jestem chory
4. jeszcze się uczę
5. wiek — powyżej 50 lat
6. nieodpowiednie kwalifikacje
7. brak ofert pracy na rynku
8. *Inne, jakie?*

.....
.....
.....
.....

97. *nie wiem, trudno powiedzieć*

8. Jak ocenia P. szkolenie zorganizowane przez urząd pracy?

1. Bardzo dobrze (*przejdź do pytania 10*)
2. Dobrze (*przejdź do pytania 10*)
3. Zadawalająco (*przejdź do pytania 10*)
4. Żle
5. Bardzo źle
6. *Nie potrafię tego ocenić*

9. Dlaczego?

.....
.....
.....
.....

10. Czy zamierza P. w ciągu najbliższych 12 miesięcy wziąć udział w jakimś szkoleniu organizowanym przez urząd pracy?

1. *tak*

2. *nie (przejdź do pytania 13)*

3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 13)*

11. Jakiego zawodu będzie dotyczyło to szkolenie?

.....

.....

.....

.....

12. Jakie umiejętności zamierza P. zdobyć podczas tego szkolenia?

.....

.....

.....

.....

13. Czy został P. kiedykolwiek skierowany przez urząd pracy na odbycie stażu pracy?

1. *tak*

2. *nie (przejdź do pytania 17)*

3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 17)*

14. W jakim zawodzie odbywał P. staż pracy (jeśli było kilka staży proszę zamieścić informacje dotyczące ostatniego)?

.....

.....

.....

.....

15. Jakie umiejętności P. zdobył podczas odbywania stażu pracy?

.....

.....

.....

.....

16. Czy po zakończeniu stażu pracy pracodawca zaproponował P. zatrudnienie na kolejny okres?
 1. *tak*
 2. *nie*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć*
17. Czy był P. skierowany przez urząd pracy na tzw. praktyczną naukę zawodu dorosłych?
 1. *tak*
 2. *nie (przejdź do pytania 21)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 21)*
18. W jakim zawodzie?

.....

.....

.....

.....
19. Jakie umiejętności P. nabył?

.....

.....

.....

.....
20. Czy po zakończonym okresie odbywania praktycznej nauki zawodu dorosłych:
 1. pracodawca zaproponował P. zatrudnienie w firmie
 2. znalazł P. pracę u innego pracodawcy w ciągu kolejnych trzech miesięcy
 3. w dalszym ciągu jestem bezrobotnym
 4. *Inne, jakie?*

.....

.....

.....

.....
21. Czy był P. skierowany przez urząd pracy na tzw. przyuczenie do pracy dorosłych?
 1. *tak*
 2. *nie (przejdź do pytania 25)*
 3. *nie wiem, trudno powiedzieć (przejdź do pytania 25)*

22. W jakim zawodzie?

.....

.....

.....

.....

23. Jakie umiejętności P. nabył?

.....

.....

.....

.....

24. Czy po zakończonym okresie odbywania przyuczenia do pracy dorosłych:

1. pracodawca zaproponował P. zatrudnienie w firmie
2. znalazł P. pracę u innego pracodawcy w ciągu kolejnych trzech miesięcy
3. w dalszym ciągu jestem bezrobotnym
4. *Inne, jakie?*

.....

.....

.....

.....

Metryczka

25. Płeć:

1. *Kobieta*
2. *Mężczyzna*

26. Wiek:

27. Jakie jest P. wykształcenie

1. *podstawowe/gimnazjalne*
2. *zasadnicze zawodowe*
3. *średnie ogólnokształcące*
4. *średnie zawodowe/policealne*
5. *wyższe*

28. Jaki jest P. zawód wyuczony?

.....

.....

.....

.....

29. Jak długo poszukuje P. pracy? (w miesiącach)

1. *do 1 miesiąca*
2. *1—3 miesięcy*
3. *3—6 miesięcy*
4. *6—12 miesięcy*
5. *12—24 miesięcy*
6. *powyżej 24 miesięcy*
7. *nie wiem, nie pamiętam*

30. Czy jest P.: (**Wręczyć kartę respondenta nr 4**)

1. osobą bezrobotną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy
2. pracownikiem poszukującym pracy, będącym w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
3. pracownikiem poszukującym pracy, zatrudnionym u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,
4. pracownikiem poszukującym pracy, otrzymującym świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określony w odrębnych przepisach,
5. pracownikiem poszukującym pracy, pobierającym rentę szkoleniową,
6. żołnierzem rezerwy,
7. pracownikiem poszukującym pracy, pobierającym świadczenie szkoleniowe przyznawane przez pracodawcę na wniosek pracownika przysługujące po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas udziału pracownika w szkoleniach, w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy,
8. pracownikiem poszukującym pracy, uczestniczącym w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej lub indywidualnym programie integracji,
9. osobą poszukującą pracy, podlegającą ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, jako domownik lub małżonek rolnika, jeśli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem.
10. pracownikiem lub osobą wykonującą inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej, zarejestrowaną w urzędzie pracy, zainteresowaną pomocą w rozwoju zawodowym

ANEKS DLA ANKIETERA

- A. Numer kwestionariusza wywiadu
- B. Dokładna data przeprowadzenia ankiety:
Dzień Miesiąc Rok
- C. Godzina rozpoczęcia wywiadu:
- D. Godzina zakończenia wywiadu:.....
- E. Nazwa miejscowości, w której wywiad został przeprowadzony:.....
- F. Imię i nazwisko ankietera
- G. Miejsce przeprowadzenia wywiadu:
1. mieszkanie/dom respondenta
 2. PUP
 3. inne, jakie?.....

Oświadczam, że rozmowę przeprowadziłem(a)m osobiście ze wskazanym respondentem.

Data

.....

(podpis ankietera)

**Karty respondenta do kwestionariusza wywiadu
z osobami uprawnionymi do uczestnictwa w szkoleniach
inicjowanych przez PUP**

KARTA 1

DŁUGIE OCZEKIWANIE NA ODPOWIEDNIĄ OFERTĘ SZKOLENIOWĄ

**DŁUGIE OCZEKIWANIE NA SKOMPLETOWANIE GRUPY
SZKOLENIOWEJ**

**NIE SPEŁNIENIE WYMOGÓW FORMALNYCH DO ZAKWALIFIKOWANIA
SIĘ NA DANY RODZAJ SZKOLENIA**

NEGATYWNA OPINIA DORADCY ZAWODOWEGO

NIE

KARTA 2

PODJĘCIE PRACY W CIĄGU TRZECH MIESIĘCY

PODJĘCIE ZATRUDNIENIA ZGODNEGO Z KIERUNKIEM SZKOLENIA

**ROZPOCZĘCIE PROWADZENIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI
GOSPODARCZEJ**

PODWYŻSZENIE KWALIFIKACJI

ZACHOWANIE DOTYCHCZASOWEGO STANOWISKA PRACY

ZMIANĘ PRACY

AWANS ZAWODOWY

**W NICZYM NIE POMOGŁO, W DALESZYM CIĄGU JESTEM
BEZROBOTNYM**

KARTA 3

OFEROWANO ZBYT NISKIE WYNAGRODZENIE

POSIADAM ZBYT KRÓTKI STAŻ PRACY

JESTEM CHORY

JESZCZE SIĘ UCZĘ

WIEK — POWYŻEJ 50 LAT

NIEODPOWIEDNIE KWALIFIKACJE

BRAK OFERT PRACY NA RYNKU

KARTA 4

OSOBĄ BEZROBOTNĄ ZAREJESTROWANĄ W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY

PRACOWNIKIEM POSZUKUJĄCYM PRACY, BĘDĄCYM W OKRESIE WYPOWIEDZENIA STOSUNKU PRACY LUB STOSUNKU SŁUŻBOWEGO Z PRZYCZYN DOTYCZĄCYCH ZAKŁADU PRACY

PRACOWNIKIEM POSZUKUJĄCYM PRACY, ZATRUDNIONYM U PRACODAWCY, WOBEC KTÓREGO OGŁOSZONO UPADŁOŚĆ LUB KTÓRY JEST W STANIE LIKWIDACJI, Z WYŁĄCZENIEM LIKWIDACJI W CELU PRYWATYZACJI

PRACOWNIKIEM POSZUKUJĄCYM PRACY, OTRZYMUJĄCYM ŚWIADCZENIE SOCJALNE PRZYSŁUGUJĄCE NA URLOPIE GÓRNICZYM LUB GÓRNICZY ZASIŁEK SOCJALNY, OKREŚLONY W ODREBNYCH PRZYPISACH

PRACOWNIKIEM POSZUKUJĄCYM PRACY, POBIERAJĄCYM RENTĘ SZKOLENIOWĄ

ŻOŁNIERZEM REZERWY

PRACOWNIKIEM POSZUKUJĄCYM PRACY, POBIERAJĄCYM ŚWIADCZENIE SZKOLENIOWE PRZYZNAWANE PRZEZ PRACODAWCĘ NA WNIOSEK PRACOWNIKA PRZYSŁUGUJĄCE PO ROZWIĄZANIU STOSUNKU PRACY LUB STOSUNKU SŁUŻBOWEGO NA CZAS UDZIAŁU PRACOWNIKA W SZKOLENIACH, W OKRESIE NIE DŁUŻSZYM NIŻ 6 MIESIĘCY

PRACOWNIKIEM POSZUKUJĄCYM PRACY, UCZESTNICZĄCYM W ZAJĘCIACH W CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ LUB INDYWIDUALNYM PROGRAMIE INTEGRACJI

OSOBĄ POSZUKUJĄCĄ PRACY, PODLEGAJĄCĄ UBEZPIECZENIU SPOŁECZNEMU ROLNIKÓW W PEŁNYM ZAKRESIE NA PODSTAWIE PRZEPISÓW O UBEZPIECZENIU SPOŁECZNYM ROLNIKÓW, JAKO MAŁŻONEK ROLNIKA, JEŚLI ZAMIERZA PODJĄĆ ZATRUDNIENIE, INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ LUB DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ POZA ROLNICTWEM

PRACOWNIKIEM LUB OSOBĄ WYKONUJĄCĄ INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W WIEKU 45 LAT I POWYŻEJ, ZAREJESTROWANĄ W URZĘDZIE PRACY, ZAINTERESOWANĄ POMOCĄ W ROZWOJU ZAWODOWYM

**Klucz kodowy do kwestionariusza wywiadu z osobami uprawnionymi
do uczestnictwa w szkoleniach inicjowanych przez PUP**

(Pytanie 1) P.1 = (zmienna) zm. 1

1 = tak

2 = nie

0 = (brak danych) bd

8 = (nie wiem/trudno powiedzieć) nw/tp

P.2 = zm. 2

Zrobić wypisy

P.3 = zm. od 3.1 do 3.6.1

zm. 3.1 do 3.6

1 = wybrał

2 = niewybrała

0 = bd

8 = nw/tp

9 = (nie dotyczy) nd

zm.3.6.1 — zrobić wypisy

P.4 = zm. 4

Klasyfikacja zawodów i specjalności — według kodów sześciocyfrowych

P.5 = zm. 5

Zrobić wypisy

P.6 = zm. od 6.1 do 6.9.1

zm. 6.1 do 6.9

1 = wybrał

2 = niewybrała

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

zm.6.9.1 — zrobić wypisy

P.7 = zm. od 7.1 do 7.8.1

zm. 7.1 do 7.8

1 = wybrał

2 = niewybrał

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

zm.7.8.1 — zrobić wypisy

P.8 = zm. 8

1 = Bardzo dobrze

2 = Dobrze

3 = Zadawalająco

4 = Źle

5 = Bardzo źle

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

P.9 = zm. 9

Zrobić wypisy

P.10 = zm. 10

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

P.11 = zm. 11

Klasyfikacja zawodów i specjalności — według kodów sześciocyfrowych

P.12 = zm. 12

Zrobić wypisy

P.13 = zm.13

1 = tak

2 = nie

0 = bd

8 = nw/tp

9 = nd

P.14 = zm. 14

Klasyfikacja zawodów i specjalności — według kodów sześciocyfrowych

P.15 = zm. 15

Zrobić wypisy

P.16 = zm. 16

1 = tak
2 = nie
0 = bd
8 = nw/tp
9 = nd

P.17 = zm. 17

1 = tak
2 = nie
0 = bd
8 = nw/tp

P.18 = zm. 18

Klasyfikacja zawodów i specjalności — według kodów sześciocyfrowych

P.19 = zm. 19

Zrobić wypisy

P.20 = zm. od 20.1 do 20.4.1

zm. 20.1 do 20.4 1 = wybrał
 2 = niewybrał
 0 = bd
 8 = nw/tp
 9 = nd

zm. 20.4.1 — zrobić wypisy

P.21 = zm. 21

1 = tak
2 = nie
0 = bd
8 = nw/tp

P.22 = zm. 22

Klasyfikacja zawodów i specjalności — według kodów sześciocyfrowych

P.23 = zm. 23

Zrobić wypisy

P.24 = zm. od 24.1 do 24.4.1

zm. 24.1 do 24.4 1 = wybrał
 2 = niewybrał
 0 = bd
 8 = nw/tp
 9 = nd

zm. 24.4.1 — zrobić wypisy

P.25 = zm. 25

1 = mężczyzna
2 = kobieta
0 = bd

P.26

Wpisz rok 0000=bd

P.27 = zm. 27

1 = podstawowe/gimnazjalne
2 = zasadnicze zawodowe
3 = średnie ogólnokształcące
4 = średnie zawodowe/policealne
5 = wyższe
0 = bd

P.28 = zm. 28

Klasyfikacja zawodów i specjalności — według kodów sześciocyfrowych

P.29 = zm. 29

1 = do 1 miesiąca
2 = 1—3 miesięcy
3 = 3—6 miesięcy
4 = 6—12 miesięcy
5 = 12—24 miesiące
6 = powyżej 24 miesięcy
0 = bd
8 = nw/tp

P.30 = zm. 30

- 1 = osobą bezrobotną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy
- 2 = pracownikiem poszukującym pracy, będącym w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- 3 = pracownikiem poszukującym pracy, zatrudnionym u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,
- 4 = pracownikiem poszukującym pracy, otrzymującym świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określony w odrębnych przepisach,
- 5 = pracownikiem poszukującym pracy, pobierającym rentę szkoleniową,
- 6 = żołnierzem rezerwy,
- 7 = pracownikiem poszukującym pracy, pobierającym świadczenie szkoleniowe przyznawane przez pracodawcę na wniosek pracownika przysługujące po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas udziału pracownika w szkoleniach, w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy,
- 8 = pracownikiem poszukującym pracy, uczestniczącym w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej lub indywidualnym programie integracji,
- 9 = osobą poszukującą pracy, podlegającą ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, jako domownik lub małżonek rolnika, jeśli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem.
- 10 = pracownikiem lub osobą wykonującą inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej, zarejestrowaną w urzędzie pracy, zainteresowaną pomocą w rozwoju zawodowym
- 0 = bd

Załącznik 3

Lista poszukiwanych informacji do pogłębionego wywiadu indywidualnego

1. Perspektywy rozwoju branży i przedsiębiorstwa oraz wpływ tych procesów na regionalny rynek pracy:
Czy branża w jakiej działa P. firma będzie się w najbliższym czasie rozwijała? W jakim kierunku będzie ten rozwój postępował? Czy potrafiłby P. wskazać najważniejsze czynniki umożliwiające rozwój branży? Dlaczego nie widzi P. możliwości rozwoju branży? W jaki sposób może to wpłynąć na rynek w regionie? Jaki to będzie miało wpływ na sytuację istniejącą w regionie? Co według P. mogłoby ten rozwój zahamować a co przyspieszyć? Jakie są bariery rozwoju branży i P. firmy?
Czy będą P. w ciągu najbliższego roku realizować jakieś inwestycje? Czego dotyczyć będą te inwestycje (zmiany procesu technologicznego, budowy nowych oddziałów firmy w regionie? Czy realizowane inwestycje będą wymagały zorganizowania szkoleń dla zatrudnionego personelu? Jeśli tak to jakie grupy zawodowe pracowników będą nimi objęte? Czy realizowane inwestycje wymagać będą zatrudnienia dodatkowych pracowników? Jeśli tak to jakich grup zawodowych pracowników to będzie dotyczyć? Czy realizacja nowych inwestycji i ich zakończenie będzie wiązało się z redukcją zatrudnienia, zwalnianiem pracowników? Jeśli tak to jakich grup zawodowych to będzie dotyczyć?
2. Skłonność pracodawców do zatrudniania nowych pracowników:
Czy w ciągu najbliższego roku zamierzają P. zatrudnić nowych pracowników? Jeśli tak, to dla jakich grup zawodowych będzie prowadzona rekrutacja?
3. Jak wygląda struktura poszukiwanych pracowników według zawodów:
Jakich kwalifikacji i umiejętności oczekujecie od potencjalnych pracowników (proszę uwzględnić podział na umiejętności twarde i miękkie)? Które umiejętności, miękkie czy twarde, mają większe znaczenie podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu bądź odrzuceniu kandydata na pracownika? Jakich konkretnie umiejętności twardych oczekujecie od potencjalnych pracowników a jakich miękkich?
4. Powody zatrudniania nowych pracowników:
Co skłoniło P. do podjęcia decyzji o zatrudnieniu pracowników (interesują nas powody dla określonych grup zawodowych)? Czy na regionalnym rynku pracy obserwowane jest zwiększone zapotrzebowanie na pracowników w tych zawodach, w których P. ich poszukujecie?
5. Działania szkoleniowe pracodawców:
Czy odczuwają P. potrzebę organizacji szkoleń dla swoich pracowników? Jakich grup zawodowych te szkolenia powinny dotyczyć? Co będzie celem szkolenia dla poszczególnych grup zawodowych (zmiana kwalifikacji czy podwyższenie kwalifikacji)? Jakie umiejętności powinni nabyć pracownicy z poszczególnych grup zawodowych? Jakie proponujecie dla nich kierunki szkoleń (obszar tematyczny)?

Czy w ramach organizowanych szkoleń współpracują P. z jakimiś organizacjami lub instytucjami? Jakie są to organizacje i instytucje?

6. Działania w zakresie staży i przygotowania zawodowego dorosłych:

Czy w ciągu ostatniego roku organizowali P. staże w swoim przedsiębiorstwie? Dlaczego P. nie organizowali staży? Dlaczego P. organizowali staże? Dla jakich grup zawodowych pracowników były organizowane staże. Jakie umiejętności nabyły osoby odbywające staż (miękkie twarde — proszę je dokładnie określić)? Czy są P. zainteresowani organizowaniem staży w P. firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Dlaczego nie? Dlaczego zamierzają P. zorganizować staż w swojej firmie? Jakich grup zawodowych będą dotyczyły staże? Czy organizowali P. w ciągu ostatniego roku w swojej firmie praktyczną naukę zawodu dorosłych? Dlaczego nie organizowali P. praktycznej nauki zawodu dorosłych? Dlaczego organizowali P. praktyczną naukę zawodu dorosłych? Jakich grup zawodów to dotyczyło? Czy osoby objęte praktyczną nauką zawodu dorosłych przystąpiły do egzaminu? Jakich grup zawodowych to dotyczyło? Jaka część z nich zdała egzamin? Czy są P. zainteresowani organizowaniem praktycznej nauki zawodu w swojej firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Dlaczego nie? Dlaczego zamierzają P. zorganizować praktyczną naukę zawodu dorosłych? Jakich grup zawodowych to będzie dotyczyć? Jakie kwalifikacje będą zdobywać uczestnicy praktycznej nauki zawodu dorosłych? Czy organizowali P. w ciągu ostatniego roku w swojej firmie przyuczenie do pracy dorosłych? Dlaczego nie organizowali P. przyuczenia do pracy dorosłych? Dlaczego organizowali P. przyuczenie do pracy dorosłych? Jakich grup zawodów to dotyczyło? Czy osoby objęte przyuczeniem do pracy dorosłych przystąpiły do egzaminu? Jakich grup zawodowych to dotyczyło? Jaka część z nich zdała egzamin? Czy są P. zainteresowani organizowaniem przyuczenia do pracy dorosłych w swojej firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Dlaczego nie? Dlaczego zamierzają P. zorganizować przyuczenie do pracy dorosłych? Jakich grup zawodowych to będzie dotyczyć? Jakie kwalifikacje będą zdobywać uczestnicy przyuczenia do pracy dorosłych?

7. Planowane zwolnienia (w okresie najbliższego roku):

Czy planują P. w ciągu najbliższych 12 miesięcy zwolnić pracowników? Dlaczego zamierzają P. zwolnić pracowników? Jakich grup zawodowych będą zwolnienia dotyczyły? Czy w innych firmach z P. branży obserwowane są również zwolnienia w ramach tych samych grup zawodowych?

Przykłady tabel wynikowych dla 2 etapu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy

Tabela 1. Zawody w których pracodawcy poszukują pracowników*

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba planowanych przyjęć (dane z wywiadów)	Wskaźnik struktury planowanych przyjęć	Liczba przyjętych pracowników(dane z wywiadów)	Wskaźnik struktury przyjętych pracowników	Liczba zgłoszonych ofert pracy (dane z PULS-a)	Wskaźnik struktury zgłoszonych ofert pracy

* Dane o zawodach porządkujemy rosnąco według liczby planowanych przyjęć do pracy

Tabela 2. Zawody objęte szkoleniami* (dane z wywiadu)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób objętych planowanymi szkoleniami	Wskaźnik struktury planowanych szkoleń	Liczba osób przeszkolonych	Wskaźnik struktury przeszkolonych osób

* Dane o zawodach porządkujemy rosnąco według liczby osób objętych planowanymi szkoleniami

Tabela 3. Zawody objęte stażami* (dane z wywiadu)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób objętych planowanymi stażami	Wskaźnik struktury planowanych staży	Liczba osób objętych stażami	Wskaźnik struktury odbytych staży

* Dane o zawodach porządkujemy rosnąco według liczby osób objętych planowanymi stażami

Tabela 4. Zawody objęte przygotowaniem zawodowym dorosłych* (dane z wywiadu)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba osób objętych planowanym przygotowaniem zawodowym dorosłych	Wskaźnik struktury planowanego przygotowania zawodowego dorosłych	Liczba osób objętych przygotowaniem zawodowym dorosłych	Wskaźnik struktury odbytego przygotowania zawodowego dorosłych

* Dane o zawodach porządkujemy rosnąco według liczby osób planowanym przygotowaniem zawodowym dorosłych

Tabela 5. Zawody objęte redukcją* (dane z wywiadu)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba planowanych zwolnień	Wskaźnik struktury zwolnień	Liczba dokonanych zwolnień	Wskaźnik struktury dokonanych zwolnień

* Zawody porządkujemy rosnąco według liczby planowanych zwolnień

Tabela 6. Zawody według planowanych przyczyn zwolnień (dane z wywiadu)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Przyczyny zwolnień				
		Spadek popytu na dobra i usługi	Zła sytuacja finansowa firmy	Restrukturyzacja firmy	Sezonowość produkcji	Wzrost kosztów pracy

Załącznik 5

Przykłady tabel wynikowych dla wywiadów kwestionariuszowych z osobami uprawnionymi do szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych

Tabela 1. Szkolenia w których dotychczas uczestniczyli bezrobotni* (dane z wywiadu)

Nazwa szkolenia (dane z wywiadów)	Liczba uczestników (dane z wywiadów)	Odsetek (wskaźnik struktury)

* Dane o szkoleniach porządkujemy rosnąco według liczby osób

Tabela 2. Szkolenia w których chcą uczestniczyć respondenci* (dane z wywiadu)

Nazwa szkolenia	Liczba osób	Odsetek (wskaźnik struktury)

* Dane o szkoleniach porządkujemy rosnąco według liczby osób

Tabela 3. Organizatorzy dotychczasowych szkoleń* (dane z wywiadu)

Organizator	Liczba osób wybierających danego organizatora	Odsetek (wskaźnik struktury)

* Dane o organizatorach szkoleń porządkujemy rosnąco według liczby deklaracji

Tabela 4. Finansowanie dotychczasowych szkoleń* (dane z wywiadu)

Rodzaj środków, z których finansowane było szkolenie	Liczba deklaracji	Odsetek (wskaźnik struktury)

* Dane o rodzajach środków, z których było finansowane szkolenie porządkujemy rosnąco według liczby deklaracji

Uwaga!

Przykładowa sekwencja tabel wynikowych powinna również w miarę możliwości zostać wykorzystana do prezentacji wyników wywiadów kwestionariuszowych w odniesieniu do staży i przygotowania zawodowego dorosłych.

Załącznik 6

Ankieta do badania metodą delficką

TEZA I

Rozwój gospodarki regionu doprowadzi do wzrostu zapotrzebowania na specjalistów ds. logistyki

- Poziom wiedzy (znajomość tematyki) respondenta na ten temat
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
- Ocena ważności tezy
 - ☐ Istotna
 - ☐ Nie istotna
 - ☐ Brak zdania
- Czas realizacji tezy
 - ☐ W ciągu roku
 - ☐ W ciągu 5 lat
 - ☐ W dłuższej perspektywie
 - ☐ Nigdy
- Bariery
 - ☐ Edukacja
 - ☐ Regulacje prawne
 - ☐ Rachunek ekonomiczny
 - ☐ Globalizacja
- Wpływ na rynek pracy
 - ☐ Wysoki wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Średni wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Niski wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Spadek zatrudnienia
 - ☐ Stabilny poziom zatrudnienia przy zmianach w strukturze zatrudnionych
- Wpływ na gospodarkę
 - ☐ Zróżnicowanie struktur gospodarczych
 - ☐ Powstanie napięć społecznych
 - ☐ Wzrost dynamiki PKB
 - ☐ Wzrost zróżnicowania dochodowego

TEZA II

Zwiększenie bezpieczeństwa na rynku pracy będzie wymagało współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami polityki społecznej

- Poziom wiedzy (znajomość tematyki) respondenta na ten temat
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
- Ocena ważności tezy
 - ☐ Istotna
 - ☐ Nie istotna
 - ☐ Brak zdania
- Czas realizacji tezy
 - ☐ W ciągu roku
 - ☐ W ciągu 5 lat
 - ☐ W dłuższej perspektywie
 - ☐ Nigdy
- Bariery
 - ☐ Edukacja
 - ☐ Akceptacja społeczna
 - ☐ Regulacje prawne
 - ☐ Rachunek ekonomiczny
- Wpływ na rynek pracy
 - ☐ Wysoki wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Średni wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Niski wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Spadek zatrudnienia
 - ☐ Stabilny poziom zatrudnienia przy zmianach w strukturze zatrudnionych
- Wpływ na gospodarkę
 - ☐ Zróżnicowanie struktur gospodarczych
 - ☐ Powstanie napięć społecznych
 - ☐ Wzrost dynamiki PKB
 - ☐ Wzrost zróżnicowania dochodowego
 - ☐ Wzrost obciążenia systemu zabezpieczenia społecznego

TEZA III

**Najczęściej poszukiwanymi umiejętnościami przez pracodawców będą:
komunikacja interpersonalna, praca w zespole, kreatywność i przedsiębiorczość**

- Poziom wiedzy (znajomość tematyki) respondenta na ten temat
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
- Ocena ważności tezy
 - ☐ Istotna
 - ☐ Nie istotna
 - ☐ Brak zdania
- Czas realizacji tezy
 - ☐ W ciągu roku
 - ☐ W ciągu 5 lat
 - ☐ W dłuższej perspektywie
 - ☐ Nigdy
- Bariery
 - ☐ Edukacja
 - ☐ Akceptacja społeczna
 - ☐ Regulacje prawne
 - ☐ Rachunek ekonomiczny
 - ☐ Globalizacja
- Wpływ na rynek pracy
 - ☐ Wysoki wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Średni wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Niski wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Spadek zatrudnienia
 - ☐ Stabilny poziom zatrudnienia przy zmianach w strukturze zatrudnionych
- Wpływ na gospodarkę
 - ☐ Zróżnicowanie struktur gospodarczych
 - ☐ Powstanie napięć społecznych
 - ☐ Wzrost dynamiki PKB
 - ☐ Wzrost zróżnicowania dochodowego
 - ☐ Migracje zarobkowe

TEZA IV

Warunkiem rozwoju wojewódzkiego rynku pracy jest włączenie się uczelni wyższych w kształcenie kadr na potrzeby regionalnej gospodarki (w ramach kształcenia ustawicznego)

- Poziom wiedzy (znajomość tematyki) respondenta na ten temat
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
- Ocena ważności tezy
 - ☐ Istotna
 - ☐ Nie istotna
 - ☐ Brak zdania
- Czas realizacji tezy
 - ☐ W ciągu roku
 - ☐ W ciągu 5 lat
 - ☐ W dłuższej perspektywie
 - ☐ Nigdy
- Bariery
 - ☐ Edukacja
 - ☐ Akceptacja społeczna
 - ☐ Regulacje prawne
 - ☐ Rachunek ekonomiczny
- Wpływ na rynek pracy
 - ☐ Wysoki wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Średni wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Niski wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Spadek zatrudnienia
 - ☐ Stabilny poziom zatrudnienia przy zmianach w strukturze zatrudnionych
- Wpływ na gospodarkę
 - ☐ Zróżnicowanie struktur gospodarczych
 - ☐ Powstanie napięć społecznych
 - ☐ Wzrost dynamiki PKB
 - ☐ Wzrost zróżnicowania dochodowego
 - ☐ Drenaż mózgów
 - ☐ Migracje zarobkowe

TEZA V

Restrukturyzacja terenów wiejskich wyznaczać będzie kierunki przepływu kapitału ludzkiego z sektora rolnictwa do sektora usług

- Poziom wiedzy (znajomość tematyki) respondenta na ten temat
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
- Ocena ważności tezy
 - ☐ Istotna
 - ☐ Nie istotna
 - ☐ Brak zdania
- Czas realizacji tezy
 - ☐ W ciągu roku
 - ☐ W ciągu 5 lat
 - ☐ W dłuższej perspektywie
 - ☐ Nigdy
- Bariery
 - ☐ Edukacja
 - ☐ Akceptacja społeczna
 - ☐ Regulacje prawne
 - ☐ Rachunek ekonomiczny
 - ☐ Globalizacja
- Wpływ na rynek pracy
 - ☐ Wysoki wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Średni wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Niski wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Spadek zatrudnienia
 - ☐ Stabilny poziom zatrudnienia przy zmianach w strukturze zatrudnionych
- Wpływ na gospodarkę
 - ☐ Zróżnicowanie struktur gospodarczych
 - ☐ Powstanie napięć społecznych
 - ☐ Wzrost dynamiki PKB
 - ☐ Wzrost zróżnicowania dochodowego
 - ☐ Drenaż mózgów
 - ☐ Migracje zarobkowe
 - ☐ Spadek obciążenia systemu zabezpieczenia społecznego

TEZA VI

Rozwój kapitału ludzkiego będzie wymagał rozwoju infrastruktury przedszkolnej, ze szczególnym uwzględnieniem terenów wiejskich

- Poziom wiedzy (znajomość tematyki) respondenta na ten temat
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
- Ocena ważności tezy
 - ☐ Istotna
 - ☐ Nie istotna
 - ☐ Brak zdania
- Czas realizacji tezy
 - ☐ W ciągu roku
 - ☐ W ciągu 5 lat
 - ☐ W dłuższej perspektywie
 - ☐ Nigdy
- Bariery
 - ☐ Edukacja
 - ☐ Akceptacja społeczna
 - ☐ Regulacje prawne
 - ☐ Rachunek ekonomiczny
- Wpływ na rynek pracy
 - ☐ Wysoki wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Średni wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Niski wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Spadek zatrudnienia
 - ☐ Stabilny poziom zatrudnienia przy zmianach w strukturze zatrudnionych
- Wpływ na gospodarkę
 - ☐ Zróżnicowanie struktur gospodarczych
 - ☐ Powstanie napięć społecznych
 - ☐ Wzrost dynamiki PKB
 - ☐ Wzrost zróżnicowania dochodowego

TEZA VII

Branżę strategiczną, kluczową dla rozwoju regionu i regionalnego rynku pracy będzie branża IT

- Poziom wiedzy (znajomość tematyki) respondenta na ten temat
 - ☐ Niski
 - ☐ Średni
 - ☐ Wysoki
- Ocena ważności tezy
 - ☐ Istotna
 - ☐ Nie istotna
 - ☐ Brak zdania
- Czas realizacji tezy
 - ☐ W ciągu roku
 - ☐ W ciągu 5 lat
 - ☐ W dłuższej perspektywie
 - ☐ Nigdy
- Bariery
 - ☐ Edukacja
 - ☐ Akceptacja społeczna
 - ☐ Regulacje prawne
 - ☐ Rachunek ekonomiczny
 - ☐ Globalizacja
- Wpływ na rynek pracy
 - ☐ Wysoki wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Średni wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Niski wzrost liczby zatrudnionych
 - ☐ Spadek zatrudnienia
 - ☐ Stabilny poziom zatrudnienia przy zmianach w strukturze zatrudnionych
- Wpływ na gospodarkę
 - ☐ Zróżnicowanie struktur gospodarczych
 - ☐ Powstanie napięć społecznych
 - ☐ Wzrost dynamiki PKB
 - ☐ Wzrost zróżnicowanie dochodowego
 - ☐ Drenaż mózgów
 - ☐ Migracje zarobkowe

Załącznik 7

Prognozowanie przy wykorzystaniu metody Browna

Załącznik prezentuje procedurę (krok 3 i 4) opracowania prognozy liczby pracowników biurowych na rok 2009 w województwie X przy zastosowaniu metody Browna. Liczbę pracowników biurowych w województwie X w latach 2000—2008 przedstawia Tabela 1.

Tabela. Pracujący (w tys.) według wielkich grup zawodowych w województwie X

Rok	Wielka grupa zawodowa		
	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi
2000	2197	1560	969
2001	2225	1518	974
2002	2292	1520	980
2003	2282	1579	982
2004	2310	1585	985
2005	2338	1591	982
2006	2405	1583	987
2007	2422	1597	984
2008	2450	1611	990

Krok 3 — opracuj prognozę. Zastosuj model Browna korzystając z odpowiednich wzorów (patrz rozdział 6.2 w części I)

Przyjmujemy, że:

- wartość początkowa prognozy wygasłej liczby pracowników biurowych dla roku 2000 jest średnią arytmetyczną rzeczywistej liczby pracowników biurowych w latach 2000—2008:

$$\hat{y}_{2000} = \bar{y} = 981,444$$

- stała wygładzania $\alpha = 0,9$ została tak dobrane, aby minimalizować wartość średniego kwadratowego błędu prognozy ex post. W rzeczywistości dobór tych parametrów leży w gestii osoby opracowującej prognozę.

Dla wyznaczenia prognoz wygasłych w metodzie Browna należy zastosować wzór 5:

$$\hat{y}_{t+1} = \alpha y_t + (1 - \alpha)\hat{y}_t$$

gdzie:

$\hat{y}_t$ i $\hat{y}_{t+1}$ — prognoza wartości zmiennej y odpowiednio dla okresu t i $t+1$;

y_t — zaobserwowana wartość zmiennej y w okresie t ;

α — stała wygładzania, przy czym $0 < \alpha \leq 1$

Dla każdego okresu prognozy wyznaczamy wartość prognoz wygasłych podstawiając dane do wzoru 5:

$$\hat{y}_{2001} = 0,9 \cdot 969 + 0,1 \cdot 981,444 = 973,624$$

$$\hat{y}_{2002} = 0,9 \cdot 974 + 0,1 \cdot 970,244 = 973,624$$

$$\hat{y}_{2003} = 0,9 \cdot 980 + 0,1 \cdot 973,624 = 979,362$$

$$\hat{y}_{2004} = 0,9 \cdot 982 + 0,1 \cdot 979,362 = 981,736$$

$$\hat{y}_{2005} = 0,9 \cdot 985 + 0,1 \cdot 981,736 = 984,674$$

$$\hat{y}_{2006} = 0,9 \cdot 982 + 0,1 \cdot 984,674 = 982,267$$

$$\hat{y}_{2007} = 0,9 \cdot 987 + 0,1 \cdot 982,267 = 986,527$$

$$\hat{y}_{2008} = 0,9 \cdot 984 + 0,1 \cdot 986,527 = 984,253$$

Prognozę na rok 2009 obliczamy na podstawie wzoru 5:

$$\hat{y}_{t+1} = \alpha y_t + (1 - \alpha) \hat{y}_t, \text{ stąd}$$

$$\hat{y}_{2009} = 0,9 \cdot 990 + (1 - 0,9) \cdot 984,253 = 989,425$$

Oznacza to, że prognozowana liczba pracowników biurowych, wyznaczona na podstawie metody Browna, w 2009 roku wynosi 989,425 tys., czyli utrzymuje się na podobnym poziomie jak w roku 2008.

Krok 4 — oceń trafność prognozy

Dla oszacowania średniego kwadratowego błędu prognozy ex post należy zastosować wzór 3 z I części podręcznika:

$$s^2 = \frac{1}{n} \sum_{t=n+1}^T (y_t - \hat{y}_t)^2$$

gdzie:

y_t — rzeczywista wartość zmiennej y w czasie t ,

$\hat{y}_t$ — prognoza wartości zmiennej y w czasie t

n — liczba obserwacji w przedziale wygładzania

Dla każdego okresu prognozy wygasłej wyznaczamy kwadrat różnicy rzeczywistej wartości zmiennej i wartości prognozy:

$$(y_{2000} - \hat{y}_{2000})^2 = (969 - 981,444)^2 = 154,864$$

$$(y_{2001} - \hat{y}_{2001})^2 = (974 - 970,244)^2 = 14,104$$

$$(y_{2002} - \hat{y}_{2002})^2 = (980 - 973,624)^2 = 40,648$$

$$(v_{2003} - \hat{y}_{2003})^2 = (982 - 979,362)^2 = 6,957$$

$$(v_{2004} - \hat{y}_{2004})^2 = (985 - 981,736)^2 = 10,652$$

$$(v_{2005} - \hat{y}_{2005})^2 = (982 - 984,647)^2 = 7,148$$

$$(v_{2006} - \hat{y}_{2006})^2 = (987 - 982,267)^2 = 22,398$$

$$(v_{2007} - \hat{y}_{2007})^2 = (984 - 986,527)^2 = 6,384$$

$$(v_{2008} - \hat{y}_{2008})^2 = (990 - 984,253)^2 = 33,032$$

A następnie je sumujemy:

$$\sum_{t=2000}^{2008} (y_t - \hat{y}_t)^2 = 296,187$$

i uzyskaną wartość podstawiamy do wzoru 3:

$$s^2 = \frac{1}{8} 296,187 = 32,91$$

Po wyciągnięciu pierwiastka uzyskujemy wartość pierwiastka średniego kwadratowego błędu prognozy ex post dla metody Browna równą 5,737. Jako, że błąd jest wyższy niż w przypadku prognozy metodą Holta (II część Podręcznika, Rozdział 2.3) należy przyjąć prognozę uzyskaną metodą Holta jako obowiązującą.

W Polsce nie istniał dotychczas spójny system diagnozowania zapotrzebowania na pracę według kwalifikacji, tak w skali krajowego rynku pracy, jak i w jego przekrojach regionalnych, czy lokalnych. Badania tego typu prowadzone były w sposób nieregularny przez administrację rządową i samorządową oraz współpracujące z nimi placówki badawcze, instytucje rynku pracy. Uzyskane w ich ramach obserwacje były jednak fragmentaryczne i nie miały charakteru systemowego. Tymczasem diagnozowanie i zawarte w jego ramach prognozowanie wielkości i struktury podaży i popytu na pracę jest narzędziem niezbędnym w kształtowaniu polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej.

Podręcznik "Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy" wypełnia tę lukę prezentując spójny system antycypowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na poziomie powiatów i województw. Jest praktycznym narzędziem kierowanym przede wszystkim do pracowników publicznych służb zatrudnienia odpowiedzialnych za diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Mogą z niego również korzystać pracownicy innych instytucji rynku pracy, do których zadań należy identyfikacja zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe zgłaszanego przez pracodawców.

Podręcznik składa się z dwóch części. W pierwszej opisano metody, narzędzia i procedury diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy. W drugiej części, mającej charakter aplikacyjny, pokazano ścieżkę postępowania w procesie diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy. Jest ona przewodnikiem prowadzącym "krok po kroku" do rzetelnej identyfikacji jakościowej struktury popytu na pracę.

Prezentowany Podręcznik jest zwieńczeniem prac przeprowadzonych w ramach projektu Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy - współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy, zrealizowanego przez ekspertów Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Projekt, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, został zainicjowany i był nadzorowany przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, a jego realizację zleciło Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

ISBN 978-83-61638-11-7

Publikacja bezpłatna