

Słabości i wyzwania lokalnego rynku pracy. Kierunki działań publicznych służb zatrudnienia. *Case study* Powiatowy Urząd Pracy w Pruszkowie

Weaknesses and challenges of the local labour market. Directions of activities of public employment services. *Case study* District Employment Office in Pruszków

dr Mariola Pytlak

Akademia Nauk Stosowanych im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie

Streszczenie

W dniu 25 stycznia 2025 roku zorganizowana została konferencja popularno-naukowa poświęcona rynkowi pracy, która stanowiła wyjątkową okazję do wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy przedstawicielami środowiska akademickiego, studentami oraz absolwentami Uczelni. Uczestnicy mieli możliwość skoncentrowania się na kluczowych kwestiach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, analizując zarówno słabości, jak i wyzwania lokalnego rynku pracy. Jednym z centralnych punktów programu było omówienie wyników badań prowadzonych na terenie powiatu pruszkowskiego, które dostarczyły cennych informacji dotyczących lokalnych trendów, barier w zatrudnieniu oraz potencjalnych działań na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy. Konferencja stała się również inspirującą platformą do nawiązywania kontaktów i budowania współpracy pomiędzy różnymi grupami interesariuszy, otwierając drogę do podejmowania wspólnych inicjatyw na rzecz wspierania rozwoju lokalnej społeczności oraz wzmacniania jej potencjału zawodowego.

Summary

On January 25, 2025, a popular science conference on the labor market was organized, which was a unique opportunity to exchange knowledge and experience between representatives of the academic community, students, and graduates of the University. Participants had the opportunity to focus on key issues related to human resource management, analyzing both the weaknesses and challenges of the local labor market. One of the central points of the program was to discuss the results of research conducted in the Pruszków district, which provided valuable information on local trends, barriers to employment and potential actions to improve the situation on the labor market. The conference also became an inspiring platform for establishing contacts and building cooperation between various stakeholder groups, opening the way to undertaking joint initiatives to support the development of the local community and strengthen its professional potential.

Wprowadzenie

W dniu 25 stycznia 2025 roku odbyła się konferencja popularno-naukowa pt. Słabości i wyzwania lokalnego rynku pracy. Kierunki działań publicznych służb zatrudnienia. Case study Powiatowy Urząd Pracy w Pruszkowie

Wydarzenie było wyjątkowym spotkaniem, podczas którego Uczestnicy – absolwenci Uczelni, jej studenci i pracownicy – mieli okazję skoncentrować się na ważnych zagadnieniach dotyczących kwestii zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście słabości i wyzwań lokalnego rynku pracy. W ramach konferencji omówione zostały wyniki z badań prowadzonych na terenie powiatu pruszkowskiego.

Część pierwsza to rozważania wprowadzające w zagadnienia rynku pracy i zarządzania zasobami ludzkimi. Prelegenci skupili uwagę na definicjach, które pozwoliły uczestnikom lepiej zrozumieć różnorodne aspekty omawianego tematu. Podstawowym celem tej części było ustalenie zakresu pojęciowego wszystkich terminów związanych z rynkiem pracy. Dzięki temu każdy uczestnik mógł operować tymi samymi pojęciami na wspólnym gruncie, co znacząco ułatwiło dalsze dyskusje i wymianę myśli.

W części drugiej prelegenci koncentrowali swoją uwagę na zmieniającym się rynku pracy i problemach z tym związanych z ograniczeniem do czynników o charakterze społeczno-demograficznym. Zakres rozważań podjętych w tej części wyznaczały pytania: Czym jest zarządzanie międzypokoleniowe? Jak zrozumieć przedstawicieli poszczególnych generacji? Najważniejszym celem tej części konferencji było ustalenie jakie znaczenie na rynku pracy ma wykształcenie.

Część trzecia koncentrowała się na wyzwaniach stojących przed zarządzającymi. Podstawą do ich określenia są pytania: Jakie wyzwania czekają zarządzających zasobami ludzkimi w przyszłości? Jakie problemy wiążą się z poszukiwaniem pracowników na lokalnym rynku pracy? Uczestnicy tej części starali się ustalić w jaki osiągnąć sukcesu w procesie rekrutacji, a zatem jak skutecznie poszukiwać pracownika.

W części czwartej, zamykającej konferencję omawiane będą kwestie dotyczące potencjału lokalnego rynku pracy. Poszukiwana była odpowiedź na pytania: Jakim potencjałem ilościowym i jakościowym dysponuje lokalny rynek pracy? Jakie wyzwania rodzi niedopasowanie kompetencyjne lokalnego rynku pracy? Szczególne miejsce w tej części konferencji zajmować będzie polityka publicznych służb zatrudnienia, w tym powiatowego urzędu pracy. Najważniejszym celem tej części konferencji było poznanie zakresu wsparcia dla poszukujących pracy i roli PUP w tym obszarze.

8:55 POWITANIE Uczestników

9:00- 10:10 PANEL I

Współczesny rynek pracy

- 1.1. Współczesny rynek pracy – wprowadzenie
- 1.2. Popyt i podaż na pracę – ujęcie teoretyczne

10:10-11:40

PANEL II

Wyzwania współczesnego rynku pracy. Czy wykształcenie ma znaczenie?

- 2.1. Wyzwania w ZZL – ujęcie teoretyczne
- 2.2. Wykształcenie wyższe a problemy na rynku pracy. Wykształcenie wyższe – bariera czy szansa na rynku pracy? Czy wykształcenie wyższe zmienia sytuację osoby poszukującej pracy?
- 2.3. Potencjał powiatowego rynku pracy i jego przyszłość

12:00-12:50

PANEL III

Jakie wyzwania czekają zarządzających zasobami ludzkimi podczas poszukiwania pracowników?

- 3.1. Sposoby rekrutacji pracowników
- 3.1. Znaczenie dodatkowych pozapłacowych świadczeń pracowniczych w procesie rekrutacji. Czego oczekują osoby poszukujące pracy, a co oferują pracodawcy?
- 3.2. Ogłoszenie o pracę jako element sukcesu w rekrutacji. Jak napisać ogłoszenie o pracę, żeby było skuteczne?

12:50-13:55

PANEL IV

Polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej. Wsparcie dla pracodawców i pracowników

- 4.1. Lokalny rynek pracy 12.50-13.00
- 4.2. Polityka publiczna na rynku pracy 13.00-13.55

14:00 PODSUMOWANIE – zakończenie konferencji

PANEL I

Współczesny rynek pracy

1.1. Współczesny rynek pracy – wprowadzenie

Zmiany zachodzące w otoczeniu a rynek pracy (pojęcia zero waste economy, women enonomic i inne) – ujęcie teoretyczne i empiryczne Marta Grygalewicz i Iwona Kopcińska (a1)

Zmiany zachodzące w otoczeniu mają ogromny wpływ na rynek pracy. W dzisiejszym dynamicznym świecie, wiele czynników wpływa na zatrudnienie i warunki pracy. Poniżej przedstawiono analizę trzech kluczowych pojęć: zero Waste, ekonomia Woman, work-life balance, oraz ich wpływ na rynek pracy.

ZERO WASTE. Koncepcja Zero Waste polega na minimalizacji ilości odpadów generowanych przez społeczeństwo. W ostatnich latach wzrosła świadomość ekologiczna i zainteresowanie

5 ZASAD ZERO WASTE

Instagram: sportnaroślinach



zrównoważonym rozwojem, co przyczynia się do powstawania nowych miejsc pracy. Organizacje coraz częściej podejmują działania proekologiczne, takie jak recykling, redukcja zużycia surowców oraz produkcja ekologicznych produktów. W efekcie rośnie zapotrzebowanie na specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju, ekologów, inżynierów zajmujących się recyklingiem i innych specjalistów zajmujących się ochroną środowiska. Wprowadzenie koncepcji *Zero*

Waste na rynek pracy stwarza także nowe możliwości dla przedsiębiorców, którzy mogą innowacyjnie tworzyć produkty i usługi związane z recyklingiem i odzyskiwaniem Surowców. *Zero Waste* przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy w sektorach związanych z recyklingiem, odzyskiwaniem surowców oraz produkcją ekologicznych materiałów. Podmioty, które angażują się w działania proekologiczne, mogą zdobyć przewagę konkurencyjną, ponieważ coraz więcej konsumentów jest świadomych wpływu swoich decyzji na środowisko naturalne. Zatrudnienie w sektorze zrównoważonego rozwoju obejmuje różnorodne stanowiska, takie jak specjaliści ds. zrównoważonego rozwoju, inżynierowie ekologiczni, analitycy danych zajmujący się efektywnością energetyczną oraz inni specjaliści.

WOMAN EKONOMIC. Jest to koncepcja, która podkreśla znaczenie równości płci w sferze ekonomicznej. Kobiety odgrywają istotną rolę w gospodarce, ale nadal często napotykają na przeszkody w osiąganiu równych szans i wynagrodzenia. W ostatnich latach obserwuje się wzrost świadomości na temat znaczenia równości płci w miejscu pracy. Organizacje dążą do zwiększenia różnorodności i równouprawnienia, co prowadzi do powstania nowych inicjatyw i stanowisk pracy. *Woman Economic* ma również wpływ na kształtowanie polityki rządowej i wprowadzanie przepisów dotyczących równości płci w zatrudnieniu. Podmioty, które aktywnie wspierają różnorodność i równouprawnienie, mogą korzystać z różnorodnych perspektyw i doświadczeń, co z kolei przyczynia się do ich sukcesu. W związku z rosnącym znaczeniem równości płci, rośnie również zapotrzebowanie na specjalistów zajmujących się równością płci, rekruterów specjalizujących się w różnorodności, trenerów rozwoju zawodowego dla kobiet oraz innych specjalistów zaangażowanych w promowanie równości płci w miejscu pracy. Wprowadzenie skutecznych polityk i programów mających na celu zwiększenie równości płci może przyczynić się do zwiększenia satysfakcji pracowników, podniesienia zaangażowania oraz poprawy wyników finansowych firm.

WORK LIFE BALANS. Rośnie znaczenie *work-life balance*, czyli równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla pracowników. Zwiększająca się świadomość zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia powoduje, że organizacje zaczynają doceniać tę równowagę i stają się bardziej elastyczne w ustalaniu godzin pracy. Pracownicy coraz częściej oczekują możliwości dostosowania swojego życia zawodowego do osobistego, co wymaga od pracodawców zmian w podejściu organizacyjnym i oferowaniu elastycznych warunków zatrudnienia. Organizacje oferujące elastyczne rozwiązania, takie jak praca zdalna, elastyczne godziny pracy i możliwość pracy na część etatu, mogą przyciągać oraz zatrzymywać utalentowanych pracowników. Osoby, które efektywnie zarządzają czasem, spełniając zarówno zawodowe, jak i osobiste obowiązki, są bardziej zmotywowane i produktywne. Z tego powodu przedsiębiorstwa coraz częściej inwestują w programy i polityki wspierające równowagę między pracą a życiem, obejmujące opiekę nad dziećmi, elastyczne grafiki czasowe oraz opcje pracy zdalnej.

Zmiany zachodzące w otoczeniu – wpływ na rynek pracy

Wskazane zmiany mają ogromny wpływ na rynek pracy. Organizacje, które potrafią dostosować się do tych trendów, zyskują znaczną przewagę konkurencyjną. Umiejętność przyciągania i zatrzymywania talentów staje się kluczowa, podobnie jak dostosowanie oferty

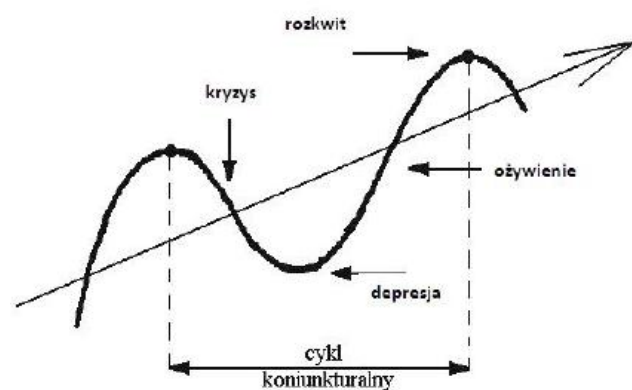
produktów i usług do rosnących oczekiwań społecznych. Przedsiębiorcy, którzy inwestują w zrównoważony rozwój, równość płci oraz *work-life balance*, mają szansę na tworzenie nowatorskich rozwiązań, zwiększenie lojalności klientów i maksymalizację zysków. Wprowadzenie *Zero Waste*, *Ekonomic Woman* i *work-life balance* na rynek pracy to proces dynamiczny, który wymaga zaangażowania zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Organizacje muszą być gotowe na wprowadzanie zmian w swojej kulturze organizacyjnej, politykach i praktykach zatrudnienia. Jednocześnie pracownicy powinni dążyć do równowagi między pracą a życiem prywatnym i korzystać z dostępnych narzędzi i programów wspierających. W ten sposób, rynek pracy staje się bardziej elastyczny, zrównoważony i równościowy, co przyczynia się do lepszej jakości życia zawodowego i osobistego.

Czynniki kształtujące lokalny rynek pracy (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
<i>Women economic</i> (rosnące uczestnictwo kobiet na rynku pracy)	3,55	3,17	3,24	2,73
Presja <i>work-life balance</i> (zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym)	3,69	3,51	3,39	3,23
Zmiany klimatyczne i rozwiązania w zakresie oszczędzania energii i zasobów naturalnych	3,31	3,13	3,04	2,73
<i>Zero waste economy</i> i idea zrównoważonego rozwoju	3,34	3,11	3,09	2,82
Presja ESC (<i>Environmental, Social and Corporate</i> – środowisko, odpowiedzialność społeczna i ład korporacyjny)	3,33	3,10	2,98	2,64

Zmiany zachodzące w otoczeniu a rynek pracy (pojęcia inflacja, cykl koniunkturalny) Marta Ciechanowska, Mikołaj Drelichowski, Michał Suchocki (a1)

CYKL KONIUNKTURALNY. Cykle koniunkturalne to naturalne zjawiska, które występują



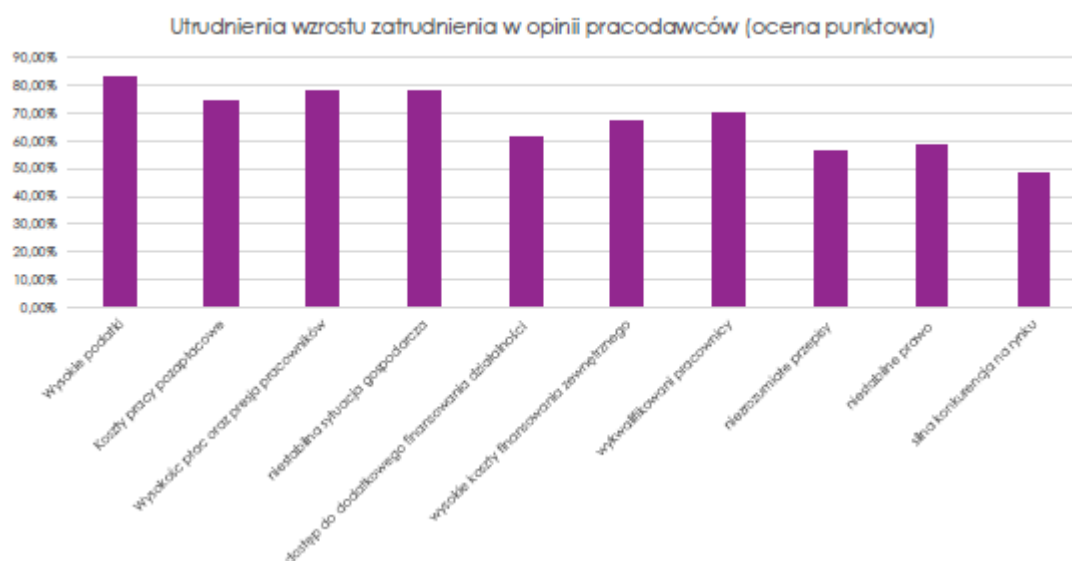
w sferze gospodarki rynkowej. Stanowią klucz do zrozumienia płynności wpływających na firmy, pracowników oraz konsumentów. Fazy cykli koniunkturalnych, od ekspansji po recesję, kształtują strategie finansowe i polityczne na całym świecie.

INFLACJA (łac. *inflatio* – nadęcie) to proces wzrostu cen utrzymujący się przez dłuższy w gospodarce narodowej, który łączony jest wraz z utratą wartości pieniądza. Wtedy następuje duży wzrost podaży pieniądza i szybkość jego obiegu, jak i ucieczki od danej waluty do innych wartości rzeczowych lub pieniężnych. Przyczynami inflacji są nadmierny wzrost płac w gospodarce, wysokość obciążenia podatkowego, nadmierna ilość monopolii w gospodarce, znaczny wzrost cen surowców energetycznych (np. ropa naftowa). Skutkiem inflacji jest spadek wartości i zaufania do pieniądza, ograniczenie produkcji, wyższe dochody nominalne oraz brak stabilności w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Rodzaje inflacji

w zależności od ich przyczyn	• popytowa – przyczyną wzrostu cen w jej przypadku jest nadmierny popyt w stosunku do istniejących podaży; • kosztowa – przyczyną wzrostu cen jest rosnąca cena produkcji; • strukturalna – przyczyną wzrostu cen jest niedostosowanie struktury produkcyjnej do zmiany potrzeb nabywców. To połączenie inflacji popytowo – kosztowej.
w zależności od natężenia inflacyjnych	• inflacja pełzająca – występuje gdy wzrost cen nie przekracza paru procent rocznie, tym samym nie powodując zakłóceń w procesach gospodarczych; • inflacja krocząca – gdy zaczyna wymykać się spod kontroli po wzroście cen o kilkanaście procent i wywołuje poszczególne zachowania podmiotów gospodarczych; • inflacja galopująca – gdy wzrost cen wylicza się na dwucyfrową liczbę w procentach i może dojść do napięć społeczno –gospodarczych (m.in.: strajki) lub zahamowanie wzrostu gospodarczego. • hiperinflacja –gdy następuj bardzo szybka utrata wartości pieniądza oraz gwałtowny wzrost cen, który jest spowodowany przez inflacjogennym finansowanie wydatków budżetowych przez dane państwo.

Jak inflacja wpływa na rynek pracy? Rosnąca inflacja ma bezpośredni wpływ na rynek pracy, ponieważ wraz z nią rosną oczekiwania pracowników dotyczące wysokości wynagrodzeniu. Pracodawcy borykają się z problemami rosnący kosztów energii, transportu i surowców przez które nie można spełnić oczekiwań pracowników o wzroście wynagrodzeń. Wiele działalności gospodarczych decyduje się również wstrzymać rekrutacje i stawia na stałych i sprawdzonych pracowników, a inne muszą niestety pozwalniać swoich pracowników i odrzucić wszystkie projekty aby spłacić własne koszty funkcjonowania. Rosnąca inflacja wpływa na rynek pracy, zwiększając oczekiwania pracowników co do wynagrodzeń. Pracodawcy zmagają się z rosnącymi kosztami energii, transportu i surowców, co utrudnia spełnienie tych oczekiwań. Wiele organizacji wstrzymuje rekrutacje, stawiając na stałych pracowników, a inne muszą zwalniać pracowników i rezygnować z projektów, aby pokryć rosnące koszty funkcjonowania.



Wpływ rozwoju technologicznego na funkcjonowanie podmiotów gospodarczych (cyfryzacja i automatyzacja) – ujęcie teoretyczne i empiryczne Mariusz Osiak, Jakub Dąbrowski, Jacek Szczepański (zs)

Rozwój technologiczny traktowany jest jako kluczowy czynnik rozwoju współczesnych organizacji. Technologia jest fundamentem nowoczesnych przedsiębiorstw, wpływając na ich konkurencyjność.

Wpływ technologii na działalność gospodarczą. Mocne i słabe strony

Mocne strony rozwoju technologii:	Słabe strony rozwoju technologii:
-Zwiększenie efektywności i produktywności	-Koszty wdrożenia i utrzymania technologii
-Automatyzacja procesów	-Ryzyko cyberataków i wycieku danych
-Ułatwienie komunikacji i współpracy	-Uzależnienie od technologii
-Personalizacja oferty dla klientów	-Redukcja miejsc pracy w niektórych sektorach

Rozwój technologiczny ma wpływ na procesy operacyjne, a nowe technologie optymalizują procesy, zwiększając efektywność i redukując koszty. Następują zmiany w relacjach z klientami. Technologia umożliwia personalizację usług, co poprawia doświadczenia klientów.

Współczesny rynek to nowe możliwości i wyzwania. Rozwój technologiczny nie tylko otwiera nowe rynki, ale także wymaga adaptacji do zmian. Różne sektory odczuwają różny wpływ technologii, co kształtuje ich przyszłość. Główne aspekty technologii w biznesie to:

1. Automatyzacja. Wprowadzenie robotów i systemów automatycznych zwiększa wydajność i redukuje koszty.
2. Sztuczna inteligencja. Algorytmy AI analizują dane, co pozwala na lepsze decyzje i personalizację oferty.
3. Chmura obliczeniowa. Przechowywanie danych w chmurze umożliwia zdalny dostęp i współpracę w czasie rzeczywistym.
4. E-commerce. Rozwój handlu internetowego umożliwia dotarcie do szerszej grupy klientów

Przykłady zastosowań technologii

Produkcja	Automatyzacja linii produkcyjnych za pomocą robotów zwiększa efektywność
Finanse	Blockchain zapewnia bezpieczeństwo transakcji oraz większą transparentność
Edukacja	Platformy e-learningowe umożliwiają elastyczną naukę zdalną dla uczniów
Transport	Systemy GPS i IoT optymalizują trasy, co zmniejsza koszty operacyjne
Marketing	Wykorzystanie big data do personalizacji kampanii reklamowych

Czy wpływ rozwoju technologicznego to najważniejszy czynnik kształtujący lokalne rynki pracy? Przeprowadzona ankieta wydaje się potwierdzać tę tezę. Czynniki związane z rozwojem technologii, automatyzacją oraz cyfryzacją otrzymały najwięcej punktów wśród wszystkich ankietowanych grup

Czynniki kształtujące lokalny rynek pracy (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Szybki rozwój technologii – zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym	3,94	3,69	4,00	3,76
Cyfryzacja i automatyzacja pracy – gospodarka cyfrowa	3,87	3,79	4,00	3,39
Zmiany pokoleniowe w środowisku pracy – konieczność radzenia sobie z odmiennymi oczekiwaniami i wyznawanymi wartościami	3,86	3,66	3,68	3,51
Starzejące się społeczeństwo – zmniejszająca się populacja osób w wieku produkcyjnym	3,70	3,53	3,58	3,30
Wydłużający się czas życia i dłuższa obecność pracowników na rynku pracy – konieczność zmiany kwalifikacji	3,57	3,50	3,33	3,06

Rozwój technologiczny znacząco wpływa na funkcjonowanie przedsiębiorstw, zwiększając efektywność, automatyzację i personalizację oferty, ale też stawiając wyzwania do których zaliczyć można: koszty wdrożenia, ryzyko cyberataków i redukcja miejsc pracy. Przykłady zastosowań obejmują automatyzację produkcji, blockchain, e-learning i big data. Ankieta potwierdza, że technologie są kluczowym czynnikiem kształtującym lokalne rynki pracy, przewyższając inne aspekty, jak zmiany pokoleniowe czy starzenie się społeczeństwa. Aby w pełni wykorzystać potencjał technologii, konieczne jest dostosowanie kompetencji pracowników i zapewnienie bezpieczeństwa cyfrowego.

1.2. Popyt i podaż na pracę – ujęcie teoretyczne

Uczestnicy rynku pracy (pracodawca i popyt na pracę, osoba bezrobotna, osoba poszukująca pracy i osoba pracująca oraz podaż pracy). Marzena Dzieciatko, Małgorzata Kwiatkowska (a1)

Rynek pracy to przestrzeń, gdzie spotykają się pracodawcy poszukujący pracowników oraz osoby oferujące swoją pracę w zamian za wynagrodzenie. Rynek pracy jest dynamiczny i zmienia się w zależności od czynników takich jak innowacje technologiczne, globalizacja, kryzysy gospodarcze czy zmiany demograficzne. Jego funkcjonowanie wpływa na poziom bezrobocia, zatrudnienia oraz wynagrodzenia w kraju. Podstawowymi składnikami rynku pracy są:

- popyt na pracę, czyli zapotrzebowanie na pracę (liczba miejsc pracy, które oferuje gospodarka), które oferuje gospodarka,
- podaż pracy (zasoby pracy), którą tworzą osoby zdolne do pracy i do jej wykonywania.

Skoro na rynku znajdują się dwie strony: popytu i podaży, to znaczy, że na rynku pracy musimy także określić podmioty tych stron. Popyt na rynku pracy stanowi pracodawca, podaż pracy to pracownik (ogół osób już pracujących lub poszukujących zatrudnienia). Zgodnie z art. 3 kp „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników”. Status pracodawcy będzie miał zatem taki podmiot, który powierza pracę innej osobie fizycznej (zatrudnia ją) w ramach stosunku pracy - w tym osoba fizyczna. Według GUS na koniec 2021 roku w powiecie pruszkowskim w systemie REGON zarejestrowanych było 32 399 (włącznie z osobami samozatrudnionymi). Zgodnie z art. 2 kp „Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”. Pracownikiem może być:

- osoba fizyczna, która ukończyła 18 lat
- osoba fizyczna, która nie ukończyła 18 lat na warunkach określonych w Kodeksie pracy dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych
- osoba fizyczna, która ma ograniczoną zdolność do czynności prawnych, o ile stosunek pracy nie sprzeciwia się dobru tej osoby.

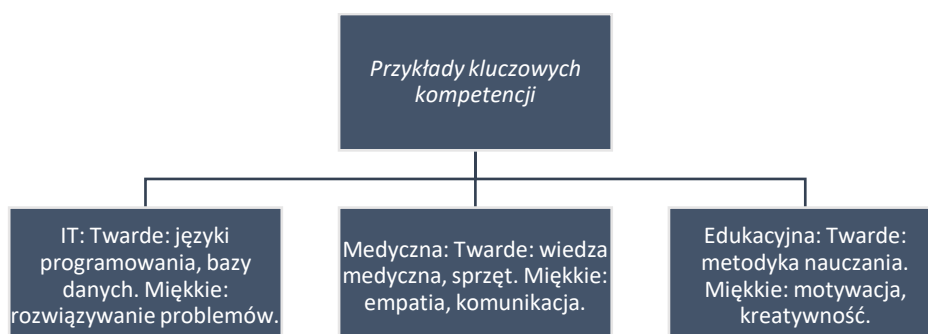
Osoba bezrobotna oznacza ogólnie osobę niezatrudnioną, nieprowadzącą działalności gospodarczej i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia. Osoby bezrobotne stanowią ważną grupę na rynku pracy, ponieważ, są rezerwą siły roboczej. Ich liczba i struktura wpływają na wskaźniki bezrobocia, które są kluczowym wskaźnikiem stanu gospodarki. Według GUS na koniec 2021 roku w powiecie pruszkowskim było 2282 osób bezrobotnych zarejestrowanych.

Osoba poszukująca pracy jest to osoba poszukująca zatrudnienia, niezależnie od jej obecnego statusu zatrudnienia. Może to być osoba bezrobotna (zarejestrowana w PUP i poszukująca zatrudnienia), osoba pracująca (poszukująca nowej pracy), osoba wchodząca na rynek pracy (np. absolwenci).

Wszyscy uczestnicy rynku pracy wzajemnie na siebie oddziałują, tworząc dynamiczny mechanizm, który dostosowuje się do zmian gospodarczych, społecznych i technologicznych. Pracodawcy tworzą miejsca pracy i zgłaszają popyt na pracę. Oferują wynagrodzenie i określają warunki zatrudnienia. Pracownicy oferują swoją pracę, umiejętności i czas w zamian za wynagrodzenie. Tworzą podaż pracy i reagują na potrzeby rynku. Zrozumienie ich ról jest kluczowe dla zapewnienia równowagi między podażą a popytem na rynku pracy.

Kompetencje, kwalifikacje i umiejętności. Klucz do sukcesu zawodowego Aneta Babkiewicz, Izabela Redmer, Jarosław Pawlak vel Pawlicki (a1)

KOMPETENCJE to zestaw wiedzy umiejętności i postaw. Kompetencje twarde to mierzalne umiejętności np. znajomość języków obcych, certyfikaty. Kompetencje miękkie to umiejętności interpersonalne, np. komunikacja, zarządzanie czasem.



KWALIFIKACJE to formalnie potwierdzone zestawy wiedzy umiejętności kompetencji które są niezbędne do wykonywania określonego zawodu lub funkcji. Są one poświadczone na przykład dyplomami, certyfikatami lub świadectwami ukończenia szkoleń. **Dyplom ukończenia studiów** (licencjat, magisterium) to potwierdzenie poziomu edukacji. **Certyfikaty branżowe** to specjalistyczne kursy, np. Project Management Professional (PMP), a **Licencje zawodowe** dają uprawnienia do regulowanych zawodów, np. licencja pilota, prawo wykonywania zawodu lekarza. ***Inwestowanie w edukację formalną, certyfikaty i licencje zwiększa atrakcyjność na rynku pracy i otwiera nowe możliwości zawodowe.***

Wpływ certyfikatów na karierę



UMIEJĘTNOŚCI to zdolności nabyte przez doświadczenie lub edukację, który umożliwiają wykonywanie określonych zadań lub czynności. Wyróżnia się 2 rodzaje umiejętności

Umiejętności twarde	umiejętności miękkie
mieralne techniczny lub specjalistyczne zdolności, które potwierdzone są certyfikatami dyplomami testami praktycznymi.	interpersonalne i cechy osobowościowe, trudniejszy do zmierzenia, ale kluczowy w pracy i w życiu osobistym.
Przykłady: programowanie, znajomość języków obcych, obsługa narzędzi analitycznych.	Przykłady to komunikacja, praca w zespole, negocjacje, kreatywność.

Umiejętności można rozwijać poprzez edukację formalną (studia wyższe, kursy szkolenia specjalistyczne), szkolenia i warsztaty oraz programy doskonalące konkretne umiejętności twarde i miękkie, doświadczenie zawodowe (poprzez pracę w realnych warunkach i angażowanie się w projekty), samokształcenie na podstawie książek, kursów online i webinarów, mentoring i coaching, współpracę z doświadczonymi profesjonalistami oraz poszukiwanie informacji zwrotnej od przełożonych i współpracowników

Związek między kompetencjami kwalifikacjami i umiejętnościami

Kwalifikacje to formalne potwierdzenie wiedzy i umiejętności np licencja, certyfikat, dyplom. Kwalifikacje otwierają drzwi do konkretnych zawodów

Umiejętności to konkretne zdolności nabyte przez naukę i praktykę zarówno twarde, jak też miękkie. Umiejętności decydują o praktycznej efektywności.

Kompetencje to szeroki zestaw łączący wiedzę umiejętności i postawy pozwalające efektywnie działać w kontekście zawodowym. Kompetencje integrują wiedzę umiejętności i cechy osobowości.

Dlaczego samo posiadanie kwalifikacji nie wystarcza? Dynamiczny rynek pracy wymaga praktycznych umiejętności dostosowanych do nowych technologii i metod pracy. Pracodawcy cenią kompetencje miękkie, ponieważ wpływają one na efektywność współpracy i adaptację w miejscu pracy. Dlatego tak ważne jest ciągłe kształcenie i rozwój korzyści ze stałego doskonalenia to przede wszystkim adaptacja do zmian, aktualizacja wiedzy i umiejętności w obliczu nowych technologii to również rozwój osobisty i zwiększenie satysfakcji z pracy i życia rozwój to także zwiększenie wartości na rynku pracy a inwestowanie w rozwój zwiększa atrakcyjność dla pracodawców i szansę na awans.

Współczesny rynek pracy wymaga połączenia kompetencji twardych i miękkich poszukiwani pracownicy powinni mieć przede wszystkim zdolności analityczne i innowacyjne myślenie, czyniona jest znajomość nowoczesnych technologii oraz umiejętności interpersonalne. O takich wymaganiach decydują przede wszystkim trendy w erze cyfryzacji, czyli sztuczna inteligencja i uczenie maszynowe, analiza danych i big data, zarządzanie projektami oraz kreatywność i innowacyjność.

Pamiętaj, że inwestycja w rozwój osobisty i zawodowy przynosi korzyści nie tylko Tobie, ale także Twoim przyszłym pracodawcom i współpracownikom. Pamiętajmy, że kształcenie ustawiczne jest kluczowe, aby pozostać na czołowej pozycji w naszej karierze zawodowej. Inwestując w siebie, inwestujemy w swoją przyszłość.

Sektor gospodarki a branża działalności gospodarczej *Piotr Bartoszek, Tomasz Gwistka oraz Marta Lubańska (a2)*

GOSPODARKA to system, w którym odbywa się produkcja, wymiana, dystrybucja oraz konsumpcja dóbr i usług. Obejmuje wszystkie działalności związane z wytwarzaniem i wykorzystywaniem zasobów, a także organizowaniem i zarządzaniem procesami ekonomicznymi, które pozwalają zaspokoić potrzeby ludzkie.

SEKTORY GOSPODARKI to kategorie, które służą do klasyfikowania różnych rodzajów działalności gospodarczej w oparciu o wspólne cechy i funkcje. Podział ten pozwala na lepsze zrozumienie struktury gospodarki i jej różnych obszarów. Wyróżnia się trzy główne sektory gospodarki.

Teoria Trzech Sektarów Gospodarki		
Sektor Pierwotny	Sektor Wtórny	Sektor Usługowy
Obejmuje działalność związaną z pozyskiwaniem surowców naturalnych. Są to działania takie jak rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, górnictwo i wydobywanie. W tym sektorze pozyskuje się podstawowe surowce, które stanowią fundament dla dalszej produkcji.	Sektor przemysłowy, który zajmuje się przetwarzaniem surowców na produkty gotowe. W tym sektorze odbywa się produkcja, przemysł, budownictwo, wytwarzanie i przetwarzanie dóbr. Przykłady to przemysł motoryzacyjny, chemiczny, spożywczy, tekstylny czy budowa maszyn.	Sektor usługowy koncentruje się na świadczeniu usług zamiast produkcji dóbr materialnych. Obejmuje szeroki zakres działalności, w tym handel, usługi finansowe, edukację, opiekę zdrowotną, transport, turystykę, technologie informacyjne, doradztwo i inne. Usługi finansowe, edukacja, opieka zdrowotna, transport.

Sektor państwowy obejmuje wszystkie jednostki i instytucje, które są własnością państwa lub samorządu. Działalność sektora państwowego ma na celu realizację interesów publicznych, takich jak zapewnienie usług publicznych, utrzymanie porządku, obronność, edukacja, opieka zdrowotna, transport publiczny czy infrastruktura. Sektor ten finansowany jest głównie z budżetu państwa (podatki, opłaty itp.). Przykłady instytucji sektora państwowego to szpitale publiczne, szkoły państwowe, administracja publiczna, policja, wojsko.

Sektor prywatny obejmuje przedsiębiorstwa i organizacje, które są w rękach osób fizycznych lub prawnych (firmy prywatne). Działalność sektora prywatnego nastawiona jest na generowanie zysku, a decyzje biznesowe podejmowane są przez właścicieli lub zarządy firm. Sektor ten finansuje swoje operacje z prywatnych inwestycji, kredytów lub sprzedaży towarów i usług. Przykłady to prywatne firmy, banki komercyjne, sklepy, restauracje, usługi prywatne, branża technologiczna.

BRANŻA to termin używany do określenia grupy przedsiębiorstw lub organizacji, które prowadzą działalność gospodarczą w tym samym obszarze lub sektorze, oferując podobne produkty lub usługi. Branże są podziałem gospodarki, który służy do klasyfikacji firm i działalności na podstawie wspólnych cech, takich jak rodzaj produkcji, technologia, odbiorcy, czy sposób świadczenia usług. Podział na branże pomaga zrozumieć strukturę rynku i funkcjonowanie różnych segmentów gospodarki. Przykładowo, branża finansowa różni się od branży rozrywkowej, ponieważ każda z nich operuje w innym obszarze usług i ma inne potrzeby oraz wyzwania rynkowe.

Wpływ branż na gospodarkę



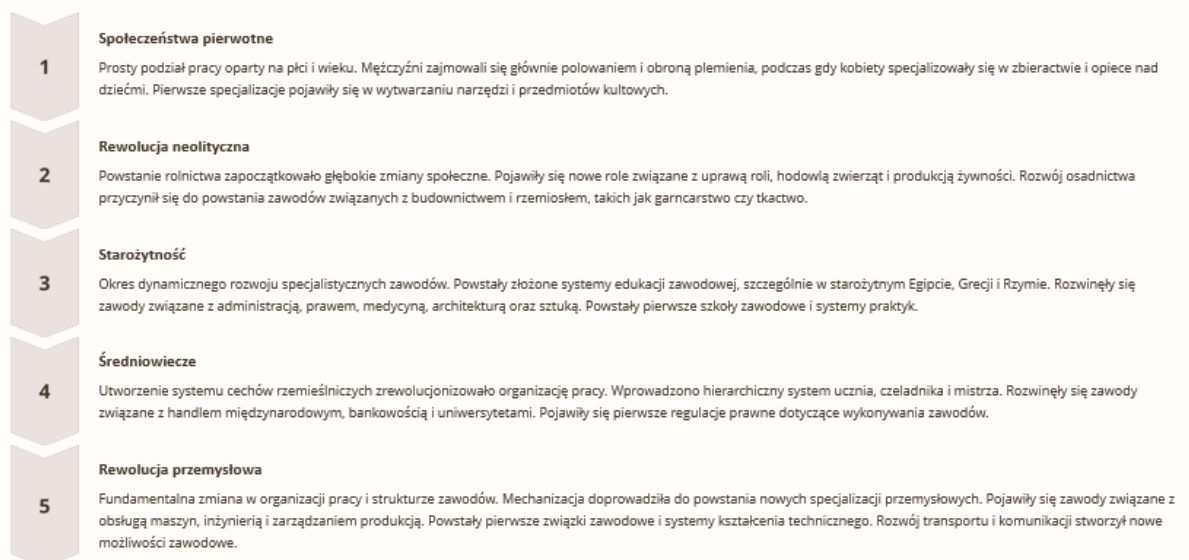
Zrozumienie struktury sektorowej gospodarki, w tym podziału na sektory i branże, ma kluczowe znaczenie dla analizy i monitorowania jej funkcjonowania. Branże stanowią istotny element gospodarki narodowej, wpływając na PKB, zatrudnienie, inwestycje czy innowacyjność. Konkurencja w branżach prowadzi do innowacji, obniżenia cen oraz wzrostu jakości produktów i usług co wpływa pozytywnie na konsumentów.

Pojęcie zawodu (definicja zawodu, klasyfikacja zawodów zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania). Lucyna Węglińska, Beata Marek, Piotr Zdanowicz (a1)

ZAWÓD to zespół umiejętności, kompetencji i kwalifikacji pozwalających na wykonywanie określonych zadań i czynności zarobkowych w ramach ustalonych standardów. To forma aktywności zawodowej wymagająca specjalistycznego przygotowania, często potwierdzonego dokumentami. Jest to również rodzaj stałej działalności wymagającej określonych umiejętności, wiedzy i kompetencji. Ma na celu zaspokojenie potrzeb społecznych

i generowanie dochodów. Zawód stanowi również element tożsamości społecznej i podstawę rozwoju kariery zawodowej. Określa pozycję jednostki na rynku pracy i jest podstawą planowania ścieżki kariery.

Rozwój pojęcia zawodu na przestrzeni dziejów



SPECJALNOŚĆ ZAWODOWA to wynik podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku szkolenia lub praktyki. Często wymaga to zdania egzaminów lub uzyskania certyfikatów potwierdzających kwalifikacje. Specjalizacja zawodowa pozwala na pogłębienie wiedzy w konkretnym obszarze, zwiększa konkurencyjność na rynku pracy i umożliwia rozwój kariery. Pracodawcy często poszukują specjalistów z konkretnymi umiejętnościami w danej dziedzinie.

KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI (KZiS) według Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w Polsce to systematyczne uporządkowanie zawodów i specjalności, który ma na celu określenie rodzajów działalności zawodowej, z uwzględnieniem wymagań dotyczących kwalifikacji oraz umiejętności wymaganych do wykonywania danych zawodów. Podstawy prawne klasyfikacji zawodów stanowi Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 28 lipca 2022 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

Symbolika w klasyfikacji zawodów

System kodowania w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności opiera się na hierarchicznej strukturze gdzie każdy poziom ma swoją własną symbolikę numeryczną:

1 Grupa wielka

Symbol jednocyfrowy (1-9) reprezentuje najszerze kategorie zawodowe. Na przykład cyfra 2 oznacza grupę "Specjaliści", a 3 oznacza "Techników i inny średni personel".

2 Grupa duża

Symbol dwucyfrowy (np. 21, 22, 23) precyzuje obszar zawodowy w ramach grupy wielkiej. Przykładowo, 21 oznacza "Specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych".

3 Grupa średnia

Symbol trzycyfrowy (np. 214, 215) jeszcze dokładniej określa specjalizację. Na przykład 214 to "Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)".

4 Grupa elementarna

Symbol czterocyfrowy (np. 2142, 2143) identyfikuje konkretną podgrupę zawodową. Przykładowo, 2142 oznacza "Inżynierów budownictwa".

Zawód lub specjalność opisane są kodem sześciocyfrowym, który jest najbardziej szczegółowym poziomem klasyfikacji. Na przykład, kod 214201 oznacza "Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne". Ten system kodowania umożliwia precyzyjną identyfikację i kategoryzację wszystkich zawodów oraz ułatwia zbieranie danych statystycznych i analizę rynku pracy.

Klasyfikacja definiuje sposób systematyzowania zawodów oraz zakres kompetencji i charakterystyczne zadania dla poszczególnych zawodów, określa strukturę kodów i nazw zawodów oraz specjalności, zakres stosowania klasyfikacji w praktyce oraz zasady jej aktualizowania oraz uzupełniania klasyfikacji o nowe zawody. Określa również zakres podmiotów zobowiązanych do stosowania klasyfikacji w praktyce. Podstawowe cele klasyfikacji:

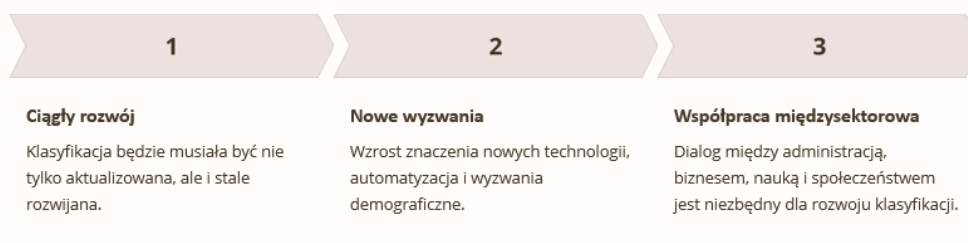
1. Planowanie edukacji i szkoleń. Umożliwia prognozowanie zapotrzebowania na zawody i dostosowanie programów kształcenia.
2. Wspieranie polityki zatrudnienia. Pozwala analizować strukturę zatrudnienia w różnych branżach
3. Ujednolicenie języka rynku pracy. Zapewnia spójne opisywanie zawodów w dokumentach i analizach.

Zmiany i aktualizacja klasyfikacji oznaczają dodawanie nowych zawodów związanych z rozwojem nowych technologii i przemianami społeczno-gospodarczymi, usuwanie zawodów, które zanikły w wyniku automatyzacji lub zmian w strukturze gospodarki oraz aktualizację opisów i ich dostosowanie do nowych wymagań technologicznych, legislacyjnych czy ekonomicznych.

Zastosowanie klasyfikacji w praktyce

Rejestracja bezrobotnych Urzędy pracy używają kodów i nazw zawodów do ewidencjonowania profilu kandydata, co ułatwia dopasowanie ofert pracy.	Analiza rynku pracy GUS i resorty odpowiedzialne za politykę społeczną mogą monitorować zapotrzebowanie na pracowników w różnych zawodach.
Planowanie kształcenia zawodowego Szkoły i uczelnie wykorzystują klasyfikację do dostosowywania kierunków kształcenia i programów nauczania do potrzeb rynku.	Projektowanie ścieżek rozwoju Pracodawcy tworzą profile stanowisk i planują ścieżki awansu, bazując na opisach kompetencji z klasyfikacji.

Polska klasyfikacja zawodów i specjalności jest zharmonizowana z międzynarodową klasyfikacją ISCO-08 (*International Standard Classification of Occupations*). Harmonizacja umożliwia porównywanie danych na poziomie międzynarodowym, co wpływa na większą przejrzystość i spójność w kontekście analiz statystycznych oraz raportów porównawczych z innymi krajami.

Przyszłość klasyfikacji zawodów

Klasyfikacja zawodów i specjalności stanowi fundamentalne narzędzie rozwoju polskiej gospodarki poprzez usprawnienie współpracy między sektorami. Umożliwia efektywne planowanie zatrudnienia na poziomie krajowym oraz ułatwia proces rekrutacji zarówno dla urzędów pracy, jak i pracodawców. Dodatkowo wspiera mobilność zawodową i pomaga w dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku. Ustandaryzowane nazewnictwo i szczegółowy opis zawodów pozwalają na precyzyjne gromadzenie danych statystycznych przez GUS oraz inne instytucje państwowe. Umożliwia to skuteczne monitorowanie trendów zatrudnienia, planowanie polityki społecznej oraz projektowanie programów edukacyjnych. System ten jest szczególnie istotny przy współpracy międzynarodowej i porównywaniu danych z różnych regionów kraju.

Pojęcie marki pracodawcy – ze wskazaniem czynników, które ją kształtują *Wiktoria Dorocińska i Piotr Bukalski (a2)*

Marka pracodawcy jest to pełen obraz przedsiębiorstwa jako miejsca pracy postrzegany przez przyszłych oraz aktualnych pracowników. Często jest rozumiana jako reputacja pracodawcy, na którą wpływ mają opinie oraz spostrzeżenia związane z zatrudnieniem w danej organizacji. Budowanie marki pracodawcy (*employer branding*) są to działania przedsiębiorstwa mające na celu prezentowanie się wśród obecnych oraz potencjalnych pracowników jako atrakcyjny oraz najbardziej pożądaný pracodawca. Jest to strategiczna część tworzenia wizerunku organizacji, ponieważ silne oraz dobrze postrzegane przedsiębiorstwo ma większą szansę przyciągnąć uzdolnionych i odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Czynniki wpływające na sukces w budowaniu marki pracodawcy to m. in. kultura organizacyjna przedsiębiorstwa, odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi, atrakcyjność oferowanych przez pracodawcę ofert pracy, jakość promocji marki pracodawcy, komunikacja wewnątrz organizacji, działania charytatywne oraz angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji mających wpływ na funkcjonowanie jednostki. Aby stworzyć markę pracodawcy należy ustalić jakim jest się pracodawcą, co chce się reprezentować, jakie ma się atuty oraz co sprawia że podmiot wyróżnia się wśród innych pracodawców. Następnie powstać musi strategia marketingowa, która określi w jaki sposób można dotrzeć do pożądanego grona odbiorców, za pośrednictwem jakich kanałów komunikacyjnych najlepiej publikować treści skierowane do potencjalnych przyszłych pracowników oraz jakie treści mogą wzbudzać największe zainteresowanie wśród konkretnej grupy odbiorców. Do głównych korzyści budowania marki pracodawcy zaliczamy możliwość pozyskania wartościowych pracowników i zatrzymania ich w organizacji, lojalność, zaangażowanie i motywacja do pracy, zadowolenie pracowników (przekładające się na ich wysoką efektywność), skuteczniejsze przyciąganie pracowników (co pozwala zaoszczędzić na prowadzeniu rekrutacji) oraz większe możliwości inwestycyjne.

Budowanie marki pracodawcy jest ważnym elementem strategii biznesowej przedsiębiorstwa. Silna i atrakcyjna marka pomaga znaleźć i utrzymać kompetentną i najbardziej odpowiadającą standardom organizacji kadrę pracowniczą,

Pojęcie wizerunku pracodawcy oraz wizerunku zatrudnienia – ze wskazaniem czynników, które ten wizerunek kształtują *Monika Kamińska i Emilia Wróbel (a1)*

Wizerunkiem organizacji zaczęto interesować się już na początku lat 50. XX w., natomiast idea **wizerunku organizacji jako atrakcyjnego pracodawcy** powstała dopiero w latach 90. ubiegłego stulecia. Wtedy to, angielski naukowiec Tim Ambler i praktyk zajmujący się marketingiem Simon Barrow jako pierwsi zdefiniowali wizerunek marki pracodawcy (*employer branding*), określając, że kreowanie takiego wizerunku polega na wykorzystaniu technik marketingu do tworzenia klimatu i obrazu organizacji, który jest atrakcyjny zarówno dla obecnie zatrudnionych, jak i potencjalnych pracowników. Dobre postrzeganie organizacji jako miejsca pracy, może przyczynić się do osiągnięcia wielu korzyści na każdym poziomie jej funkcjonowania.

WIZERUNEK PRACODAWCY określa sposób w jaki przedsiębiorstwo jest postrzegane jako pracodawca, przez obecnych i potencjalnych pracowników. Jest to obraz, który kształtuje się na podstawie doświadczeń, opinii, działań oraz komunikacji organizacji w kontekście jej roli jako pracodawcy.

Czynniki wpływające na wizerunek zatrudnienia i pracodawcy

Czynniki zewnętrzne	Czynniki wewnętrzne
❖ Aktualnie obowiązujące przepisy prawne	❖ Styl zarządzania zasobami ludzkimi oraz ich jakość
❖ Sytuacja na rynku pracy	❖ Ogólny wizerunek organizacji
❖ Branża jaką zajmuje się dany pracodawca	❖ Strategie
❖ Promowanie pracodawcy na stronach internetowych i w mediach społecznościowych	❖ Struktura organizacyjna
	❖ Kultura organizacyjna

Wizerunek pracodawcy jest zbiorem emocji i obrazem, jaki wyobrażają sobie obecni oraz potencjalni pracownicy myśląc o danej organizacji. **Kluczowe elementy wizerunku pracodawcy**

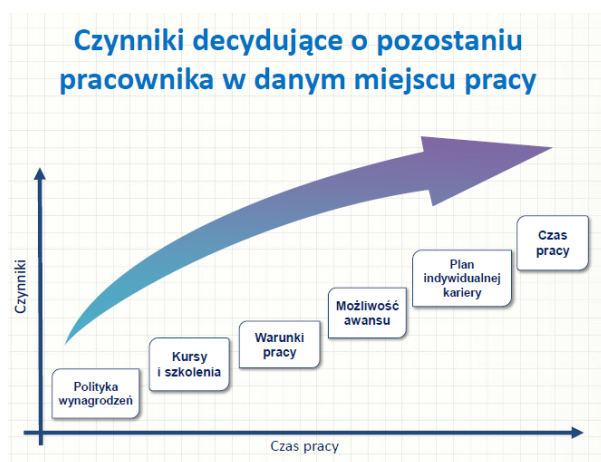
1. Kultura organizacyjna. Wizerunek pracodawcy w dużej mierze zależy od tego, jak firma definiuje swoje wartości, misję oraz sposób pracy. Kultura organizacyjna obejmuje atmosferę pracy, relacje między pracownikami a przełożonymi, styl zarządzania oraz ogólną filozofię działania organizacji.

2. Warunki pracy. Obejmują aspekty takie jak wynagrodzenie, benefity, elastyczne godziny pracy, praca zdalna, możliwość rozwoju zawodowego, dostęp do szkoleń oraz awansów, a także ogólne warunki w miejscu pracy (biuro, narzędzia pracy).
3. Reputacja przedsiębiorstwa. Wizerunek pracodawcy związany jest z ogólną reputacją danej organizacji na rynku, która może wynikać z jej działań biznesowych, społecznej odpowiedzialności, innowacyjności, jakości produktów lub usług. Przedsiębiorstwa cieszące się dobrą opinią wśród konsumentów często przyciągają bardziej zaangażowanych i utalentowanych pracowników.
4. Doświadczenie pracowników. Wizerunek pracodawcy jest kształtowany przez doświadczenia pracowników zarówno obecnych jak i byłych. Dobre doświadczenia takie jak wsparcie rozwoju przez pracodawcę wpływają na jego pozytywny obraz. Negatywne, doświadczenia takie jak np. trudna atmosfera pracy mogą prowadzić do jego złej reputacji.
5. Polityka rekrutacyjna. Częścią wizerunku pracodawcy jest również proces rekrutacji i selekcji. Transparentność, profesjonalizm, podejście do kandydatów oraz sposób, w jaki pracodawca komunikuje się z potencjalnymi pracownikami, mają wpływ na to, jak przedsiębiorstwo jest postrzegane w kontekście zatrudnienia.

Ogólny wizerunek pracodawcy

Rzeczywisty	faktyczne postrzeganie organizacji
Komunikowany	obejmujący informacje przekazywane odbiorcom za pomocą funkcjonującego w niej systemu komunikowania się
Pożądany	zgodny z wizją komunikowaną przez organizację
Idealny	najlepsze pozycjonowanie organizacji w określonym czasie

WIZERUNEK ZATRUDNIENIA



Silny wizerunek zatrudnienia w procesie rekrutacji jest bardzo ważny. To znaczący element preselekcji, który skłania do aplikowania tych kandydatów, którzy w pełni akceptują sposób działania jaki przedstawia przedsiębiorca oferujący zatrudnienie. Pracodawca, który chce wykreować silny wizerunek zatrudnienia powinien wyznaczyć

cechy, które dla pracowników są najcenniejsze i które będą mogły wyróżnić pracodawcę spośród konkurencji. Pozytywny wizerunek pracodawcy przyciąga utalentowanych i wartościowych kandydatów. Atrakcyjny wizerunek zatrudnienia pomaga nie tylko w przyciąganiu, ale także w utrzymywaniu pracowników. Wizerunek powinien być zgodny z rzeczywistością. Rozbieżności pomiędzy obietnicami a doświadczeniami pracowników, mogą prowadzić do utraty zaufania.

PANEL II

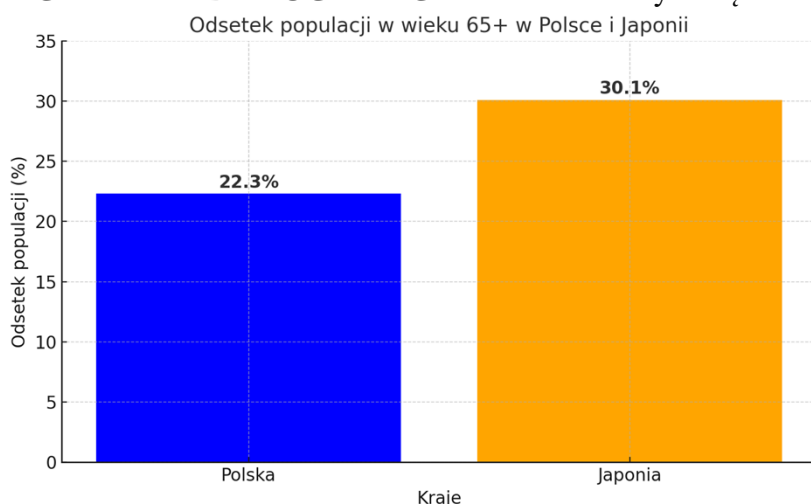
Wyzwania współczesnego rynku pracy. Czy wykształcenie ma znaczenie?

2.1. Wyzwania w ZZL – ujęcie teoretyczne

Znaczenie czynników demograficzno-społecznych (pojęcia zmiany pokoleniowej, starzenia się społeczeństwa). *Kamila Maliszewska, Patrycja Partyka, Julia Kosińska (a1)*

CZYNNIKI EKONOMICZNE to wszystkie elementy i warunki, które wpływają na funkcjonowanie gospodarki oraz kształtowanie procesów gospodarczych. Obejmują one zarówno zmienne makroekonomiczne, takie jak poziom produkcji, zatrudnienia, inflacji, czy kursy walutowe, jak i mikroekonomiczne, dotyczące decyzji konsumentów, przedsiębiorstw i inwestorów. Czynniki te wpływają na podaż i popyt, ceny towarów i usług oraz ogólną dynamikę wzrostu gospodarczego na poziomie lokalnym, krajowym i globalnym. Czynniki ekonomiczne które bezpośrednio kształtują rynek pracy oraz warunki życia to zatrudnienie, płace oraz ceny towarów i usług. Zmiany w gospodarce wywołują reakcje ze strony i jednostek i instytucji muszą dostosowywać swoje wydatki, zmieniać kwalifikacje zawodowe lub poszukiwać nowych źródeł dochodu. Przedsiębiorstwa dostosowują strategię produkcji marketingu, reagując na zmianę kosztów i popytu rządy wprowadzają politykę fiskalną i regulację, aby łagodzić skutki kryzysów ekonomicznych.

CZYNNIKI DEMOGRAFICZNE to elementy związane ze strukturą i dynamiką populacji,



które wpływają na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki. Obejmują one takie aspekty jak liczba ludności, struktura wiekowa, płeć, wskaźniki urodzeń i zgonów, a także migracje. Analiza tych czynników pozwala ocenić

zmiany w zasobach siły roboczej, potrzeby w zakresie edukacji, opieki zdrowotnej oraz wpływ na systemy emerytalne i politykę społeczną.

Starzenie się **populacji** to zjawisko polegające na zwiększaniu się odsetka osób starszych (w wieku 60+ lub 65+) w społeczeństwie. Jest to wynik wydłużania się średniej długości życia i spadku współczynnika urodzeń. Wzrost liczby osób w wieku emerytalnym prowadzi do wzrostu zapotrzebowania na opiekę zdrowotną i usługi socjalne. Przykładem może być Japonia, gdzie niemal 30% populacji jest w wieku powyżej 65 lat, co wywiera presję na system opieki zdrowotnej i budżet państwa.

Prognoza liczby ludności w wieku 65+ w Polsce w latach 2020 – 2050 dotycząca starzenia się ludności w Europie wskazuje na znaczące zmiany demograficzne w nadchodzących dekadach. Widoczny stanie się wzrost średniego wieku oraz współczynnika zależności osób starszych, zwiększenie liczby osób w bardzo podeszłym wieku oraz regionalne zróżnicowanie



Zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym od 15 do 64 lat powoduje niedobór pracowników, wyższe obciążenia podatkowe, zwiększenie wieku emerytalnego oraz migracje. Skuteczne zarządzanie czynnikami demograficznymi wymaga odpowiednich polityk wspierających równowagę między pokoleniami i zapewnienie stabilności systemów socjalnych.

Polityka rodzinna	Wsparcie finansowe dla rodzin Dostępność żłobków i przedszkoli Elastyczne formy zatrudnienia
Polityka migracyjna	Zachęcenie do powrotów i integracja imigrantów
Wsparcie dla młodych ludzi	Dostęp do mieszkań Edukacja i szkolenia
Poprawa warunków zdrowotnych	Opieka zdrowotna oraz zdrowy styl życia
Polityka równości płci	Równouprawnienie w miejscu pracy Wsparcie dla ojców
Działania długofalowe	Strategie demograficzne, monitorowanie i ewaluacja

CZYNNIKI SPOŁECZNE to zespół wartości, norm, przekonań, edukacji oraz stylu życia, które wpływają na zachowanie ludzi i sposób, w jaki funkcjonują w społeczeństwie. Mają bezpośredni wpływ na decyzje podejmowane przez jednostki i grupy, determinując relacje międzyludzkie, struktury rodzinne, poziom zaangażowania społecznego i preferencje dotyczące pracy oraz konsumpcji. Czynniki społeczne kształtują sposób postrzegania pracy.

Wpływają na preferencje zawodowe, oczekiwania dotyczące elastyczności pracy oraz zmianę ról rodzinnych. Współczesny rynek pracy coraz bardziej opiera się na zasadach równości i różnorodności, w tym równości płci oraz włączenia osób z niepełnosprawnościami.

ZMIANA POKOLENIOWA to proces, w którym kolejne generacje zastępują poprzednie, wnosząc do społeczeństwa nowe wartości, przekonania, style życia i oczekiwania wobec świata. Każde pokolenie jest kształtowane przez różne wydarzenia historyczne, postęp technologiczny oraz zmieniające się uwarunkowania gospodarcze i społeczne, co wpływa na ich sposób pracy, komunikacji i postrzegania kariery zawodowej. Wyzwania wynikające z różnorodności pokoleniowej:

1. Komunikacja: Różnice w stylach komunikacji mogą prowadzić do nieporozumień. Młodsze pokolenia mogą preferować cyfrowe kanały komunikacji, podczas gdy starsze pokolenia mogą woleć osobiste interakcje.
2. Motywacja: Wymagania i wartości, które motywują różne pokolenia, mogą być różne. Organizacje muszą zrozumieć, co napędza każdy z tych segmentów, aby móc skutecznie zarządzać ich talentami.
3. Zarządzanie zmianą: Wprowadzenie nowych technologii wymaga elastyczności i otwartości na zmiany, co może być szczególnie trudne dla osób z dłuższym stażem pracy w danym typie organizacji.
4. Przekazywanie wiedzy: Kluczową kwestią jest skuteczne przekazywanie wiedzy i doświadczenia starszych pracowników młodszemu pokoleniom. Programy mentorskie mogą w tym zakresie odegrać istotną rolę.

Choć nie można szufladkować wszystkich pracowników, badania i analizy zachowań jednoznacznie pokazują, że podejście młodszych i starszych pokoleń do pracy, komunikacji, zarządzania czy innowacji **zawsze będzie się różnić**. Każda generacja kieruje się także odmiennymi wartościami i zasadami. Niewłaściwe zarządzanie zespołami międzypokoleniowymi może jednak prowadzić do konfliktów, obniżenia satysfakcji zawodowej pracowników, a w konsekwencji do wysokiej rotacji personalnej. Warto jednak dostrzec w tym szansę – **różnorodność pokoleniowa sprzyja wymianie doświadczeń, inspirowaniu do nauki nowych rzeczy i stanowi fundament pozytywnych zmian w organizacjach**.

Zarządzanie zasobami ludzkimi staje się coraz bardziej złożonym obszarem, wymagającym uwzględnienia zarówno czynników ekonomicznych, jak i demograficzno-społecznych. Jednym

z kluczowych wyzwań jest starzenie się społeczeństwa, które prowadzi do zwiększenia udziału osób starszych na rynku pracy. Z jednej strony, wymaga to wdrażania rozwiązań umożliwiających dłuższą aktywność zawodową, takich jak elastyczne godziny pracy, wsparcie zdrowotne oraz rozwój kompetencji cyfrowych w starszych grupach wiekowych. Z drugiej strony, starzenie się społeczeństwa stawia przed organizacjami konieczność zrozumienia i zarządzania potrzebami międzypokoleniowych zespołów, które mogą różnić się w wartościach, stylach pracy i oczekiwaniach wobec pracodawcy. Równocześnie zmiana pokoleniowa, czyli wchodzenie na rynek pracy pokoleń takich jak millenialsi i generacja Z, wprowadza nowe dynamiki. Te grupy pracowników przywiązują dużą wagę do wartości takich jak równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, możliwości rozwoju oraz odpowiedzialność społeczna organizacji. Firmy muszą dostosowywać swoje strategie, aby przyciągać i zatrzymywać talenty z młodszych pokoleń, co może obejmować inwestowanie w technologie, tworzenie atrakcyjnych ścieżek kariery oraz wspieranie inicjatyw związanych z różnorodnością. Wniosek z analizy tych aspektów jest jasny: zarządzanie zasobami ludzkimi musi być elastyczne, prognozujące i dostosowane do zmieniających się potrzeb rynku.

Znaczenie czynników demograficzno-społecznych (pojęcia wielokulturowości, kryzysu migracyjnego). *Patrycja Małecka, Klaudia Małecka, Natalia Matlak (a2)*

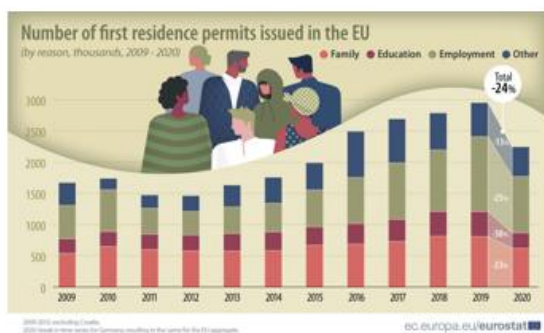
WIELOKULTUROWOŚĆ to współistnienie różnych kultur w jednym społeczeństwie, opierające się na akceptacji, tolerancji i wzajemnym szacunku. Wzrost różnorodności etnicznej i kulturowej w społeczeństwie wpływa na funkcjonowanie rynku pracy. Firmy muszą być zdolne do efektywnego zarządzania zespołami pracowników pochodzących z różnych środowisk kulturowych i posługujących się różnymi językami. Dodatkowo, konieczne jest dostosowanie strategii marketingowych do zróżnicowanych grup klientów.

Zalety i wady wielokulturowego zespołu

Zalety	• większa przystępność zróżnicowanej wiedzy dotyczącej określonej branży czy technologii; • możliwość wprowadzania nowych, innowacyjnych rozwiązań (projektów, pomysłów); • dostęp do wiedzy i cennego doświadczenia pracowników zagranicznych; • sprawniejsza komunikacja z zagranicznymi kontrahentami; • lepsza wydajność i produktywność (dopasowanie do preferencji zagranicznych użytkowników).
Wady	• stereotypy i uprzedzenia współpracowników; • nieefektywność działań pomimo wprowadzonych zmian kadrowych; • problem identyfikacji pracowników (cudzoziemców) z firmą.

KRYZYS MIGRACYJNY to sytuacja, w której masowe przepływy migrantów lub uchodźców, często spowodowane konfliktami zbrojnymi, prześladowaniami, kryzysem gospodarczym czy zmianami klimatycznymi, przekraczają zdolności państw lub regionów do skutecznego zarządzania nimi. Skutkuje to napięciami społecznymi, politycznymi i humanitarnymi. Kryzys migracyjny, czyli masowe przemieszczanie się ludności z jednego regionu do drugiego, może mieć zróżnicowane konsekwencje dla rynku pracy. Zwiększona dostępność taniej siły roboczej w niektórych sektorach może być jednym z efektów tego zjawiska. Z drugiej strony, może to prowadzić do zaostrzenia konkurencji o miejsca pracy oraz wywoływać napięcia społeczne.

Polska unijnym liderem migracji zarobkowej, a Francja – krajem nauki.



Zatrudnienie: Polska, która wydała 502 300 takich zezwoleń, to 22% wszystkich pierwszych zezwoleń w UE

Edukacja: Francja, która wydała 72 700 takich pozwoleń

Rodzina: Niemcy, które wydały 130 700 takich pozwoleń, Hiszpania, która wydała 119 500 takich pozwoleń, Francja, która wydała 80 200 takich pozwoleń

Inne powody: Niemcy, które wydały 153 000 takich pozwoleń

Wielokulturowość i kryzys migracyjny wpływają na rynek pracy, oferując zarówno szanse, jak i wyzwania. Migranci wypełniają luki w sektorach z niedoborem pracowników, wspierając gospodarkę, lecz jednocześnie pojawiają się problemy związane z integracją, napięciami społecznymi i segmentacją zatrudnienia. Kluczowe są działania wspierające integrację, edukację oraz przeciwdziałanie dyskryminacji, aby w pełni wykorzystać potencjał różnorodności w rozwoju gospodarczym.

Pojęcie, ogólna klasyfikacja generacji, wybrane problemy – kwalifikacje, wykształcenie, wielokulturowość *Kacper Waclawek, Piotr Paluch, Julia Gruszecka (zn)*

Czym jest zarządzanie międzypokoleniowe? Jest to podejście w zarządzaniu organizacją, które uwzględnia trzy najważniejsze kwestie dla różnych pokoleń, tworzenie środowisk pracy, które promują integrację i efektywność zespołów różnych pokoleń oraz zrozumienie różnic między pokoleniami

Główne aspekty zarządzania międzypokoleniowego

Zrozumienie różnic pokoleniowych	Różne pokolenia mogą mieć inne podejście do pracy 1. Baby boomers urodzeni w latach 1946-1964, silne przywiązanie do pracy i lojalność wobec pracodawców. 2. Pokolenie X urodzone w latach 1965- 1980, „ludzie klucze”, którzy cenią równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. 3. Pokolenie Y Milenialsi urodzeni w latach 1981-1996, cechują ich wysokie umiejętności społeczne oraz mobilność zawodowa. 4. Pokolenie Z urodzone w latach 1997-2012, osoby wychowane w cyfrowym świecie z dużą wrażliwością na kwestie społeczne i ekologiczne. 5. Pokolenie Alpha, urodzeni w roku 2013 i później, osoby dorastające w warunkach pełnej globalizacji mający ponadprzeciętne kompetencje cyfrowe.
Komunikacja	Wykorzystywanie różnych narzędzi i stylów komunikacji, aby dotrzeć do każdego pokolenia
Rozwój kariery i szkolenia	x odmienne podejście do oczekiwań wobec pracy np. starsi mogą być zainteresowani programami, które podnoszą kwalifikacje wymagane przez nowoczesny rynek pracy
Elastyczność i równowaga	Balans między pracą zawodową a życiem prywatnym

Wyróżnienie różnic międzypokoleniowych pozwala wskazać różnice w podejściu do technologii, wartości do pracy i stylu komunikacji. Odmienna jest również odmienna postawa wobec zmian. Podobne różnice dotyczą przedstawicieli różnych kultur. W różnych kulturach istnieją inne normy komunikacji np. bezpośrednio kontra unikanie konfrontacji. Odmienne jest również podejście do hierarchii i autorytetu, różne są oczekiwania wobec pracy (kultury kolektywne mistyczne kontra indywidualistyczne) oraz funkcjonujące stereotypy i uprzedzenia kulturowe.

Zarządzanie międzypokoleniowe – wybrane problemy Dominika Zawadzka oraz Hubert Siwulski

Polska jest jednym z krajów, w którym proces starzenia się społeczeństwa postępuje szybko. Problemem jest coraz późniejsze macierzyństwo, spowodowane dłuższym okresem edukacji, większą aktywnością zawodową kobiet, spadkiem liczby małżeństw (osoby żyjące w związkach nieformalnych rzadziej decydują się na potomstwo), zmianą potrzeb konsumpcyjnych oraz problemami z dostępnością opieki dla dzieci (żłobki, przedszkola) wydłużają decyzję o posiadaniu dzieci. Ma to wpływ na demografię, gospodarkę i systemy zabezpieczeń społecznych. Główne konsekwencje demograficzne i ekonomiczne starzejącego się społeczeństwa to malejąca baza podatkowa, mniejsza liczba osób w wieku produkcyjnym i mniejsze wpływy do systemu zabezpieczeń społecznych, rosnące obciążenie systemu socjalnego (większe wydatki na emerytury, opiekę zdrowotną i socjalną), starzenie zasobów pracy i wzrost liczby pracowników w wieku 55–64 lat (potrzeba dostosowania stanowisk pracy

i polityki zatrudnienia) oraz malejąca produktywność i związany z tym problem niedoboru młodych pracowników w sektorach wymagających innowacyjności.

Obecna struktura wiekowa (2022):

Wiek poprodukcyjny: 22,6% populacji (29% kobiet, 15,8% mężczyzn).

Wiek produkcyjny: 59,2%.

Wiek przedprodukcyjny: 18,2%.

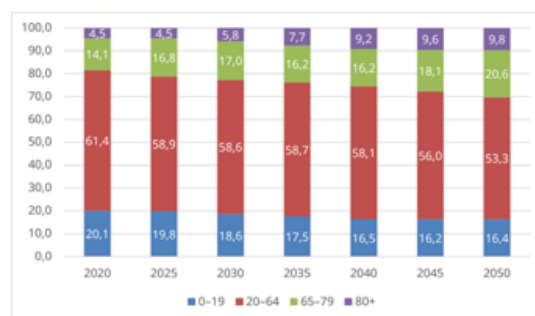
Prognozy na 2050 rok:

Wiek poprodukcyjny wzrośnie do 32,7%.

Wiek produkcyjny spadnie do 48%.

Wiek przedprodukcyjny zmniejszy się do 14,6%.

Liczba ludności w Polsce zmniejszy się z 37,8 mln (2022) do 33,9 mln (2050) – trend stałego spadku.



Starzenie się społeczeństwa wymaga przemyślanego podejścia do rynku pracy i systemów społecznych. Niezbędne staje się inwestowanie w szkolenia i przekwalifikowanie, promowanie elastycznych form pracy i wspieranie programów dla młodych rodzin (żłobki, urlopy rodzicielskie). Wszystkie działania powinny zmierzać do budowanie środowiska pracy opartego na różnorodności i współpracy pokoleń.

Podstawowe cechy generacji X i Z. Model pracownika na podstawie badania ankietowego – podobieństwa i różnice Jan Jaślikowski, Kasper Nyc, Patryk Wakulski (zn)

	20–35 lat (Generacja Z)	46–55 lat (Generacja X)
Preferencje zawodowe	Ważne: Stabilność zatrudnienia, elastyczność czasu pracy Motywatory: Uznanie za osiągnięcia, możliwość awansu	Ważne: Wysokie wynagrodzenie, rozwój osobisty Motywatory: Premie finansowe, dobre relacje w pracy
Kompetencje technologiczne	Ocena: Wysokie lub bardzo wysokie kompetencje technologiczne Preferowane narzędzia: Nowoczesne i zaawansowane	Ocena: Przeciętne lub wysokie kompetencje technologiczne Preferowane narzędzia: Proste i intuicyjne
Definicja sukcesu zawodowego	Równowaga między pracą a życiem prywatnym Satysfakcja z wykonywanej pracy	Wysokie zarobki Satysfakcja z wykonywanej pracy
Obie grupy kładą nacisk na satysfakcję z pracy jako kluczowy element sukcesu		
Ogólna ocena	elastyczność, nowoczesne technologie i uznanie za osiągnięcia.	preferuje stabilność, wynagrodzenie i prostotę narzędzi.

2.2. Wykształcenie wyższe a problemy na rynku pracy. Wykształcenie wyższe – bariera czy szansa na rynku pracy? Czy wykształcenie wyższe zmienia sytuację osoby poszukującej pracy?

Kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych z perspektywy pracodawców (analiza badań – czy oczekiwania się zmieniają, czego oczekują, czy uczelnie i absolwenci nadążają) Łukasz Pieńkowski, Piotr Chłodek (zn)

W grupie osób z wykształceniem licencjackim, zarówno wśród pracujących, jak i bezrobotnych oraz osób niepracujących najczęściej wymienianym problemem jest brak kwalifikacji oraz brak wymaganych uprawnień. Wśród pracujących oraz niepracujących równie dotkliwym problemem jest brak motywacji do pracy. w przypadku absolwentów studiów magisterskich **brak odpowiednich kwalifikacji** jest problemem powszechnym dla wszystkich analizowanych grup, jednak najdotkliwiej odczuwają go osoby bezrobotne. Sugeruje to, że istnieje znaczna luka między posiadanymi przez bezrobotnych umiejętnościami a wymaganiami pracodawców. Z badania wynika, że osoby, które ukończyły studia na poziomie licencjackim mają małe doświadczenie zawodowe.

Osoby z wykształceniem licencjackim i magisterskim

braki w zakresie wymagań podczas rekrutacji	PRACUJĄCY		BEZROBOTNI		NIEPRACUJĄCY	
	Licencjat	Magister	Licencjat	Magister	Licencjat	Magister
Brak odpowiednich kwalifikacji	47,1	40,0	36,4	44,9	25,0	34,5
Brak wymaganych uprawnień	45,1	35,6	33,3	32,7	37,5	41,4
Zbyt małe lub brak doświadczenia	43,1	40,0	42,4	55,1	37,5	37,9
Brak motywacji do pracy	25,5	17,8	9,1	14,3	25,0	3,4
Zbyt wysokie kwalifikacje	25,5	26,7	27,3	40,8	16,7	17,2

Warto zwrócić uwagę na problem zbyt wysokich kwalifikacji wśród osób bezrobotnych i pracujących z wyższym wykształceniem, zwłaszcza magisterskim. Może to wynikać z nadmiernej podaży absolwentów na rynku pracy w niektórych dziedzinach lub z braku elastyczności pracodawców w zakresie dostosowywania wymagań do posiadanych przez kandydatów kwalifikacji.

Przedstawione dane potwierdzają, że na rynku pracy istnieje znaczna dysproporcja między popytem a podażą na określone kwalifikacje. Aby skutecznie rozwiązać ten problem, konieczne jest podjęcie działań zarówno na poziomie indywidualnym (rozwój kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia), jak i systemowym (adaptacja systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, wspieranie osób bezrobotnych w aktywizacji zawodowej). Aby uzyskać bardziej szczegółowy obraz sytuacji, warto przeprowadzić dalszą analizę, uwzględniając takie czynniki jak:

- Branża: Różne branże mają różne wymagania dotyczące kwalifikacji.
- Wiek: Młodzi ludzie i osoby starsze mogą mieć różne problemy w dostępie do rynku pracy.
- Poziom wykształcenia: Wykształcenie może mieć znaczący wpływ na szanse znalezienia pracy.
- Region: Sytuacja na rynku pracy może różnić się w zależności od regionu.

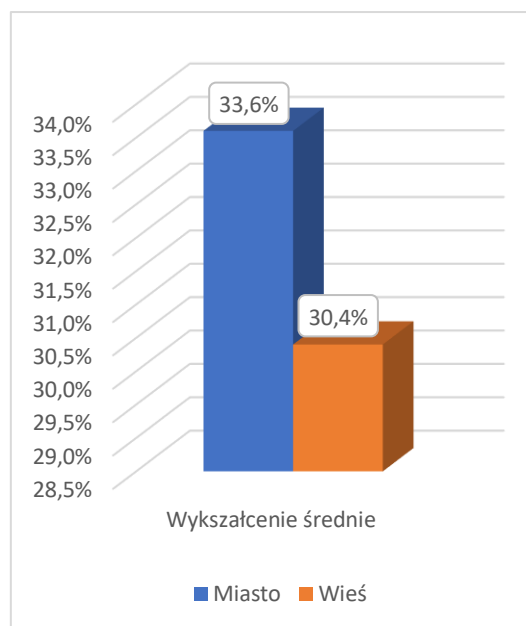
Czy poziom wykształcenia ma znaczenie? (w ujęciu społecznym – jakość życia, zdrowie, rodzina)

1) *Struktura wykształcenia w Polsce Gabriel Szczepaniak, Sylwester Łagowski (zn)*

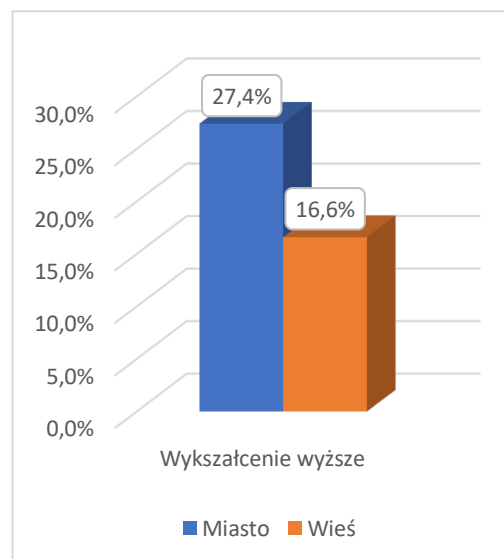
W 2021 roku dominującym poziomem wykształcenia w Polsce było wykształcenie średnie (łącznie z policealnym). W miastach 33,6% mieszkańców ukończyło szkoły średnie lub policealne, co stanowi najwyższy odsetek w strukturze wykształcenia. Na wsi 30,4% mieszkańców osiągnęło ten poziom wykształcenia. Mimo różnic w szczegółowych strukturach, wykształcenie średnie pozostaje najpowszechniejsze w obu typach miejscowości.

Od 2011 roku liczba osób z wykształceniem wyższym wzrosła znacząco. Całkowity wzrost

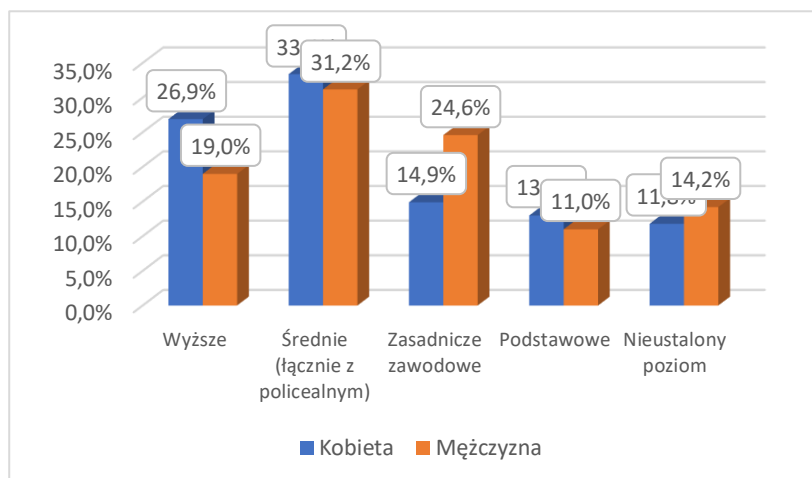
wyniósł ponad **30%**, co jest jednym z najbardziej dynamicznych przyrostów. W miastach 27,4% mieszkańców posiada dyplom uczelni wyższej, co znacznie przewyższa wskaźnik wiejski. Wyższe wykształcenie posiadało jedynie 16,6% mieszkańców wsi.



Wzrost poziomu wykształcenia jest wynikiem lepszego dostępu do edukacji wyższej i rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowanych specjalistów na rynku pracy. Największe zmiany dotyczą osób z wykształceniem magisterskim lub równorzędnym: wzrost o prawie 40% w stosunku do 2011 roku. Liczba osób z tytułem magistra lub magistra inżyniera rośnie najszybciej, co wskazuje na większą aspirację społeczną do uzyskania wyższych kwalifikacji zawodowych i akademickich. Znacząco spadł odsetek osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym; odpowiednio spadek z 18,3% (2011 r.) do 11,7% (2021 r.) oraz spadek z 4,9% do 3,1%.



Spadki te są pozytywnym trendem, wskazującym na zmniejszenie liczby osób, które kończą edukację na najniższych poziomach, oraz na większą chęć do kontynuowania nauki w wyższych etapach edukacyjnych.



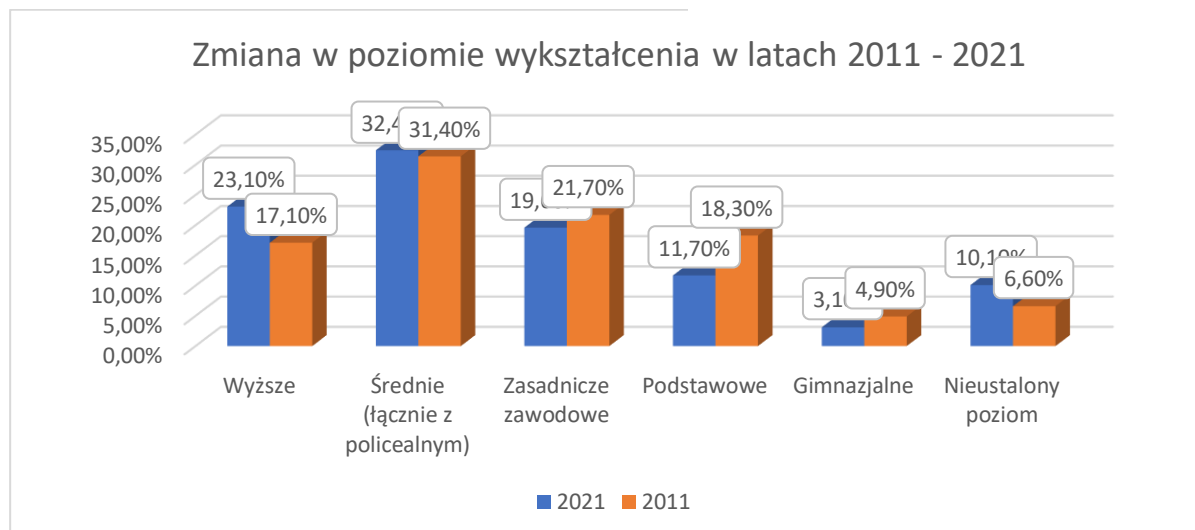
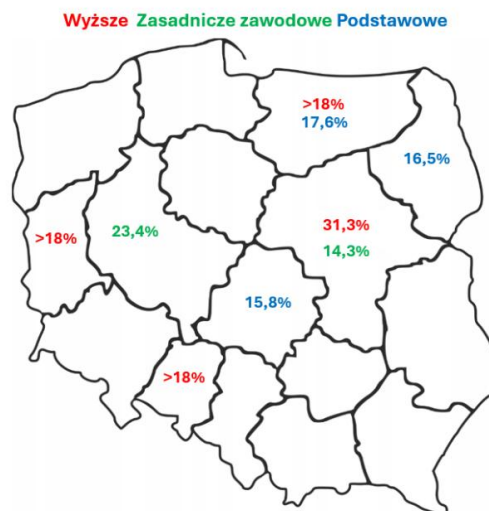
Struktura wykształcenia istotnie różni się między kobietami a mężczyznami. Wykształcenie wyższe wskazało 26,9% kobiet (ponad co czwarta kobieta) i 19% mężczyzn.

Wykształcenie zasadnicze zawodowe wskazywali

częściej mężczyźni (24,6% vs 14,9% kobiet). Różnice te odzwierciedlają odmienną strukturę ról społecznych i zawodowych oraz tradycyjne podejście do wyboru ścieżek edukacyjnych.

Struktura wykształcenia zmienia się w zależności od wieku, a najwyższy odsetek zanotowano w grupie wiekowej 25–44 lata – blisko 60% osób ma wykształcenie wyższe. Wykształcenie zasadnicze zawodowe wskazywały najczęściej osoby w wieku 45–69 lat (58,8% osób z tym wykształceniem).

Warto również zwrócić uwagę na zróżnicowanie regionalne. Najwięcej osób z wykształceniem wyższym mieszkało w województwie mazowieckim (31,3%), najmniej w warmińsko-mazurskim, lubuskim i opolskim (ponad 18%). W przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego najwyższy odsetek zanotowano w województwie wielkopolskim (23,4%), najniższy w mazowieckim (14,3%). Wykształcenie podstawowe miało najwięcej osób w warmińsko-mazurskim (17,6%), podlaskim (16,5%) i łódzkim (15,8%).



Rosnący poziom wykształcenia w Polsce jest pozytywnym trendem, ale:

- Nadal występują różnice między miastem a wsią, widoczne jest zróżnicowanie między płciami i regionami.
- Rośnie znaczenie wykształcenia wyższego, ale konieczne jest wsparcie edukacyjne na terenach wiejskich.
- Malejący odsetek osób z wykształceniem podstawowym wskazuje na większą aspirację edukacyjną społeczeństwa.

Potrzebne są dalsze działania, aby zniwelować nierówności i dostosować ofertę edukacyjną do potrzeb nowoczesnego rynku pracy

2) *Czy system edukacji pamięta o pracy? Oliwia Lewicka, Marek Paprocki, Yura Petriv*

Problem dotyka każdego z nas – studentów, pracodawców i instytucji edukacyjnych. Z ankiety zamieszczonej na <https://www.pracuj.pl> wynika, że 64% pokolenia Z uważa, że rośnie znaczenie praktycznych umiejętności, 35% młodych (18-24 lata) czuje się przygotowanych do wejścia na rynek pracy. Tylko 16% absolwentów liceów i 23% absolwentów uczelni wyższych ocenia edukację jako przydatną na rynku pracy, 42% młodych wie, jak efektywnie szukać pracy.



Kluczowym wyzwaniem jest brak praktyki, niedostosowanie edukacji do rynku pracy, słabe wsparcie w procesie rekrutacji. Rozwiązaniem problemu mogą stać się praktyki i staże od wczesnych etapów edukacji, rozwój umiejętności miękkich w programach nauczania, większa współpraca uczelni z pracodawcami, zwiększenie nacisku na naukę narzędzi cyfrowych oraz szkolenia z praktycznych aspektów rekrutacji. Edukacja musi ewoluować z naciskiem na praktyczne umiejętności, cyfryzację i współpracę z pracodawcami. Jest to wspólna odpowiedzialność systemu edukacji i pracodawców w przygotowaniu młodych ludzi

3) *Sytuacja na rynku pracy, czy praca jest gwarantowana? Jakub Jasiński*

Poziom wykształcenia kształtuje jednostkę i wpływa na jej funkcjonowanie w społeczeństwie, a wyższe wykształcenie często otwiera możliwości na rynku pracy. Wykształcenie ułatwia dostęp do zatrudnienia, ale wymaga połączenia wiedzy akademickiej z praktyką. Niedopasowanie edukacji do rynku pracy wynika z braku doświadczenia praktycznego i umiejętności technicznych.

Wysokie koszty ograniczają dostęp do studiów wyższych na renomowanych uczelniach. Widoczna jest potrzeba wsparcia finansowego dla studentów. Problemem jest również zmieniający się rynek pracy oraz konieczność kształcenia ustawicznego i współpraca edukacji z pracodawcami.

4) Korzyści z wykształcenia Kacper Łatkowski (zn)

Czy w Polsce opłaca się studiować? Dyplom uczelni wyższej znacząco obniża ryzyko bezrobocia. Ryzyko spada jeszcze bardziej z upływem czasu od ukończenia studiów. Absolwenci szkół wyższych zarabiają powyżej średniej w swoim powiecie, a dynamika wzrostu ich pensji przewyższa wzrost płac w całej gospodarce. Dochód gospodarstw z dwiema osobami z wyższym wykształceniem jest dwukrotnie wyższy niż osób z niższym poziomem wykształcenia. Wyższe wykształcenie przekłada się na lepsze możliwości finansowe. Absolwenci szkół wyższych lepiej oceniają swój stan zdrowia. Mają lepszy dostęp do opieki medycznej i dentystycznej. Doświadczają mniej ograniczeń zdrowotnych.

Najwyższe zarobki zapewniają kierunki matematyczne, technologiczne, farmaceutyczne. Niższe zarobki dają kierunki biologiczne, chemiczne, humanistyczne (z wyjątkiem ekonomicznych). Ekonomisci z 2017 roku osiągnęli zarobki porównywalne z absolwentami kierunków technologicznych. Ukończenie studiów drugiego stopnia daje średni wzrost wynagrodzenia o 51,69%. Największy wzrost umożliwiały kierunki rolnicze (+79,38%), chemiczne (+63,95%), prawnicze (+60,67%), najniższy – studia społeczne (wzrost o 29,55%). Absolwenci szkół wyższych ustawicznie się doksztalcają, dlatego widoczne są różnice w umiejętnościach wzrastających w ciągu życia.

Wykształcone osoby odgrywają kluczową rolę w rozwoju gospodarki. Wzrost PKB i poprawa jakości życia ściśle związane z edukacją, a przyszłość Polski zależy od inwestycji w badania, rozwój i edukację. Potrzeba zwiększenia liczby wykwalifikowanych absolwentów (kluczowe dla gospodarki: wiedza, badania, nauka), przy czym widoczny jest wyraźny wymóg zwiększenia finansowania badań i nauki do 3% PKB. Brak inwestycji grozi utrzymaniem luki finansowej względem krajów rozwiniętych.

5) *Wykształcenie a poziom wynagrodzenia Norbert Piskorz, Jakub Widuliński, Jakub Nowicki (zn)*

Jak wykształcenie zmienia nasze zarobki? Dane pochodzą z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń na temat zarobków osób z różnym wykształceniem w 2019 roku – okresu przed kryzysem pandemicznym, problemami inflacyjnymi oraz wojną na Ukrainie¹.

Z danych Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń wynika, że poziom wykształcenia wyraźnie wpływa na wysokość wynagrodzenia. Najwyższe pensje osiągały osoby z wykształceniem wyższym magisterskim inżynierskim – mediana ich zarobków była o 1 100 PLN wyższa niż w przypadku osób z wykształceniem wyższym magisterskim. Z kolei najniższe wynagrodzenia dotyczyły osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, z medianami wynoszącymi odpowiednio 3 250 PLN i 3 234 PLN.

Tabela 1. Wynagrodzenia w zależności od poziomu wykształcenia (brutto w PLN)

Wykształcenie	Próba	25% zarabia mniej	Mediana	25% zarabia więcej
Podstawowe	269	2 600	3 250	4 300
Gimnazjalne	551	2 700	3 234	4 200
Zasadnicze zawodowe	4 006	2 900	3 648	4 625
Średnie/pomaturalne	26 211	3 080	3 924	5 071
Policealne	4 346	2 919	3 700	4 938
Wyższe zawodowe	21 290	3 600	4 795	6 650
Wyższe magisterskie	39 855	3 820	5 200	7 641
Wyższe magisterskie inżynierskie	21 696	4 500	6 300	9 200

Wynagrodzenie absolwentów studiów wyższych różniło się w zależności od kierunku. Najwięcej zarabiali specjaliści z dziedzin takich jak informatyka (6 100 PLN) oraz elektronika i automatyka (5 900 PLN). Z kolei najniższe mediany wynagrodzeń dotyczyły absolwentów kierunków związanych ze sportem i rehabilitacją (3 642 PLN) oraz pedagogiką (3 493 PLN).

¹ Informacje o badaniu: W 2019 roku w badaniu uczestniczyły 161 549 osoby. Ze względów metodologicznych w obliczeniach końcowych zostały uwzględnione dane 121 802 respondentów. 62% uczestników badania ma nie więcej niż 35 lat, 72% mieszka w miastach powyżej 100 000 mieszkańców, 68% ma wykształcenie wyższe, 45% pracuje w dużych lub wielkich przedsiębiorstwach, zaś 80% jest zatrudnionych w firmach prywatnych

Tabela 2. Wynagrodzenia po wybranych kierunkach studiów licencjackich/inżynierskich (brutto w PLN)

Kierunek studiów	Próba	25% zarabia mniej	Mediana	25% zarabia więcej
Informatyka	3 232	4 497	6 100	8 880
Elektronika i automatyka	964	4 560	5 900	7 900
Mechanika i metalurgia	1 294	4 229	5 355	7 200
Elektryka i energetyka	616	4 050	5 100	7 400
Filologie obce	622	3 600	4 914	6 500
Sport, rehabilitacja	148	2 778	3 642	4 525
Pedagogiczne	693	3 042	3 493	4 500

Osoby kończące studia II stopnia zarabiały więcej, a wzrost wynagrodzeń był szczególnie widoczny na specjalistycznych kierunkach. Absolwenci informatyki zarabiali średnio 8 798 PLN, co oznaczało wzrost pensji o 44% względem osób z wykształceniem I stopnia. W przypadku innych kierunków wzrost był mniej wyraźny – np. w pedagogice różnica mediany wynosiła jedynie 9%.

Tabela 3. Wynagrodzenia po wybranych kierunkach studiów magisterskich (brutto w PLN)

Kierunek studiów	Próba	25% zarabia mniej	Mediana	25% zarabia więcej
Informatyka	2 846	6 000	8 798	12 600
Elektronika i automatyka	2 016	6 000	8 000	11 680
Elektryka i energetyka	1 574	5 000	6 504	9 000
Mechanika i metalurgia	2 964	5 000	6 495	9 000
Filologie obce	1 624	4 210	5 500	7 306
Pedagogiczne	2 218	3 056	3 817	5 094
Sport, rehabilitacja	389	2 890	3 500	7 224

Początkujący pracownicy zarabiali podobnie niezależnie od poziomu wykształcenia – około 3 300 PLN. Jednak wraz z doświadczeniem wynagrodzenia osób z wykształceniem średnim i wyższym rosły szybciej niż zarobki osób z wykształceniem podstawowym czy zawodowym. Po 10 latach pensje osób z wykształceniem magisterskim inżynierskim niemal się podwoiły.

Tabela 3. Wynagrodzenia po wybranych kierunkach studiów magisterskich (brutto w PLN)

Kierunek studiów	Próba	25% zarabia mniej	Mediana	25% zarabia więcej
Informatyka	2 846	6 000	8 798	12 600
Elektronika i automatyka	2 016	6 000	8 000	11 680
Elektryka i energetyka	1 574	5 000	6 504	9 000
Mechanika i metalurgia	2 964	5 000	6 495	9 000
Filologie obce	1 624	4 210	5 500	7 306
Pedagogiczne	2 218	3 056	3 817	5 094
Sport, rehabilitacja	389	2 890	3 500	7 224

W 2019 roku wynagrodzenia w Polsce silnie zależały od poziomu wykształcenia. Najwięcej zarabiali absolwenci studiów magisterskich inżynierskich (mediana 6 300 PLN), a najmniej osoby z wykształceniem podstawowym (3 250 PLN). Kierunki techniczne, takie jak informatyka czy automatyka, zapewniały najwyższe zarobki – nawet do 8 798 PLN dla magistrów informatyki. Początkowe wynagrodzenia były podobne niezależnie od poziomu wykształcenia (ok. 3 300 PLN), ale z czasem pensje osób z wyższym wykształceniem rosły znacznie szybciej. Po 10 latach pracy, zarobki magistrów inżynierów niemal się podwoiły.

6) Wykształcenie a moment założenia rodziny Jakub Wyrzykowski

Wyższe wykształcenie zapewnia lepszy dostęp do pracy i wyższe dochody, które zapewniają niezależność oraz wewnętrzne bezpieczeństwo. Większa świadomość zdrowotna prowadzi do zdrowszego stylu życia. Osoby wykształcone częściej korzystają z profilaktyki medycznej.

Różnice w wykształceniu między partnerami mogą prowadzić do napięć, a z danych GUS wynika, że „małżeństwa z dużą dysproporcją wykształcenia są mniej trwałe”. Wykształcenie wpływa na podejście do wychowania dzieci poprzez wpajanie innych wartości w porównaniu do osób z mniejszym wykształceniem.

U osób z wyższym wykształceniem nacisk kładziony jest na naukę, kosztem innych aktywności. Wydłużający się okres edukacji opóźnia decyzje o założeniu rodziny, a chęć „korzystania z życia” i inwestowania w siebie wpływa na trend wzrostowy rozwodów, widoczny w Polsce i innych krajach Europy.

7) Wykształcenie a posiadanie dzieci, Jakub Jaworek, Maciej Broda, Grzegorz Stefański

Zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy traktowane jest jako kluczowy czynnik gospodarczy. Zatrudnienie kobiet w Polsce mogłoby znacząco poprawić sytuację na rynku pracy, zapelniając luki kadrowe. Według raportu McKinsey, przy obecnym deficycie 125 tysięcy pracowników, do 2030 roku brakować może nawet 455 tysięcy osób. Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet mogłoby zapewnić dodatkowo nawet 820 tysięcy pracowników. Udział kobiet na wyższych stanowiskach jest skorelowany z lepszymi wynikami finansowymi firm. Przedsiębiorstwa z większą różnorodnością płci na wyższych szczeblach osiągają o 26% większe szanse na ponadprzeciętne zyski².

Polska stoi przed wyzwaniem demograficznym związanym z rosnącym udziałem osób starszych w społeczeństwie. Do 2050 roku liczba osób w wieku powyżej 65 lat ma wzrosnąć do około 33% populacji. Proces ten zmniejsza liczbę osób w wieku produkcyjnym, co dodatkowo obciąża system emerytalny i wymusza większe zaangażowanie kobiet na rynku pracy. Jednak wskaźniki aktywności zawodowej pozostają niższe niż u mężczyzn (66,8% wobec 79,8% w grupie wiekowej 15–64 lata). Kobiety często napotykają trudności w łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi, co ogranicza ich szanse na awans. Pandemia COVID-19 dodatkowo pogłębiła te problemy – 40% kobiet rozważało zmniejszenie zaangażowania zawodowego, a w przypadku kobiet z dziećmi poniżej 10. roku życia odsetek ten wyniósł 54%. Pandemia zmusiła wiele kobiet do ograniczenia aktywności zawodowej, głównie z powodu większej odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi i pracami domowymi. Jednocześnie rozwój elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna czy hybrydowa, otworzył nowe możliwości, szczególnie dla kobiet łączących obowiązki rodzinne z zawodowymi. Kobiety z dziećmi częściej rozważają zmniejszenie godzin pracy lub rezygnację z kariery zawodowej, co może mieć długoterminowe skutki dla ich pozycji na rynku pracy.

Od lat 90. w Polsce obserwuje się spadek liczby urodzeń. Wskaźnik dzietności wynosi około 1,4 dziecka na kobietę, co jest jednym z najniższych wyników w Europie. To prowadzi do zmniejszenia liczby młodych pracowników w przyszłości oraz zwiększa presję na rozwój elastycznych form pracy, które ułatwiają łączenie kariery z rodzicielstwem. Polska jest zarówno krajem emigracyjnym, jak i imigracyjnym. Migracje zarobkowe kobiet mogą wpływać na lokalny rynek pracy, ale również na struktury rodzinne, np. przez rozdzielenie członków rodziny i konieczność łączenia pracy z opieką na odległość.

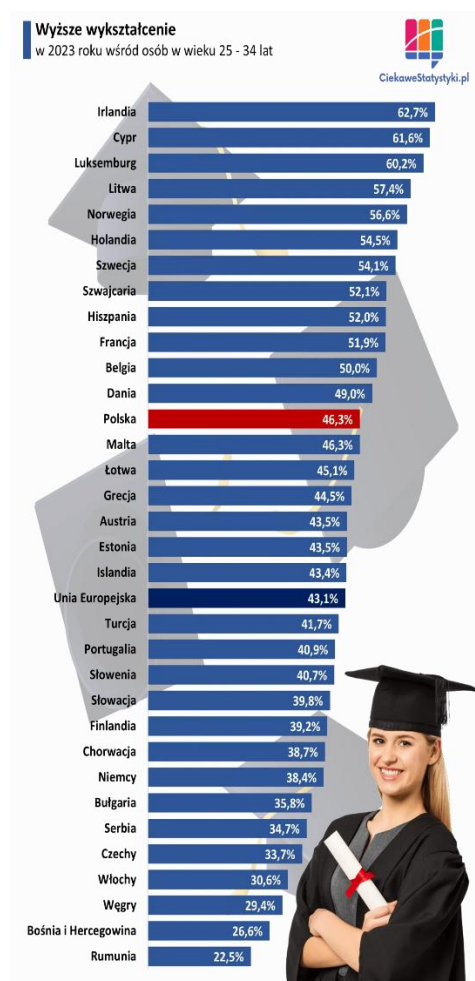
² Raport "Kobiety w pracy i rodzinie: Wpływ zmian demograficznych na ich karierę zawodową i życie rodzinne"

W Polsce rośnie udział kobiet w rynku pracy, jednak nadal jest on niższy niż w krajach Europy Zachodniej. Według danych GUS wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wynosi 66,8%, podczas gdy u mężczyzn wynosi 79,8% w grupie wiekowej 15–64 lata. Kobiety dominują w takich sektorach jak edukacja, opieka zdrowotna, administracja publiczna oraz handel, co często wiąże się z niższymi wynagrodzeniami niż w sektorach zdominowanych przez mężczyzn, takich jak technologia czy przemysł. Kobiety coraz częściej zdobywają wyższe wykształcenie, co przyczynia się do wzrostu ich kwalifikacji i dostosowania do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Jednocześnie zarabiają średnio 8,8% mniej niż mężczyźni, mimo że często mają wyższe kwalifikacje. Powodem tego jest nie tylko struktura zatrudnienia, ale także niska w porównaniu do męskiej reprezentacji kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych. Stereotypy dotyczące tradycyjnych ról płciowych wciąż wpływają na decyzje pracodawców oraz ograniczają możliwości zawodowe kobiet, szczególnie w sektorach wymagających dyspozycyjności i długiego czasu pracy. W ostatnich dekadach obserwuje się stopniowe odejście od tradycyjnego modelu rodziny, w którym kobieta pełni przede wszystkim rolę opiekunki i gospodyni domowej. Jednak w wielu rodzinach kobiety nadal wykonują większość prac domowych, co ogranicza ich możliwości zawodowe. Polska oferuje stosunkowo długie urlopy macierzyńskie i rodzicielskie w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Jednak korzystanie z nich przez mężczyzn jest wciąż rzadkością, co zwiększa obciążenie kobiet odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi.

Rola kobiet na rynku pracy i w życiu rodzinnym w Polsce ulega dynamicznym przemianom, wynikającym zarówno z postępu społecznego, jak i zmian demograficznych. Kobiety coraz częściej odgrywają kluczową rolę w gospodarce, zwłaszcza w sektorach takich jak opieka zdrowotna, edukacja czy handel. Niemniej, nadal mierzą się z wyzwaniami, takimi jak luka płacowa, brak równowagi między pracą a życiem rodzinnym oraz niedostateczne wsparcie systemowe, np. ograniczona dostępność żłobków i przedszkoli. Zmiany demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństwa i spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, zwiększają zapotrzebowanie na aktywność zawodową kobiet, jednocześnie wymagając rozwiązań wspierających ich obecność na rynku pracy. Przyszłość będzie zależna od inwestycji w edukację, elastyczność zatrudnienia i równouprawnienie płci, co może nie tylko poprawić sytuację kobiet, ale także przyczynić się do zrównoważonego rozwoju gospodarczego. Raporty GUS, Hays Poland oraz McKinsey podkreślają, że zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy przyniesie korzyści zarówno gospodarce, jak i firmom, ale wymaga to przełamania stereotypów oraz wsparcia ze strony instytucji i pracodawców.

8) Wykształcenie a zdrowie Hubert Janicki, Mateusz Rychlewski (zn)

Zdrowie indywidualne pozwala na aktywne życie, zdolność do pracy i realizacji celów osobistych. Choroby przewlekłe, np. cukrzyca, nadciśnienie, wpływają na jakość życia i wydatki domowe. Zdrowie społeczne, czyli stan zdrowia społeczeństwa wpływa na gospodarkę, np. przez wydatki na służbę zdrowia i produktywność pracowników. Nierówności zdrowotne (np. różnice w oczekiwanej długości życia) generują wyzwania polityczne i ekonomiczne.



Osoby z wyższym wykształceniem żyją dłużej niż te z niższym poziomem edukacji. Badania wskazują, że wyższy poziom wykształcenia przekłada się na dłuższą oczekiwaną długość życia. W Polsce różnica w oczekiwanej długości życia między osobami z wykształceniem podstawowym a wyższym wynosi średnio 8–10 lat. Podobne różnice obserwuje się w innych krajach, szczególnie w społeczeństwach rozwiniętych. Kobiety z wyższym wykształceniem żyją średnio dłużej niż mężczyźni o tym samym poziomie edukacji. Jednak różnice między osobami z niższym a wyższym wykształceniem są większe u mężczyzn niż u kobiet.

Dlaczego wyższe wykształcenie przekłada się na dłuższe życie?

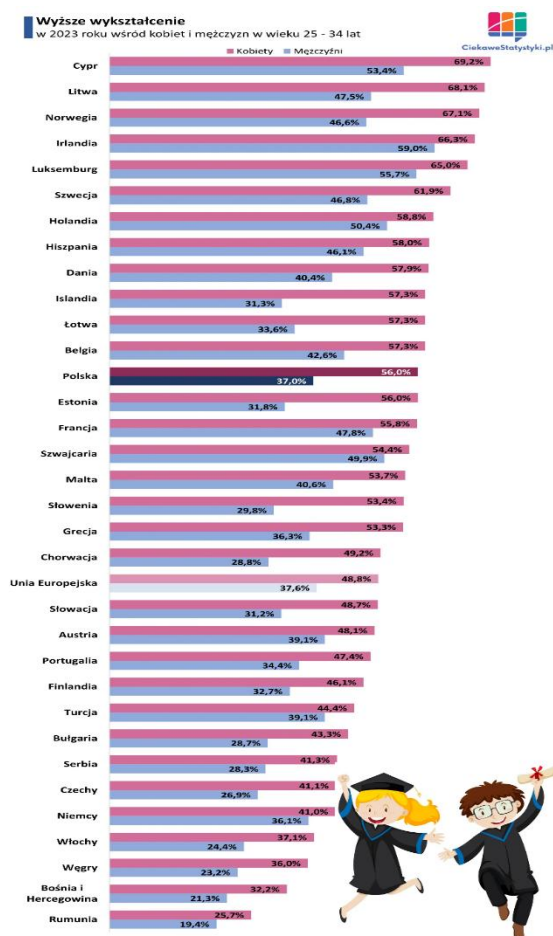
1. Lepsza świadomość zdrowotna: Osoby z wyższym wykształceniem są bardziej świadome zagrożeń zdrowotnych. Częściej podejmują działania profilaktyczne, np. regularne badania lekarskie czy zdrową dietę.
2. Lepszy dostęp do zasobów zdrowotnych. Wykształcenie często wiąże się z wyższymi dochodami, co pozwala na lepszy dostęp do opieki zdrowotnej, np. prywatnych usług medycznych. Osoby lepiej wykształcone mają również większą wiedzę na temat systemu zdrowotnego i umiejętność korzystania z niego.
3. Lepsze warunki życia. Wykształcenie wpływa na wybór miejsca zamieszkania, pracy i ogólny standard życia. Lepsze środowisko pracy oznacza mniejsze ryzyko urazów i stresu.

W latach 2002–2019 różnice w długości życia między osobami z wykształceniem podstawowym a wyższym wzrosły, co podkreśla rosnący wpływ edukacji na zdrowie. W krajach nordyckich różnice w długości życia między osobami z różnym wykształceniem są mniejsze dzięki bardziej egalitarnemu systemowi ochrony zdrowia i polityce socjalnej.

Statystyki dotyczące chorób układu krążenia (CUK – Choroby układu sercowo-naczyniowego np. nadciśnienie, miażdżyca, zawał serca) są jedną z głównych przyczyn zgonów na świecie.

Badania wskazują, że osoby z niskim poziomem wykształcenia częściej cierpią na te choroby.

W Polsce osoby z wykształceniem podstawowym mają o 30–50% wyższe ryzyko wystąpienia



zawału serca niż osoby z wyższym wykształceniem. Osoby z niższym wykształceniem częściej prowadzą siedzący tryb życia, mają większą skłonność do palenia papierosów, niezdrowej diety bogatej w tłuszcze nasycone i cukry oraz mniejszy dostęp do informacji zdrowotnej. W efekcie niższe wykształcenie wiąże się z mniejszą świadomością czynników ryzyka, takich jak wysokie ciśnienie krwi, otyłość czy brak aktywności fizycznej. Nie bez znaczenia są warunki ekonomiczne, a gorsza sytuacja finansowa utrudnia dostęp do profilaktyki i leczenia. Badanie opublikowane w czasopiśmie medycznym „The Lancet” wykazało, że osoby z niższym wykształceniem mają o 1,4 raza wyższe ryzyko zawału serca oraz o 1,7 raza

wyższe ryzyko udaru mózgu. Osoby z wyższym wykształceniem częściej regularnie mierzą ciśnienie krwi, są bardziej skłonne do stosowania zaleceń lekarskich (np. przyjmowanie leków), częściej poddają się badaniom profilaktycznym.

Wyższy poziom wykształcenia rozwija rezerwę poznawczą mózgu, co pomaga lepiej radzić sobie z uszkodzeniami neurologicznymi. Osoby z wykształceniem wyższym mają lepiej rozwinięte mechanizmy kompensacyjne, które opóźniają wystąpienie objawów demencji. Wykształcenie obniża ryzyko przejścia ze zdrowego stanu poznawczego do łagodnego upośledzenia funkcji poznawczych o 43%. Różnice te wynikają z lepszego stylu życia i wyższej

aktywności umysłowej. Osoby z wyższym wykształceniem częściej angażują się w aktywności stymulujące mózg, takie jak nauka języków, czytanie, czy korzystanie z technologii. Lepsza dieta, aktywność fizyczna i mniejsze ryzyko izolacji społecznej również sprzyjają ochronie przed demencją.

Poziom wykształcenia odgrywa istotną rolę w kształtowaniu stanu zdrowia, co uwidacznia się w różnicach w długości życia, ryzyku występowania chorób układu krążenia oraz zaburzeń poznawczych. Osoby z wyższym wykształceniem cieszą się dłuższym życiem, lepszym zdrowiem fizycznym i mniejszym ryzykiem demencji. Edukacja wpływa na zdrowszy styl życia, lepszy dostęp do opieki medycznej i większą świadomość zdrowotną, co przekłada się na korzyści zdrowotne na różnych etapach życia. Wnioski te podkreślają potrzebę inwestowania w edukację jako element poprawy jakości życia społeczeństwa i przeciwdziałania nierównościom zdrowotnym.

9) *Wykształcenie a długość życia* Patryk Dobosz, Michał Zarzycki (zn)

Podstawowe dane/statystyki

Europa:

- Wzrost średniej długości życia o rok w latach 2010-2015 (z 76,7 do 77,8 lat).
- Różnice między grupami społecznymi utrzymały się.
- Osoby z wykształceniem wyższym żyją dłużej, niezależnie od kraju zamieszkania.

Polska:

- Mężczyźni z wykształceniem wyższym żyją średnio 20 lat dłużej niż ci z wykształceniem podstawowym (60 lat a 80 lat).
- Kobiety z wykształceniem wyższym żyją średnio 7 lat dłużej niż te z wykształceniem podstawowym (78 lat a 85 lat).

Badania WHO wskazują, że osoby z wykształceniem wyższym żyją dłużej we wszystkich badanych krajach. Największe różnice występują wśród mężczyzn (od 3,4 do 15,5 lat). Mniejsze, lecz istotne różnice wśród kobiet (od 2,3 do 7,4 lat). Na długość życia wpływa świadomość zdrowotna wśród osób wykształconych., wyższe dochody umożliwiające lepszy dostęp do opieki medycznej, zdrowszy styl życia (mniej uzależnień, większa aktywność fizyczna) oraz większa wiedza o profilaktyce zdrowotnej. Większa długość życia wykształconych to dłuższy czas aktywności zawodowej.

2.3. Potencjał powiatowego rynku pracy i jego przyszłość

Teoria a praktyka – znaczenie wykształcenia na rynku pruszkowskim *Mariusz Sobieraj, Iwona Majer, Marta Podwysocka (a2)*

Wykształcenie oznacza nabycie wiedzy, umiejętności, kompetencji poprzez formalną edukację w szkołach, uczelniach wyższych, oraz innych form kształcenia. Wykształcenie często uważane jest za formę rozwoju intelektualnego i zawodowego danej osoby. Wpływa na wykonywany zawód, jest też ważnym czynnikiem w życiu społecznym. Wartość każdego pracownika podkreśla nabyta przez niego umiejętność, posiadane doświadczenie i zasób wiedzy. Według Kodeksu Pracy pracownik to "osoba, która zatrudniona jest przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, lub spółdzielczej umowy o pracę". „Wykształcony pracownik, który posiada określony zasób wiedzy jest cenny dla każdego pracodawcy. Pracownika odznaczającego się wysokimi umiejętnościami oraz dużym zasobem wiedzy określa się pracownikiem intelektualnym". Odnosi się to oczywiście do posiadanego przez pracownika wykształcenia, doświadczenie, kwalifikacji oraz posiadanych cech i wartości, które wpływają na kształtowanie jego wizerunku.

Pracownik ze średnim wykształceniem wyposażony jest w takie cechy jak: wierność, dyspozycyjność, posłuszeństwo, poprawność, prostoduszność, bierne wykonywanie powierzanych zadań, powtarzalność. Z kolei pracownik z wyższym wykształceniem oprócz tych podstawowych cech powinien posiadać jeszcze cechy, które wyróżnią go w sposób szczególny spośród innych. Powinien między innymi wykazywać się pełnym profesjonalizmem, być przedsiębiorczym oraz uczciwym w każdym znaczeniu tego słowa. Odznaczać dużym zaangażowaniem, innowacyjnością i dążeniem do samorealizacji.

Wyższe wykształcenie jest jednym z czynników umożliwiających awans społeczny, osoby takie często angażują się w życie społeczne, uczestniczą w debatach publicznych, biorą udział w różnych organizacjach, ich wykształcenie wpływa na zwiększenie świadomości obywatelskiej, posiadają chęć wpływania na zmiany w społeczeństwie, nawiązują szerokie kontakty społeczne zarówno w sferze zawodowej jak i osobistej. Wykształcenie daje dużo możliwości, otwiera drogę do lepszych, stabilnych i lepiej płatnych stanowisk. A co za tym idzie? Wyższe zarobki przyczyniają się do poprawy jakości życia, umożliwiają dostęp do lepszych warunków mieszkaniowych, podróży, zakupu dobrego samochodu, zapewniają stabilność finansową. Bogate zaplecze finansowe daje możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych, kończenie kursów, realizowanie wyznaczonych celów.

Absolwenci studiów wyższych – oczekiwania i możliwości sprostania wymogom współczesnego rynku pracy w świetle badań ankietowych Natalia Furgala, Kornelia Zawistowska, Bernard Leszczyński (zs)

Braki w wymaganiach podczas rekrutacji. Pracujący często wskazują brak odpowiednich kwalifikacji (47,1%) i brak wymaganych uprawnień (45,1%). W mniejszym stopniu dotyka ich brak motywacji do pracy (25,5%). Bezrobotni najczęściej zauważają u siebie zbyt małe doświadczenie (42,4%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (36,4%). Brak motywacji do pracy występuje u nich znacznie rzadziej (9,1%). Niepracujący najczęściej wskazują zbyt małe doświadczenie oraz brak wymaganych uprawnień (po 37,5%). Podobnie jak u pracujących, brak motywacji do pracy pojawia się rzadziej (25%).

Umiejętność pracy w grupie oraz komunikatywność są bardzo wysoko oceniane przez wszystkie grupy, przy czym najwyżej przez niepracujących (91,7% oraz 87,5%). Zarządzanie czasem i terminowość są również powszechnie wskazywane jako istotne. Pracujący częściej wskazują na zdolność wyszukiwania i analizy informacji (82,4%) oraz odporność na stres (70,6%). Bezrobotni wyróżniają się wysoką kreatywnością (84,8%) i odpornością na stres (69,7%). Niepracujący najczęściej wskazują na umiejętność rozwiązywania trudnych spraw (87,5%) i komunikatywność (91,7%). Kompetencje techniczne są najbardziej doceniane przez niepracujących (66,7%), co może wynikać z ich większej koncentracji na rozwijaniu umiejętności praktycznych. Pracujący wyróżniają się znajomością cyfrową (66,7%) oraz specjalistyczną wiedzą wymaganą na stanowisku (60,8%). Bezrobotni najczęściej wskazują potrzebę posiadania wiedzy specjalistycznej (72,7%), co może sugerować, że braki w tej dziedzinie wpływają na ich sytuację zawodową. Pracujący charakteryzują się lepszymi kompetencjami miękkimi i technicznymi w porównaniu do innych grup. Brak doświadczenia nie stanowi dla nich tak dużego problemu jak dla bezrobotnych i niepracujących. Bezrobotni wskazują na większe braki w kwalifikacjach i doświadczeniu, ale w ich przypadku wyróżniają się kompetencje miękkie, takie jak kreatywność i odporność na stres. Niepracujący wydają się być grupą, która posiada wykształcone kompetencje miękkie i techniczne, ale ich brak doświadczenia lub uprawnień może być kluczowym problemem w wejściu na rynek pracy.

Kluczowe braki wśród absolwentów studiów licencjackich to przede wszystkim brak doświadczenia i wymaganych kwalifikacji. Rozwój kompetencji miękkich jest na dobrym poziomie, ale nie idzie w parze z odpowiednimi kwalifikacjami technicznymi i praktycznym przygotowaniem do pracy. Warto, aby instytucje edukacyjne i pracodawcy skupili się na programach stażowych oraz warsztatach rozwijających umiejętności techniczne i specjalistyczne.

PANEL III

Jakie wyzwania czekają zarządzających zasobami ludzkimi podczas poszukiwania pracowników? 12.00-12.50

3.1. Sposoby rekrutacji pracowników

Proces rekrutacji – jak wygląda od strony pracodawcy? (pojęcie rekrutacji, klasyfikacja metod rekrutacji z uwzględnieniem rodzaju ogłoszeń o pracę, czyli otwarta, zamknięta i sposobu przeprowadzenia rekrutacji, czyli zdalna i mieszana, szeroka i wąska) Małgorzata Drzewucka, Karolina Pietrucha-Piszczyk, Rafał Rybiński (a1)

REKRUTACJA to procesy naboru kandydatów do pracy, polegające na działaniach na rynku pracy w celu przyciągnięcia wystarczająco dużej liczby osób o odpowiednich kwalifikacjach na wolne stanowiska pracy. Rekrutacja to kluczowy proces zarządzania zasobami ludzkimi, który wymaga czasu i zaangażowania od pracodawcy i kandydata do pracy. Poszukiwanie nowych pracowników jest ważnym elementem dla każdego pracodawcy, bowiem każdy chce przyjąć do pracy kandydata, który nie tylko będzie posiadał odpowiednie kwalifikacje, ale i wpisze się osobowościowo w strukturę organizacji.

Pracodawcy wykorzystują różne rodzaje rekrutacji. Rekrutacja ukryta prowadzona jest bez podawania danych potencjalnego pracodawcy poprzez agencje pośrednictwa pracy, sieć kontaktów, czy relacje interpersonalne. Rekrutacja jawna to proces, w którym organizacja ogłasza w sposób publiczny swoje potrzeby kadrowe. W rekrutacji wewnętrznej (bezpośredniej) pracodawca daje pierwszeństwo swoim obecnym pracownikom, którzy znają już organizację. Wykorzystywana często w organizacjach, w których mają miejsca przejścia pracowników nie tylko na wyższe stanowiska, ale również na stanowiska równorzędne. W rekrutacji zewnętrznej (pośredniej) nowi pracownicy pozyskiwani są spoza organizacji, najczęściej z rynku pracy. Informacja o wolnym stanowisku ogłoszona jest publicznie i przyciąga kandydatów spoza organizacji. Rekrutacja szeroka (ogólna) – kierowana do szerokiego grona odbiorców, szczególnie na stanowiska szeregowie. Rekrutacja wąska (segmentowa) – kierowana do konkretnej grupy docelowej, najczęściej specjalistów z danej branży. W ramach rekrutacji biernej pracodawca nie podejmuje żadnej inicjatywy w celu znalezienia nowego pracownika, to osoby zainteresowane daną organizacją wysyłają swoje dokumenty aplikacyjne, nawet jeśli nie ma wolnych stanowisk. W rekrutacji aktywnej pracodawca aktywnie i bezpośrednio poszukuje potencjalnego pracownika, poprzez publikację ogłoszeń w prasie, mediach oraz biorąc udział w targach i giełdach pracy. Pracodawca może

poszukiwać pracownika aktywnie i pośrednio poprzez zlecenie przeprowadzenia procesu rekrutacji odpowiedniej agencji. Rekrutacja zdalna to proces pozyskiwania pracowników, który odbywa się w całości online. Rekrutacja mieszana (hybrydowa) łączy elementy rekrutacji zdalnej i tradycyjnej.

Oferta otwarta to rodzaj oferty, w której pracodawca wyraża zgodę na upowszechnienie jej oraz podanie swoich danych kontaktowych. Na taką ofertę zainteresowany może zgłosić się samodzielnie. Oferta zamknięta to rodzaj oferty, w której pracodawca podaje swoje dane tylko i wyłącznie urzędowi, w którym się ogłasza oraz osobom w nim zarejestrowanym. Na taką ofertę zainteresowanego kieruje doradca klienta.

Proces rekrutacji – jak wygląda od strony pracownika (pojęcie proces rekrutacji – etapy rekrutacji i selekcji) *Nikoła Kociolek, Piotr Kędzierski (a1)*

REKRUTACJA to pojęcie opisujące proces, który ma na celu znalezienie i przyciągnięcie kandydatów, którzy spełniają wymagania określone przez pracodawcę. Proces rekrutacji może obejmować różne metody, takie jak ogłoszenia o pracy, rekrutację wewnętrzną, czy też rekrutację zewnętrzną.

SELEKCJA to proces wyboru odpowiednich kandydatów do pracy. W tym procesie analizuje się dokumenty aplikacyjne, przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne.

Etapy procesu rekrutacji i selekcji:

1. Przygotowanie do procesu rekrutacji
2. Aplikowanie na ogłoszenie pracy
3. Wstępna selekcja aplikacji
4. Rozmowa klasyfikacyjna
5. Test i zadania rekrutacyjne (jeśli występują)
6. Ocena i decyzja ze strony pracodawcy
7. Oferta pracy
8. Akceptacja oferty i zakończenie procesu
9. Dalsza komunikacja (opcjonalnie)

3.2. Znaczenie dodatkowych pozapłacowych świadczeń pracowniczych w procesie rekrutacji. Czego oczekują osoby poszukujące pracy, a co oferują pracodawcy?

Motywacja i motywowanie pozapłacowe (pojęcie motywacji i motywowania pozapłacowego, rodzaje świadczeń dodatkowych i ich wykorzystanie jako bodźca motywującego do podjęcia pracy u konkretnego pracodawcy). *Samuel Gibaszek, Piotr Żak (zs)*

Motywowanie pozapłacowe to sposoby zwiększania zaangażowania i satysfakcji pracowników bez użycia środków finansowych (pochwały, polityka awansowa, możliwość rozwoju zawodowego). Rodzaje świadczeń pozapłacowych:

1. Korzyści materialne: samochody służbowe, telefony, dodatkowe ubezpieczenia.
2. Korzyści niematerialne: dobre relacje w zespole, partycypacja w decyzjach, wsparcie rozwoju.

Motywowanie pełni ważną rolę w budowaniu lojalności i satysfakcji pracowników. Wykorzystywanie narzędzi motywacyjnych przez pracodawców prowadzi do zwiększenia efektywności i zaangażowania. Strategiczne podejście do systemu motywowania oznacza dopasowanie bodźców do potrzeb pracowników

Znaczenie świadczeń dodatkowych związanych z rozwojem pracownika oraz dodatkowych świadczeń pozapłacowych w świetle badań ankietowych, *Mariusz Wasilewski i Edyta Legięcka (a1)*

Dodatkowe świadczenia pozapłacowe, znane jako benefity pracownicze, stanowią istotny element strategii motywacyjnych pracodawców. Ich głównym celem jest przyciągnięcie wykwalifikowanych pracowników, zatrzymanie obecnych oraz zmotywowanie ich do osiągania lepszych wyników. W dobie rosnącej konkurencji na rynku pracy i zmieniających się oczekiwań pracowników, świadczenia pozapłacowe odgrywają coraz większą rolę w procesie rekrutacji oraz w utrzymaniu zaangażowania pracowników. Przykłady popularnych benefitów obejmują m.in. elastyczny czas pracy, opiekę medyczną, dofinansowanie do karnetów sportowych, czy programy rozwoju zawodowego. Dzięki tym rozwiązaniom pracodawcy zyskują lojalność i większe zaangażowanie pracowników, którzy czują się doceniani i zmotywowani do dalszego rozwoju w firmie. Raport No Fluff Jobs pokazuje, że 75% respondentów zwraca uwagę na obecność benefitów podczas aplikowania do firmy, a 50% uznaje je za kluczowy dodatek do wynagrodzenia. Co więcej, 40% badanych byłoby skłonnych zmienić pracę wyłącznie ze względu na lepsze benefity, a w przypadku ofert z podobnym wynagrodzeniem, 66% rozważyłoby propozycję w zależności od atrakcyjności oferowanych

korzyści dodatkowych. Kolejne badania wskazują, że 29% pracodawców uważa świadczenia pozapłacowe za równie ważne jak wynagrodzenie w kontekście rekrutacji i zatrzymania pracowników, a blisko 32% pracowników twierdzi, że benefity są dla nich tak samo istotne jak atrakcyjne wynagrodzenie.

Czego oczekują osoby poszukujące pracy? Kandydaci poszukujący pracy oczekują od pracodawców pakietów świadczeń, które odpowiadają na ich indywidualne potrzeby i styl życia. Oczekiwania te mogą się różnić w zależności od wieku, etapu kariery, sytuacji rodzinnej, czy zdrowotnej. Do najczęściej poszukiwanych benefitów należą:

1. Elastyczność czasowa i lokalizacyjna. Wiele osób oczekuje możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej, co umożliwi lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
2. Opieka zdrowotna. Prywatna opieka medyczna to jeden z kluczowych elementów benefitów, na które zwracają uwagę kandydaci, zwłaszcza w krajach, gdzie publiczna służba zdrowia może być niewystarczająca.
3. Ubezpieczenia na życie i zdrowie. Dodatkowe ubezpieczenia, np. na życie, na wypadek niezdolności do pracy, czy ubezpieczenie dla rodziny, mogą być kluczowym elementem wyboru oferty.
4. Programy emerytalne i oszczędnościowe. Wiele osób oczekuje programów wspierających oszczędzanie na emeryturę, które dają poczucie bezpieczeństwa na przyszłość.
5. Możliwości rozwoju zawodowego. Dostęp do szkoleń, kursów, programów mentoringowych, czy finansowanie studiów podyplomowych to aspekty, które przyciągają osoby chcące rozwijać swoją karierę.
6. Dodatkowe dni wolne. Wzrost liczby dni urlopu, np. urlopy zdrowotne, dodatkowe dni na odpoczynek, czy wolne z okazji ważnych wydarzeń życiowych.
7. Programy motywacyjne. Bonusy, akcje pracownicze, czy inne programy, które łączą wynagrodzenie z osiągnięciami pracownika.

Badania przeprowadzone przez ICAN Institute na zlecenie VanityStylepokazują, że 94% pracodawców i przedstawicieli działów HR w dużych i średnich przedsiębiorstwach uważa, iż benefity pozapłacowe zwiększają skłonność pracowników do związania się z pracodawcą. Jednocześnie ponad połowa pracowników twierdzi, że oferowane im świadczenia nie są dopasowane do ich oczekiwań.

Co oferują pracodawcy? Pracodawcy oferują różnorodne benefity, ale często ich propozycje mogą nie do końca odpowiadać oczekiwaniom kandydatów. Większość firm stawia na:

1. Ubezpieczenie zdrowotne i na życie. Jest to najczęstszy benefit, szczególnie w dużych organizacjach.
2. Programy rozwoju zawodowego. Pracodawcy chętnie inwestują w rozwój kompetencji swoich pracowników poprzez szkolenia, kursy, czy dofinansowanie studiów.
3. Karty sportowe. Karty umożliwiające dostęp do obiektów sportowych (np. Multisport) to popularny benefit, szczególnie w firmach technologicznych.
4. Zniżki i oferty specjalne. Niektóre organizacje oferują pracownikom zniżki na produkty lub usługi, które są dostępne w ramach współpracy z partnerami zewnętrznymi.
5. Elastyczny czas pracy. Coraz więcej pracodawców daje możliwość pracy w elastycznych godzinach lub zdalnie.

Dlaczego pracodawcy oceniają świadczenia mniej entuzjastycznie w kategorii „Mają duże znaczenie”? Mimo że pracodawcy często oferują bogate pakiety benefitów, wiele z nich ocenia znaczenie takiego rozwiązania jako mniejsze niż wskazują na to wyniki badań przeprowadzonych wśród pracowników. Istnieje kilka powodów, dlaczego benefity mogą być mniej istotne z perspektywy pracodawców:

1. Koszt i budżet. Dla wielu pracodawców, szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw, koszt wprowadzenia i utrzymania szerokiego pakietu benefitów jest dużym wyzwaniem. Oferowanie takich świadczeń wiąże się z dodatkowymi wydatkami, które mogą ograniczać ich atrakcyjność.
2. Preferencje pracowników są zróżnicowane. Choć benefity są ważne, to nie zawsze jedno rozwiązanie będzie odpowiadać wszystkim pracownikom. Często pracodawcy oferują standardowy zestaw benefitów, który może nie trafiać w oczekiwania wszystkich pracowników.
3. Koncentracja na wynagrodzeniu. Pracodawcy mogą bardziej koncentrować się na wynagrodzeniu podstawowym, które stanowi główny motywator. Z tego względu benefity mogą być traktowane jako dodatek, który nie zawsze wpływa na decyzje kandydatów w tak dużym stopniu, jak wynagrodzenie.
4. Brak świadomości wartości. Wiele firm nie ma pełnej świadomości, jak duże znaczenie mają pozapłacowe świadczenia dla przyciągania i zatrzymywania talentów. W tym przypadku benefity mogą być traktowane jako "dodatek" do pensji, a nie jako element strategii

Aby program benefitowy był skuteczny, warto przeprowadzić badania wśród pracowników w celu zrozumienia ich potrzeb i oczekiwań. Świadczenia powinny być dostosowane do specyfiki pracy w organizacji, uwzględniając różnorodność zespołów oraz hierarchię stanowisk

Przykłady narzędzi wspomagających projektowanie systemu benefitów

Platformy do zarządzania benefitami	Narzędzia takie jak Edenred czy Benefit Systems umożliwiają pracodawcom łatwe zarządzanie programami benefitowymi i dostosowywanie ofert do potrzeb pracowników.
Ankiety i badania preferencji	Regularne zbieranie opinii pracowników poprzez ankiety lub sesje feedbackowe pozwala dostosować ofertę benefitów do realnych potrzeb pracowników.
Flex benefits	Programy elastycznych benefitów, które umożliwiają pracownikom wybór świadczeń w zależności od ich potrzeb (np. karta sportowa, prywatna opieka zdrowotna, dofinansowanie nauki).
Programy well-being	Inwestowanie w dobrostan pracowników poprzez dostęp do zdrowych posiłków, programy psychologiczne czy szkolenia dotyczące zarządzania stresem.

Pracownikom na wyższych stanowiskach można oferować bardziej rozbudowane korzyści, które odzwierciedlają ich większą odpowiedzialność i wkład. Analiza danych zawartych w raporcie Powiatowego Urzędu Pracy w Pruszkowie wskazuje, że najwięcej pracowników i pracodawców uważa świadczenia za istotny element ofert pracy. 45,4% pracujących oraz 46,9% pracodawców zadeklarowało, że świadczenia „raczej mają znaczenie”, co świadczy o ich ważnej roli w procesie rekrutacji i utrzymania pracowników. Co więcej, grupa bezrobotnych i niepracujących również wykazuje duże zainteresowanie benefitami, co potwierdza ich wpływ na decyzje dotyczące wyboru miejsca pracy.

Analiza danych przedstawionych w raporcie Powiatowego Urzędu Pracy w Pruszkowie (2023) ujawnia szczegóły dotyczące dodatkowych świadczeń związanych z rozwojem, oferowanych w ogłoszeniach o pracę. Wśród analizowanych grup (pracujący, bezrobotni, niepracujący oraz pracodawcy), największym zainteresowaniem cieszą się:

1. Szkolenia branżowe. Pracodawcy (66%) najczęściej wskazują je jako oferowane benefity. Pracujący (57%) oraz niepracujący (ponad 75%) również doceniają ich znaczenie.
2. Dofinansowanie nauki języków obcych. To świadczenie jest szczególnie popularne wśród osób pracujących (30%) oraz niepracujących (26%).
3. Dofinansowanie studiów wyższych lub podyplomowych. Jest to korzyść oferowana w podobnym stopniu przez pracodawców (18%) oraz preferowana przez pracujących (20%) i niepracujących (ok. 16%).
4. Udział w międzynarodowych projektach. Mimo stosunkowo niskiego zainteresowania (poniżej 10%), świadczenie to ma znaczenie dla części pracodawców, którzy postrzegają je jako sposób na podnoszenie kompetencji w środowisku globalnym.

Kluczowym wyzwaniem dla pracodawców jest stworzenie systemu świadczeń, który jest jednocześnie prosty i skuteczny. Nieodpowiednio zaprojektowane benefity, z których pracownicy rzadko korzystają, mogą prowadzić do zmarnotrawienia środków z budżetu. Zbyt

uboga oferta może nie spełniać oczekiwań zatrudnionych. Warto rozważyć elastyczność oferty, aby umożliwić pracownikom wybór najbardziej dla nich atrakcyjnych korzyści.

Analizując dane, można zauważyć, że świadczenia pozapłacowe odgrywają coraz większą rolę w procesie rekrutacji i utrzymaniu pracowników. Pracodawcy, którzy chcą przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty, powinni inwestować w świadczenia odpowiadające realnym potrzebom pracowników. Regularne badania opinii zatrudnionych, elastyczność w tworzeniu oferty oraz skupienie się na programach rozwoju zawodowego i zdrowia psychicznego to klucz do sukcesu. Odpowiednio dostosowany system świadczeń może stać się istotnym narzędziem budowania pozytywnych relacji z pracownikami, motywowania zespołu oraz osiągania celów organizacyjnych.

3.3. Ogłoszenie o pracę jako element sukcesu w rekrutacji. Jak napisać ogłoszenie o pracę, żeby było skuteczne?

Pojęcie oferty pracy i ogłoszenia o pracę, ich miejsce oraz znaczenie w rekrutacji, przepisy Kodeksu pracy – zakaz dyskryminacji) w świetle badań ankietowych *Maciej Stelmach, Olaf Baecker, Julian Kierzkowski (zs)*

Dlaczego ogłoszenie o pracę jest kluczowe? Istotna jest rola pierwszego wrażenia w przyciąganiu odpowiednich kandydatów. Kluczowe elementy skutecznego ogłoszenia.

1. Dane kontaktowe
2. Atrakcyjny tytuł
3. Jasny przekaz
4. Opis stanowiska
5. Zachęcenie do kontaktu

W ogłoszeniu o pracę ważny jest język i styl komunikacji dostosowany do grupy docelowej. Ważna jest poprawność językowa, przejrzystość tekstu oraz dostosowanie stylu do wartości organizacji. Wizualna strona ogłoszenia i dystrybucja to przede wszystkim estetyka, spójność z marką, typografia. Widoczność online zapewnia wstawianie ogłoszenia na różne portale, dopasowanie platformy do grupy docelowej oraz reklamy płatne

Dobrze zaplanowane ogłoszenie to większa szansa na powodzenie rekrutacji. Dlatego należy skupić się na jasnym przekazie, atrakcyjnej ofercie i dobrym języku. Pamiętać należy o regularnej analizie skuteczności ogłoszeń i poznaniu grupy docelowej. Ogłoszeniodawca powinien być autentyczny i zamieścić czytelne dane kontaktowe

Elementy oferty pracy

Zwięzłe wprowadzenie	Wskazanie wartości i misji firmy Krótkie przedstawienie roli stanowiska Krótka historia firmy Infrastruktura firmy Zachęta do dalszego czytania
Oferta pracodawcy	Benefity (np. Prywatna opieka medyczna, elastyczne godziny pracy) Rozwój zawodowy (możliwość awansu, szkolenia) Wysokie wynagrodzenie Przyjazne środowisko pracy Forma umowy Lokalizacja
Opis stanowiska	Konkretne obowiązki Wymagane kompetencje Godziny pracy Możliwości rozwoju Narzędzia i technologie, z którymi kandydat będzie pracował (np. Excel) Miejsce pracy (np. Zdalnie, stacjonarnie, hybrydowo) Rola stanowiska w firmie

PANEL IV

Polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej. Wsparcie dla pracodawców i pracowników

4.1. Lokalny rynek pracy

Profil pracodawcy funkcjonującego na lokalnym rynku w świetle wyników badań ankietowych Anna Dunaj, Mariusz Jankowski, Jacek Jankowski (a2)

Badania wskazują, że głównymi mocnymi stronami lokalnych pracodawców są:	Najsłabsze cechy lokalnych pracodawców to:
Lokalizacja – kluczowa dla 80,6% bezrobotnych, 75,2% pracujących i 78,3% niepracujących. Stabilność zatrudnienia – doceniana przez ponad 78% badanych oraz aż 89,6% pracodawców. Wynagrodzenie – istotne dla bezrobotnych (79,6%) i niepracujących (79,2%), mniej dla pracodawców (69,3%).	Wielkość firmy – za mocną stronę uznaje ją tylko 36–38% pracowników i bezrobotnych, choć 47,9% pracodawców uważa ją za zaletę. Prestiż – doceniany przez ok. 44–45% pracowników, ale aż 61% pracodawców uważa go za silny atut. Benefity – ważne dla ponad 60% pracowników, jednak tylko 54,2% pracodawców dostrzega ich znaczenie.
Pozostałe cechy lokalnych pracodawców oceniane w ankiecie Styl zarządzania i kultura organizacyjna. Doceniana przez 72,4% pracodawców, 68,5% pracujących ale tylko przez 63,1% bezrobotnych i 61,7% niepracujących. Innowacyjność. Na najniższym poziomie ocenili ją bezrobotni (48,7%), najlepiej osoby pracujące (58,0%). Work-life balance. Ważna dla ok. 60% osób z każdej grupy, najwyższej oceniona przez pracodawców (64,1%). Możliwość szkolenia. Ceniona przez 70,1% pracujących i ok. 66% w pozostałych grupach, w tym przez pracodawców. Możliwość rozwoju. Najbardziej doceniana przez niepracujących (75%), mniej przez pracodawców (63,5%). Możliwość awansu. Ważna dla ok. 71% potencjalnych pracowników, ale jedynie 59,9% pracodawców uznaje ją za istotną.	

Rozbieżności między ocenami pracodawców a oczekiwaniami potencjalnych pracowników wskazuje na brak zrozumienia ich potrzeb, co może prowadzić do trudności w rekrutacji i znalezieniu odpowiedniej pracy. Pracodawcy dążą do budowania wizerunku, który będzie atrakcyjny dla potencjalnego pracownika, podkreślając między innymi stabilność zatrudnienia, dogodną lokalizację, dobrą atmosferę wśród pracowników czy też kulturę organizacyjną. Chociaż takie podejście wpływa pozytywnie na rezultaty takie jak lepsza rekrutacja czy większe zadowolenie pracowników, wyniki tychże badań wskazują na pewne rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami osób poszukujących pracy a ofertami pracodawców. Pracodawcy często pomijają kluczowe dla pracowników aspekty jakimi są chociażby wynagrodzenie, benefity czy rozwój zawodowy. Lepsze dopasowanie oferty do potrzeb rynku może poprawić skuteczność rekrutacji i wzmocnić wizerunek pracodawcy.

Jaki jest profil pracodawcy preferowany przez osoby poszukujące pracy? Jak pokazują badania na lokalnych rynkach pracy występują utrudnienia związane z rekrutacją pracowników, co jest spowodowane brakiem wzajemnego zrozumienia kluczowych warunków

zatrudnienia, a pracownicy mają zupełnie inne wymagania dotyczące miejsca pracy aniżeli oferują pracodawcy. Dla pracowników najmocniejszymi stronami pracodawców jest lokalizacja miejsca pracy, stabilność zatrudnienia, styl zarządzania, a także różne benefity, możliwość awansu, rozwoju i awansów. Dodatkowymi świadczeniami oferowanymi przez pracodawców są między innymi prywatna opieka zdrowotna, dodatkowe ubezpieczenia, karty sportowe typu multisport, darmowe miejsca parkingowe oraz z uwagi na popularny ostatnio styl work-life-balance elastyczne godziny pracy, dodatkowe dni płatnego urlopu, szkolenia branżowe, dofinansowanie do nauki języków obcych.

PROFIL PRACOWNIKA *Wiktor Konarski, Mariola Pytlak, Marcin Bartkowski*

Stworzenie modelu "pracownika pożądanego" na lokalnym rynku pracy wymaga analizy potrzeb rynku, preferencji pracodawców i charakterystyki pracowników.

Analiza lokalnego rynku pracy

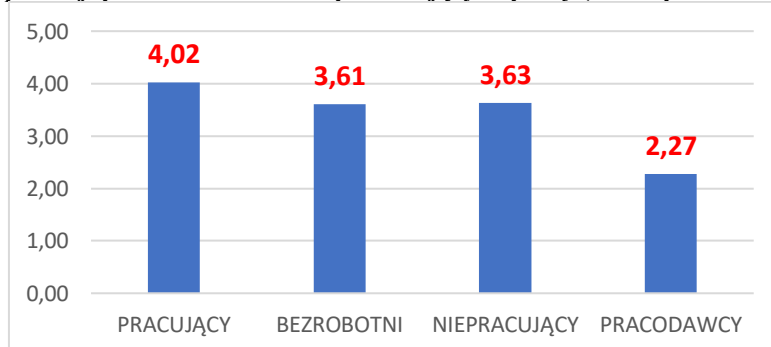
Badanie potrzeb pracodawców	• Przeprowadzenie ankiet lub wywiadów z lokalnymi firmami. Należy zrozumieć, jakie kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie są poszukiwane. • Analiza ogłoszeń o pracę w lokalnych serwisach, portalach.
Ocena trendów rynkowych	• Zidentyfikowanie rozwijających się branż na danym obszarze. • Analiza danych statystycznych (np. z GUS, PUP).
Charakterystyka cech pożądanego pracownika	1. Umiejętności techniczne, czyli specyficzne kompetencje danej branży, np. obsługa maszyn, programowanie, znajomość języków obcych. 2. Umiejętności miękkie, czyli umiejętności komunikacyjne, zdolności do pracy w zespole, kreatywność, odporność na stres. 3. Edukacja i kwalifikacje, czyli poziom wykształcenia i certyfikaty potrzebne do wykonywania danej pracy. 4. Doświadczenie zawodowe, czyli liczba lat doświadczenia i zakres odpowiedzialności w poprzednich miejscach pracy.
Dostosowanie modelu do specyfiki lokalnej	Unikalne cechy regionu, np. • poziom bezrobocia, • dostępność siły roboczej, • średnie wynagrodzenie, • infrastrukturę. Dane demograficzne, takie jak wiek, poziom edukacji, mobilność zawodowa.

Lokalny rynek pracy jest rynkiem zrównoważonym pod względem popytu (określonego na podstawie zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników) i podaży (określonej na podstawie wolnych zasobów pracy – osób bezrobotnych rejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Pruszkowie i osób niepracujących). Dokonana analiza, z uwzględnieniem zamierzeń pracodawców na najbliższy rok, pozwala stwierdzić, że pod względem ilościowym lokalna podaż pracy jest w stanie zaspokoić potrzeby pracodawców. Struktura zapotrzebowania w grupach wielkich i dużych jest zbieżna ze strukturą lokalnej podaży pracy.

Planowane miejsca pracy w wielkich i dużych grupach zawodowych mogą również zmienić sytuację osób pracujących zainteresowanych zmianą pracy i stanowić potencjalną zachętę do zmiany pracodawcy.

Lokalny rynek pracy charakteryzuje niedopasowanie jakościowe, co stanowi istotne wyzwanie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Pomimo istniejących możliwości zatrudnienia w poszukiwanych zawodach, pracodawcy borykają się z trudnościami w pozyskaniu pracowników dysponujących odpowiednimi kompetencjami. Problem ten może wynikać z kilku przyczyn, takich jak niedostosowanie systemu edukacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy, brak programów kształcenia ustawicznego lub niewystarczające inwestycje w rozwój umiejętności zawodowych. Z perspektywy pracodawców sytuacja ta często prowadzi do konieczności obniżania wymagań rekrutacyjnych, co może negatywnie wpłynąć na efektywność działania przedsiębiorstw i ich konkurencyjność. Z kolei dla pracowników oznacza to brak jasnej ścieżki rozwoju, co utrudnia podnoszenie kwalifikacji i dopasowanie do wymagań rynku. W tym kontekście kluczowe wydaje się wzmocnienie współpracy pomiędzy sektorami edukacji, biznesu i administracji publicznej, które mogą wspólnie dążyć do opracowania skutecznych strategii niwelowania niedopasowania kompetencyjnego oraz do lepszego wykorzystania dostępnych zasobów ludzkich. Poprawa tego aspektu rynku pracy jest istotna nie tylko dla obecnych pracodawców i pracowników, ale także dla długoterminowego rozwoju gospodarczego regionu.

Ogólna ocena kompetencji pracowników i osób poszukujących pracy (ocena punktowa)



Definicje kompetencji ocenianych w ankiecie:

Kognitywno-poznawcze: związane z myśleniem, analizą, zapamiętywaniem i przetwarzaniem informacji.

Techniczne: związane z obsługą narzędzi, maszyn i technologii, wymagające specjalistycznej wiedzy.

Komputerowo-cyfrowe: korzystania z komputerów, oprogramowania oraz technologii cyfrowych (zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym).

Samoorganizacyjne: zdolność do planowania, priorytetyzacji i efektywnego zarządzania własnym czasem oraz zadaniami.

Interpersonalne – społeczne: nawiązywanie, utrzymywanie relacji i efektywnego komunikowania się z innymi ludźmi.

Biurowe: związane z prowadzeniem dokumentacji, obsługą urządzeń biurowych i organizacją pracy administracyjnej.

Kierownicze: zarządzanie zespołem, podejmowanie decyzji i organizowanie pracy w celu realizacji celów.

Transformatywne: inicjowanie i wprowadzanie zmian oraz adaptowania się do nowych warunków.

Adaptacyjne: dostosowanie się do zmiennych okoliczności i nowych środowisk pracy.

Zawodowe: specyficzne umiejętności i wiedza wymagane w danym zawodzie lub branży.

Wśród braków kompetencyjnych uwaga zwracana na kompetencje zawodowe i kompetencje miękkie. Największe braki w tym zakresie dotyczą kompetencji samoorganizacyjnych, adaptacyjnych i zawodowych. Osoby pracujące i poszukujące pracy oceniają swoje kompetencje znacznie powyżej przeciętnej, a kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne ocenione zostały jako dobre.

Ocena ogólna kompetencji posiadanych przez pracowników i osoby poszukujące pracy (ocena punktowa)

	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Kognitywne – poznawcze	3,89	3,71	3,89	2,61
Techniczne	3,60	3,34	3,43	2,70
Komputerowe - cyfrowe	3,78	3,27	3,64	2,97
Samoorganizacyjne	4,09	4,15	4,06	2,36
Interpersonalne - społeczne	4,03	4,03	3,98	2,54
Biurowe	3,77	3,67	3,66	2,74
Kierownicze	3,29	3,24	3,28	2,70
Transformatywne	3,87	3,85	3,82	2,51
Adaptacyjne	3,79	3,69	3,75	2,46
Zawodowe	3,75	3,42	3,78	2,54

Pracodawcy w swoich ocenach wskazują na niski poziom kompetencji kognitywnych zatrudnionych pracowników, co jest znaczącym wyzwaniem dla efektywności pracy i rozwoju organizacji. W przypadku każdej z ocenianych kompetencji, oceny były niższe niż przeciętna,

przy czym relatywnie najniższe noty otrzymała zdolność do myślenia systemowego. Ten aspekt kognitywny jest kluczowy dla zrozumienia kompleksowych zależności w procesach organizacyjnych, dlatego jego niski poziom może negatywnie wpływać na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Z kolei najwyżżej ocenione zostały umiejętności związane z wyszukiwaniem i analizą informacji, co pokazuje, że pracownicy radzą sobie najlepiej z zadaniami wymagającymi koncentracji i obróbki danych. Interesującym kontrastem jest spojrzenie osób pracujących i poszukujących pracy, które mają odmienny pogląd na temat swoich kompetencji kognitywnych. Zdaniem tych grup, ich umiejętności w tym obszarze są oceniane wyżej niż przeciętnie, co może wynikać z ich subiektywnej oceny własnych możliwości oraz ambicji zawodowych. Szczególną uwagę zwraca pozytywna ocena kreatywności, która według pracujących, bezrobotnych i niepracujących znajduje się na dobrym poziomie. Co więcej, osoby niepracujące wysoko oceniły również swoje zdolności do rozwiązywania trudnych spraw, co podkreśla ich potencjał w obszarze analizy problemów i podejmowania decyzji. Tego rodzaju rozdzźwięk między oceną kompetencji kognitywnych pracowników przez pracodawców a ich samą percepcją może być impulsem do wprowadzenia programów rozwojowych i szkoleniowych, które pomogą lepiej wykorzystać istniejący potencjał. Warto także przeprowadzić pogłębione analizy, które pozwolą na zrozumienie przyczyn tych różnic oraz stworzenie strategii zmniejszania tego niedopasowania, co przysłuży się efektywniejszemu funkcjonowaniu rynku pracy.

Ocena kompetencji kognitywno poznawczych (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Kognitywne – poznawcze	3,89	3,71	3,89	2,61
W tym				
Wyszukiwanie i analiza informacji	4,02	3,57	3,98	2,88
Zdolności rozwiązywania trudnych spraw i dylematów w złożonych warunkach	3,87	3,78	3,99	2,57
Myślenie krytyczne – racjonalne i logiczne wnioskowanie na temat przyczyn i skutków	3,87	3,64	3,79	2,61
Kreatywność – łatwość znajdowania nieoczywistych rozwiązań	3,96	4,00	3,94	2,52
Zdolność do myślenia systemowego – postrzeganie przedsiębiorstwa w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym	3,73	3,56	3,75	2,47

W ocenie pracodawców wszystkie kompetencje samoorganizacyjne oferowane przez pracowników utrzymują się na poziomie poniżej przeciętnego, co wskazuje na potrzebę dalszego rozwoju w tym obszarze. Taka sytuacja może wynikać z różnych czynników, takich

jak niewystarczające szkolenia, brak odpowiednich narzędzi wspomagających organizację pracy lub różnice w oczekiwaniach pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Z drugiej strony, po stronie podażowej, wszystkie kompetencje z tej grupy zostały ocenione jako powyżej średniej, co może sugerować, że mimo wyzwań na rynku pracy istnieje potencjał do poprawy i wykorzystania tych umiejętności w sposób bardziej efektywny. Jako szczególnie dobre zostały ocenione takie aspekty, jak terminowość, zarządzanie czasem oraz motywacja do pracy, które stanowią fundament skutecznego działania w każdej organizacji. Te kluczowe kompetencje mogą stanowić punkt wyjścia do budowania bardziej kompleksowych programów szkoleniowych oraz działań wspierających rozwój samoorganizacji wśród pracowników, co z kolei może przyczynić się do poprawy oceny kompetencji w oczach pracodawców. Podkreślenie tych pozytywnych stron daje podstawę do dalszego rozwoju, a także pokazuje, że istnieją obszary, które już teraz funkcjonują na zadowalającym poziomie i mogą stanowić wzór do naśladowania w innych aspektach samoorganizacji.

Ocena kompetencji samoorganizacyjnych (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
<u>Samoorganizacyjne</u>	4,09	4,15	4,06	2,36
W tym				
Terminowość	4,35	4,37	4,34	2,47
Zarządzanie czasem	4,21	4,23	4,13	2,43
Podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy	3,76	3,89	3,81	2,30
Odporność na stres	3,79	3,83	3,81	2,32
Chęć do pracy (motywacja do pracy)	4,34	4,42	4,20	2,29

Podobny rozkład odpowiedzi widoczny jest w przypadku kompetencji interpersonalnych, które odgrywają kluczową rolę w budowaniu efektywnego środowiska pracy. Pracownicy oraz osoby poszukujące zatrudnienia wysoko ocenili swoją komunikatywność, umiejętność pracy w grupie oraz inteligencję emocjonalną, co może świadczyć o ich świadomości znaczenia tych umiejętności w życiu zawodowym. Komunikatywność jest fundamentem sprawnej współpracy zespołowej, umożliwiającym płynny przepływ informacji, natomiast umiejętność pracy w grupie wspiera budowanie relacji opartych na wzajemnym zaufaniu i współdziałaniu. Inteligencja emocjonalna, która również została oceniona wysoko, stanowi cenny atut, pozwalając na skuteczne zarządzanie emocjami

zarówno własnymi, jak i innych osób w zespole, co przekłada się na harmonijną atmosferę w miejscu pracy. Wyniki te wskazują na istotny potencjał interpersonalny respondentów, który może być kluczowy dla rozwoju ich karier zawodowych oraz budowania efektywnych zespołów. Warto jednak zastanowić się, jak lepiej wykorzystać te kompetencje w praktyce, a także jakie narzędzia i programy szkoleniowe mogą pomóc w dalszym ich rozwijaniu, aby jeszcze bardziej zwiększyć wartość pracowników na rynku pracy.

Ocena kompetencji interpersonalnych (społecznych) (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Interpersonalne - społeczne	4,03	4,03	3,98	2,54
W tym				
Komunikatywność	4,21	4,28	4,29	2,45
Umiejętność współpracy w grupie	4,16	4,14	4,23	2,48
Umiejętność rozwiązywania konfliktów międzyludzkich	3,80	3,78	3,72	2,64
Inteligencja emocjonalna – umiejętność rozpoznawania emocji własnych i innych osób	3,95	3,93	3,70	2,59

Zróznicowanie oceny dotyczy również kompetencji transformatywnych, które odgrywają kluczową rolę w procesie rozwoju osobistego i zawodowego. Po stronie podażowej kompetencje transformatywne, takie jak odpowiedzialność oparta na dojrzałości intelektualnej i moralnej, zostały ocenione wysoko. Wskazuje to na znaczenie tych cech dla efektywnego funkcjonowania w środowisku pracy oraz dla podejmowania świadomych i etycznych decyzji. Dojrzałość intelektualna pozwala na trafne analizowanie sytuacji i podejmowanie odpowiednich kroków w rozwiązywaniu problemów, podczas gdy dojrzałość moralna gwarantuje, że działania są zgodne z zasadami etyki i szacunku wobec innych. Takie połączenie stanowi podstawę dla budowania wiarygodnych i odpowiedzialnych relacji zarówno w zespołach, jak i na poziomie zarządzania. Te pozytywne oceny mogą również wskazywać na świadomość znaczenia kompetencji transformatywnych w środowisku pracy i na potrzebę ich dalszego rozwijania poprzez programy szkoleniowe oraz praktyczne doświadczenia. Warto zastanowić się, jak skutecznie wspierać pracowników w rozwijaniu tych umiejętności, aby w pełni wykorzystać ich potencjał w kontekście przyszłych wyzwań zawodowych.

Ocena kompetencji transformatywnych (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Transformatywne	3,87	3,85	3,82	2,51
W tym				
Zdolności negocjacyjne – łatwość budowania wspólnego stanowiska, godzenie różnych interesów wymagające uwzględniania interesów i wartości innych	3,57	3,45	3,46	2,61
Kompetencje brania odpowiedzialności – opierają się na dojrzałości intelektualnej i moralnej	4,17	4,25	4,18	2,41

Zaskakujący jest poziom ocen dotyczących kompetencji technicznych i komputerowo-cyfrowych, które, pomimo ich rosnącego znaczenia we współczesnym środowisku pracy, zostały ocenione przez pracodawców i osoby poszukujące pracy jako przeciętne. W kontekście dynamicznie rozwijającej się cyfryzacji oraz wzrostu zapotrzebowania na zaawansowane umiejętności technologiczne, takie wyniki mogą budzić niepokój. Oceny te mogą wskazywać na niedopasowanie kompetencji do potrzeb rynku pracy lub na brak dostatecznych inwestycji w rozwój tych umiejętności w ramach kształcenia formalnego i szkoleń zawodowych.

Ocena kompetencji technicznych i komputerowo-cyfrowych (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Techniczne	3,60	3,34	3,43	2,70
Komputerowe - cyfrowe	3,78	3,27	3,64	2,97
W tym				
Umiejętności matematyczne	3,29	2,82	3,29	2,97
Podstawowe kompetencje cyfrowe – obsługa programów komputerowych, wyszukiwanie informacji w sieci, korzystanie z mediów społecznościowych, umieszczanie własnych treści w sieci	3,78	3,27	3,64	2,97

Interesujące jest, że zarówno pracodawcy, jak i potencjalni pracownicy podzielają zbliżoną opinię, co może sugerować ogólne poczucie niedostatecznego przygotowania w tej dziedzinie. Taka sytuacja rodzi potrzebę wprowadzenia programów rozwoju kompetencji technicznych, które pozwolą obecnym i przyszłym pracownikom lepiej dostosować się do zmieniających się

wymagań zawodowych. Zwraca to również uwagę na konieczność promowania edukacji cyfrowej na każdym etapie kariery zawodowej, aby zwiększyć konkurencyjność i efektywność na rynku pracy. W tym kontekście warto także uwzględnić perspektywę pracowników, którzy mogą czuć potrzebę większego wsparcia w rozwijaniu tych kluczowych umiejętności.

W przypadku kompetencji adaptacyjnych zwraca uwagę ich niska ocena, zarówno pod kątem zdolności do znajdowania oraz interpretowania sygnałów zmian w otoczeniu, jak i umiejętności działania w sytuacji niepewności. Brak tych umiejętności może znacząco ograniczać efektywność pracowników w dynamicznie zmieniających się warunkach rynkowych oraz wpływać na zdolność organizacji do szybkiego reagowania na nowe wyzwania. Zdolność do identyfikowania sygnałów zmian w otoczeniu jest kluczowa dla prognozowania trendów i podejmowania strategicznych decyzji, podczas gdy umiejętność działania w sytuacji niepewności pozwala na zachowanie efektywności w trudnych i nieprzewidywalnych okolicznościach. Niskie wyniki w tych obszarach wskazują na potrzebę wprowadzenia działań rozwojowych, które pozwolą pracownikom lepiej radzić sobie z wyzwaniami zmienności i niepewności. Mogą to być specjalistyczne szkolenia, warsztaty symulacyjne czy mentoring, które wspierałyby rozwój kompetencji adaptacyjnych i zwiększały ich praktyczne zastosowanie. Rozwój tych umiejętności jest nie tylko istotny dla jednostek, ale również stanowi kluczowy element budowania elastycznych i odpornych na zmiany zespołów w organizacjach. Poprawa kompetencji adaptacyjnych może stać się czynnikiem decydującym o sukcesie w zmieniającym się środowisku pracy.

Ocena kompetencji adaptacyjnych (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Adaptacyjne	3,79	3,69	3,75	2,46
W tym:				
Zdolność do znajdowania oraz interpretowania sygnałów zmian w otoczeniu organizacji	3,76	3,68	3,78	2,50
Umiejętność działania w sytuacji niepewności	3,82	3,69	3,73	2,42

Kolejnym zaskoczeniem jest ocena kompetencji zawodowych, które odgrywają istotną rolę w ocenie jakości pracy oraz możliwości rozwoju na rynku zatrudnienia. O ile w przypadku

osób niepracujących i bezrobotnych ocena niewiele powyżej średniej może być zrozumiała, ponieważ osoby te często mają ograniczone możliwości praktycznego rozwijania swoich umiejętności zawodowych, to w przypadku osób pracujących wynik ten budzi większe wątpliwości. Pracownicy, mając dostęp do środowiska zawodowego i możliwości codziennego doskonalenia swoich umiejętności w ramach wykonywanych obowiązków, powinni wykazywać się wyższym poziomem kompetencji zawodowych. Taki rezultat może wskazywać na niedostateczne wykorzystanie potencjału rozwojowego w miejscu pracy, brak dostępu do szkoleń lub niewystarczającą motywację do podnoszenia kwalifikacji. Stanowi to wyraźny sygnał dla pracodawców, aby inwestować w programy szkoleniowe i mentoringowe, które umożliwią pracownikom rozwój ich umiejętności zawodowych. Podkreśla to także potrzebę lepszego dopasowania procesów zarządzania zasobami ludzkimi do indywidualnych potrzeb pracowników, co mogłoby zwiększyć ich efektywność i poziom zaangażowania w pracy.

Ocena kompetencji zawodowych (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Zawodowe	3,75	3,42	3,78	2,54
W tym				
Znajomość języka	3,65	3,16	3,76	2,83
Wiedza specjalistyczna wymagana na stanowisku	3,84	3,69	3,79	2,25

Analiza pokazała znaczne rozbieżności w ocenach, które na pierwszy rzut oka mogłyby sugerować, że wynikają one z różnic w oczekiwaniach pracodawców i pracowników dotyczących poszczególnych kompetencji. Wydawałoby się, że różnice te mogą być konsekwencją niedopasowania kompetencji oferowanych przez pracowników do wymagań rynku pracy, a więc odmiennych priorytetów stron. Jednak szczegółowe dane pokazują, że tak nie jest. Analiza wykazuje bowiem zbieżność oceny dotyczącej znaczenia kompetencji zarówno z perspektywy pracodawców, jak i osób poszukujących pracy. Obydwie grupy przywiązują dużą wagę do podobnych umiejętności, co sugeruje, że problem może leżeć nie w różnicach oczekiwań, lecz w ocenie rzeczywistego poziomu posiadanych kompetencji oraz ich praktycznym zastosowaniu. Wskazuje to na potrzebę bliższego zbadania czynników stojących za tymi rozbieżnościami, takich jak jakość procesu rekrutacji, możliwość rozwoju

kompetencji w miejscu pracy czy dostępność narzędzi wspierających ich efektywne wykorzystanie. Tego rodzaju wnioski stanowią istotną wskazówkę dla dalszych działań mających na celu zmniejszenie rozdzwiewu pomiędzy ocenami oraz poprawę skuteczności funkcjonowania rynku pracy.

Znaczenie kompetencji w ocenie uczestników badania (ocena punktowa)

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Kognitywne – poznawcze	3,82	3,70	3,80	3,56
Techniczne	3,53	3,53	2,77	3,29
Komputerowe - cyfrowe	3,92	3,92	3,81	3,34
Samoorganizacyjne	4,21	4,26	4,34	4,26
Interpersonalne - społeczne	4,08	4,08	4,05	4,03
Biurowe	3,26	2,74	3,29	2,94
Kierownicze	3,50	3,61	3,61	2,80
Transformatywne	3,74	3,66	3,73	3,39
Adaptacyjne	3,58	3,56	3,57	3,28
Zawodowe	3,81	3,74	3,90	3,26
Zasoby materialne	2,74	2,55	2,53	1,76

4.2. Polityka publiczna na rynku pracy

Perspektywy rozwoju i przyszłość powiatowego rynku pracy w opinii pracodawców i pracowników, *Justyna Gaik, Edyta Karolczuk, Lena Ziółkowska (a2)*

Wzrost presji gospodarczej, wysoka inflacja, stopy procentowe, koszty pracy i surowców wpływają na trudności na rynku pracy. Istotne są również trendy na rynku pracy. Prognoza miejsc pracy określona w ramach indeksu rozwoju pracodawcy wskazuje że 29,2% podmiotów na terenie powiatu pruszkowskiego rozwija się, a kolejne 24% wskazuje na silny rozwój. Najważniejsze uwarunkowania rynku pracy w powiecie pruszkowskim to:

1. Koszty prowadzenia działalności – 81,3% podmiotów wskazuje na wysokość podatków jako główny czynnik ograniczający rozwój. Koszty zatrudnienia to przede wszystkim presja pracowników na wyższe płace.
2. Stabilność gospodarcza i finansowanie – wysokie koszty finansowania zewnętrznego oraz stabilność gospodarcza to czynniki wskazane przez 77,6% podmiotów.
3. Dostępność odpowiednich pracowników – 69,9% podmiotów zwraca uwagę na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Cechą charakterystyczną lokalnego rynku pracy jest niedopasowanie kompetencji. Różnica między oczekiwaniami pracodawców a ofertą pracowników dotyczy kompetencji oferowanych przez potencjalnych kandydatów. Pracodawcy szukają pracowników o wysokich

kompetencjach zawodowych bez potrzeby szkolenia, a największe braki widzą w kompetencjach takich jak samoorganizacja zdolności adaptacyjne motywacja do pracy. Niedobór pracowników z odpowiednimi umiejętnościami oraz doświadczeniem rodzi problemy w rekrutacji dla pracodawców istotny jest również brak motywacji do pracy, niski komunikacji i brak umiejętności współpracy w grupie. Pracodawcy poszukują pracowników gotowych do podjęcia prac bez konieczności dodatkowego doszkalania, przy czym wysokie wymagania dotyczą kompetencji zawodowych, znacznie mniejsze – umiejętności miękkich. Pracodawcy dążą do ograniczania ryzyka inwestycji w nowych pracowników poszukując „idealnego pracownika”.

Instytucje publiczne i komercyjne zajmujące się kwestią pośrednictwa pracy (pojęcie pośrednictwa, rodzaje podmiotów, wykorzystanie internetowych portali ogłoszeniowych oraz mediów społecznościowych) *Aneta Rabczyńska, Katarzyna Wiejak i Aleksandra Olszak (a2)*

POŚREDNICTWO PRACY – działalność polegająca na łączeniu pracowników z pracodawcami. Definicja ustawowa zawarta w art. 36 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735) jako „podstawowa usługa rynku pracy” (art. 35). Celem pośrednictwa pracy jest wspieranie pracowników i pracodawców w zatrudnieniu i pozyskaniu odpowiednich kandydatów. Pośrednictwo pracy jest kluczowym narzędziem umożliwiającym funkcjonowanie rynku pracy, zarówno w aspekcie wsparcia dla osób poszukujących pracy, jak i pracodawców. Działa na rzecz poprawy efektywności rynku, minimalizując czas potrzebny do znalezienia odpowiedniego zatrudnienia lub pracownika. Pośrednictwo pracy prywatne (komercyjne) oznacza usługi świadczone przez agencje rekrutacyjne, firmy outsourcingowe itp. Pośrednictwo pracy publiczne (państwowe) świadczone jest przez państwowe urzędy pracy i organizacje non-profit. Pośrednictwo pracy to nie tylko informowanie o dostępnych ofertach pracy, ale także zapewnienie kompleksowego wsparcia w procesie rekrutacyjnym. Dzięki temu obie strony – pracodawcy i osoby poszukujące pracy – mogą lepiej dostosować swoje oczekiwania do realiów rynku. Pośrednictwo pracy to również:

1. Pozyskiwanie ofert pracy i ich upowszechnianie w bazach ministerialnych.
2. Wsparcie pracodawców: pomoc w rekrutacji i selekcji kandydatów.
3. Informowanie o sytuacji na rynku pracy: aktualności, przewidywane zmiany.
4. Inicjowanie kontaktów między bezrobotnymi a pracodawcami: rozmowy kwalifikacyjne, organizacja spotkań.

Institucje zajmujące się pośrednictwem pracy

Powiatowe urzędy pracy	Rejestracja bezrobotnych. Organizowanie szkoleń i kursów. Doradztwo zawodowe.
Centralna baza ofert pracy	Platforma online łącząca osoby bezrobotne z ofertami pracy.
Agencje zatrudnienia działające na zlecenie państwa	Współpraca z pracodawcami i organizowanie ofert pracy.
Ochotnicze Hufce Pracy	Organizacje wspierające młodzież na rynku pracy
Agencje zatrudnienia	Podmioty pośredniczące w pośrednictwie pracy
Institucje szkoleniowe	Podmioty oferujące kursy i szkolenia zawodowe
Institucje dialogu społecznego	Organizacje zajmujące się negocjacjami i ustalaniem warunków pracy
Institucje partnerstwa lokalnego	Współpraca między lokalnymi podmiotami wspierającymi zatrudnienie
Agencje rekrutacyjne	Poszukiwanie pracowników na zlecenie pracodawców, np. Randstad, Manpower
Headhunting	Poszukiwanie specjalistów dla określonych branż.
Firmy outsourcingowe	Zajmowanie się całościowym procesem rekrutacyjnym i zatrudnieniem na zlecenie innych podmiotów.
Portale ogłoszeniowe	Zamieszczanie ofert pracy. Są to trony internetowe, które umożliwiają pracodawcom publikowanie ofert pracy oraz aplikowanie do nich przez kandydatów. Przykłady popularnych portali: Pracuj.pl – najpopularniejszy polski portal ogłoszeniowy, LinkedIn – platforma społecznościowa dla profesjonalistów, która umożliwia rekrutację, budowanie sieci zawodowej i publikowanie ofert pracy. Indeed – portal o międzynarodowym zasięgu. Zaletą korzystania z portali jest globalny zasięg ofert pracy, możliwość szybkiej aplikacji oraz możliwość dodania CV i listu motywacyjnego.

Institucje rynku pracy pełnią różne funkcje, od pośrednictwa w zatrudnieniu, przez organizację szkoleń, po wspieranie dialogu społecznego. Wspólnie dążą do stworzenia warunków sprzyjających pełnemu zatrudnieniu i rozwojowi zawodowemu obywateli. Celem instytucji rynku pracy jest pełne zatrudnienie, rozwój zasobów ludzkich, wysoka jakość pracy i integracja społeczna. Institucje rynku pracy działają na rzecz szerokiego wachlarza celów, w tym poprawy jakości zatrudnienia i promowania rozwoju zawodowego. Dzięki nim możliwe jest zwiększenie mobilności pracowników i adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku. Szczególną rolę w pośrednictwie pracy pełnią media społecznościowe. Mają one szeroki zasięg i ogromny potencjał dotarcia do różnych grup zawodowych. Pozwalają na targetowanie i precyzyjne kierowanie ofert pracy do wybranych grup zawodowych oraz budowanie wizerunku pracodawcy. Media społecznościowe pozwalają na przedstawienie kultury organizacyjnej i wartości firmy. Najpopularniejsze są: Facebook (grupy zawodowe, strony firmowe oraz reklamy targetowane na określone grupy odbiorców), Instagram (budowanie wizerunku pracodawcy, przedstawianie kultury organizacyjnej) oraz Twitter (narzędzie do szybkich ogłoszeń o pracy i kontaktu z kandydatami).

Porównanie instytucji publicznych i komercyjnych

Instytucje publiczne	Instytucje komercyjne
Celem jest wsparcie osób bezrobotnych i społeczności.	Ukierunkowane na zysk, szybkie działania.
Działają zgodnie z przepisami państwowymi.	Większa elastyczność i dostosowanie do rynku.
Niższe koszty, ale często dłuższy proces rekrutacyjny.	Wyższe koszty usług, ale bardziej efektywne i szybkie wyniki.

Pośrednictwo pracy jest niezbędnym elementem nowoczesnego rynku pracy. Instytucje publiczne wspierają osoby bezrobotne, oferując im szeroki zakres usług. Instytucje komercyjne dostosowują się do potrzeb rynku pracy, oferując bardziej zindywidualizowane usługi rekrutacyjne. Internetowe portale i media społecznościowe stanowią nowoczesne narzędzia w procesie rekrutacji, zmieniając sposób, w jaki pracodawcy i pracownicy nawiązują kontakt. Pomocą służą nowoczesne Narzędzia w Pośrednictwie Pracy:

- Sztuczna inteligencja i algorytmy. Zastosowanie w analizie CV i dopasowywaniu kandydatów do ofert pracy oraz automatyczne rekomendacje dla pracowników i pracodawców.
- Chatboty i wirtualni doradcy – ułatwiają komunikację i wsparcie procesów rekrutacyjnych.
- Video-interviews, czyli przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych online, oszczędność czasu i kosztów.

Pośrednictwo pracy czekałoby liczne wyzwania. Zmieniający się rynek pracy, w tym automatyzacja i cyfryzacja wpływają na rodzaj poszukiwanych pracowników. Dostosowanie ofert do potrzeb rynku stanowi wyzwanie dla instytucji publicznych i komercyjnych, by skutecznie reagować na dynamicznie zmieniające się wymagania. Rośnie potrzeba przeciwdziałania nierównościom i wsparcia dla osób wykluczonych z rynku pracy, np. osób z niepełnosprawnościami.

PUP jako publiczna służba zatrudnienia (pojęcie publicznych służb zatrudnienia i ich rola na rynku pracy) Agata Stankiewicz, Bartosz Filipiak, Mateusz Kołota (a2)

Publiczne służby zatrudnienia to instytucje państwowe, które wspierają rynek pracy poprzez pomoc bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom. W Polsce głównymi przedstawicielami tych instytucji są Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy. Jest to również urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy. Realizują one zadania wynikające z ustawy z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W Polsce działa 16 wojewódzkich urzędów pracy (WUP) oraz 340 powiatowych urzędów pracy (PUP). Są zarządzane przez dyrektorów wybieranych przez marszałków województwa (w przypadku WUP) oraz starostów (w przypadku PUP). Minister właściwy ds. pracy pełni funkcję koordynatora współpracy organów rządowych i samorządowych.

Rola publicznych służb zatrudnienia

Pomoc bezrobotnym i pracodawcom	Pomoc bezrobotnym w znalezieniu pracy oraz podnoszeniu kwalifikacji, Pomoc pracodawcom w rekrutacji i finansowaniu szkoleń.	Wspieranie zatrudnienia. Publiczne służby zatrudnienia pomagają osobom bezrobotnym odnaleźć nowe możliwości zawodowe, przyczyniając się do zwiększenia aktywności zawodowej w społeczeństwie. Redukcja bezrobocia. Poprzez programy aktywizacji zawodowej oraz środki wspierające powrót do pracy, instytucje te pomagają zmniejszyć stopę bezrobocia, co ma pozytywny wpływ na gospodarkę. Rozwój kompetencji zawodowych. Szkolenia i kursy zawodowe oferowane przez urzędy pracy pozwalają osobom bezrobotnym na dostosowanie swoich umiejętności do wymagań rynku pracy. Wsparcie dla pracodawców. Ułatwienie procesu rekrutacji poprzez udostępnianie baz danych kandydatów oraz wspieranie finansowe przy tworzeniu nowych miejsc pracy.
Aktywizacja grup zagrożonych bezrobociem	Młodzież do 25. roku życia, Kobiety, Osoby po 50. roku życia, Osoby z niskim wykształceniem.	Skuteczne programy aktywizacyjne Programy skierowane do młodych ludzi, takie jak „Młodzi na rynku pracy”, pomagają w zdobywaniu pierwszych doświadczeń zawodowych. Inicjatywy wspierające kobiety powracające na rynek pracy po przerwach związanych z macierzyństwem.
Monitorowanie i przeciwdziałanie bezrobociu	Regularne badania rynku pracy, Wsparcie lokalnych inicjatyw zatrudnieniowych.	Współpraca z partnerami społecznymi. Partnerstwa z firmami, organizacjami pozarządowymi i uczelniami pozwalają na lepsze dopasowanie ofert pracy i szkoleń do potrzeb rynku. Innowacyjne narzędzia cyfrowe Platformy internetowe umożliwiające szybkie przeglądanie ofert pracy i rejestrację bez wychodzenia z domu. Aplikacje mobilne, które ułatwiają komunikację między bezrobotnymi a doradcami zawodowymi.

Wyzwania i bariery w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia

- Brak dostosowania do zmieniającego się rynku pracy. Szybki rozwój technologii wymaga od instytucji dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb gospodarki cyfrowej.
- Ograniczone środki finansowe. Budżety publicznych służb zatrudnienia często nie pozwalają na realizację wszystkich potrzebnych inicjatyw.
- Biurokracja. Zawile procedury mogą zniechęcać bezrobotnych do korzystania z usług urzędów pracy.
- Stereotypy i niska świadomość społeczna. Publiczne służby zatrudnienia są postrzegane jako mało skuteczne, co ogranicza ich popularność i wpływ na rynek pracy.

Publiczne służby zatrudnienia odgrywają kluczową rolę w aktywizacji zawodowej bezrobotnych, rozwoju lokalnych rynków pracy oraz ograniczaniu skutków bezrobocia wśród grup szczególnie zagrożonych. Widoczna jest potrzeba modernizacji publicznych służb zatrudnienia, inwestowanie w technologie cyfrowe i elastyczne narzędzia doradcze oraz dostęp do nowych form wsparcia, takich jak coaching zawodowy czy mentoring. Konieczna jest także promocja usług wśród społeczeństwa poprzez kampanie informacyjne, które mogą zwiększyć świadomość o możliwościach oferowanych przez urzędy pracy.

Dlaczego warto korzystać z usług PUP *Justyna Fiałkowska, Krzysztof Stefaniak, Mikołaj Ozimek, Artur Węgrzecki (a2)*

Największe zalety korzystania z usług PUP wyrażane przez

Pracodawców	Oszczędność czasu-zaleta ta wskazywana jest przez 43,2% pracodawców, Ograniczenie kosztów rekrutacji docenia 42,7% pracodawców, Możliwość uzyskania informacji o rynku pracy jako zaletę wskazuje co piąty pracodawca, co stanowi 19,8% respondentów wśród pracodawców.
Pracujących	Oszczędność czasu- doceniana jest przez 34,5% pracujących ankietowanych, Ograniczenie kosztów- jako zaletę wskazuje 37,8% respondentów, Możliwość uzyskania informacji o rynku pracy jako zaletę wskazuje co czwarty pracujący, co stanowi 26,1% ankietowanych.
Poszukujących pracy	Oszczędność czasu oraz ograniczenie kosztów, przy czym nieco większe znaczenie dla ankietowanych poszukujących pracy miała oszczędność kosztów (29,2% ankietowanych) niż oszczędność czasu(25%ankietowanych).
Bezrobotnych	25% ankietowanych bezrobotnych również doceniało usługi PUP w zakresie możliwości uzyskania opinii doradcy na temat kwalifikacji, predyspozycji itp.. Respondenci wśród tej grupy wskazywali także na oszczędność czasu (37,3%) oraz kosztów (39,4%).

Pomimo wyraźnych zalet korzystania z usług PUP, część respondentów uważa, że nie warto

BEZROBOTNI	PRACUJĄCY	NIEPRACUJĄCY	PRACODAWCY
Najczęściej wskazywana oczekiwana forma pomocy: pośrednictwo pracy - 29,7% ankietowanych	Najczęściej wskazywana oczekiwana forma pomocy: pośrednictwo pracy - 26,9% ankietowanych	Najczęściej wskazywana oczekiwana forma pomocy: pośrednictwo pracy - 20,8% ankietowanych	Najczęściej wskazywana oczekiwana forma pomocy: dofinansowanie kosztów wynagrodzenia i składek przy zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego -19,8% ankietowanych
Najrzadziej wskazywana oczekiwana forma pomocy: bon na zasiedlenie -0,0% ankietowanych	Najrzadziej wskazywana oczekiwana forma pomocy: bon na zasiedlenie -1,3% (na równi z „inną” formą pomocy- 1,3%) ankietowanych	Najrzadziej wskazywana oczekiwana forma pomocy: organizacja stażu - 1,7% ankietowanych	Najrzadziej wskazywana oczekiwana forma pomocy: „inne” formy pomocy - 1,6% ankietowanych

korzystać z usług PUP- przeważającą grupą osób wyrażającą taki pogląd są osoby niepracujące- w świetle badań ankietowych pogląd taki wyraziło aż 38,3% osób niepracujących- osób poszukujących pracy, w mniejszym stopniu opinię taką wyrazili pracujący- 16,4% oraz bezrobotni 7,2%.

Urząd Pracy nie zajmuje się wyłącznie pośrednictwem pracy. Z jego pomocą można także uzyskać świadczenie dla osoby bezrobotnej, odbyć szkolenie, skontaktować się z doradcą zawodowym lub znaleźć ciekawą propozycję stażu.

Publiczne służby zatrudnienia jako szansa na rozwój kompetencji poszukiwanych na rynku pracy DYREKTOR PUP ROBERT RADZIWONKA

Powiatowy Urząd Pracy (PUP) w Pruszkowie pełni kluczową rolę w lokalnym rynku pracy, pośrednicząc między osobami poszukującymi zatrudnienia a instytucjami i pracodawcami. Współpracuje z placówkami oświatowymi, instytucjami szkoleniowymi oraz Ochotniczym Hufcem



Pracy, wspierając rozwój kompetencji zawodowych. Dodatkowo utrzymuje kontakty z pracodawcami, agencjami zatrudnienia i placówkami socjalnymi, pomagając w aktywizacji zawodowej mieszkańców. Dzięki temu PUP działa jako centrum wspierające zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców, przyczyniając się do poprawy sytuacji na rynku pracy.

Na rynku brakuje osób chętnych do podjęcia zatrudnienia w tych profesjach. Wśród deficytowych zawodów znajdują się m.in. nauczyciele różnych specjalizacji, pracownicy branży budowlanej, elektrycy, mechanicy, kierowcy oraz lekarze i pielęgniarki. Zestawienie obejmuje również zawody związane z opieką nad dziećmi i osobami starszymi, pracowników służb mundurowych oraz specjalistów w branży technicznej i rzemieślniczej. Deficyt w tych sektorach może wynikać z niedoboru wykwalifikowanych pracowników, warunków pracy lub niskiego zainteresowania danymi profesjami.

Barometr zawodów 2025 – powiat pruszkowski

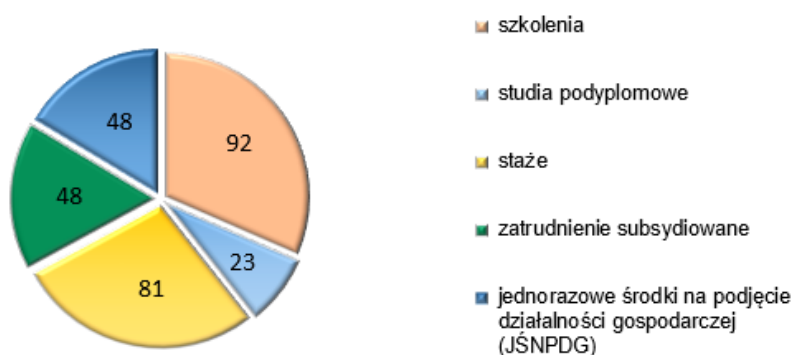
Deficyt poszukujących pracy

asystenci w edukacji
blacharze i lakiernicy samochodowi
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
kierownicy autobusów
kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
lekarze
listonosze i kurierzy
magazynierzy
mechanicy pojazdów samochodowych
murarze i tynkarze
nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego

nauczyciele praktycznej nauki zawodu
nauczyciele przedmiotów ogólnoszkolnych
nauczyciele przedmiotów zawodowych
nauczyciele przedszkoli
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
opiekunki dziecięce
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
pedagodzy
piekarze

pielęgniarki i położne
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy służb mundurowych
pracownicy socjalni
ratownicy medyczni
robotnicy budowlani
spawacze
sprzedawcy i kasjerzy
ślusarze

Największą grupę beneficjentów PUP w Pruszkowie stanowią osoby uczestniczące w szkoleniach (92 osoby), co świadczy o dużym zapotrzebowaniu na podnoszenie kwalifikacji



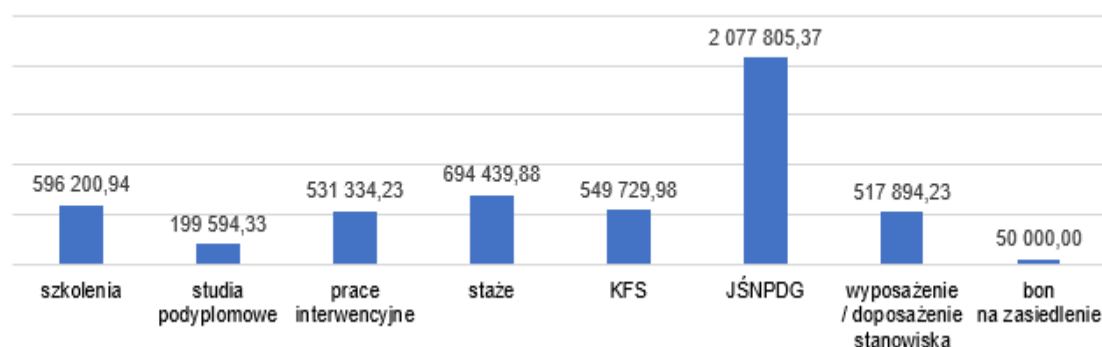
zawodowych. Staże również cieszą się dużą popularnością (81 osób), co wskazuje na chęć zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (JŚNPDG)

oraz zatrudnienie subsydiowane wsparło po 48 osób, co oznacza, że część osób decyduje się na założenie własnej firmy lub korzysta z dofinansowania zatrudnienia. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się studia podyplomowe, które wybrały 23 osoby. Dane te pokazują, że PUP oferuje różnorodne formy pomocy, umożliwiające zarówno rozwój zawodowy, jak i wsparcie przedsiębiorczości oraz zatrudnienia. Najpopularniejsze kierunki szkoleń zorganizowanych przez Urząd w 2024 r. to kursy prawa jazdy kat. C i D, szkolenia z zakresu obsługi wózków jezdniowych, szkolenia z zakresu księgowości oraz kadr i płac, szkolenia z zakresu kosmetyki oraz kursy fryzjerskie i barberskie

Szansą na rozwój kompetencji poszukiwanych na rynku pracy i przeciwdziałaniem rotacji pracowników, spowodowanej posiadaniem niedostatecznych kwalifikacji na rynku pracy jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Fundusz ten przeznaczony jest na szkolenia dla pracodawców i zatrudnianych przez nich pracowników – ze środków KFS w 2024 r. skorzystało 148 osób, a środki wydatkowane na ten cel to 549 729,98 zł.

Wydatki poniesione przez Urząd na realizację wybranych form wsparcia

Wysokość wydatków w PLN



Źródła finansowania działań realizowanych przez PUP pochodzą z różnych funduszy krajowych i unijnych. Główne środki pochodzą z Funduszu Pracy, który jest przeznaczony na aktywizację zawodową bezrobotnych, szkolenia, staże oraz zatrudnienie subsydiowane. Ważnym źródłem finansowania są również fundusze Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), wspierające programy rozwoju kompetencji, przedsiębiorczości i integracji na rynku pracy. Dodatkowo PUP może otrzymywać środki z budżetu państwa, programów regionalnych oraz innych projektów wspierających walkę z bezrobociem i rozwój lokalnego rynku pracy.

Źródła finansowania działań realizowanych przez Urząd

Fundusz Pracy	4 521 760,61 zł, w tym realizacja: • programu regionalnego „MAZOWSZE 2024 - bezrobotni powyżej 50 roku życia”, • projektu „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych zamieszkujących na wsi w powiecie pruszkowskim” • projektu „Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych w powiecie pruszkowskim”
Europejski Fundusz Społeczny Plus	768 768,29 zł (realizacja projektu „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w powiecie pruszkowskim (I)”)
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	126 1,69 zł

Bezkosztowe formy wsparcia oferowane przez Urząd to pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, giełdy pracy, targi pracy oraz EURES. W 2024 r. Urząd pozyskał **1 578 ofert pracy** na 9 643 wolne miejsca pracy. Zawody, w których pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników to: pracownicy wykonujący prace proste (w tym produkcyjne, magazynowe i logistyczne), dostawcy, kasjerzy/sprzedawcy, kierowcy kat. C, magazynierzy, operatorzy maszyn, pakowacze, pomoce kuchenne / pracownicy restauracji, pracownicy biurowi i pokrewni oraz pracownicy utrzymania czystości.

Bibliografia

Strony internetowe:

1. Naukowiec.org. (n.d.). Cykl koniunkturalny. Pobrano z https://www.naukowiec.org/wiedza/ekonomia/cykl-koniunkturalny_1390.html
2. Wikipedia. (n.d.). Cykl koniunkturalny. Pobrano z https://pl.m.wikipedia.org/wiki/Cykl_koniunkturalny
3. Wikipedia. (n.d.). Inflacja. Pobrano z <https://pl.wikipedia.org/wiki/Inflacja>
4. Money.pl.. (n.d.). Inflacja. Pobrano z <https://www.money.pl/gospodarka/inflacjabezrobocie/edukacja/inflacja/>
5. Tuba Wyszkowa. (n.d.). Jak ponowny wzrost inflacji wpłynął na rynek pracy. Pobrano z <https://tubawyszkowa.pl/aktualnosci/22439-jak-ponowny-wzrost-inflacji-wplynal-na-rynek-pracy>
6. Cyrek Digital. (n.d.). Marka pracodawcy. Pobrano z [HTTPS://cyrekdigital.com/pl/baza-wiedzy/marka-pracodawcy/](https://cyrekdigital.com/pl/baza-wiedzy/marka-pracodawcy/)
7. TapTalent. (n.d.). Co wpływa na wizerunek pracodawcy? Pobrano z [HTTPS://taptalent.eu/taps_and_shares/co-wplywa-na-wizerunek-pracodawcy/](https://taptalent.eu/taps_and_shares/co-wplywa-na-wizerunek-pracodawcy/)

8. Instytut IPC. (2024). Starzenie się społeczeństwa – prognoza liczby ludności w Polsce i w Europie. Pobrano z <https://www.instytut-ipc.pl/2024/05/24/starzejace-sie-spolescenstwo-prognoza-liczby-ludnosci-w-polsce-i-w-europie/>
 9. Eurostat. (2021). Population structure and aging. Pobrano z <https://ec.europa.eu/eurostat>
 10. M!bridge Marketing Experts. (n.d.). Pokolenie Alpha – co je charakteryzuje? Pobrano z <https://www.mbridge.pl/blog/pokolenie-alpha-co-jecharakteryzuje/>
 11. EY Polska. (n.d.). Pokolenie Z – co to jest. Pobrano z https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/pokolenie-zco-to-jest
 12. Firmbee. (n.d.). Zarządzanie międzypokoleniowe. Pobrano z <https://firmbee.com/pl/zarzadzanie-miedzypokoleniowe>
 13. Polityka Zdrowotna. (n.d.). Jak wykształcenie wpływa na rozwój chorób układu krążenia. Pobrano z <https://politykazdrowotna.com/artykul/jak-wyksztalcenie-zawod-n1383748>
 14. PAP. (n.d.). Jak poziom wykształcenia wpływa na rozwój chorób układu krążenia. Pobrano z <https://www.pap.pl/aktualnosci/naukowcy-zbadali-jak-poziom-wyksztalcenia-wplywa-na-rozwoj-chorob-ukladu-krazenia>
 15. GUS. (2022). Aktywność ekonomiczna ludności. Pobrano z <https://www.stat.gov.pl>
 16. WUP Warszawa. (n.d.). Strona główna. Pobrano z <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/>
 17. E-recruiter. (n.d.). Serwis rekrutacyjny. Pobrano z <https://erecruiter.pl/>
 18. LeasingTeam. (n.d.). Oferta pracy. Pobrano z <https://leasingteam.pl/>
 19. Money.pl. (n.d.). Wykształceni żyją dłużej – różnice ogromne.
 20. Prawo.pl. (n.d.). Wykształcenie zwiększa szanse na długie życie.
 21. Prawo.pl. (n.d.). Wykształcenie a długość życia – raport WHO.
 22. WHO. (n.d.). Determinants of Health and Inequality in Europe.
- Książki, raporty i artykuły naukowe:
23. Prokopowicz, P. (2016). *Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach: 33 zasady skutecznego naboru pracowników*. Wolters Kluwer.
 24. Oczkowska, R. (2015). *Kreowanie wizerunku organizacji jako pracodawcy. Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*.
 25. Gadomska, L. (2013). *Budowanie wizerunku pracodawcy a sprawność zarządzania zasobami ludzkimi. Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*.
 26. Dolot, A. (2013). *Selekcja jako instrument kształtowania wizerunku pracodawcy. Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*.
 27. Ożóg, J. (2020). *Zarządzanie międzypokoleniowe w organizacji*. Wydawnictwo Sieci Akademickie.
 28. Krzyżowski, L. (2019). *Pokolenia na rynku pracy*. Wydawnictwo Akademickie.
 29. Sipurzyńska-Rudnicka, J. (2018). *Starzenie się społeczeństwa – wyzwania i szanse dla rynku pracy*.
 30. ICAN Institute. (2023). *Wpływ benefitów pozapłacowych na lojalność pracowników*.
 31. No Fluff Jobs. (2023). *Raport o benefitach pracowniczych*.
 32. VanityStyle. (2022). *Preferencje pracowników wobec świadczeń dodatkowych*.
 33. Powiatowy Urząd Pracy w Pruszkowie. (2023). *RAPORT – Rynek pracy widziany oczami pracodawców i osób poszukujących pracy*.
 34. Beck-Kral, J. (2021). *Zarządzanie zasobami ludzkimi: Perspektywa benefitów*.

© Autors and Akademia Nauk Stosowanych im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie,
wydawnictwo@ans.pruszkow.pl

ISSN 2957-1359

Adres autora: m.pytlak@onet.pl