**BADANIA BRANŻOWE W RAMACH PROJEKTU „BRANŻOWY BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO”**

Realizacja badań branżowych w ramach projektu pozakonkursowego koncepcyjnego PARP pn. „Bilans Kapitału Ludzkiego” oraz „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego” pozwoli na identyfikację najważniejszych kompetencji pożądanych na rynku pracy przez pracodawców obecnie i w przyszłości, określenie rodzaju i poziomu kompetencji kształconych w toku edukacji formalnej oraz ocenę dopasowania kompetencyjnego (bilans podaży i popytu kompetencji) w poszczególnych branżach.

**Badanie** **strony popytowej (przedsiębiorców)** pozwoli na uzyskanie informacji, na jakie stanowiska najczęściej rekrutują pracodawcy, z uwzględnieniem podziału na stanowiska entry level (tj. takie, które wymagają określonych kompetencji ale nie wymagają doświadczenia zawodowego) oraz stanowiska wymagające doświadczenia zawodowego. Ponadto możliwe będzie stwierdzenie, jak trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów na ww. stanowiska, a także jakie kompetencje z różnych grup (wiedza i umiejętności specjalistyczne, umiejętności miękkie i biznesowe, inne wymagania) są z nimi związane i na jakim poziomie na poszczególnych stanowiskach są wymagane.

Nie bez znaczenia jest również uzyskanie w tym module odpowiedzi na pytanie czy ważność kompetencji, które są istotne dla przedsiębiorców z branży w chwili obecnej, będzie w przyszłości rosła, malała, czy pozostanie bez zmian (przewidywanie zapotrzebowania na kompetencje).

Na potrzeby branży **zostaną opracowane następujące produkty**:

● lista kluczowych procesów biznesowych, zadań i ról zawodowych właściwych dla danego sektora oraz profili dla wybranych ról;

* lista głównych zawodów, stanowisk pracy związanych z branżą,
* mapa procesów biznesowych,
* lista najważniejszych stanowisk pracy (w procesach głównych oraz pomocniczych) wraz   
  z powiązaniem z klasyfikacją zawodów i specjalności KZiS,
* profile stanowisk (nazwa stanowiska, realizowane zadania, wymagania kompetencyjne wraz   
  z oczekiwanymi poziomami),
* katalog kompetencji branżowych oraz odpowiadających im efektów kształcenia.

Dzięki **badaniu strony podażowej (kierunków i profili kształcenia)** możliwe będzie przeanalizowanie, na jakim poziomie uzyskiwane są efekty kształcenia związane z poszukiwanymi przez pracodawców kompetencjami na wybranych kierunkach/specjalizacjach prowadzonych przez uczelnie wyższe i na poziomie szkół ponadgimnazjalnych (dla stanowisk entry level).

Podsumowaniem każdego badania branżowego będzie **raport końcowy z badań** zawierający:

* analizę popytu na kompetencje (zestawienia zbiorcze i porównania, w tym ważność kompetencji obecnie oraz ocena dynamiki ważności w przyszłości; trudność pozyskania kompetencji; profile kompetencyjne poszczególnych stanowisk widziane oczami pracodawców),
* analizę podaży kompetencji (zestawienia zbiorcze i porównania, uzyskiwane efekty kształcenia obecnie i zarysowanie przyszłej perspektywy),
* bilans kompetencji w branży (zestawienia zbiorcze i porównania, w tym trudność pozyskania kompetencji vs uzyskiwane efekty kształcenia; najlepiej dopasowane kierunki/profile),
* wnioski i rekomendacje działań niwelujących skalę niedopasowania kompetencyjnego   
  w branży.

Rola Sektorowej Rady ds. Kompetencji w badaniu branżowym:

1) udział w prezentacji metodologii badania;

2) badania potrzeb informacyjnych;

3) uczestnictwo w badaniach (panele eksperckie, wywiady) – wskazywanie uczestników, motywowanie do udziału, uczestnictwo;

4) udział w spotkaniach/ warsztatach podsumowujących, wypracowywanie rozwiązań.