

**4/2023**

BIULETYN  
WOJEWÓDZKIEGO  
URZĘDU PRACY  
W WARSZAWIE

# MAZOWIECKI RYNEK PRACY



NUMER 110 ROK XIX ISSN 2082-856X

**Twój partner SI s.4**



## W NUMERZE:

---

### WUP W WARSZAWIE

Twój partner SI	4
Przyszłość jest teraz	8
Cztery pokolenia na rynku pracy	10
Nowe Fundusze Europejskie dla bezrobotnych	13
Oferty pracy i spotkania z ekspertami	14
Do ratowania życia i zdrowia	17
13. Forum Rozwoju Mazowsza	18
Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych	20
Dwadzieścia lat współpracy	21
Porozmawiajmy o biznesie	22
Stare i nowe fundusze unijne	23
Techniki i technologie przyszłości	24
Talent i praca to się opłaca	25
Poznaj siebie i znajdź pracę marzeń	26
Rynek pracy otwarty dla wszystkich?	28



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, ul. Młynarska 16,  
01-205 Warszawa, tel. 22 578 44 00, wup@wup.mazowsze.pl

Redaguje zespół w składzie:

redaktor naczelna Wiesława Lipińska

współpraca redakcyjna Weronika Kowalska

grafik Małgorzata Brecht

korekta Joanna Nieborek

stali współpracownicy: pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Warszawie i filii w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu  
i Siedlcach oraz pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia

Zdjęcia: Adobe Stock; archiwum WUP w Warszawie;

Franciszek Mazur/Smartlink

Adres redakcji: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie,  
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa, p. 31,

tel. 22 578 44 16, 22 578 44 93 w.kowalska@wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne. Nakład: 1500 egz.

Druk: AKCYDENS Zakład Poligraficzny Adam Cichoński i Synowie Sp. J.

ul. Poczтовая 5, 05-080 Łaski

Redakcja zastrzega sobie możliwość redakcji i skracania nadesłanych tekstów.

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

# *Wesołych Świąt Bożego Narodzenia*


---

przepetnionych spokojem, miłością  
i rodzinnym ciepłem oraz zdrowia,  
sukcesów i spełnienia najskrytszych marzeń  
w nadchodzącym Nowym 2024 Roku  
życzą

---

Dyrekcja i Pracownicy  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie





*Sztuczna inteligencja nie musi być zagrożeniem dla człowieka, jeśli przyjmie rolę „współpracownika”. I choć w wydajności i szybkości działania jest bezkonkurencyjna, dopiero w połączeniu z ludzką kreatywnością i elastycznością myślenia może w pełni rozwinąć swój potencjał*

# Twój partner SI

PAWEŁ TROJANOWSKI, SEBASTIAN KLOCEK



**P**ojawienie się w przemyśle maszyn w XIX wieku oraz robotów i cyfryzacji w XX wieku budziło strach przed redukcją miejsc pracy i doprowadzeniem do sytuacji, w której człowiek będzie zbędnym reliktem przeszłości w zautomatyzowanej fabryce. Fabryki się zmieniły, miejsca pracy też, a ręk do pracy potrzeba jeszcze więcej.

Wchodząc w trzecią dekadę XXI wieku spotykamy się z kolejnym, bardzo dynamicznym etapem tej swojej ewolucji społeczno-gospodarczej, a mianowicie z wykorzystywaniem sztucznej inteligencji (w skrócie SI w języku polskim lub AI z ang. artificial intelligence) w miejscu pracy.

Tak, jak kiedyś siłę ludzkich mięśni, precyzję dłoni i oka zastępowały roboty, tak dziś, gdy jesteśmy o epokę cyfrową dalej – inteligentna maszyna jest w stanie całkiem zgrabnie zastąpić ludzki intelekt przygotowując zrozumiałe i wartościowe teksty, raporty finansowe, niesamowite grafiki, algorytm lub kod poleceń w danym języku programowania. I choć wbrew obawom futurologów nie nastąpił czas, gdy maszyna zastąpiła większość osób pracujących, jej wartość jako całkiem solidnego współpracownika zdecydowanie rośnie. Tam, gdzie jeszcze przed chwilą potrzebny byłby człowiek, dziś z powodzeniem wiele zadań pomoże nam wykonać właśnie SI.

### NIE WIESZ? ZAPYTAJ CHATBOTA

Słowem wstępu dla wszystkich, którzy jeszcze nie spotkali się z ChatGPT lub o nim wiedzą, ale nie do końca orientują się, czym jest i jak z niego korzystać, wyjaśniamy, że ChatGPT to zaawansowany model językowy opracowany przez OpenAI. Z kolei OpenAI to amerykańskie laboratorium badawcze założone w San Francisco w 2015 roku, specjalizujące się w dziedzinie sztucznej inteligencji. Organizacja składa się z dwóch części: OpenAI Incorporated (non-profit) oraz OpenAI Limited Partnership (spółka działająca w celach komercyjnych). Celem badań prowadzonych przez OpenAI jest promowanie i rozwijanie sztucznej inteligencji przyjaznej dla człowieka.

Głównym celem ChatGPT jest generowanie odpowiedzi na różnorodne pytania zadawane przez ludzi, udzielanie informacji, pomoc w rozwiązywaniu problemów oraz uczestniczenie w rozmowach na rozmaite tematy. ChatGPT może być przydatny w wielu dziedzinach, takich jak nauka, technologia, rozrywka lub nawet codzienne życie. W maksymalnym uproszczeniu – działa on na zasadzie rozmowy: na zadane przez użytkownika zapytanie generowana jest odpowiedź w oparciu o dostępne w zasobach internetowych dane (ograniczone w czasie – to znaczy, że ChatGPT nie korzysta ze wszystkich najświeższych danych).

W niniejszym artykule przedstawiono pozytywne podejście do wykorzystania SI w miejscu pracy. Założono bowiem, że to użytkownik musi zainicjować proces generowania odpowiedzi. Rola człowieka jest więc niezbędna i kluczowa. Z kolei SI jest postrzegane jako posłuszny partner, który wspiera i ułatwia pracę człowieka.

### AI NIE ZNA ZMĘCZENIA

Przechodząc do rzeczy – poniżej kilka argumentów, które przedstawia na swój temat ChatGPT zapytany o swoje mocne strony w porównaniu do człowieka jako współpracownika:

- ▶ Sztuczna inteligencja, taka jak ChatGPT, wykazuje znaczną przewagę w przetwarzaniu ogromnych ilości danych i wykonywaniu rutynowych zadań. Na przykład, w dziedzinie analizy danych SI jest w stanie błyskawicznie przetworzyć i wyciągnąć istotne informacje z ogromnych zbiorów danych.
- ▶ Konsystencja i wydajność to kolejne aspekty, w których SI wyprzedza człowieka. SI nie zna zmęczenia i działa zawsze na stałym poziomie wydajności. Przykładowo, w produkcji przemysłowej, maszyny wykorzystujące SI mogą pracować bez przerwy, co przekłada się na wyższą wydajność.
- ▶ Wydajność kosztowa jest również aspektem, który przemawia za SI. W przypadku niektórych zadań, takich jak przetwarzanie transakcji finansowych, SI może być bardziej opłacalna niż zatrudnienie ludzi, ponieważ nie generuje kosztów związanych z pracownikiem, takich jak wynagrodzenia lub świadczenia.

**ChatGPT może być przydatny  
w wielu dziedzinach,  
takich jak nauka, technologia,  
rozrywka lub nawet codzienne  
życie. W maksymalnym  
uproszczeniu – działa on na zasadzie  
rozmowy: na zadane przez  
użytkownika zapytanie  
generowana jest odpowiedź**

Nic więc dziwnego, że rozwój sztucznej inteligencji, będący następstwem tak dynamicznego rozwoju technologii, rozpala dyskusje na temat roli człowieka w miejscu pracy oraz w społeczeństwie.

### CZŁOWIEK KONTRA MASZYNA

Sztuczna inteligencja, w postaci takiej jak model ChatGPT, zyskuje coraz większą popularność i zdolności, co stawia pod znakiem zapytania wartość człowieka jako współpracownika.

Przyjrzyjmy się więc, jaki potencjał człowieka jako pracownika dostrzega SI:

- ▶ Człowiek wyróżnia się zdolnością do kreatywnego myślenia, generowania innowacyjnych koncepcji i rozwiązywania nietrywialnych problemów. Przykładem może być rola człowieka w dziedzinie projektowania nowych produktów, gdzie zdolność do tworzenia oryginalnych koncepcji jest niezastąpiona. Ponadto, człowiek posiada zdolność do myślenia poza schematami, co jest zilustrowane przez jego wkład w badania naukowe, gdzie tworzenie nowych teorii wymaga wyjątkowej kreatywności.
- ▶ Empatia i interakcje międzyludzkie stanowią kolejny element wartości człowieka. Człowiek jest w stanie ▶

zrozumieć i reagować na emocje innych, co jest kluczowe np. w opiece zdrowotnej, gdzie empatia w relacjach z pacjentami jest istotna dla leczenia. Ponadto, interakcje międzyludzkie odgrywają istotną rolę w handlu, gdzie nawiązywanie trwałych relacji z klientami przyczynia się do sukcesu.

- ▶ Elastyczność i zdolność dostosowywania się do zmieniających się sytuacji to kolejne atuty człowieka jako współpracownika. Przykładem może być praca w sektorze obronnym, gdzie szybkie reagowanie na zmienne zagrożenia jest niezbędne. Człowiek jest w stanie podejmować decyzje w czasie rzeczywistym, dostosowując się do nowych wyzwań.

No cóż, miło ze strony „algorytmicznego sztuczniaka”, że dostrzega w człowieku tak wiele pozytywów, ale równoległe raporty i statystyki dostarczają danych, które kreują jednoznaczną wizję tego, kto będzie zyskiwać przewagę na polu pracowniczej wartości.

### MIJESCE W CYFROWEJ REWOLUCJI

Według raportu przygotowanego przez McKinsey Global Institute, do 2030 roku, około 800 milionów obecnych miejsc pracy na całym świecie może doświadczyć automatyzacji, co stanowi około 15 proc. globalnej siły roboczej. Czyż nie jest to istotne wyzwanie dla przyszłości pracy ludzi?

– Sztuczna inteligencja staje się coraz bardziej zaawansowana i zdolna do wykonywania zadań, które wcześniej były wyłącznie domeną ludzi. Jednak człowiek nadal ma wyjątkowe zdolności, takie jak kreatywność, empatia i zdolność do zarządzania złożonymi sytuacjami, które pozostają poza zasięgiem SI – podkreśla ekspert ds. sztucznej inteligencji dr. Susan Miller. Warto zwrócić uwagę na użycie czasu teraźniejszego w tej wypowiedzi. „Pozostają poza zasięgiem” w domyśle dzisiaj – ale biorąc pod uwagę tempo procesów ewolucji i rozwoju człowieka, trudno nie mieć obaw o to, jak szybko to, co dziś takie typowo ludzkie i dające człowiekowi przewagę, będzie w zasięgu SI. Warto więc wykorzystać ten ludzki potencjał, czyli głównie kreatywność oraz nieschematyczne działanie i w miejsce katastroficznych obaw o obecne miejsca pracy pomyśleć o tym, jakie nowe przestrzenie dla aktywności człowieka będą te zmiany generowały. Równoległe bowiem z cyfrową rewolucją i ewolucją świata mówi się o tym, że człowiek będzie mógł więcej czasu poświęcić na te przestrzenie, gdzie niezbędna jest relacja człowiek – człowiek.

### SYNERGIA Z TECHNOLOGIĄ

Pocieszające może być to, że opinia SI na temat przyszłości relacji człowiek – SI jest dość budująca (zwłaszcza dla roli człowieka – pracownika) i dość optymistyczna:

- ▶ Przyszłość pracy prawdopodobnie będzie polegać na synergii między człowiekiem a SI. Oznacza to, że obie strony współpracują, wykorzystując swoje unikatowe cechy i umiejętności. Przykładem jest medycyna, gdzie lekarz korzysta z pomocy SI do analizy wyników badań, co pozwala na dokładniejszą diagnozę, podczas gdy człowiek zachowuje rolę w nawiązywaniu relacji z pacjentem.
- ▶ Edukacja i rozwijanie kompetencji staną się kluczowymi aspektami w kontekście postępu technologicznego.

Przykładowo, programy nauczania będą musiały uwzględniać umiejętność efektywnej współpracy z technologią.

- ▶ Ważne jest również monitorowanie i regulowanie, aby zapobiec wykluczeniu cyfrowemu i zapewnić, że technologia służy interesom społecznym. Przykładem jest kontrola algorytmów rekomendacyjnych w mediach społecznościowych, które mogą wpłynąć na opinię publiczną i demokrację.

Obecnie, sztuczna inteligencja zmienia rynek pracy na wiele sposobów. Z jednej strony, może powodować utratę pracy, ponieważ maszyny mogą wykonywać wiele zadań, które wcześniej wykonywane były przez ludzi. Z drugiej strony, SI może tworzyć nowe miejsca pracy, ponieważ firmy potrzebują pracowników, którzy potrafią programować i obsługiwać maszyny.

Ludzie pracujący w zawodach, które łatwo zautomatyzować, są bardziej narażeni na utratę pracy. Te zawody często wymagają powtarzalnych zadań, które mogą być wykonywane przez maszyny. Na przykład, kasjerzy w supermarketach mogą zostać zastąpieni przez kasy samoobsługowe, a kierowcy ciężarówek przez autonomiczne pojazdy. Firmy widzą korzyści płynące z zastępowania pracowników maszynami. Maszyny są często bardziej wydajne niż ludzie, nie wymagają przerw na odpoczynek, nie biorą też zwolnień.

### OGRANICZENIA CHATGPT

Wróćmy do naszego ChatGPT. Jest to model językowy, który w dużym uproszczeniu wylicza prawdopodobieństwa między wystąpieniem słów. Oznacza to, że liczby są dla niego abstrakcją i nie możemy od niego wymagać, żeby liczył. ChatGPT uczy się zupełnie inaczej niż człowiek.

---

**Według raportu  
przygotowanego przez McKinsey  
Global Institute, do 2030  
roku, około 800 milionów  
obecnych miejsc pracy na całym  
świecie może doświadczyć  
automatyzacji, co stanowi około  
15 proc. globalnej siły  
roboczej**

---

Nie ma bezpośredniego „połączenia” ze światem jak my. Potrafi tylko uczyć się na podstawie danych, na których został przeszkolony. Oznacza to, że jego rozumienie świata jest ograniczone do tego, co zostało mu przekazane.

Rozmawiając z ChatGPT, warto pamiętać o jego ograniczeniach. Nie jest on w stanie zrozumieć naszych myśli i uczuć w taki sam sposób jak człowiek. Najważniejsze jest, aby pamiętać, że ChatGPT nie zna kontekstu. Oznacza to, że nie może wyciągnąć wniosków z tego, co wiemy lub co

czujemy. Aby uzyskać od niego konkretne informacje, musimy mu je bardzo dokładnie przedstawić. Człowiek jest w stanie prowadzić konwersację z drugim człowiekiem i pozyskiwać od niego szczegółową wiedzę. ChatGPT tego nie potrafi. Musimy mu podać wszystkie niezbędne informacje „na tacy”, aby mógł udzielić nam odpowiedzi.

Wartość człowieka jako pracownika nie jest więc w pełni zagrożona przez rozwijającą się sztuczną inteligencję taką jak ChatGPT. Oba elementy mają odmienne cechy i umiejętności, które można wykorzystać w sposób synergiczny. Jednak, aby osiągnąć harmonijne współdziałanie, konieczne jest rozważenie etycznych, społecznych i edukacyjnych kwestii związanych z postępem technologicznym. W miarę jak technologia będzie się rozwijać, ważne jest, aby człowiek zachował swoją wartość jako istota kreatywna, empatyczna i elastyczna.

### WIEDZIEĆ JAK KORZYSTAĆ

W artykule „Sztuczna inteligencja zmieni nasze życie. Dell uchyla drzwi do przyszłości świata IT” opublikowanym na portalu Forbes.pl, Dyrektor Zarządzający Dell Technologies Polska Dariusz Piotrowski zapytany o główne tematy debaty w świecie IT stwierdza: „Jeżeli chodzi o inne trendy, to gdybym chciał tak „modnie” odpowiedzieć, to faktycznie krzyknąłbym „sztuczna inteligencja”! Jest to teraz temat licznych dyskusji i spotkań towarzyskich. Chociażby popularny ChatGPT. Nigdy wcześniej, przez 50 lat, odkąd zajmujemy się AI, nie było takiej sytuacji. To była domena wyjątkowo speców od technologii, matematyków, naukowców, ewentualnie twórców science fiction, na czele ze Stanisławem Lemem. Dziś obserwujemy demokryzację AI w pełnym wydaniu – przybliżyliśmy ludziom coś wybitnie skomplikowanego, dając im narzędzia do obcowania z tą technologią w prosty sposób. Rozmowa o sztucznej inteligencji to znacznie więcej niż tylko to, co możemy wpisać w ChatGPT, Bard czy inne narzędzia. Niemniej ten trend musi zostać wymieniony, bo on zmieni nasze życie, co do tego nie mam wątpliwości. Tym bardziej, że w wielu wąskich dziedzinach, w świecie medycyny, gier i wielu, wielu innych, AI już pokazuje swoje zalety. Nie musi spać, nie musi jeść i przetwarza nieporównywalnie szybciej ogromne liczby danych”.

Każdy, kto korzystał z ChatGPT wie, że sztuczna inteligencja może pomóc nam w pracy i życiu. Możemy dzięki niej pracować wydajniej, oszczędzić czas i poprawić jakość życia. Jedną z najważniejszych rzeczy, o których warto pamiętać, korzystając z ChatGPT, jest to, jak prawidłowo formułować pytania i polecenia. Musimy być jak najbardziej precyzyjni i jednoznaczni, aby ChatGPT mógł zrozumieć, czego od niego oczekujemy. To ważna lekcja nie tylko w kontekście relacji człowiek – maszyna. W relacjach międzyludzkich również lepiej rozumiemy się, gdy nasze komunikaty są jasne i konkretne.

Kolejną ważną rzeczą jest zrozumienie zasady kaskadowego procesu rozmowy z ChatGPT. Oznacza to, że możemy pogłębić nasze pytania lub dodać nowe informacje w miarę rozwoju rozmowy. ChatGPT pamięta poprzednie odpowiedzi i wykorzystuje je do generowania kolejnych. Świetnie sprawdza się również jako generator pomysłów. Tyle że specjalista musi umieć je zweryfikować i wybrać te, które naprawdę mają jakąś wartość. Wskazówką do efektywnej rozmowy z SI mogą być słowa

Alberta Einsteina, który stwierdził: „Większość nauczycieli traci czas na zadawanie pytań, które mają ujawnić to, czego uczeń nie umie, podczas gdy nauczyciel z prawdziwego zdarzenia stara się za pomocą pytań ujawnić to, co uczeń umie lub czego jest zdolny się nauczyć”.

### LEPIEJ ZNAĆ NIŻ UNIKAĆ

Do kwestii wykorzystywania sztucznej inteligencji należy podejść analogicznie jak do wykorzystywania wszystkich narzędzi oraz rozwiązań ułatwiających i przyspieszających wykonywanie zadań w miejscu pracy.

**Przyszłość pracy  
prawdopodobnie będzie  
polegać na synergii między  
człowiekiem a SI.  
Oznacza to, że obie strony  
współpracują, wykorzystując  
swoje unikatowe  
cechy i umiejętności**

Dynamizm wykorzystywania rozwiązań SI wpływa z całą pewnością na ewolucję całego rynku pracy, poszczególnych miejsc zatrudnienia i charakterystykę wybranych zawodów łącznie z całkowitym ich zmodernizowaniem, eliminacją i/lub zastępowaniem zupełnie nowymi zawodami. Z pewnością wykorzystanie SI wpłynie na tempo rozwoju gospodarczego, zwłaszcza w obszarze technologii i cyfryzacji. Nie bójmy się SI, tylko nauczmy się z niej korzystać. Będzie ona budzić tym większe obawy, im mniej będziemy się starali ją zrozumieć, a bardziej demonizować. Wygrają ci, którzy uczynią z SI współpracownika, a zadyszki dostaną ci, którzy będą (z lęku lub niezrozumienia) ograniczać jej wykorzystanie. Dla nas ludzi niech motywem w życiu i pracy będzie więc kolejne stwierdzenie cytowanego powyżej Alberta Einsteina: „Ważne jest, by nigdy nie przestać pytać. Ciekawość nie istnieje bez przychyni. Wystarczy więc, jeśli spróbujemy zrozumieć choć trochę tej tajemnicy każdego dnia. Nigdy nie trać świętej ciekawości. Kto nie potrafi pytać, nie potrafi żyć”.

Źródła:



*Co czeka nas w najbliższej przyszłości? Jaki wpływ na rynek pracy mają nowe technologie, w tym sztuczna inteligencja? Coraz częściej szukamy odpowiedzi na podobne pytania mając jednocześnie świadomość ogromnego tempa zmian i skali wyzwań*

# PRZYSZŁOŚĆ jest teraz

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ



**O**bszarów, w których nowe technologie, takie jak sztuczna inteligencja, automatyzacja, czy VR (Virtual Reality – rzeczywistość wirtualna) znajdują zastosowanie, jest coraz więcej. Wiele zawodów czeka przynajmniej gruntowne przeobrażenie lub wręcz likwidacja. Jednocześnie pojawiają się nowe profesje i specjalizacje (np. trener robotów). Na niepewne i bardzo zmienne środowisko składają się również ostatnie doświadczenia związane z pandemią COVID-19, światowa sytuacja

geopolityczna, w tym wojna w Ukrainie oraz konflikt na Bliskim Wschodzie. Dodajmy do tego kryzys klimatyczny i energetyczny.

Musimy przyzwycząć się do bardzo zmiennego środowiska, bo otoczenie wpływa na rynek pracy. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i pracodawców.

## TRANSFORMACJA ZAWODÓW

Jakie zawody w najbliższych latach czekają zmiany? Moduł AI (z ang. artificial intelligence) w przeglądarce Microsoft

Edge, wskazuje 10 profesji, które zmienią swój charakter do końca 2240 roku. Są to: pielęgniarki, bibliotekarze, kurierzy i pościągcy, copywriterzy i redaktorzy, rzeźnicy i osoby zajmujące się rozbieraniem mięsa, pracownicy biurowi, sprzedawcy, kierowcy ciężarówek, operatorzy maszyn i pracownicy w branży finansowej. „Warto jednak pamiętać, że sztuczna inteligencja nie zawsze zastępuje pracowników, ale często pomaga im w wykonywaniu obowiązków. Ponadto, rozwój sztucznej inteligencji



może również stworzyć nowe możliwości zatrudnienia w dziedzinach, które jeszcze nie istnieją” – informuje w wygenerowanej odpowiedzi sama AI.

Z kolei aplikacja AI Chat obsługiwana przez GPT-4 nieco inaczej kreśli listę zawodów zagrożonych. Listę otwierają: pracownicy biurowi, potem spedytorzy, pracownicy recepcji, technicy laboratoryjni, telemarketerzy, pracownicy call center, handlowcy detaliczni, przedstawiciele farmaceutycznych, pracownicy wypożyczalni aut oraz asystentki biurowe.

ChatGPT-4 wskazuje, opierając się na danych wyszukanych w sieci, iż wymienione zawody mogą zanikać lub podlegać przemianom na skutek m.in. automatyzacji procesów, przenoszenia usług do formatu online, wykorzystania botów lub generatorów mowy w komunikacji z klientami.

***Aby skutecznie  
odnaleźć się na  
współczesnym i przyszłym  
ryнку pracy, trzeba być  
świadomym swoich  
mocnych i słabych stron,  
interesów i pasji,  
a także stale podnosić  
swoje kwalifikacje  
i umiejętności***

Tego, w jakich profesjach w najbliższym czasie mogą dokonać się ogromne zmiany, można dowiedzieć się zaglądając choćby na amerykańską stronę [www.willrobotstakemyjob.com](http://www.willrobotstakemyjob.com). Choć są to dane z rynku amerykańskiego, to proces globalizacji sprawia, że w dużej mierze stają się one uniwersalne. Wpisując nazwę zawodu możemy dowiedzieć się, jak szacowane jest ryzyko, że wkrótce to maszyny będą wykonywać daną profesję i jakie są perspektywy rozwoju zawodu. Można też zapoznać się z komentarzami zamieszczonymi przez samych użytkowników w odniesieniu do przyszłości wybranego zawodu na rynku pracy.

Co ciekawe, dołączona jest także wyszukiwarka ofert pracy, która za pomocą lokalizacji wybiera oferty pracy dla zainteresowanej osoby (dla autora tekstu

wygenerowano oczywiście oferty pracy z Polski i regionu, w którym mieszka).

### **NOWE UMIEJĘTNOŚCI I REGULACJE**

Współczesne technologie przynoszą możliwości, ale też niosą poważne pytania i zagrożenia, których do niedawna nie mogliśmy sobie nawet wyobrazić. Dopiero teraz rodzą się regulacje prawne w tej dziedzinie, a państwa i organizacje międzynarodowe usiłują porozumieć się w tej sprawie. Nie jest to jednak łatwe. Bo kto mógłby przewidzieć, że artyści pozwą AI (konkretną firmę postępującą się tą technologią) za szkolenie się sztucznej inteligencji na ich pracach przy generowaniu grafik i obrazów, co zdaniem twórców narusza ich prawa. Jeszcze bardziej futurystycznie brzmi temat dyskusji, jakie regulacje prawne mają zapobiec możliwościom hakowania ludzkich myśli.

Jakie kompetencje na rynku pracy będą w świecie technologii torować drogę do sukcesu zawodowego? W Raporcie Future 2024, autorstwa Kasi Syrówki, specjaliści, jako pożądane, podają: umiejętności poznawcze (kreatywność), społeczne (zdolność do kooperacji z innymi osobami), kompetencje adaptacyjne (funkcjonowanie w sytuacji niepewności), cyfrowe i specjalistyczne oraz zdolności transformatywne (odpowiedzialność). Nie jest to oczywiście pełna lista.

Wspomniany raport wskazuje zarówno na potencjalne zagrożenia, ale także na przewidywany szacunkowy wzrost rentowności firm wprowadzających innowacyjne rozwiązania technologiczne. Pojawiają się też nowe miejsca pracy i profesje związane z ciągłym rozwojem technologii. Wielu zawodów jakie powstaną, jeszcze nie znamy.

### **NIE TYLKO TWARDE KOMPETENCJE**

Nie da się ukryć, że AI to także ogromne wyzwanie dla edukacji i to na każdym poziomie. Gotowość na zmiany, permanentne uczenie się, elastyczność i kreatywność dotyczą nie tylko poszczególnych osób i grup zawodowych, ale także organizacji i firm. Pracodawcy powinni przyjąć, że stałe szkolenie kadry to niezbędny warunek przetrwania w szybko zmieniającej się i nieprzewidywalnej rzeczywistości. „Wyznacznikiem sukcesu lidera przyszłości będzie wewnętrzna zgoda na ciągły rozwój” – wskazuje wspomniany Raport Future 2024. Jednak, aby działania pozostały spójne – zmiany nastawienia ludzi w organizacji powinny uwzględniać też sukcesywne wprowadzanie nowych rozwiązań technologicznych.

Sama AI opierając się na zasobach internetu, tak odpowiada na moje pytanie: Jak przetrwać w bardzo niepewnych czasach i nieprzewidywalnym otoczeniu? „Nowe technologie, w tym sztuczna inteligencja (AI), wpływają na rynek pracy w różny sposób, zależnie od branży, sektora i regionu. Niektóre zawody mogą zniknąć lub zmienić się nie do poznania.

***Nie da się ukryć,  
że AI to także ogromne  
wyzwanie dla edukacji  
i to na każdym poziomie.  
Gotowość na zmiany,  
permanentne uczenie się,  
elastyczność  
i kreatywność dotyczą  
nie tylko poszczególnych  
osób i grup zawodowych,  
ale także organizacji  
i firm***

Aby skutecznie odnaleźć się w współczesnym i przyszłym rynku pracy, trzeba być świadomym swoich mocnych i słabych stron, interesów i pasji, a także stale podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności. Nie wystarczy już tylko posiadać wiedzę teoretyczną lub specjalistyczną, ale także potrafić ją zastosować w praktyce, rozwiązywać problemy, współpracować z innymi ludźmi i maszynami, komunikować się skutecznie i krytycznie myśleć. Nie ma jednej recepty na sukces zawodowy.”

Trudno się z tym nie zgodzić. Ważne, abyśmy potrafili jak najlepiej wykorzystać możliwości nowych technologii uważając przy tym, aby nie wypuścić dzina z butelki. ♦

Źródła:



*Obecnie na rynku pracy funkcjonują cztery pokolenia. Generacje te różnią się między sobą, a różnice są naturalne i wynikają z odmiennych kontekstów, wydarzeń historycznych i zmian społecznych, w jakich te grupy dorastały*

# CZTERY POKOLENIA

## na rynku pracy

MAGDALENA KACZMAREK, DOROTA KOSMOWSKA



**B**adania nad różnicami pokoleniowymi są prowadzone w ramach: socjologii, psychologii społecznej, zarządzania zasobami ludzkimi i innych dziedzin nauk społecznych, ponieważ badacze i praktycy starają się zrozumieć dynamikę współczesnych pracowników. Analizy te pomagają zrozumieć, jakie czynniki kształtują postawy, wartości, oczekiwania i preferencje zawodowe poszczególnych grup wiekowych. Należy pamiętać, że są to generalizacje oparte na trendach społecznych. Indywidualne doświadczenia i charaktery mogą znacznie różnić się nawet w obrębie jednego pokolenia. Ponadto, podział na generacje, to tylko jedno z wielu narzędzi analizy zmian społecznych i kulturowych.

### OD BOOMERSÓW DO ZOOMERSÓW

Najstarsze pokolenie na rynku – baby boomersi, to osoby urodzone w latach 1946-1964. Są znani z lojalności wobec pracodawcy. Cenią stabilność i bezpieczeństwo finansowe, dlatego często pracują w jednej firmie przez wiele lat. Czują się dobrze w strukturze hierarchicznej, preferują tradycyjne metody pracy. Jest ona dla nich sensem życia i źródłem satysfakcji.

Pokolenie X (lata 1965-1980) było świadkiem narodzin komputera osobistego oraz rozwoju internetu i jako pierwsze miało do nich dostęp. Są bardziej otwarci na nowe technologie niż poprzednie pokolenia, ale nadal cenią stabilność zawodową. Zdarza się, że zmieniają pracę dla zdobycia nowych umiejętności lub awansu zawodowego. Nie są tak lojalni jak boomersi, ale cenią równowagę między życiem prywatnym a zawodowym.

Z kolei pokolenie Y (lata 1981-1996), zwane także milenialsami, ma zupełnie inne podejście do pracy. Dorastali w erze globalizacji i rosnącej roli mediów społecznościowych. Cenią równowagę między życiem osobistym a zawodowym oraz mają wysokie oczekiwania dotyczące rozwoju kariery i możliwości awansu. Są często zainteresowani misją firmy i angażują się w projekty społeczne. Oczekują elastycznego czasu pracy i możliwości pracy zdalnej. Zoomersi, czyli przedstawiciele pokolenia Z (urodzeni po 1997 roku), są jeszcze młodzi, ale już wykazują specyficzne preferencje. Są bardziej skłonni do zmiany pracy niż poprzednie pokolenia i często sprawdzają potencjalnych pracodawców w mediach społecznościowych. Oczekują szybkiego rozwoju zawodowego i chętnie eksperymentują z różnymi ścieżkami kariery. To najmłodsze pokolenie na rynku pracy, wychowane w erze internetu, jest jeszcze bardziej związane z technologią niż pokolenie Y. Są przedsiębiorczy i poszukują niezależności zawodowej. Jako pierwsze pokolenie wychowane w dobie wszechobecnego internetu, stanowią ciekawy temat badawczy.

### Z JAK ZMIANA

Można zaobserwować, że ci młodzi pracownicy z generacji Z mają często inne priorytety niż poprzednie pokolenia. Dla zoomersów ważne jest znalezienie pracy zgodnej z ich wartościami i pasjami. W dzisiejszych czasach, wiele firm stara się przyciągnąć młode talenty poprzez kreowanie idealnego wizerunku. Obiecują oni świetne warunki pracy, rozwój zawodowy i atrakcyjne benefity. Niestety, często okazuje się to jedynie chwytym marketingowym mającym na celu przyciągnięcie pracowników.

Generacja Z jest jednak sceptyczna i wymagająca w stosunku do pracodawców. Dla nich autentyczność jest kluczowa. Pragną pracować dla firm, które rzeczywiście dbają o swoich pracowników i spełniają obietnice złożone podczas rekrutacji. Nie dają się zwieść pięknym słowom lub kolorowym prezentacjom. Zoomersi są świadomi swoich praw i oczekują spełnienia obietnic ze strony pracodawców. Jeśli czują się niewłaściwie traktowani i nie otrzymują odpowiedniego wsparcia lub nie widzą możliwości rozwoju w swojej obecnej firmie, odchodzą i szukają nowych możliwości u innego pracodawcy. Nie boją się ryzyka i chcą być szczęśliwi zarówno w pracy, jak i poza nią.

**Współczesny rynek pracy jest dynamiczny i nieustannie ewoluuje. Wraz z pojawieniem się nowej generacji pracowników urodzonych w erze cyfrowej, możemy zaobserwować, że przejawiają oni potencjał do zmiany sposobu, w jaki pracujemy i zarządzamy naszym życiem zawodowym**

Młode osoby należące do pokolenia Z są przyszłością rynku pracy. W obecnych czasach, w których technologia rozwija się w zawrotnym tempie, przy jednoczesnym rynku pracownika, zoomersi śmiało prezentują swoje oczekiwania i wybierają tych pracodawców, którzy zaoferują im możliwość zrealizowania swoich potrzeb. Są niezwykle zaawansowani technologicznie. Wychowali się w erze internetu i smartfonów, co sprawia, że posiadają dużą wiedzę na temat nowych technologii. Są biegli w korzystaniu z różnych aplikacji i platform społecznościowych oraz szybko przyswajają nowe umiejętności cyfrowe. To sprawia, że mają dostęp do ogromnej liczby informacji i możliwości rozwoju osobistego. Są otwarci, twórczy, ale niełatwo przychodzi im skupienie uwagi na jednym zadaniu. Ponadto są niezwykle mobilni i skłonni do częstej zmiany pracy. Zoomersi są również bardzo świadomi społecznie. Angażują się w akcje charytatywne i protesty społeczne. Mają ugruntowane przekonania dotyczące równości płci, praw człowieka i ochrony środowiska naturalnego. Są bardziej zaangażowani w ochronę środowiska i prawa zwierząt niż poprzednie pokolenia. Wybierają wegetarianizm lub weganizm jako sposób na dbanie o swoje zdrowie oraz planetę. Swoimi działaniami dążą do zmiany świata na lepsze. Są zainteresowani pracą w organizacjach non-profit, start-upach i firmach społecznie odpowiedzialnych, które mają wspólne z nimi wartości. Są kreatywni i innowacyjni. Mają zdolność myślenia poza schematami tworzenia nowatorskich rozwiązań dla problemów społecznych. Ich pomysły często wykraczają poza tradycyjne ramy myślenia i przyczyniają się do postępu w wielu dziedzinach życia.

Troska o zdrowie psychiczne i fizyczne jest dla pokolenia Z priorytetem. W przeciwieństwie do poprzednich generacji, młodzi ludzie są bardziej otwarci na rozmowy o emocjach i szukają pomocy w trudnych sytuacjach. Szczególnie dbają o swoje ciała poprzez aktywność fizyczną i zdrowe odżywianie. Wreszcie, zoomersi mają inne cele życiowe niż ich poprzednicy. Są często skoncentrowani na samorozwoju, zdobywaniu wiedzy i doświadczeń, niż na samej karierze lub posiadaniu tylu dóbr materialnych.

### WIĘCEJ NIŻ ZATRUDNIENIE

Współczesny rynek pracy jest dynamiczny i nieustannie ewoluuje. Wraz z pojawieniem się nowej generacji pracowników urodzonych w erze cyfrowej, możemy zaobserwować, że przejawiają oni potencjał do zmiany sposobu, w jaki pracujemy i zarządzamy naszym życiem zawodowym.

---

*Młode osoby należące do pokolenia Z są przyszłością rynku pracy. W obecnych czasach, w których technologia rozwija się w zawrotnym tempie, przy jednoczesnym rynku pracownika, zoomersi śmiało prezentują swoje oczekiwania i wybierają tych pracodawców, którzy zaoferują im możliwość zrealizowania swoich potrzeb*

---

Poszukują czegoś więcej niż tylko stabilnego zatrudnienia. Oczywiście, te ogólne tendencje nie obejmują wszystkich zoomersów, ponieważ każdy pracownik jest jednostką z innymi doświadczeniami i wartościami. Jednak można dostrzec kształtowanie się trendów związanych z podejściem tej generacji do pracy. Oto kilka z tych, które mogą wpłynąć na przyszłość pracy:

- ▶ **ONBOARDING** – to proces wprowadzania nowych pracowników do firmy. W przyszłości może to oznaczać, że pracodawcy będą musieli bardziej dbać o formę wprowadzenia nowych pracowników do firmy tak, aby poczuli się komfortowo i szybko się zintegrowali. Firmy powinny zapewnić odpowiednie szkolenia oraz dostęp do narzędzi potrzebnych do wykonywania pracy oraz wsparcie mentora, który pomoże im rozwijać umiejętności zawodowe oraz doradzi w kwestiach rozwoju kariery.
- ▶ **OFFBOARDING** – to proces odchodzenia pracowników z firmy. W przyszłości może to oznaczać, że pracodawcy będą musieli bardziej dbać o to, aby pracownicy opuszczający firmę mieli pozytywne doświadczenia

i byli zadowoleni z pracy w firmie. Zakłady pracy będą musiały zapewnić pracownikom wsparcie podczas ich odejścia, jeśli ci zdecydują się na zmianę ścieżki kariery lub poszukiwanie nowych wyzwań.

- ▶ **BOOMERANG** – to trend polegający na powrocie pracowników do poprzedniego pracodawcy, często z nowymi umiejętnościami i doświadczeniem. W przyszłości może to oznaczać, że pracodawcy będą musieli bardziej dbać o swoich pracowników, aby zatrzymać ich w firmie oraz powinni stworzyć programy zachęcające do powrotu. Organizacje, które zainwestują w te procesy, mogą zminimalizować rotację pracowników i zwiększyć ich zaangażowanie.
- ▶ **WORK-LIFE BALANCE** – to idea polegająca na równowadze pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Pracownicy chcą mieć możliwość spędzania czasu z rodziną i przyjaciółmi oraz realizowania swoich pasji poza godzinami pracy. Firmy, które zaoferują elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy zdalnej, mogą zyskać przewagę konkurencyjną.
- ▶ **WELLBEING** – polega na dbaniu o dobre samopoczucie pracowników zarówno w sferze fizycznej, jak i psychicznej oraz o satysfakcjonujące relacje społeczne. To kolejne zjawisko, które wpłynie na rynek pracy, ponieważ pracownicy chcą czuć się dobrze zarówno w miejscu pracy, jak i poza nią. Firmy będą musiały inwestować w programy wellness oraz zapewniać osobom zatrudnionym dostęp do zajęć sportowych, terapii relaksacyjnych lub porad dietetycznych i psychologicznych.
- ▶ **METaverse** – to trend polegający na rozwijaniu wirtualnych światów, w których ludzie mogą pracować i spędzać czas wolny. Praca w metaverse może stać się ważnym zjawiskiem na rynku pracy, gdzie ludzie będą mogli wykonywać swoje obowiązki zawodowe bez konieczności fizycznego przebywania w biurze. Metaverse to przyszłość komunikacji i interakcji online. Pracodawcy powinni inwestować w technologie umożliwiające pracę zdalną oraz tworzyć wirtualne przestrzenie do współpracy i komunikacji oraz nowe modele pracy.
- ▶ **BENEFITY** – to dodatkowe korzyści, które przyciągają i utrzymują pracowników. Pracownicy oczekują korzyści spoza tradycyjnych pakietów socjalnych. Firmy powinny oferować pakiet benefitów, takich jak ubezpieczenie zdrowotne, karty sportowe, opieka nad dzieckiem lub zwierzęciem domowym, programy rozwoju osobistego, czy możliwość podróżowania służbowego.

Jak widać, aby sprostać oczekiwaniom współczesnych pracowników, pracodawcy muszą dostosować się do pojawiających się trendów na rynku pracy. Inwestowanie w technologie cyfrowe, dbanie o dobry stan psychiczny i fizyczny pracowników, elastyczność czasu pracy oraz oferowanie atrakcyjnych benefitów to kluczowe elementy, które przyciągną i zatrzymają pracowników. Pracodawcy powinni również zadbać o efektywne procesy onboardingu i offboardingu oraz stworzyć programy zachęcające do powrotu do firmy. Zakłady pracy powinny być elastyczne i gotowe na zmiany, aby zyskać lojalnych i zaangażowanych pracowników oraz odnieść sukces w dynamicznym środowisku pracy. ♦

# Nowe Fundusze Europejskie dla bezrobotnych

AGNIESZKA WOŚ



*Na projekty przeznaczono ponad 128 mln złotych. W ramach wsparcia przewidziano m.in. dotacje na założenie działalności gospodarczej, pośrednictwo pracy, szkolenia, staże i prace interwencyjne*

**P**owiatowe i miejskie urzędy pracy rozpoczęły realizację projektów z programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027. Podstawowym warunkiem skorzystania z oferty urzędów pracy jest posiadanie statusu osoby bezrobotnej. Pula środków przeznaczona na wsparcie osób bezrobotnych w tegorocznych naborach to ponad 128 mln złotych.

Wsparcie skierowane jest do poniższych grup:

- ▶ osoby młode w wieku 18-29 lat,
- ▶ osoby długotrwale bezrobotne,
- ▶ osoby w wieku 50 lat i więcej,
- ▶ osoby z wykształceniem odpowiadającym poziomowi ISCED 3 (z ang. International Standard Classification of Education) i niższym,
- ▶ osoby z niepełnosprawnością,
- ▶ kobiety,
- ▶ migranci.

Planowana pomoc nie wyklucza z udziału w projekcie również innych grup. W przypadku pozostałych osób wsparcie może być udzielone osobom w szczególnej sytuacji, musi ono jednak zostać uzasadnione.

## DOKŁADNA DIAGNOZA POTRZEB

W pierwszej kolejności osoba bezrobotna przejdzie diagnozę swojej sytuacji, czyli zostanie dla niej opracowany Indywidualny Plan Działania (IPD). Na tym etapie pracownik urzędu pracy zweryfikuje dotychczasowe wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz predyspozycje zawodowe kandydata. Zestawi to także z potrzebami rynku pracy. Następnie zaproponuje uczestnikowi formę wsparcia, która doprowadzi do podjęcia przez niego pracy.

W trakcie IPD uczestnik przejdzie test kompetencji cyfrowych. Każdy z uczestników musi mieć zbadany stopień umiejętności cyfrowych. Co jeśli okaże się, że potrzebuje on

wyższych kompetencji? W razie potrzeby osoba bezrobotna zostanie skierowana na odpowiednie szkolenie, które pomoże zdobyć niezbędne umiejętności i ułatwi podjęcie pracy. Każdy z kandydatów będzie również poproszony o wypełnienie ankiety dotyczącej znajomości zagadnień związanych z ekologią oraz usługami zdrowotnymi i opiekuńczymi.

Po opracowaniu IPD pracownik urzędu pracy proponuje kolejne formy wsparcia:

- ▶ pośrednictwo pracy/poradnictwo zawodowe,
- ▶ szkolenie – podniesienie, zmianę kwalifikacji zawodowych lub kompetencji i tym samym ich lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy,
- ▶ staż,
- ▶ prace interwencyjne.

Osoby, które myślą o otwarciu firmy, mogą złożyć wniosek o przyznanie dotacji na założenie działalności gospodarczej. W ramach tej formy wsparcia otrzymają pomoc prawną, skorzystają z konsultacji i doradztwa związanego z prowadzeniem biznesu.

Natomiast w trakcie trwania szkolenia lub stażu mogą otrzymać zwrot kosztów dojazdu.

## PRACODAWCA TEŻ MOŻE ZYSKAĆ

Pracodawcy, którzy myślą o utworzeniu nowego stanowiska pracy, również mogą zgłosić się do urzędu pracy. Dostępne są tam środki na wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy. Przedsiębiorca zobligowany jest wtedy do zatrudnienia osoby zarejestrowanej w urzędzie pracy.

Projekty realizowane są z programu Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027, w ramach Działania 6.1 Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie prowadzi nabór wniosków o dofinansowanie dla powiatowych/miejskich urzędów pracy od 31 maja do 30 czerwca 2023 roku. ♦

# Oferty pracy i spotkania z ekspertami

GRZEGORZ RESZKA,  
PIOTR KŁOSOWSKI Z URZĘDU PRACY M.ST. WARSZAWY

*Ponad cztery tysiące uczestników, 75 wystawców i prawie dziesięć tysięcy ofert pracy – tak wyglądały tegoroczne Targi Pracy i Przedsiębiorczości*



Fot. archiwum WUP w Warszawie

**T**argi Pracy i Przedsiębiorczości odbyły się 11 października w Pałacu Kultury i Nauki w Warszawie. Hasłem przewodnim XV edycji wydarzenia: „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, promowaliśmy otwartość firm na zatrudnianie mieszkańców stolicy oraz wszystkich przyjeżdżających do Warszawy – zarówno tych z bliska, jak i z zagranicy.

Jak dobrze pamiętamy, dwie poprzednie edycje wydarzenia, w związku z ograniczeniami wynikającymi z pandemii COVID-19, odbyły się na platformie online.

***Jak zawsze doradcy służyli swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie konsultacji dotyczących analizy dokumentów aplikacyjnych, omówienia aktualnej sytuacji na rynku pracy i potrzeb pracodawców oraz dostępnych narzędzi poszukiwania pracy***

Wiele osób poszukujących pracy zdążyło się już przyzwyczaić do zdalnej formy poszukiwania zatrudnienia, dlatego istniały pewne obawy, co do frekwencji na targach. Na szczęście ciekawe propozycje przygotowane przez organizatorów wydarzenia przyciągnęły ponad 4 tys. odwiedzających osób. 75 wystawców przygotowało 9 976 ofert pracy, a co najważniejsze w wielu przypadkach istniała możliwość bezpośredniego złożenia CV i rozmowy z potencjalnym pracodawcą.

#### **POSZUKIWANE PROFESJE**

Kogo potrzebuje stołeczny rynek pracy? Administracja państwowa i samorządowa poszukiwała specjalistów z różnych dziedzin: z obszarów HR, IT, bezpieczeństwa narodowego, spraw zagranicznych, PR, marketingu, social mediów, absolwentów prawa i nauk ekonomicznych, finansistów, analityków finansowych, gospodarczych, specjalistów z zakresu zamówień publicznych i administracji.

W tegorocznej edycji targów wzięły udział przedstawiciele służb mundurowych. Zaprezentowali oferty pracy, m.in.

dla żołnierzy, strażników miejskich, policjantów, funkcjonariuszy służby więziennej, ale także pracowników cywilnych w tych służbach: kierowców, monterów, magazynierów, pielęgniarek, pracowników biurowych, ślusarzy etc.

Bardzo ciekawe propozycje pracy przedstawili wystawcy reprezentujący transport kolejowy. Poszukiwani byli: automatycy SRK, dyżurni ruchu, dyspozytorzy, maszyniści, rewidenci taboru, ustawiacze, zwrotniczowie, inspektorzy transportu kolejowego, specjaliści ds. interoperacyjności, specjaliści ds. transportu kolejowego i kierownicy pociągów.

W tej grupie swoje oferty zaprezentowało również warszawskie Metro, które poszukiwało: mechaników, elektryków i elektroników taboru, monterów, wartowników i dyżurnych stacji.

Jak zawsze szeroko dostępne były oferty z branży technicznej: dla monterów, mechaników, elektroników, mechatroników, mechaników optyków, spawaczy, frezerów CNC, konstruktorów, inżynierów elektroników, konstruktorów-programistów, specjalistów z branży budowlanej, handlowej i usługowej.

W targach wzięły udział także firmy reprezentujące transport miejski. Poszukiwały one zarówno pracowników obsługi technicznej pojazdów, jak i kierowców oraz motorniczych. I wreszcie oferta branży TSL (transport, spedycja i logistyka), reprezentowana na targach głównie przez duże agencje rekrutacyjne, skierowana była do: magazynierów, spedytorów, kierowców, logistyków, pracowników magazynów i operatorów wózków widłowych.

Targi były doskonałą okazją, aby spotkać się z pracodawcami z branż HORECA (z ang. Hotel, Restaurant, Catering lub Cafe). Licznie reprezentowana była branża handlowa i budowlana. Swoją ofertę pomocową przedstawiły także organizacje pozarządowe działające w obszarze wsparcia uchodźców.

#### **SPOTKANIA Z EKSPERTAMI**

Salon Doradztwa Zawodowego w tym roku tworzony był wspólnie przez doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Urzędu Pracy m.st. Warszawy, Biura Wysokiego Komisarza ds. Uchodźców (Office of the United Nations High Commissioner for Refugees – UNHCR), Międzynarodowej Organizacji ds. Imigracji oraz Uniwersytetu Warszawskiego.

Jak zawsze doradcy służyli swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie konsultacji dotyczących analizy dokumentów aplikacyjnych, omówienia aktualnej sytuacji

na rynku pracy i potrzeb pracodawców oraz dostępnych narzędzi poszukiwania pracy.

Ponadto uczestnicy targów mieli okazję skorzystać z interesujących spotkań z ekspertami z zakresu pracy, kariery oraz przedsiębiorczości. Konsultacje indywidualne z doradcami zawodowymi, warsztaty i prelekcje, spotkania ze specjalistami oraz możliwość zrobienia sobie profesjonalnego zdjęcia do CV to atrakcje, które cieszyły się największym zainteresowaniem.

W tym roku można było uczestniczyć w 11 prezentacjach, podczas których eksperci i liderzy branżowi podziellili się swoją wiedzą i doświadczeniem, z takich obszarów jak: marka osobista w internecie, innowacja i wartości w budowaniu własnego biznesu, możliwości finansowania rozwoju firmy i motywacja w poszukiwaniach pracy. Można było poznać metodę przedstawiania się pracodawcy językiem korzyści, dowiedzieć się, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej lub wybrnąć z trudnych pytań i w jaki sposób skutecznie rozmawiać o wynagrodzeniach.

Wśród prelegentów gościliśmy ekspertów reprezentujących biznes i środowisko naukowe, m.in. Monikę Smulewicz z blogu HR na Szpilkach, Joannę Ceplin z Instytutu Marki Online i Komunikacji, Agnieszkę Skalę z Politechniki Warszawskiej i Dariusza Danilewicza ze Szkoły Głównej Handlowej.

***Spośród osób, które poszukiwały pracy, aż 36 proc. deklarowało, że znalazło wakat lub interesującą ofertę już w trakcie samego wydarzenia. Oprócz ofert zatrudnienia, największym zainteresowaniem cieszyły się konsultacje z doradcami zawodowymi***

Doradcy zawodowi z WUP w Warszawie przygotowali dwa spotkania: Marzena Mańturz wyjaśniła w trakcie prelekcji, jak uniknąć spadku motywacji podczas poszukiwania pracy, z kolei Grzegorz Reszka wskazał uczestnikom zajęć, na co zwrócić uwagę przy tworzeniu biznesplanu ▶



Fot. archiwum UP m.st. Warszawy

W targach uczestniczyło 75 wystawców



Fot. archiwum WUP w Warszawie

dla opracowywanego przedsięwzięcia. Wszystkie wystąpienia były tłumaczone na język ukraiński, angielski oraz migowy i przyciągnęły tłumy słuchaczy.

### WARTO BYŁO TAM BYĆ

Dzięki badaczom z ABR SESTA, działającym na zlecenie UNHCR, poznaliśmy również opinie odwiedzających na temat Targów Pracy i Przedsiębiorczości. Spośród osób, które poszukiwały pracy, aż 36 proc. deklaroowało, że znalazło wakat lub interesującą ofertę już w trakcie samego wydarzenia. Oprócz ofert zatrudnienia, największym zainteresowaniem cieszyły się konsultacje z doradcami zawodowymi (56 proc. wskazań respondentów). Internet (31 proc. wskazań respondentów) i social media (30 proc.) to główne kanały informacyjne, dzięki którym uczestnicy dowiedzieli się o przedsięwzięciu.

Targi Pracy i Przedsiębiorczości to miejsce, w którym od lat spotykają się ścieżki

kariery i biznesu. Tegoroczna edycja pokazała, że sprzyjają one rozwojowi zarówno osób poszukujących pracy, jak i przedsiębiorców dążących do sukcesu.

Opinie pracodawców i odwiedzających dowiodły, że warto kontynuować organizowanie tego typu wydarzeń w przyszłości, ponieważ jest to doskonała okazja do nauki, inspiracji i budowania relacji zawodowych dla wszystkich zainteresowanych.

Jak co roku, targi były doskonałą okazją do zaprezentowania uczestnikom oferty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, który zapewnia dostęp do usług poradnictwa zawodowego również w formie zdalnych konsultacji oraz szerokiej oferty webinarów.

Organizatorami wydarzenia były: Miasto Stołeczne Warszawa, Biuro Wysokiego Komisarza ds. Uchodźców, Międzynarodowa Organizacja ds. Imigracji, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie i Uniwersytet Warszawski. ♦



# Do ratowania życia i zdrowia

ARTUR POZOREK

*Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie otrzymał defibrylator do ratowania życia i zdrowia. Urządzenie ufundował Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Warszawie*



Od lewej: Sekretarz Województwa Mazowieckiego-Dyrektor Urzędu Marszałkowskiego Waldemar Kuliński, Dyrektor WORD Dariusz Szczygielski, Wicedyrektor WUP w Warszawie Artur Pozorek, Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik, Dyrektor CKZIU w Siedlcach Urszula Łukasiewicz oraz Dyrektor Departamentu Zdrowia i Polityki Społecznej Agnieszka Gonczaryk

**W** imieniu WUP w Warszawie defibrylator odebrał Wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy Artur Pozorek. Drugie urządzenie trafiło do Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Siedlcach.

Uroczyste przekazanie sprzętu odbyło się 5 grudnia w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego. W spotkaniu uczestniczyli m.in.: Marszałek Województwa Mazowieckiego Adam Struzik, Sekretarz Województwa Mazowieckiego-Dyrektor Urzędu Waldemar Kuliński oraz Dyrektor Departamentu Zdrowia i Polityki Społecznej Agnieszka Gonczaryk.

Automatyczny defibrylator zewnętrzny (Automated External Defibrillator – AED) to urządzenie służące do przeprowadzenia defibrylacji, czyli zastosowaniu prądu stałego o określonej energii, aby przywrócić prawidłową akcję serca. AED jest więc urządzeniem pozwalającym na automatyczne, zgodnie ze specjalnie zaprogramowanymi algorytmami, podejmowanie decyzji o tym, czy defibrylacja jest konieczna, czy też nie. W przypadku wystąpienia konieczności ratowania życia lub zdrowia osoby, u której pojawi się nagłe zatrzymanie akcji serca, użytkownik (może to być każdy z nas) musi jedynie włączyć urządzenie i przykleić elektrody do klatki piersiowej poszkodowanego, a następnie postępować według instrukcji. Defibrylator będzie dostępny w siedzibie Urzędu przy ul. Młynarskiej 16 w Warszawie. ♦

# 13. Forum

## Rozwoju Mazowsza

*Cztery interaktywne strefy tematyczne, współtworzone przez blisko 50 partnerów wydarzenia, 15 debat z udziałem ponad 70 ekspertów to atuty 13. Forum Rozwoju Mazowsza*

**N**ajważniejsze wydarzenie poświęcone roli Unii Europejskiej w rozwoju regionu odbyło się 14 i 15 listopada w Centrum Konferencyjnym Legia Warszawa.

### PARTNERZY FORUM ROZWOJU MAZOWSZA

Już po raz 13. Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych zaprosiła do współtworzenia tego wydarzenia mazowieckich beneficjentów funduszy europejskich, m.in. przedstawicieli administracji, biznesu, sektora naukowego i pozarządowego. Wszystko po to, aby dzielić się wiedzą, doświadczeniami, inspirować do działania oraz realizacji kolejnych, ciekawych projektów na Mazowszu.

Interaktywne przestrzenie utworzyło blisko 50 partnerów. Odbyły się symulacje, prezentacje, pokazy innowacyjnych produktów, warsztaty i konsultacje eksperckie, a nawet badania profilaktyczne.

### DYSKUSJE NA WAŻNE TEMATY

Forum Rozwoju Mazowsza było przestrzenią do dzielenia się opiniami w gronie ponad 70 ekspertów reprezentujących różne środowiska. Na scenie głównej rozmawiano m.in. o:

- ▶ potencjałe i konkurencyjności Mazowsza;
- ▶ transformacji energetycznej i jej wpływie na rozwój miast oraz regionów;
- ▶ edukacji na miarę wyzwań przyszłości.

Na scenie offowej odbyła się debata: czy kultura w dzisiejszym świecie jest w centrum, czy gdzieś obok? Dyskutowano o startupach i trendach w promocji. W programie znalazły się także dyskusje na temat:

- ▶ rozwoju regionalnego i transformacji województw;
- ▶ zdrowia psychicznego we współczesnym świecie;
- ▶ sztucznej inteligencji i tego jak ją postrzegamy;
- ▶ aplikacji, które zmieniły nasze życie;
- ▶ przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

### STREFY TEMATYCZNE

W czterech strefach tematycznych prezentowano zagadnienia:

- ▶ **EKO** – to strefa, w której partnerzy dzielili się informacjami na temat zielonej energii i filozofii eko. Warto dodać, że fundusze europejskie od lat wspierają inwestycje dotyczące m.in. zwiększania efektywności energetycznej, wykorzystywania

*Interaktywne przestrzenie utworzyło blisko 50 partnerów. Odbyły się symulacje, prezentacje, pokazy innowacyjnych produktów, warsztaty i konsultacje eksperckie, a nawet badania profilaktyczne*

odnawialnych źródeł energii, lepszego dostosowania do zmian klimatu, ochrony bioróżnorodności oraz zrównoważonego rozwoju gospodarki wodno-ściekowej, a także wspierania rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym.

- ▶ **AKTYWNI** – strefa z udziałem szkół, uczelni i innych placówek, które przyczyniają się do wzrostu aktywności mieszkańców w dziedzinie kształcenia i samorozwoju.
- ▶ **TROPY EUROPY** – w tej strefie pokazano, jak zmieniła się turystyczna mapa Mazowsza dzięki zrealizowanym inwestycjom z obszaru kultury, zachowania dziedzictwa kulturowego, rekreacji i nauki.
- ▶ **FUNDUSZE EUROPEJSKIE** – strefa poświęcona możliwościom, jakie dają środki z UE. Zaproszeni partnerzy, m.in. instytucje finansowe i wdrożeniowe, udzielali informacji o aktualnych możliwościach aplikowania o fundusze europejskie.

### ROZMOWY Z EKSPERTAMI WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY

WUP w Warszawie był partnerem tego wydarzenia. W naszej przestrzeni wystawienniczej odbywały się konsultacje z ekspertami z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Uczestnicy Forum mogli także porozmawiać z naszymi doradcami na temat wsparcia dla pracowników i pracodawców w postaci dofinansowania



Dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz przedstawił zmiany na rynku pracy, jaki spowoduje rozwój sztucznej inteligencji

do usług rozwojowych (doradczych oraz szkoleniowych) znajdujących się w Bazie Usług Rozwojowych oraz możliwości pozyskania dofinansowania projektów z Funduszy Europejskich związanych z aktywizacją zawodową. Dodatkową aktywnością na naszym stoisku były warsztaty malowania toreb.

Dyrektor WUP w Warszawie Tomasz Sieradz wziął udział w debacie pt. „Sztuczna inteligencja – szansa czy zagrożenie? Czy technologie zabiorą nam pracę?”. Na temat zmian na rynku pracy w związku z rozwojem sztucznej inteligencji rozmawiał z Dyrektorem Dostarczania i Rozwoju Produktów Data-AI Orange Polska Emilem Kowalczykiem oraz Karolem Kapuścińskim, Head of Strategic Sales z No Fluff Jobs. Dyskusję prowadziła dr Karolina Małagocka z Akademii Leona Koźmińskiego. Rozmowa toczyła się wokół rozwoju nowych kompetencji pracowników, zmian w dostępności miejsc pracy i umiejętności. Ekspertki zastanawiali się również nad tym, jakie kroki muszą podjąć firmy, instytucje edukacyjne i decydenci, aby przygotować obecnych i przyszłych pracowników na nadchodzące zmiany.

### LIDER ZMIAN FUNDUSZY EUROPEJSKICH

Podczas Forum odbyło się rozstrzygnięcie konkursu Lider Zmian Funduszy Europejskich, w którym mieszkańcy Mazowsza oraz eksperci wyróżnili projekty dofinansowane ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014-2020.

W tegorocznej edycji udział wzięło 126 projektów, m.in. wspierających gospodarkę niskoemisyjną, transformację cyfrową, działania z zakresu kultury, edukacji, usług społecznych i ochrony zdrowia. Podczas internetowego głosowania mieszkańcy oddali ponad 17 tys. głosów na wybrane przez siebie projekty w sześciu kategoriach:

- ▶ Zielone Fundusze Europejskie (miejsce I: Gmina Miasta Radom, projekt: Termomodernizacja Budyńku Zespołu Szkół Elektronicznych przy ul. Sadkowskiej 19 w Radomiu);
- ▶ Cyfrowe Fundusze Europejskie (miejsce I: Akademia Leona Koźmińskiego, projekt: E-Akademia – Wdrożenie e-usług w Akademii Leona Koźmińskiego);

- ▶ Mobilne Fundusze Europejskie (miejsce I: Gmina Wyszaków, projekt: Budowa obwodnicy śródmiejskiej Wyszakowa – etap III i IV);
- ▶ Fundusze Europejskie bliskie mieszkańców (miejsce I: Miasto Węgrów, parter projektu: Powiat Węgrowski, projekt: Zagospodarowanie dawnego browaru przyklasztornego do nowych funkcji usługowo-gastronomicznych);
- ▶ Fundusze Europejskie dla Młodych (miejsce I: Gmina Miasto Płock, projekt: Zawodowe B2B w Zespole Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku);
- ▶ Przedsiębiorcze Fundusze Europejskie (miejsce I: A-Z Color Sp. z o.o. sp. k., projekt: Wdrażanie innowacyjnej technologii fotostabilizacji opakowań giętkich i etykiet).

Ponadto jury konkursu wyróżniło zwycięzców w kategorii: Nowoczesne Fundusze Europejskie – przeznaczonej dla projektów z zakresu innowacyjności oraz rozwoju badań, w tym działań sprzyjających współpracy biznesu z sektorem naukowym. W tej kategorii I nagrodę otrzymał Instytut Matki i Dziecka za projekt: Mazowieckie Centrum Badawczo-Rozwojowe Diagnostyki Matki i Dziecka.

### WYJĄTKOWA INICJATYWA

Wydarzenie zorganizowała Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych. Patronaty honorowe sprawowali: Marszałek Województwa Mazowieckiego, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce oraz Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. Dodatkowo Forum Rozwoju Mazowsza odbyło się ze wsparciem Europejskiego Komitetu Regionów.

Patronat medialny sprawowały: Radio Rekord, Telewizja Dami, portal Cozadzien.pl, 7 Dni Tygodnik Regionalny, Magazyn Opinii Ziemi Ciechanowskiej – Puls Ciechanowa, Radio Płońsk, Życie Żyrardowa, portal Teraz Środowisko, TV Ciechanów, Agencja Informacyjna Newseria, Portal #Petro News i Dziennik Warto Wiedzieć. ♦

Źródło: na podstawie informacji na stronie MJWPU oraz Agnieszka Woś w części dotyczącej WUP w Warszawie

# Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych

ANNA SULKOWSKA

*Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych, połączony z Dniami Pracodawców, obchodzony był pod koniec października. Tegoroczne spotkania skupiły się m.in. na tematyce perspektyw rynku pracy w obszarze zielonej gospodarki i branży cyfrowej*

**W** Unii Europejskiej rok 2023 to także Europejski Rok Umiejętności. Europejskie Dni Pracodawców obchodzone są od 2016 roku. Inicjatywa sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia ma na celu wzmocnienie współpracy pracodawców oraz Publicznych Służb Zatrudnienia.

Tegoroczne obchody Dni Pracodawców skupiły się na tematyce wymagań i perspektyw rynku pracy, zwłaszcza w obszarze zielonej gospodarki i branży cyfrowej. W całej Europie zorganizowano szereg wydarzeń mających na celu podwyższanie kwalifikacji, nabycie nowych umiejętności, w tym umiejętności cyfrowych i przez to zwiększenie szans na rynku pracy.

## ROZMOWY O RYNKU PRACY

Płocka filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy przygotowała dwa przedsięwzięcia skierowane do osób młodych rozpoczynających swoją przygodę z pracą.

***W Polsce może brakować  
nawet 4 mln pracowników.  
Stąd też, takie inicjatywy jak Europejski  
Tydzień Umiejętności Zawodowych,  
czy Dni Pracodawców mają nie tylko  
przybliżyć problem, ale również pobudzić  
młodych ludzi do aktywności***

Konferencja pod nazwą „Nowoczesny pracownik w epoce sztucznej inteligencji”, zorganizowana w Zespole Szkół Budowlanych w Płocku, odbyła się 25 października. Do współpracy oraz zaprezentowania poszczególnych zagadnień tematycznych zaproszeni zostali goście m.in. z firmy Budmat Płock, której przedstawiciel nakreślił, jakich postaw i umiejętności oczekują pracodawcy od przyszłych pracowników. W ciekawy i inspirujący sposób opisano przebieg rekrutacji do firmy wraz z elementami rozmowy kwalifikacyjnej.

Poradcy zawodowi płockiej filii WUP odnieśli się do podziału pokoleń ze względu na rok urodzenia oraz postawy i umiejętności, jakimi wyróżniają się poszczególne generacje w podejściu do obowiązków. Drugim tematem była najbliższa przyszłość,

czyli kompetencje cyfrowe i robotyzacja pracy, a także trendy i zagadnienia, które mogłyby wyróżnić młodych ludzi na tle szerszej populacji w sytuacji starania się o pracę. Prelegenci podkreślili szczególną rolę szkoleń i kształcenia zawodowego dla osób w każdym wieku, w szczególności dla rozwoju osobistego i kariery zawodowej.

## IDEA LIFELONG LEARNING

Właśnie koncepcja uczenia się przez całe życie, określana obecnie jako lifelong learning, odnosi się do wszelkiej aktywności mającej na celu rozwój wiedzy i umiejętności w perspektywie osobistej. Podczas dyskusji sygnalizowano trudności pracodawców ze znalezieniem pracowników o odpowiednich umiejętnościach, a tym samym zwrócono uwagę na koncepcję uczenia się przez całe życie i systematyczne uzupełnianie swoich kwalifikacji.

Prognozy zaprezentowane w raporcie PricewaterhouseCoopers „Luka na rynku pracy w Polsce. Jak ją zniwelować?” pokazują, że około 1,5 mln miejsc pracy w Polsce może pozostać wolnych ze względu na braki kadrowe, jakie uwidocznia się do 2025 roku.

Co ciekawe do 2030 roku, jak podaje Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, w Polsce może brakować nawet 4 mln pracowników. Stąd też, takie inicjatywy jak Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych lub Dni Pracodawców mają nie tylko przybliżyć problem, ale również pobudzić młodych ludzi do aktywności.

## POMOC MŁODYM BEZROBOTNYM

W ramach Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych, 26 października odbyło się również spotkanie z młodymi bezrobotnymi w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sierpcu. Uczestniczyły w nim osoby dopiero zarejestrowane jako bezrobotni, bardzo zmotywowane do podnoszenia własnych umiejętności i podjęcia pracy. Celem przedsięwzięcia była szeroko rozumiana aktywizacja zawodowa, a także promocja zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki danego regionu. Wśród zaproszonych do współpracy osób znaleźli się również przedstawiciele płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Podczas spotkania asystent EURES przedstawił zasady bezpiecznego wyjazdu do pracy za granicą do określonych państw UE, natomiast doradca zawodowy – perspektywę przyszłości w ujęciu zawodowym. ♦

# Dwadzieścia lat współpracy

MAGDALENA KACZMAREK

*W ramach wspólnych działań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i filii Politechniki Warszawskiej w Płocku, absolwenci uczelni zyskują wiedzę i umiejętności z zakresu poszukiwania pracy i aktywnej postawy zawodowej*

**N**asza współpraca z płocką filią Politechniki Warszawskiej trwa nieprzerwanie od ponad 20 lat, a w sposób sformalizowany od 2013 roku, kiedy to zostało podpisane porozumienie określające warunki współdziałania pomiędzy WUP w Warszawie a uczelnią. Głównym celem współpracy jest podjęcie działań przygotowujących studentów i absolwentów Politechniki do wejścia na rynek pracy, m.in. poprzez poradnictwo indywidualne oraz warsztaty z doradztwa zawodowego i kształtowania umiejętności psychospołecznych.

**Uczestnicy spotkania poznali efekty kształcenia studentów na kierunku Inżynieria Środowiska z pięciu dekad – do roku 2022 wypromowano 974 inżynierów i 593 magistrów inżynierów. Pełnili i pełnią oni ważne funkcje w gospodarce regionu płockiego**

Studenci i absolwenci w ramach poradnictwa zawodowego zdobywają wiedzę i kompetencje z zakresu rozwijania przede wszystkim cech przedsiębiorczych, odkrywania potencjału zawodowego, komunikacji interpersonalnej, przygotowania do rozmowy z pracodawcą, zarządzania sobą w czasie i radzenia sobie ze stresem.

W ciągu tych lat z pomocy doradców zawodowych skorzystało wielu studentów i absolwentów Politechniki. Instytucje angażowały się również w organizację różnych wspólnych przedsięwzięć mających na celu



Fot. archiwum Politechniki Warszawskiej

W ciągu 50 lat wykształcono wielu specjalistów

aktywizację lokalnego społeczeństwa, m.in. drzwi otwarte, tydzień przedsiębiorczości, targi pracy, różnego rodzaju konferencje i wiele innych.

Okazją do wzajemnych podziękowań był obchodzony 26 października jubileusz 50-lecia kierunku Inżynieria Środowiska w filii Politechniki Warszawskiej w Płocku, połączony z XL Sympozjum AQUA.

Na jubileuszu Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie reprezentowały dyrektor filii WUP w Płocku Anna Drzewiecka oraz kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Płocku Urszula Wojtalicz. Podczas wystąpień okolicznościowych przedstawiono zarys historyczny kierunku Inżynieria Środowiska oraz aktualną ofertę studiów. Uczestnicy spotkania poznali efekty kształcenia studentów na kierunku Inżynieria Środowiska z pięciu dekad – do roku 2022 wypromowano 974 inżynierów i 593 magistrów inżynierów. Pełnili i pełnią oni ważne funkcje w gospodarce regionu płockiego, a także w innych regionach Polski, a nawet w wymiarze europejskim.

Podkreślano również konieczność transferu wiedzy uczelnianej do gospodarki,

co Politechnika z powodzeniem realizuje. Działania te są efektem prowadzonych prac naukowych na przestrzeni lat, które dotyczyły m.in.: badań nad koncepcją oczyszczania ścieków przemysłowych (w tym petrochemicznych) za pomocą tarczowych złóż biologicznych, oczyszczania ścieków petrochemicznych przy pomocy biopreparatów bakteryjnych, wspomaganie kompostowania stałych odpadów komunalnych preparatami bakteryjnymi, wspomaganie polielektrolitami procesu zagęszczania substancji organicznych osadu czynnego, badań skażenia gruntów przy stacjach CPN, redukcji zanieczyszczeń ścieków w stawach glonowo-trzcinowych, czy oczyszczania wód ze zlewni powierzchniowej i wód infiltracyjnych w pasie K-L na terenie PKN ORLEN S.A.

W program kształcenia kadr dostosowanych do rynku pracy wpisuje się także współpraca z płocką filią WUP. Porozumienie pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie a filią Politechniki Warszawskiej w Płocku zostało zawarte na czas nieokreślony. Obie strony dokładają wszelkich starań, aby współpraca rozwijała się i przebiegała jak najlepiej oraz dostarczała wielu korzyści lokalnemu społeczeństwu. ♦



# Porozmawiajmy o BIZNESIE

ANNA SULKOWSKA

*Po raz trzeci odbyło się Płockie Forum Gospodarcze – jedna z ważniejszych imprez o charakterze biznesowym na Mazowszu*

Przy stoisku WUP w Warszawie informowano m.in. o samozatrudnieniu oraz specyfice lokalnego rynku pracy

**R**ok 2023, to już trzecia odsłona największego wydarzenia w regionie płockim, które odbyło się 11 i 12 października. To wyjątkowe i nowoczesne przedsięwzięcie biznesowe łączy świat nauki i sfer ekonomiczno-gospodarczych.

## WYMIANA DOŚWIADCZEŃ

Podczas Forum firmy, które odniosły sukces, prezentują swoje działania, towary i usługi. Przedsiębiorcy mogą wymienić się doświadczeniami i wiedzą branżową, a także mają szansę porozumieć się w kwestiach istotnych dla rozwoju regionu płockiego. To także doskonały moment do dyskusji na temat problemów, z jakimi borykają się właściciele firm i omówienia wyzwań, z którymi spotykają się w prowadzeniu biznesu.

Tegoroczna edycja Płockiego Forum Gospodarczego to swoiste połączenie świata nauki ze światem biznesu. Już po raz drugi Izba Gospodarcza Regionu Płockiego – główny organizator imprezy – do współpracy przy realizacji przedsięwzięcia zaprosiła płocką filię Politechniki Warszawskiej. Współpraca z uczelnią stwarza doskonałą okazję do spotkania reprezentantów samorządu, wysokiej klasy wykładowców oraz przedstawicieli różnych firm, z koncernem Orlen S.A. na czele.

Pierwszy dzień Forum poświęcony był innowacyjności w gospodarce lokalnej, w szczególności zwrócono uwagę na budowę kompleksu Olefiny III. Spotkanie umożliwiło uczestnikom podzielenie się spostrzeżeniami w zakresie rozwoju regionu, podczas panelu dyskusyjnego, w którym wzięli udział przedstawiciele uczelni, Samorządu Województwa Mazowieckiego, biznesu oraz bankowości.

Drugi dzień Forum to przede wszystkim strefa ekspercka i stoiska wystawiennicze. Jednym z wystawców był Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Filia w Płocku. Swoje oferty prezentowały również inne urzędy, instytucje i przedsiębiorcy z terenu Płocka i okolic.

## WIEDZA I INNOWACJA

Stoisko WUP odwiedziły osoby zainteresowane otwarciem własnej działalności gospodarczej, chcące poznać specyfikę lokalnego rynku pracy, przygotowujące się do napisania biznesplanu. Młodzi ludzie mieli sporo dylematów związanych z prowadzeniem własnego biznesu, odpowiedzialnością za podejmowane decyzje oraz umiejętnością godzenia życia prywatnego z zawodowym, zgodnie z zasadą work-life balance.

Głównym organizatorem przedsięwzięcia była Izba Gospodarcza Regionu Płockiego, a partnerem strategicznym Orlen S.A. ♦

Fundusze Europejskie z nowej i poprzedniej agendy były tematem konferencji regionalnej „Nowa perspektywa, nowe możliwości – #FEM 2021-2027”

# Stare i nowe fundusze unijne

JAN MIROŃCZUK



Fot. archiwum WUP w Warszawie

Uczestnicy panelu dyskutowali o zwiększeniu konkurencyjności dzięki unijnym funduszom

**W**ydarzenie, zorganizowane przez ciechanowski oddział Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych w Warszawie (MJWPU) i Urząd Miasta Ciechanów, odbyło się w drugiej połowie września w Parku Nauki Torus w Ciechanowie.

Na konferencji omawiano realizację z poprzedniej perspektywy unijnej i plany realizacji w perspektywie bieżącej. Monika Tchórznicka, zastępca dyrektora w Mazowieckiej Jednostce Wdrażania Programów Unijnych, mówiła o zwiększeniu konkurencyjności gospodarki, rozwoju niskoemisyjnego transportu i rozwoju opieki zdrowotnej. MJWPU już ogłosiła pierwsze nabory wniosków. Ze wsparcia korzystają Ochotnicze Straże Pożarne, branża gospodarki wodno-ściekowej oraz branża drogową.

## INWESTYCJE W ROZWÓJ

Beneficjenci funduszy unijnych z naszego subregionu zaprezentowali projekty, które zrealizowane zostały z dofinansowaniem z Funduszy Europejskich.

Przedstawiciel Urzędu Miasta Ciechanów przybliżył inwestycje dotyczące remontów dróg, rewitalizacji starego młyna, budowy zielonego targu, zielonej transformacji miasta, budowy nowego żłobka oraz projekty miękkie skierowane do szkół i seniorów. Reprezentant Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie wskazał na remonty oddziałów, modernizację i informatyzację szpitala oraz zakup specjalistycznego sprzętu medycznego. Przedstawiciel Gminy Załuski omówił inwestycje w OZE, rewitalizację Parku w Kroczewie, otwarcie oddziałów przedszkolnych,

projekty miękkie skierowane do szkół, utworzenie pierwszego żłobka. Natomiast pracownik Państwowej Uczelni Zawodowej w Ciechanowie opowiedział o nowych urządzeniach naukowych, praktykach zawodowych i rozwijaniu sfery naukowo-badawczej.

## WSPARCIE RYNKU PRACY

Dyrektor filii WUP w Ciechanowie Jakub Gwoździak przedstawił działania, które będzie wdrażał nasz urząd w ramach Funduszy Europejskich dla Mazowsza 2021-2027. Będą one skupiały się na obszarze rynku pracy, w tym podnoszeniu kompetencji pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, wsparciu pracodawców w sferze telepracy, aktywizacji biernych zawodowo kobiet i osób bezrobotnych. Część działań będzie związana z edukacją osób dorosłych poprzez Bazę Usług Rozwojowych.

## W WYJĄTKOWYM MIEJSCU

Warto podkreślić, że Park Nauki, w którym odbyła się konferencja, znajduje się tuż obok jednej z najstojniejszych wież ciśnień na świecie. Konstrukcja zyskała międzynarodowy rozgłos, gdy znalazła się na 5. miejscu dla najbardziej niezwykłych budowli tego typu w rankingu The World 2013 National Geographic. W bieżącym roku Park Nauki Torus znalazł się wśród laureatów wakacyjnego plebiscytu Travelera „Cuda Polski 2023”. Wspomniał o tym Prezydent Miasta Ciechanowa Krzysztof Kosiński, zauważając, że bez wsparcia otrzymanego ze środków unijnych nie byłoby dzisiaj tej inwestycji. ♦

# TECHNIKI I TECHNOLOGIE przyszłości

JANUSZ WOJCIESZEK-ŁYŚ

*Przemiany współczesnego świata związane z rozwojem nowych technologii wymagają od pracodawców i pracowników coraz głębszego zrozumienia mechanizmów kształtujących przyszłość*



Fot. archiwum WUP w Warszawie

Podczas Radomskich Dni Techniki wiodącym tematem były technologie przyszłości

Jakie wyzwania stoją we współczesnym świecie przed nowoczesnym przemysłem oraz pracownikami? Na te i inne pytania próbowali odpowiedzieć przedstawiciele Fundacji Platforma Przyszłości oraz Sieci Badawczej Łukasiewicz podczas warsztatów doradztwa zawodowego, w trakcie Dnia Inżyniera będącego częścią XXXV Radomskich Dni Techniki, które odbyły się w dniach 19-22 października. Warsztaty stanowiły jeden z elementów licznych wydarzeń związanych z techniką i technologią.

## ROZWÓJ PRZEMYSŁU TO ROZWÓJ KADR

W trakcie interesującej prezentacji przedstawiciele Platformy Przyszłości opisali etapy rozwoju światowego przemysłu oraz współczesne wyzwania stojące przed przemysłem 5.0. Jak wskazano – nie ma rozwoju przemysłu bez rozwoju kadr. Stąd w nowoczesnych przedsiębiorstwach potrzebni są pracownicy o zdolnościach przywódczych, kreatywni, odpowiedzialni, potrafiący pracować w zespole, dobrze zarządzający czasem, gotowi do samorozwoju oraz elastyczni. Te kompetencje zyskują obecnie na znaczeniu. Jednocześnie część kompetencji przydatnych kiedyś – dezaktualizuje się, bo pracodawcy mają inne wymagania. Współczesne firmy, które chcą sprostać wyzwaniom, muszą uwzględniać zasady zrównoważonego rozwoju, a więc także brać pod uwagę kwestie ekologii i świadomego, odpowiedzialnego wykorzystania zasobów oraz energii.

## ŚWIADOMOŚĆ PROCESÓW

Istotne jest, iż konsumenci korzystający z produktów i usług coraz częściej biorą pod uwagę wspomniane kryteria, czyli także kierują się zasadą zrównoważonego rozwoju. Dowodzą tego m.in. badania przeprowadzone w państwach UE, gdzie ok. 60 proc. młodych osób do 30. roku życia dokonując wyborów konsumenckich, bierze pod uwagę kwestie ekologii. Takie postawy mają z kolei wpływ na decyzje gospodarcze podejmowane przez przemysł i handel.

Trendy rozwojowe wyznaczają także nowe technologie, m.in.: automatyzacja, uczenie maszynowe, AI – sztuczna inteligencja, druk 3D, kolejne generacje transferu danych w telekomunikacji 5G i 6G, czy komputery kwantowe.

Z drugiej strony – jak poinformowano uczestników warsztatów – przemiany nie mogą się odbywać bez udziału ludzi. Dlatego świadomy pracownik dysponuje wiedzą na temat procesu, w jakim uczestniczy, potrafi się uczyć, posiada też odpowiednią specjalizację.

**Około 60 proc. młodych osób do 30. roku życia dokonując wyborów konsumenckich bierze pod uwagę kwestie ekologii. Takie postawy mają z kolei wpływ na decyzje gospodarcze podejmowane przez przemysł i handel**

Jak wskazywano podczas warsztatów – planowanie kariery oznacza odpowiednie przygotowanie do przyszłości. W terminologii anglojęzycznej jest to określane jako foresight (prognozowanie). Planowanie kariery kształtowane jest w różnych przedziałach czasu i wymaga zrozumienia sił oraz procesów tworzących przyszłość. Coraz częściej w planowaniu kariery wykorzystuje się też narzędzia cyfrowe, w tym AI, o czym poinformowała przedstawicielka Sieci Badawczej Łukasiewicz – organizacji utworzonej w celu realizacji projektów badawczych i komercjalizacji wyników prac. ♦





Fot. archiwum WUP w Warszawie

# Talent i praca to się opłaca

Nasi doradcy informowali uczestników o możliwościach pracy za granicą

## DARIUSZ MROZEK

*Doradcy zawodowi i konsultanci EURES z ostrołęckiej filii WUP w Warszawie wzięli udział w XV Ogólnopolskim Tygodniu Kariery*

**P**iętnasty Ogólnopolski Tydzień Kariery 2023 w Ostrołęce, który rozpoczął się 16 października, był wyjątkową okazją do zdobycia wiedzy, podzielenia się doświadczeniami i zaplanowania przyszłości zawodowej. Hasło tegorocznej edycji „Talent i praca – to się opłaca!” podkreśliło znaczenie rozwoju zawodowego i wykorzystania indywidualnych talentów w dążeniu do sukcesu zawodowego.

### CENNE WSPARCIE DORADCZE

Ogólnopolski Tydzień Kariery (OTK) to wyjątkowe wydarzenie, które po raz kolejny gromadzi w całej Polsce ekspertów, pracodawców i osoby poszukujące kierunku rozwoju w swojej karierze.

Nasi doradcy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – we współpracy z lokalnymi placówkami edukacyjnymi: III Liceum Ogólnokształcącym, Zespołem Szkół Zawodowych nr 2, Zespołem Szkół Zawodowych nr 3 i Medyczno-Społeczną Szkołą Policealną w Ostrołęce – prowadzili 18 i 19 października działania, które pozwoliły uczestnikom uzyskać cenne informacje przydatne przy planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej.

### ODKRYJ SWOJE TALENTY

W ramach tegorocznego OTK osoby dorosłe oraz młodzież miały okazję uczestniczyć w spotkaniach grupowych, na których poruszano tematy związane z kompetencjami zawodowymi cenionymi na rynku pracy. Rozwinięcie umiejętności i zdolności, które są poszukiwane przez pracodawców, stało się kluczowym tematem tych spotkań.

Przy stoisku informacyjno-promocyjnym WUP uczestnicy mogli uzyskać ważne informacje na temat rynku pracy, co pomogło im lepiej zrozumieć dostępne możliwości i narzędzia wspierające ich rozwój zawodowy.

Odbyły się również spotkania doradcy EURES z cyklu „Bezpieczny wyjazd – bezpieczny powrót”. Były one istotne w kontekście poszukiwania pracy za granicą. Nasz doradca udzielał informacji na temat możliwości zatrudnienia za granicą, prawa pracy, zabezpieczenia społecznego oraz specyfiki zatrudnienia w różnych państwach UE. ♦

*Odkrywanie nieuświadomionego potencjału, podnoszenie poczucia wartości, poszukiwanie unikatowych talentów i predyspozycji – to tylko kilka spośród wielu metod stosowanych w trakcie kursu planowania kariery metodą Spadochron*

# Poznaj siebie i znajdź pracę marzeń

GRAŻYNA JANKOWSKA, PUP W MŁAWIE

**P**owiatowy Urząd Pracy w Mławie w 2023 roku zorganizował cztery edycje kursu Spadochron. Reaktywacja zajęć jest odpowiedzią na potrzeby osób w szczególnej sytuacji na lokalnym rynku pracy: bez wyuczonego zawodu (wykształcenie średnie ogólnokształcące) lub z zawodami, na które nie występuje zapotrzebowanie wśród pracodawców (absolwenci szkół wyższych).

***Największą siłą Spadochronu jest to, że bardzo mocno podnosi poczucie własnej wartości, pomaga odkryć zasoby osobiste, których uczestnicy nie są świadomi***

Zajęcia przygotowane zostały na podstawie metody Richarda N. Bollesa, autora książki „Jakiego koloru jest Twój spadochron?” – praktycznego podręcznika dla osób planujących karierę zawodową, poszukujących pracy i zmieniających zawód. Jak zaznacza Bolles: „Większość poszukujących, którym nie udało się znaleźć wymarzonej pracy, poniosła klęskę nie dlatego, że za mało wiedzieli o rynku pracy, ale dlatego, że za mało wiedzieli o sobie”.

## JAK ROZKWITNĄĆ ZAWODOWO?

Autor programu porównuje człowieka do kwiatu, który w jednych warunkach rokwita (jest efektywny i usatysfakcjonowany), a w innych słabnie i usycha (zniechęca się i obniża swoją motywację). Aby utrzymać się w dobrej kondycji zawodowej i dalej się rozwijać, trzeba poznać swoje predyspozycje, znaleźć dla siebie odpowiednie środowisko.

Głównym celem prowadzonych zajęć jest przełamanie bierności i bezradności osób bezrobotnych oraz ułatwienie osobom szukającym pracy podjęcia decyzji, co do wyboru zawodu. Ponadto udział w zajęciach pomaga uczestnikom w przygotowaniu się do samodzielnego szukania wybranej, a może nawet wymarzonej pracy. Znajomość siebie oraz otaczającego nas świata

w istotny sposób wpływa na to, kim jesteśmy i jak postrzegają nas inni. Największą siłą Spadochronu jest to, że bardzo mocno podnosi poczucie własnej wartości, pomaga odkryć zasoby osobiste, których uczestnicy nie są świadomi. Pozwala nakreślić wizję dalszej ścieżki zawodowej, a przy tym zwiększyć odwagę w dążeniu do jej realizacji. Wzajemna współpraca i wymiana różnych doświadczeń pozytywnie wpływają na integrację grupy, a to sprzyja motywacji.

## TRENING OSOBOWOŚCI

Dzisiaj coraz częściej klientem doradcy zawodowego jest osoba dobrze wykształcona, posiadająca doświadczenie zawodowe, kompetencje, a tym samym bardziej wymagająca, formułująca konkretne oczekiwania. Jest to grupa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, u której występuje potrzeba dostosowania się do aktualnego zapotrzebowania na kwalifikacje. Chcąc nadążyć za zmianami występującymi na lokalnym rynku pracy należy zmodyfikować i dostosować metody oraz narzędzia poradnictwa zawodowego.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom klientów mławscy doradcy włączyli do kursu planowania kariery metodą Spadochron elementy coachingu. Coaching to metoda pracy z drugą osobą, narzędzie które służy odblokowaniu jej potencjału. W praktyce oznacza to, że cała siła skoncentrowana jest na wierze w możliwości uczestnika zajęć. Dostrzeżenie jego predyspozycji i wykorzystanie ukrytych w głębi zasobów, to krok by osiągnąć wyznaczony cel. Podczas warsztatów na nowo odkrywa się pojęcia: autorytet, wartość, przekonanie, pewność siebie, cel oraz marzenie. Trener dopasowuje styl działania do indywidualnych potrzeb klienta, a służy temu wykorzystanie aktywnych form prowadzenia zajęć – łączenie wykładów, ćwiczeń, dyskusji, burzy mózgów, nawiązywanie do doświadczeń uczestników oraz pracy zarówno indywidualnej, jak i grupowej.

### PIERWSZE EFEKTY ZAJĘĆ

W dotychczas zrealizowanych zajęciach uczestniczyło łącznie 40 bezrobotnych z wykształceniem ogólnokształcącym i wyższym, którzy nie posiadają kwalifikacji zgodnych z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy.

**Większość poszukujących, którym nie udało się znaleźć wymarzonej pracy, poniosła klęskę nie dlatego, że za mało wiedzieli o rynku pracy, ale dlatego, że za mało wiedzieli o sobie**

Zarówno dla uczestników, jak i prowadzących zajęcia to intensywny i bardzo pracowity czas. Duże zaangażowanie i aktywność obu stron pozwoliły na zrealizowanie podstawy programowej podczas pięciodniowych spotkań w każdej z czterech edycji kursu. Choć czas, który minął od ukończenia zajęć, jest stosunkowo krótki, to są już pierwsze efekty aktywizacji uczestników: dziesięcioro z nich podjęło pracę, troje rozpoczęło staż, dwoje uczestniczyło w szkoleniach zawodowych realizowanych przez urząd. Ponadto troje podjęło decyzje co do dalszej ścieżki edukacyjnej: jedna osoba rozpoczęła studia dzienne, jedna zaoczne, kolejna zdecydowała się podejść do egzaminu aplikacyjnego. Dalsze efekty i działania są na bieżąco monitorowane przez doradców zawodowych w ramach porad indywidualnych.

### NAJWAŻNIEJSZE – POZNAĆ SIEBIE

Należy zaznaczyć, że oprócz aktywizacji zawodowej, która jest nadrzędnym celem kursu, uczestnicy zajęć odkrywają w sobie wewnętrzną motywację i obiektywnie oceniają dotąd wykonywane zadania. Odnajdują w sobie pasje, rozwijają talenty i przekonują się, że nie tylko wykształcenie i doświadczenie mogą wpłynąć na znalezienie zatrudnienia, ale również ich zainteresowania, hobby, które mogą być źródłem dochodu i skutkować np. samozatrudnieniem. W trakcie zajęć kursanci poznają siebie, inne osoby w podobnej sytuacji, ale też poznają lepiej swoich doradców zawodowych, co pozwala na zacieśnienie dotychczasowej współpracy. Stają się bardziej śmiali, rozwijają się i otwierają na pomoc oraz na zmiany. Bezpośredni kontakt z doradcą, który chce i może im pomóc w edukacyjno-społeczno-zawodowych obszarach życia, przyczynia się do pogłębienia wzajemnego zaufania. Doradcy poznając lepiej swoich kursantów mogą precyzyjniej dopasować najodpowiedniejszą formę wsparcia, spełniając ich oczekiwania.

Pozytywny odbiór warsztatów i ich efekt końcowy pokazują, że takie inicjatywy są potrzebne – motywują do dalszego działania doradców i są wsparciem dla klientów, dlatego Powiatowy Urząd Pracy w Mławie planuje realizację kolejnych spotkań w 2024 roku. ♦

Uczestnicy zgłosili się do doradców zawodowych w związku z występującymi problemami zawodowymi lub edukacyjnymi. Wszystkich łączył ten sam cel – znalezienie zatrudnienia.

Kursanci chętnie brali udział w ćwiczeniach i pozytywnie oceniali zaangażowanie mławskich doradców zawodowych: „(...) Podobało mi się, że zajęcia były prowadzone w ciekawy sposób oraz nie były monotonne. Byłem także zadowolony z różnego rodzaju testów, m.in. testu osobowości”, „Zaskoczyło mnie, że mamy więcej umiejętności niż myślimy”, „Zajęcia są bardzo rozwijające, pomagają zwiększyć naszą pewność siebie, produktywność, zmuszające do myślenia, co jest dużym plusem. Pomagają również z samoakceptacją i samooceną. Wyciągnęłam dużo dobrego z zajęć m.in. nauczyłam się nie tylko marzyć, ale też krytycznie spojrzeć na swoje marzenia”.

Aktualne dane opisujące stan rynku pracy w Warszawie pokazują, że duże jego zasoby często bywają niewykorzystane. Dlatego ważne jest udzielanie osobom wymagającym wsparcia profilowanej pomocy dostosowanej do bieżącej sytuacji i potrzeb rynku

# Rynek pracy otwarty dla wszystkich?

URSZULA MURAWSKA, URZĄD PRACY M.ST. WARSZAWY

**W**arszawa charakteryzuje się relatywnie niską na tle kraju stopą bierności zawodowej. Wydaje się jednak, że na stołecznym rynku pracy, na którym stopa bezrobocia rejestrowanego osiągnęła poziom 1,4 proc., najbardziej obiecującym źródłem podaży pracy są właśnie osoby nieaktywne zawodowo.

Ogromna chłonność stołecznego rynku pracy, który definiuje od kilku lat stały niedobór rąk do pracy, nie zawsze przekłada się na rozwiązywanie problemów z powracaniem do aktywności zawodowej tych, którzy napotykają na swojej drodze szereg barier.

## ZWIĘKSZYĆ POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA

Warszawa jest największym rynkiem pracy w Polsce, mieszka tu prawie dwa miliony ludzi. Przeciętne zatrudnienie według danych na koniec września br. kształtowało się na poziomie 1 132,7 tys. osób i było wyższe o 2 proc. w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego.

**Promujemy zatrudnianie osób dojrzałych, zmianę stereotypowego postrzegania „pracujących seniorów”, wskazujemy zalety płynące z zatrudniania doświadczonych pracowników w wieku emerytalnym**

Na stołecznym rynku pracy działa ponad 530 tys. firm, najwięcej w sekcjach związanych z Działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (19,3 proc.) i Handlem oraz naprawą pojazdów samochodowych (17,2 proc.). Z kolei najwięcej nowych firm powstało w ostatnim roku w dwóch sekcjach: Informacja i komunikacja oraz Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Aktualne dane opisujące stan rynku pracy w Warszawie pozwalają stwierdzić, że duże zasoby pracy są tu w dużej mierze niewykorzystane. W stolicy, nawet przy

niskich wskaźnikach procentowych z uwagi na wielkość rynku pracy, bezrobocie, dezaktywizacja, bierność zawodowa są zjawiskami masowym.

Duża chłonność stołecznego rynku pracy nie zapewnia bezrobotnym bezproblemowego znalezienia zatrudnienia. Proces odchodzenia z warszawskiego rynku pracy przez osoby, których aktywność mogłaby i powinna być kontynuowana, staje się istotnym problemem.

**W stolicy, nawet przy niskich wskaźnikach procentowych, z uwagi na wielkość rynku pracy, bezrobocie, dezaktywizacja, bierność zawodowa są zjawiskami masowym**

Przyczyny braku aktywności zawodowej są bardzo różne: stan zdrowia, wiek, trudności ze znalezieniem pracy wynikające z utraty kompetencji zawodowych, małe zainteresowanie kształceniem całościowym, nieadekwatność kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, trudności z utrzymaniem pracy, oddalenie od rynku pracy i brak gotowości do powrotu. Często też brak doświadczenia powoduje, że wiele z tych osób nie nadąża za dynamicznie zmieniającymi się uwarunkowaniami na lokalnym rynku pracy.

Aby procesy odchodzenia i nie powracania do aktywności zawodowej minimalizować, realizujemy działania wspomagające osoby zagrożone wykluczeniem w podejmowaniu różnorodnych form aktywizacji i aktywności tak w sferze zawodowej, jak i społecznej. Doświadczenie pokazuje, jak ważne jest stworzenie warunków i danie możliwości odnalezienia nowej lub lepszej drogi zawodowej, budowania, czy kontynuowania aktywności na rynku pracy, przez osoby wymagające wsparcia.

Nasze działania, projekty i programy pokazują wagę zdefiniowanych problemów i potwierdzają znaczenie oraz moc hasła, jakie towarzyszy od lat naszym działaniom: „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”. Poniżej przedstawiamy kilka z nich.

## FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA AKTYWIZACJĘ BEZROBOTNYCH

Projekt "Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w m.st. Warszawa (II)" współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego ma na celu tworzenie równych szans dla wszystkich poszukujących zatrudnienia. Projekt jest skierowany do 255 osób z utrudnionym dostępem do rynku pracy, w tym młodzieży, długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50. roku życia, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami, kobiet oraz migrantów. Wartość projektu to 7 489 085, 72 zł, w tym dofinansowanie z UE wynosi 3 744 542,86 złotych.

**Przyczyny braku aktywności  
zawodowej są bardzo różne  
– stan zdrowia, wiek,  
trudności ze znalezieniem pracy  
wynikające z utraty kompetencji  
zawodowych, małe zainteresowanie  
kształceniem całościowym**

Projekt zakłada realizację usług rynku pracy: zindywidualizowanego pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i organizację szkoleń, tworzenie wspólne z pracodawcami subsydiowanych miejsc pracy oraz staży, które staną się dobrym początkiem na drodze do uzyskiwania samodzielności zawodowej. Dla osób mających pomysł na rozpoczęcie przygody z biznesem przewidzieliśmy możliwość przyznania jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej.

### SENIORALNE BIURO KARIER

Zagadnienia związane z zatrudnianiem seniorów oraz problemy demograficzne połączone ze starzeniem się społeczeństwa i ich oddziaływanie na rynek pracy, powinny być stale komunikowane w przestrzeni publicznej. Zwiększenie szans emerytów na rynku pracy w dużej mierze zależy od nowych instrumentów finansowych, które będą wspierać zatrudnianie tej grupy. Nowe formy wsparcia powinny stworzyć skuteczny system profitów finansowych dla pracodawców, by chętniej zatrudniali osoby dojrzałe. Urząd Pracy m.st. Warszawy od wielu lat angażuje się we wsparcie osób starszych, promując zatrudnienie seniorów na rynku pracy: w czasie spotkań, prezentacji, webinarów, targów, konferencji, wydarzeń skierowanych do osób starszych, w gronie pracodawców, organizacji działających na ich rzecz, centrów przedsiębiorczości, przedstawicieli administracji publicznej, uczelni wyższych, a także samych seniorów. Propagujemy zmianę stereotypowego postrzegania „pracujących seniorów”, wskazujemy zalety płynące z zatrudniania doświadczonych pracowników w wieku emerytalnym, jak również potrzebę elastyczności w ich zatrudnianiu. Tę wartość stołecznego rynku pracy na wszystkich postanowiliśmy przetestować już

wcześniej, kierując uwagę na nowe wyzwanie lub możliwość, jaką jest zatrudnianie osób na emeryturze.

Od początku 2020 r. prowadzimy Senioralne Biuro Karier (SBK) będące odpowiedzią na potrzeby zarówno firm poszukujących pracowników, jak i samych osób starszych, które chcą powrócić do aktywności zawodowej, wykorzystując swoje doświadczenie i potencjał gromadzone przez całe życie zawodowe. To właśnie SBK pokazało jak ważne i potrzebne są działania wspierające aktywizację zawodową osób w wieku emerytalnym. Działania te są owocne i przynoszą korzyści zarówno pracodawcom, jak i seniorom, tworząc przy tym nowe standardy zatrudnienia osób w wieku emerytalnym.

### JESTEŚMY RAZEM NA RYNKU PRACY

W kontekście otwartości rynku pracy i włączenia do aktywności zawodowej różnych grup, Urząd Pracy m.st. Warszawy udziela unikatowego wsparcia uchodźcom.

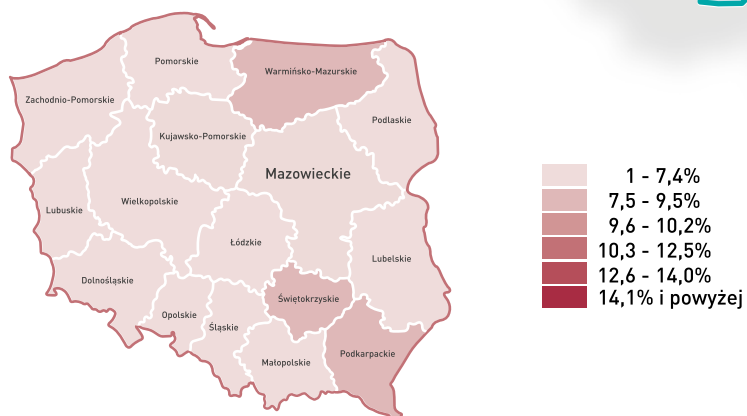
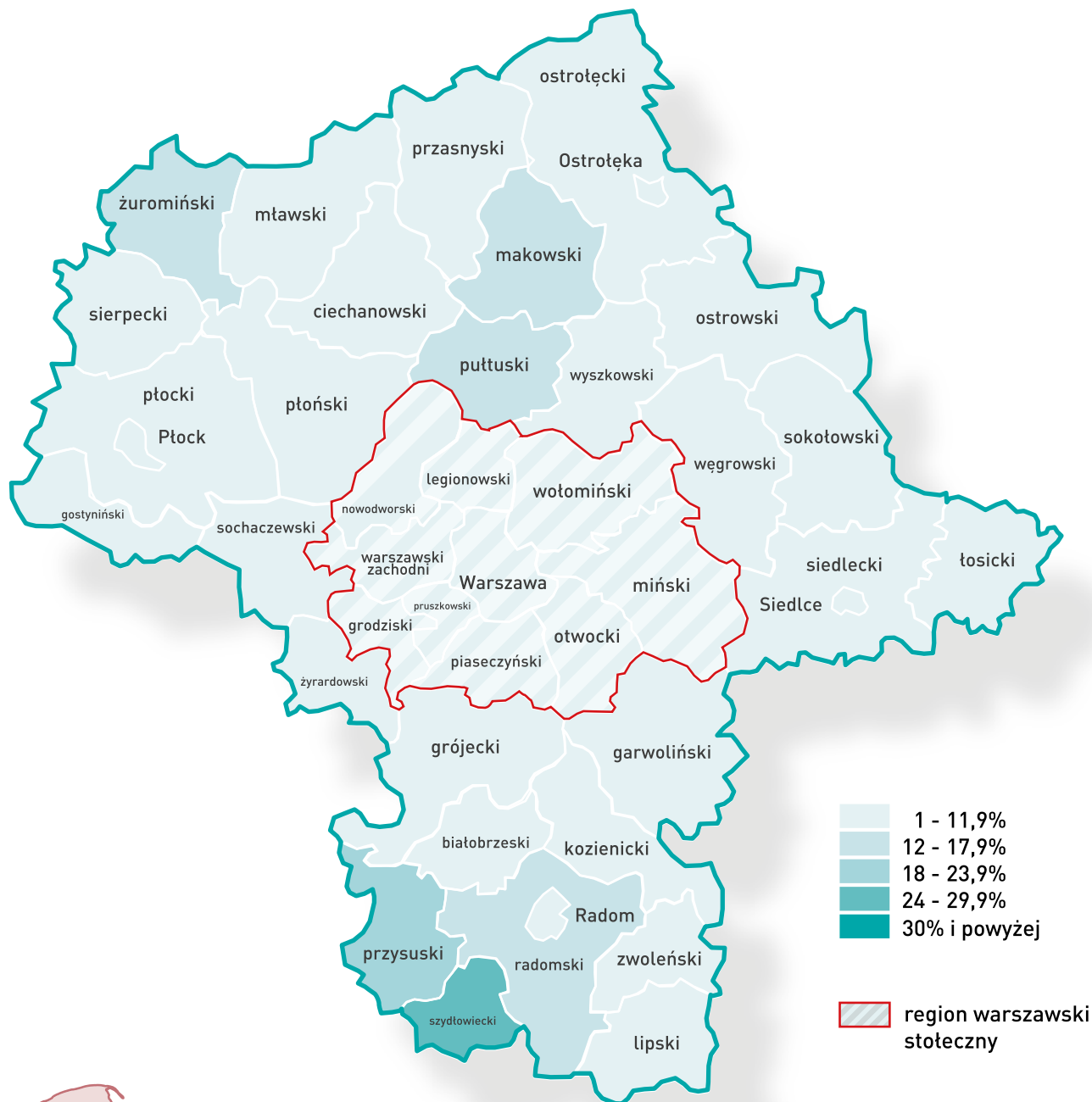
Dzięki utworzeniu specjalnego Punktu obsługi obywateli Ukrainy, stworzyliśmy możliwość podjęcia pracy w kraju, do którego wiele z tych osób nigdy nie planowało migracji. Zainteresowani mogą skorzystać m.in. z kursów nauki języka polskiego, szkoleń zawodowych, staży, subsydiowanego zatrudnienia, refundacji kosztów opieki nad dziećmi i finansowania nostryfikacji dyplomów. Dzięki tym działaniom nasi klienci, coraz lepiej posługując się językiem polskim, swobodniej uczestniczą w rekrutacjach na wolne miejsca pracy. Znajdują zatrudnienie na różnych stanowiskach, pracują w różnych branżach. Zasilają szeregi wielu warszawskich firm.



Urząd Pracy m.st. Warszawy odgrywa kluczową rolę w rozwoju stołecznego rynku pracy, który ze względu na swoją skalę jest bezkonkurencyjny w kraju. Skutecznie realizując swoje zadania, tworząc warunki do aktywizacji zawodowej i społecznej dla różnych grup ludzi, staramy się sprostać wyzwaniom i aktualnym potrzebom związanym z zatrudnieniem w stolicy. Otwartość rynku pracy oraz promowanie elastyczności w zatrudnianiu to filary działalności Urzędu, co przekłada się na jego sukces w dostosowywaniu się do dynamicznie zmieniających się warunków rynku pracy. ♦

# STOPA BEZROBOCIA

## STAN NA KONIEC PAŹDZIERNIKA 2023



## ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

### ▶ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

📍 ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa

☎ 22 578 44 00

✉ wup@wup.mazowsze.pl

📍 ul. Erazma Ciołka 10a, 01-402 Warszawa

☎ 22 532 22 00

Tomasz Sieradz  
dyrektor WUP w Warszawie

☎ 22 578 44 90

Artur Pozorek  
wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy

☎ 22 578 44 97

Emilia Jędrej  
wicedyrektor ds. Funduszy Europejskich i Rozwoju Zawodowego

☎ 22 578 44 95

### ▶ FILIE:

w Ciechanowie

📍 ul. Wodna 1, 06-400 Ciechanów

☎ 23 673 07 30, 23 673 07 31

✉ ciechanow@wup.mazowsze.pl

w Ostrołęce

📍 ul. Poznańska 17, 07-410 Ostrołęka

☎ 29 649 93 10

✉ ostroleka@wup.mazowsze.pl

w Płocku

📍 ul. Kolegiarna 19, 09-402 Płock

☎ 24 264 03 75, 24 264 03 76

✉ plock@wup.mazowsze.pl

w Radomiu

📍 ul. Mokra 2, 26-600 Radom

☎ 48 368 97 00

✉ radom@wup.mazowsze.pl

w Siedlcach

📍 ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce

☎ 25 632 73 21

✉ siedlce@wup.mazowsze.pl





[wupwarszawa.praca.gov.pl](http://wupwarszawa.praca.gov.pl)