



Bilans Kapitału Ludzkiego

Raport z analizy potrzeb informacyjnych głównych odbiorców wyników badań realizowanych w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

**Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych
Uniwersytetu Jagiellońskiego**

**Zespół badawczy po kierunkiem
dr hab. Jarosława Górniaka, prof. UJ
mgr Anna Strzebońska
dr Barbara Worek
dr Marcin Kocór
dr Szymon Czarnik**

we współpracy z

**Zespołem Rozwoju Zasobów Ludzkich
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości**

Kraków, kwiecień 2009



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI:

SPIS TREŚCI	2
GŁÓWNE WNIOSKI	3
WPROWADZENIE	6
OBSZARY PROBLEMOWE UZNANE PRZEZ RESPONDENTÓW ZA WAŻNE DLA BADANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO.	8
RYNEK PRACY	8
EDUKACJA I SZKOLNICTWO WYŻSZE	12
RYNEK USŁUG SZKOLENIOWYCH	14
POTENCJALNE OBSZARY WYKORZYSTANIA WYNIKÓW BADANIA	17
FORMA ROZPOWSZECHNIENIA WYNIKÓW BADANIA	19
KONFERENCJE, SPOTKANIA, PREZENTACJE	19
MATERIAŁY DOSTĘPNE ON-LINE	20
BAZY DANYCH	20
PUBLIKACJE PAPIEROWE	20
POZIOM DEZAGREGACJI WYNIKÓW	21
TERMIN DOSTARCZENIA WYNIKÓW	22
POMYSŁY NA PROMOCJĘ BADANIA I JEGO WYNIKÓW	24
POMYSŁY NA ZWIĘKSZENIE UŻYTECZNOŚCI WYKORZYSTANIA WYNIKÓW	25
ZIDENTYFIKOWANE BARIERY W REALIZACJI BADANIA	28
ZAŁĄCZNIKI	30
KWESTIONARIUSZ ANKIETY CAWI	30
SCENARIUSZ WYWIADU	33

GŁÓWNE WNIOSKI

Diagnoza potrzeb informacyjnych była jednym z kluczowych elementów procesu konceptualizacji problematyki badawczej w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Celem tej diagnozy było lepsze zidentyfikowanie zapotrzebowania informacyjnego kluczowych odbiorców projektu, do których należą zarówno instytucje publiczne szczebla centralnego i regionalnego, organizacje pracodawców, instytucje otoczenia biznesu, przedsiębiorcy czy instytucje szkoleniowe. Rozpoznanie potrzeb informacyjnych powinno pozwolić na lepsze dopasowanie planowanych w ramach projektu badań do oczekiwań odbiorców, zwiększając tym samym użyteczność tych badań.

Nie ulega wątpliwości, iż diagnoza bardzo dobrze spełniła swoje główne cele: z jednej strony, pozwoliła zweryfikować przyjętą wstępnie koncepcję badań, z drugiej, ujawniła wiele ciekawych, a nieuwzględnianych wcześniej obszarów problemowych, które wiążą się z zagadnieniami kapitału ludzkiego, uwarunkowaniami jego rozwoju, czynnikami wpływającymi na poziom i kierunek inwestowania w ten kapitał.

Szczegółową listę zagadnień, jakie uznano za warte zainteresowania w ramach badań Bilans Kapitału Ludzkiego przedstawiamy w dalszej części raportu, tutaj należy jedynie wspomnieć, że przeprowadzona diagnoza pokazała, iż z badaniami Bilans Kapitału Ludzkiego związane są duże i różnorodne oczekiwania. Od Bilansu Kapitału ludzkiego oczekuje się zarówno kompleksowości podejścia do badanych zagadnień, uwzględnienia różnorodnych aspektów kapitału ludzkiego i czynników decydujących o jego kształtowaniu oraz efektywnym wykorzystaniu oraz możliwości prognozowania kierunków rozwoju tego kapitału. Te duże oczekiwania w stosunku do projektu można z jednej strony traktować jako jego szansę, gdyż wskazują one na znaczenie, jakie projekt może mieć dla określania kierunków rozwoju inwestycji w kapitał ludzki, z drugiej zaś strony można je również uznać za pewien rodzaj potencjalnego zagrożenia projektu. Projekt i realizowane w jego ramach badania z konieczności muszą bowiem mieć jasno określony i zdecydowanie węższy zasięg niż by tego oczekiwali wszyscy eksperci, których potrzeby informacyjne zidentyfikowano. Część potrzeb informacyjnych nie zostanie więc zaspokojona, co należy uznać za naturalną konsekwencję konieczności sprecyzowania i zawężenia problematyki badawczej.

Poniżej wymieniono kilka przykładowych zagadnień, które zdają się znaczenie wykraczać poza zakres problematyki badawczej BKL, a przede wszystkim poza zapisane w projekcie działania i przeznaczone na nie środki. Zagadnienia te to przede wszystkim:

- ❖ Długookresowa (5-10 lat) prognoza zapotrzebowania na określone kompetencje.

Tworzenie długoterminowych prognoz jest przedsięwzięciem w takim samym stopniu trudnym, jak ryzykownym, zwłaszcza jeśli mówimy nie tylko o przewidywaniu ogólnych trendów gospodarczych, lecz procesów społecznych, które z gospodarką są co prawda powiązane, lecz nie ograniczają się do niej. Jak pokazują europejskie doświadczenia w tym zakresie, prognozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje wymaga posiadania wieloletnich danych, umożliwiających śledzenie trendów. Jednakże nawet posiadanie takich danych nie gwarantuje trafności sporządzonych prognoz, zwłaszcza jeśli miałyby one mieć charakter

precyzyjnego szacowania długoterminowego poziomu zapotrzebowania na kompetencje. Takie przedsięwzięcie byłoby niezwykle trudne, jeśli wręcz nie niemożliwe. Niewątpliwie jednak aspekt przewidywania i wskazywania kierunków rozwoju zapotrzebowania na kompetencje należy do kluczowych problemów Bilansu Kapitału Ludzkiego i zostanie w badaniach podjęty.

❖ Ocena jakości kadry dydaktycznej.

Problem ten jest na tyle złożony, że bez dostępu do danych pochodzących z monitoringu działalności instytucji edukacyjnych i szkoleniowych wymagałby przeprowadzenia odrębnych, szeroko zakrojonych badań. Proponujemy zamiast planowania takich badań uważniej przyjrzeć się możliwościom systematycznego zbierania danych dotyczących tych zagadnień przez poszczególne placówki edukacyjne, w ramach istniejących czy tworzonych narzędzi monitorowania sytuacji w sektorze oświaty, szkolnictwa wyższego oraz instytucji szkoleniowych.

❖ Ocena kumulacji posiadanych kompetencji w cyklu edukacyjnym.

Proces zdobywania różnych umiejętności nie jest jednorodny czy ściśle sekwencyjny, lecz przebiega równolegle w ramach edukacji formalnej i nieformalnej. Dlatego przypisanie zdobycia jakiejś umiejętności do określonego źródła i poziomu zdobytych doświadczeń jest bardzo trudne – o ile w ogóle możliwe (czy możliwa jest np. odpowiedź na pytanie, czy umiejętność radzenia sobie ze stresem zdobyło się w szkole podstawowej czy dopiero na studiach?).

❖ Ocena zasobów kompetencji absolwentów w aspekcie bycia konsumentem i obywatelem.

Wskazane zagadnienia, choć mające duże znaczenie dla jakości kapitału ludzkiego zostanie uwzględnione w badaniach jedynie w ograniczonym zakresie. Przyjęta koncepcja badań zakłada bowiem, że ich kluczowym obszarem są kompetencje ściśle powiązane z sytuacją zawodową jednostek. Choć precyzyjne rozgraniczenie kompetencji obywatelskich i konsumenckich od zawodowych jest niewątpliwie trudne, w badaniach największy nacisk zostanie położony na te zawodowe.

Uzyskanie informacji, które mogłyby posłużyć do analizy powyższych problemów badawczych znacząco wykracza poza zakres planowanych badań, co – jak wskazywaliśmy wcześniej – jest konsekwencją wymogu zawężenia problematyki badawczej, koniecznego dla precyzyjnego uchwycenie zagadnień, które znajdują się w centrum zainteresowania projektu BKL. Ten węższy w stosunku do zapotrzebowania informacyjnego zakres badań warto mieć na uwadze przy planowaniu działań związanych z promowaniem projektu. Promując projekt niewątpliwie należy wskazywać użyteczność informacji pochodzących z badań BKL, starając się jednak jednocześnie w miarę precyzyjnie określać zakres tych badań, rodzaj i charakter pozyskiwanych informacji i możliwe obszary ich wykorzystywania.

Warto też podkreślić, że uczestniczący w badaniach eksperci i przedstawiciele instytucji funkcjonujących w obszarze szeroko rozumianego rynku pracy postrzegają Bilans Kapitału Ludzkiego jako projekt, który musi być komplementarny w stosunku do innych przedsięwzięć badawczych dotyczących kapitału ludzkiego i jego rozwoju. Aby zapewnić tę komplementarność wokół projektu

BKL należy zbudować szeroką i otwartą platformę współpracy instytucji, wymiany informacji i doświadczeń. Platforma ta winna powstać już na etapie przygotowania badań, tak, aby ich kluczowi odbiorcy zostali włączeni w proces ich planowania i mieli wpływ na ostateczny zakres zbieranych informacji i formę przekazywania wyników.

WPROWADZENIE

Na początku bieżącego roku kalendarzowego Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński rozpoczęły realizację projektu Bilans Kapitału Ludzkiego (poddziałanie 2.1 POKL), którego celem jest systematyczne badanie dopasowania struktury kompetencji dostępnych na rynku pracy do potrzeb pracodawców. Wyniki przeprowadzonych badań mają stanowić wsparcie informacyjne działań podejmowanych przez różne instytucje na poziomie ogólnopolskim i regionalnym. Aby przedsięwzięcie odpowiadało na potrzeby instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji zostały zebrane informacje o potrzebach i oczekiwaniach wobec realizowanego projektu.

Opracowanie jest syntetycznym podsumowaniem informacji uzyskanych podczas wywiadów bezpośrednich i badań kwestionariuszowych z przedstawicielami instytucji zaliczanych do grona potencjalnych odbiorców wyników badania Bilans Kapitału Ludzkiego.

Wywiady bezpośrednie zostały przeprowadzone w okresie luty/kwiecień 2009 roku z przedstawicielami następujących instytucji (kolejność alfabetyczna):

1. Konfederacja Pracodawców Polskich (wywiad grupowy, 2 osoby),
2. Minister bez resortu, członek Rady Ministrów (1 wywiad indywidualny),
3. Ministerstwo Edukacji Narodowej: Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (wywiad grupowy, 3 osoby),
4. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego: Kierownictwo, Departament Strategii (3 wywiady indywidualne),
5. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: Departament Rynku Pracy, Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego (2 wywiady indywidualne),
6. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym (1 wywiad indywidualny)
7. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości: Zarząd, Zespół Instrumentów Szkoleniowych, Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich (wywiad grupowy 10 osób),
8. Polska Izba Firm Szkoleniowych: Zarząd (1 wywiad indywidualny)
9. Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami: Dyrekcja(1 wywiad indywidualny),
10. Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Polityki Regionalnej
(1 wywiad indywidualny),
11. WUP Białystok: Dyrekcja, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych
(2 wywiady indywidualne),

12. WUP Kraków: Dyrekcja, kierownik projektu Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, kierownik projektu Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń (wywiad grupowy, 3 osoby),

Badania kwestionariuszowe z wykorzystaniem wspomaganie komputerowego (technika CAWI¹) zostały przeprowadzone w marcu 2009 roku. Wybór takiej metody badawczej był podyktowany rozproszeniem geograficznym respondentów, czyli koniecznością dotarcia do instytucji zlokalizowanych w każdym województwie w Polsce oraz ograniczeniem czasowym, które uniemożliwiło przeprowadzenie bezpośredniej rozmowy z wszystkimi potencjalnymi odbiorcami wyników badania.

Kwestionariusz ankiety był tak skonstruowany, by respondenci mieli możliwość wypowiedzenia się w kwestiach: zapotrzebowania informacyjnego, sposobów promocji badania i wyników badań, preferowanej formy i terminu przekazania wyników badań, jak również przekazania wszelkich sugestii mających wpływ na użyteczność badania. Pełna wersja kwestionariusza ankiety znajduje się w załączniku.

Spośród 31 potencjalnych odbiorców wyników badania, do których wysłano prośbę o wzięcie udziału w badaniu, udało się uzyskać odpowiedzi jedynie od 9 instytucji. Oto ich lista (kolejność alfabetyczna):

1. Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego, Biuro POKL w Kielcach (1 ankieta),
2. Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego, Departament Lubuskiego Regionalnego Programu Operacyjnego (2 ankieta),
3. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego (1 ankieta),
4. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Wydział Programów Rynku Pracy (1 ankieta),
5. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (1 ankieta),
6. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie (1 ankieta),
7. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (1 ankieta),
8. Wojewódzki Urząd Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Toruniu (1 ankieta),
9. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Wydział Projektów (1 ankieta),

¹ **CAWI** (od ang. *Computer-Assisted Web Interviewing*- ankieta internetowa nadzorowana przez system komputerowy) to technika badań ilościowych, w której pytania kwestionariuszowe pobierane są ze strony internetowej organizatora badania i przekazywane za pośrednictwem sieci do dowolnego punktu, w którym znajduje się respondent wraz z komputerem podłączonym do Internetu. Źródło: <http://www.pentor.pl>

OBSZARY PROBLEMOWE UZNANE PRZEZ RESPONDENTÓW ZA WAŻNE DLA BADANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO.

W tej części opracowania zaprezentowane zostaną oczekiwania respondentów co do informacji z zakresu kapitału ludzkiego, które są lub byłyby dla nich przydatne w ich codziennej pracy i w trakcie podejmowania różnego rodzaju decyzji.

Poniżej znajduje się lista szczegółowych pytań i problemów badawczych, których uwzględnienie w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego postulowali respondenci uczestniczący w wywiadach i przedstawiciele instytucji, które odesłały ankietę internetową. Zestawione propozycje zostały przedstawione w podziale na trzy bloki tematyczne:

- ✓ **Rynek pracy**, obejmujący pracodawców, pracowników oraz bezrobotnych,
- ✓ **Edukacja i szkolnictwo wyższe**,
- ✓ **Rynek usług szkoleniowych**.

RYNEK PRACY

Koncentrując uwagę na obszarze rynku pracy, badani zidentyfikowali problemy badawcze, które uznali za najistotniejsze z punktu widzenia wsparcia informacyjnego instytucji mających wpływ na rozwój kapitału ludzkiego w Polsce. Do problemów tych należą:

- ❖ **Problem dopasowania podaży i popytu na rynku pracy.**
Monitorowanie rynku pracy, wraz z oceną stopnia dopasowania podaży i popytu na określone kwalifikacje i kompetencje, należy do najczęściej wymienianych problemów badawczych. Respondenci zgłaszali zapotrzebowanie na informacje z zakresu:
 - ✓ Diagnozy kwalifikacji i kompetencji pracowników w poszczególnych zawodach oraz branżach,
 - ✓ Analizy popytu i podaży z punktu widzenia zawodów nietypowych, wymagających wąskiej specjalizacji oraz unikalnych kompetencji np. menadżer nanotechnologii. Badani podkreślali, że zapotrzebowanie na tego typu zawody nie jest ogłaszane na ogólnodostępnym serwisach ofert pracy.
 - ✓ Identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych wraz ze szczegółowym rozpisaniem kompetencji w ramach każdego zawodu.
 - ✓ Analizy kompetencji w kontekście oczekiwań pracodawców z uwzględnieniem kompetencji miękkich. Szczególny nacisk należy położyć na identyfikację luk kompetencyjnych na poszczególnych pozycjach zawodowych w firmie, związanych z poziomem rozwoju przedsiębiorstwa. Respondenci zaproponowali, by opracować modele rozwoju firmy. A dokładniej stworzyć „case” porównujący firmy w różnych fazach rozwoju biorąc pod uwagę: kompetencje np. szefów, handlowców oraz role i czynności, jakie te osoby pełnią. Na ich podstawie będzie można prognozować sytuację na rynku przedsiębiorstw i identyfikować zapotrzebowanie oraz braki w kompetencjach.
 - ✓ Badanie faktycznej podaży pracy poprzez zanalizowanie ofert pracy dostępnych na rynku. Analiza ofert pracy powinna uwzględniać oferty dostępne w Powiatowych Urzędach

Pracy, biurach karier, prasie, portalach i serwisach internetowych oraz w komercyjnych agencjach pośrednictwa pracy.

❖ Problem rotacji na rynku pracy.

Rotacja na rynku pracy jest wynikiem bieżących zmian gospodarczych np. kryzysu ekonomicznego. Z punktu widzenia badanych istotne jest zmierzenie, czy zwiększenie dynamiki rotacji na rynku pracy wpływa na uzupełnienie, czyli wzrost poziomu kwalifikacji i kompetencji osób obecnych na rynku pracy. Cenne byłoby ustalenie związku przyczynowo-skutkowego na linii wzrost kompetencji – poprawa pozycji zawodowej. Innymi słowy należy odpowiedzieć na pytanie: czy poprawa kapitału ludzkiego, czyli zdobycie jakiś nowych kwalifikacji/kompetencji wpływa na zmianę pozycji zawodowej?

❖ Problem zróżnicowania regionalnego na rynku pracy.

Badane instytucje podkreślały, że przekazywane informacje z zakresu kapitału ludzkiego winny pokazywać różnice międzyregionalne ze szczególnym uwzględnieniem kwestii:

- ✓ Identyfikacji obszarów intensywnie rozwijających się z punktu widzenia powstawania nowych zawodów, a także wskazania tych obszarów, w których obserwuje się zjawisko zanikania konkretnych zawodów,
- ✓ Oceny, w jakim stopniu pożądane kwalifikacje na rynku pracy pasują do mentalności ludzi żyjących w danych regionach. Takie informacje będą użyteczne z punktu widzenia planowania interwencji poprzez oszacowanie możliwości zmiany kwalifikacji mieszkańców tych regionów, w obrębie których posiadane kwalifikacje i kompetencje wynikają z uwarunkowań kulturowych związanych z tradycją istnienia określonej branży na danym obszarze np. górnictwa.

„Bo trudno z górnika zrobić przedsiębiorcę, fundamentalnie jest na to nieprzygotowany”.

❖ Problem dynamicznego charakteru kapitału ludzkiego.

Badani wskazywali, że praktyczne byłyby informacje z zakresu powiązania bilansu kapitału ludzkiego z cyklem zmienności kariery zawodowej. Należy uwzględnić dynamiczny charakter kapitału ludzkiego skumulowany w jednostce, który jako zmienny w czasie, zależny jest od momentu, w jakim dana jednostka realizuje swoją karierę zawodową. Przykład: Inny kapitał reprezentuje osoba, kiedy opuszcza system edukacji a inny osoba w wieku 40 lat, kiedy poprzez zmiany np. technologiczne już posiada określone deficyty.

„To kwestia jasnego pokazania, jakie kwalifikacje i jakie kompetencje w jakimś momencie życia mogą być przydatne na dalszą karierę zawodową”.

„Niektórzy szybko, intensywnie pracujący, rywalizujący osiągają taką fazę wypalenia. Niektórzy zadają sobie pytanie, o co można poszerzyć swoje umiejętności. I jakiś mechanizm pozwalający to oceniać, bilansować ich kompetencje i kwalifikacje byłby potrzeby i drugi to jest ten okres między 45 a 50 rokiem życia, gdzie zgodnie z tym, jak to w wielu krajach świata jest, następuje przygotowanie do tego ostatniego okresu aktywności, kiedy to się mówi: OK. Jesteś starszy, trochę się przesteruj twoje umiejętności, pewne rzeczy robisz wolniej, inaczej. Pewne rzeczy możesz korzystając z doświadczenia robić lepiej, szybciej i tak dalej, i tak dalej. I moim zdaniem gdybyśmy potraktowali ten Bilans kapitału Ludzkiego w takim ujęciu dynamicznym, to czegoś takiego jeszcze nie mieliśmy. Myśląc zarówno o kwalifikacjach w sensie wiedzy, jak i o kompetencjach w sensie różnych umiejętności”.

❖ Problem ustalenia źródeł inwestycji w kapitał ludzki.

Zidentyfikowanie źródeł inwestycji w kapitał ludzki (edukacja formalna lub nieformalna), czyli odniesienie się w diagnozie do relacji pracodawca – szkolenia – pracownik to kolejny obszar tematyczny wskazywany przez większość rozmówców. Konieczne jest ustalenie, czy na szkolenia wysyła pracodawca, czyli dominuje awans kariery (pracownik poprawia swoje kompetencje, dlatego, że został wskazany przez pracodawcę), czy też w większości przypadków mamy do czynienia z samodzielną inicjatywą edukacyjną pracownika.

❖ Problem trafności podejmowanych interwencji publicznych.

Z punktu widzenia badanych, czyli instytucji odpowiedzialnych za projektowanie polityk publicznych istotne jest zweryfikowanie, w jakim stopniu zaproponowane działania w ramach zaplanowanych interwencji publicznych z obszaru rynku pracy odpowiadają na faktyczne potrzeby pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw. Respondenci zaproponowali, by w ramach badania BKL stworzyć moduł pytań testujących pomysły na zaplanowane interwencje publiczne.

❖ Problem monitorowania i prognozowania potrzeb rozwojowych.

W celu podniesienia trafności podejmowanych interwencji publicznych rozmówcy wskazywali na konieczność wyczerpującej diagnozy potrzeb rozwojowych pracowników, która będzie podstawą do formułowania prognoz w obrębie omawianego zagadnienia. Warto podkreślić prośbę, by pozyskane informacje przekazywać z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym, gdyż instytucje chcą na nich oprzeć strategię działania.

„Żeby to systemowo pokazywać, że w Polsce w najbliższym czasie będzie zapotrzebowanie na kompetencje takie i takie, choć teraz nie jest z tym źle”.

❖ Problem walidacji nabytych kwalifikacji i kompetencji

W celu lepszego dopasowania kandydatów do oferowanych miejsc pracy, analizowanym instytucjom zależało na ustaleniu, czy istnieje potrzeba potwierdzenia kwalifikacji i kompetencji zdobywanych poza systemem edukacji² z punktu widzenia:

- ✓ Pracodawców, czyli odpowiedź na pytania: czy z punktu widzenia pracodawców zdobyte w trakcie życia zawodowego kwalifikacje i kompetencje pracowników winny być formalnie potwierdzane? Czy osoby legitymujące się oficjalnymi poświadczeniami mają przewagę na rynku pracy?
- ✓ Pracowników, czyli ustalenie opinii pracowników na temat konieczności potwierdzania nabytych kwalifikacji i kompetencji.
- ✓ Bezrobotnych. Ustalenie opinii, czy legitymowanie się oficjalnymi poświadczeniami zwiększy ich szanse na otrzymanie zatrudnienia.

❖ Problem uwarunkowań instytucjonalnych.

Problem faktycznej konieczności walidacji nabywanych kwalifikacji i kompetencji nierozzerwalnie związany jest z identyfikacją uwarunkowań instytucjonalnych wymuszających formalne poświadczenia posiadanych umiejętności. Badani podkreślali, że należy zdiagnozować mechanizmy instytucjonalne, legislacyjne, które w sposób formalny ograniczają dostęp do zatrudnienia osobom posiadającym wiedzę i konieczne umiejętności, ale niepotwierdzone określonym uprawnieniem czy certyfikatem.

„Ten bilans zawodowy, który jest robiony w urzędach pracy, który pokazuje, że właśnie w określonych miejscowościach brakuje gospodarzy domu jest z pewnego punktu widzenia absurdalny, bo nikt nie zadaje sobie pytania, dlaczego akurat w danej miejscowości brakuje gospodarzy domu i że to jest poszukiwany zawód, bo nikt nie bierze w Polsce pod uwagę uwarunkowań instytucjonalnych, a mianowicie takich, że w ciągu ostatnich 5-ciu, 6-ciu lat nastąpiło bardzo ostre uregulowanie wielu zawodów. Znaczący w sensie legislacyjnym powstały różne zapisy, które mówią, że trzeba mieć odpowiednie certyfikaty itd.”

„Po pierwsze mamy najwięcej w Europie zawodów regulowanych. Teraz kiedy pracowaliśmy nad dostosowaniem polskiego systemu do jednej z dyrektyw unijnych, która dotyczy właśnie zawodów regulowanych i mobilności zasad uznawania kwalifikacji, to okazuje się, że każdy prawie zawód wymaga zdawania testów, wykazania się znajomością ustaw – mnóstwo warunków, które blokują dostęp do zawodów. Absolutnie chcemy, by nas uznawać w Europie, natomiast my budujemy bariery dla ludzi z zewnątrz, ale też dla ludzi wewnątrz”.

❖ Problem migracji zawodowych.

² Kompetencje, które zdobywa się przez doświadczenie zawodowe i takie formy edukacji, które nie kończą się certyfikatem ani innym formalnym świadectwem.

Z punktu widzenia przepływów zasobów ludzkich w skali regionu, kraju czy świata badani postulowali zwrócenia uwagi na następujące zagadnienia:

- ✓ Wyjaśnienie, dlaczego w niektórych obszarach w regionie nie odnotowuje się migracji zawodowych mimo wysokiego bezrobocia?

„(..) wiemy, że wschodnia Małopolska, to wysokie bezrobocie, niska przedsiębiorczość, zapaść gospodarcza i nikt nie potrafi powiedzieć dlaczego. Dlaczego ludzie z Gorlic nie pojadą do Tarnowa, gdzie – być może – dostaliby pracę? Dlaczego z miejscowości X nie ma żadnej chęci przemieszczenia się choćby i do Gorlic, gdzie już rynek pracy jest lepszy”.

- ✓ Zidentyfikowanie faktycznego popytu na pracę z punktu widzenia imigrantów. Ustalenie, dla kogo Polska jest krajem atrakcyjnym pod kątem możliwości podjęcia zatrudnienia? Jakie branże lokują się w Polsce? Jakie mają szansę odnieść sukces na polskim rynku?

❖ Problem skuteczności działania instytucji wspierających rynek pracy

W celu podniesienia skuteczności funkcjonowania instytucji wspierających rynek pracy badani wskazali na konieczność diagnozy tego obszaru tematycznego. Nieodzowne zatem jest określenie stopnia korzystania z oferowanych usług instytucji wspierających rynek pracy (biura karier, doradcy zawodowi, Powiatowe Urzędy Pracy itp.) biorąc pod uwagę osoby bezrobotne, absolwentów wchodzących na rynek pracy, pracowników oraz pracodawców. Użyteczna byłaby informacja dotycząca jakości usług oferowanych przez te instytucje.

EDUKACJA I SZKOLNICTWO WYŻSZE

W toku przeprowadzonych wywiadów instytucje badane sformułowały potrzeby informacji, które pozwolą poprawnie zaprogramować kierunki zmian np. reformy w obszarze edukacji i szkolnictwa wyższego. Zidentyfikowane braki informacyjne dotyczą następujących problemów badawczych:

❖ Problem diagnozy posiadanych kompetencji absolwentów

Badani zgłosili zainteresowanie informacjami z zakresu diagnozy posiadanych kompetencji absolwentów biorąc pod uwagę różne dziedziny życia. Ocena posiadanych kompetencji powinna być dokonana z punktu widzenia:

- ✓ Pracownika, czyli kompetencji potrzebnych do wejścia na rynek pracy,
- ✓ Konsumenta/ klienta, czyli kompetencji niezbędnych do zaistnienia na rynku dóbr i usług,
- ✓ Obywatela, czyli kompetencji potrzebnych do wypełniania funkcji społeczno-politycznych,
- ✓ Człowieka, czyli kompetencji nieodzownych do przestrzegania zasad etycznych.

„Trzeba sobie zadać pytanie czy absolwent dzisiejszych szkół, co powinien w swoim ekwipunku, szeroko pojętym edukacyjnym, posiadać, żeby z sukcesem przejść 40 lat kariery zawodowej, tak? To jest moim zdaniem klucz, tak? I on na starcie powinien być szeroko wyposażony w umiejętności adaptacyjne, uczenia się zdobywania wiedzy, zdolności do pracy, no to wszystko, co na dzisiaj jest potrzebne i powinien wiedzieć w których momentach być może powinien mieć też własną wiedzę dokonywania, bo przecież są te takie techniki dokonywania takiego indywidualnego bilansu własnych kwalifikacji i kompetencji”

- ❖ Problem ustalenia źródeł pozyskania kwalifikacji i kompetencji absolwentów.

W celu pełnej diagnozy posiadanych kompetencji absolwentów pożądane jest ustalenie źródeł posiadanych kwalifikacji i kompetencji w grupie osób wchodzących na rynek pracy. Respondenci byli zgodni, że identyfikacja źródeł musi uwzględniać podział na edukację formalną i nieformalną.

- ❖ Problem dopasowania podaży kwalifikacji i kompetencji do rynku pracy.

Respondenci byli zgodni uznając za cenne informacje oceniające stopień dopasowania podaży kwalifikacji i kompetencji do rynku pracy. Z pomocą takich danych możliwe byłoby wypracowanie sposobu na zbliżenie rynku edukacji do rynku pracy. Badani podkreślali, że w procesie dostosowania kompetencji do potrzeb pracodawców konieczne jest uwzględnienie misji instytucji edukacyjnych wraz z poszanowaniem ich autonomii w tworzeniu programów nauczania.

„Systemowa współpraca i tworzenie płaszczyzny współpracy między pracodawcami, a szeroko rozumianym systemem kształcenia – de facto na wszystkich poziomach, bo obejmuje to też gimnazja”.

„ (...) może gdyby kierunki kształcenia próbowano ustalać we współpracy z pewnymi środowiskami zawodowymi, udałoby się już w procesie kształcenia bardziej ukierunkować na potrzeby tych środowisk. Rzeczywiście teraz mamy to, o czym mówią prawnicy – człowiek, który kończy studia nie umie wykonywać swojego zawodu”.

W omawianym problemie badawczym należy uwzględnić następujące zagadnienia szczegółowe:

- ✓ Ocenę procesu kumulacji kapitału ludzkiego w cyklu edukacyjnym (od poziomu przedszkola do ukończenia wybranej ścieżki edukacyjnej) z punktu widzenia kompetencji, które są rozwijane na każdym etapie kształcenia (analiza nowych programów nauczania w Ministerstwie Edukacji),
- ✓ Identyfikację zawodów, w jakich kształcona jest młodzież na poziomie ponadgimnazjalnym wraz z oceną stopnia dopasowania tychże zawodów do sytuacji na rynku pracy. Użyteczne z punktu widzenia rozmówców byłoby przeprowadzenie ogólnopolskich badań diagnozujących kondycję szkolnictwa zawodowego w Polsce.

- ❖ Problem prognoz dla szkolnictwa wyższego.
Respondenci z obszaru szkolnictwa wyższego podkreślali, że z ich punktu widzenia ważne jest śledzenia trendów na rynku pracy, a także opracowanie prognozy wskazującej zawody deficytowe i nadwyżkowe na przestrzeni kilku następnych lat wraz z identyfikacją zapotrzebowanie na konkretne kwalifikacje oraz kompetencje. Taka prognoza winna szacować sytuację na rynku pracy z punktu widzenia następnych 5-10 lat. Preferowany horyzont czasowy prognozy związany jest z długością procesu edukacyjnego w szkolnictwie wyższym (trwającym od 3 do 5) oraz procedurami formalnymi, koniecznymi do wdrożenia nowych kierunków kształcenia, pożądanych z punktu widzenia rynku pracy.
- ❖ Problem śledzenia losów absolwentów na rynku pracy.
Respondenci podkreślali konieczność pozyskiwania informacji o dalszych losach absolwentów po opuszczeniu systemu edukacji formalnej. Brak diagnozy procesu usamodzielniania tychże osób, a tym samym określenia porażki bądź sukcesu uniemożliwia przeprowadzenie ewaluacji sposobu funkcjonowania systemu edukacji i szkolnictwa wyższego. Opracowanie tego zagadnienia powinno identyfikować poziom zagrożenia absolwentów bezrobociem i koniecznością ewentualnego przebranżowienia się, by skutecznie wejść na rynek pracy.
- ❖ Problem jakości kadry dydaktycznej w Polsce.
Dodatkowym sugerowanym problemem badawczym było przeprowadzenie badań diagnozujących jakość kadry dydaktycznej w Polsce. Ten obszar tematyczny jest na tyle istotny, gdyż może stanowić barierę lub szansę w poprawnym wdrożeniu adekwatnych, z punktu widzenia rynku pracy, programów i kierunków kształcenia. Ważna jest ocena kadry dydaktycznej pod kątem posiadanych kwalifikacji i kompetencji np. umiejętności wytłumaczenia skomplikowanych kwestii.

„Wstępne analizy różne przecież pokazują, że wiedza, jaką zdobywają polscy nauczyciele jest wiedzą całkiem szeroką i rozległą i w miarę dobrą. Natomiast umiejętności pedagogiczne są na stosunkowo niskim poziomie. Ja nie chce powiedzieć, że to jest pedagogika Wołoszyna z lat 60-tych i książek z lat 60-tych. Tak. Ale gdzieś jest tutaj olbrzymie zapóźnienie”.

RYNEK USŁUG SZKOLENIOWYCH

Obecnie, także poprzez realizację programu PO KL, następuje kształtowanie się rynku usług szkoleniowych w Polsce. Unia Europejska oraz polityki krajowe przekonują o zasadności kształcenia przez całe życie. Zdając sobie sprawę z dynamicznej natury rynku szkoleniowego, badane instytucje zidentyfikowały zapotrzebowanie na informacje, które poprawią programowanie polityk i projektów w omawianym obszarze, czyli skuteczniejsze wydatkowanie środków finansowych.

- ❖ Problem zapotrzebowania na oferty firm szkoleniowych.
Diagnoza faktycznego zapotrzebowania na oferty z rynku usług szkoleniowych, w opinii rozmówców, winna uwzględniać następując komponenty:

- ✓ Ocenę wykorzystania dotychczasowej oferty szkoleniowej przez wszystkie grupy docelowe badania BKL³. Istotne jest znalezienie odpowiedzi na pytania: na ile oferty szkoleniowe faktycznie spotykają się z podażą? Jak jest faktyczne wykorzystanie oferty szkoleniowej? Jakiego rodzaju szkolenia cieszyły się największą popularnością (identyfikacja tematu, formy, czasu trwania, kosztów i organizatora szkoleń)
- ✓ Diagnozę stopnia zróżnicowania zapotrzebowania na usługi szkoleniowe z punktu widzenia wszystkich grup docelowych badania BKL. Identyfikacja powinna dotyczyć diagnozy obecnych i przyszłych prognoz potrzeb szkoleniowych. Przedstawione informacje powinny uwzględniać zapotrzebowania na określony temat, formę, czas trwania, preferowany koszt i organizatora szkolenia). Omówienie wyników powinno w szczególnym stopniu uwzględniać potrzeby przedsiębiorstw biorąc pod uwagę ich wielkość (dekompozycja danych na małe, średnie i duże przedsiębiorstwa)

„Każdy problem ma dwie strony – można narzekać, że firmy nie szkolą w tym, w czym powinni, ale w tym w czym mogą. Z drugiej jednak strony nie mówi się, czego oczekuje rynek i jakie są wyzwania przyszłości”.

„W gruncie rzeczy jednak poziom pracownika danego przedsiębiorstwa jest problemem danego pracodawcy. Jeżeli ma pracownika, to może wymyślać system szkoleniowy jeśli jest dużą firmą; małemu przedsiębiorcy jest to bardzo trudno zrobić – może szukać oferty szkoleniowej, co z kolei zależy od lokalizacji, a na pewno brakuje miejsca, które byłoby pewną bazą ofert szkoleniowych, zintegrowaną informacją dla pracodawców, doradztwem”.

❖ Problem nieświadomych braków kwalifikacji i kompetencji.

Respondenci zwrócili uwagę na kwestie problemów, jakie można napotkać w przeprowadzeniu diagnozy potrzeb szkoleniowych u pracowników w fazie nieświadomej niekompetencji. Taki stan rzeczy jest wynikiem braku dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb pracowników czy bezrobotnych, szczególnie w grupie osób legitymizujących się najniższym wykształceniem. Istotne byłoby ustalenie powodów takiego niedostosowania, czyli odpowiedź na pytania: w jakim stopniu oferta szkoleniowa (podaż) jest odpowiedzią na faktyczny popyt, a w jakim stopniu uświadamia potrzebę, czyli kreuje popyt?

„Ewidentnym problemem jest brak poczucia potrzeby podnoszenia kwalifikacji u samych pracowników. Po części są to nawyki kulturowe, ale też – w tym systemie, który mamy – jeżeli oferta szkoleniowa urzędu pracy, czy instytucji jest ofertą jej, a nie ofertą dla człowieka, to ten człowiek uzna ją za nieadekwatną dla siebie i jest to logiczne (...)W tej chwili analogicznie jest z kształceniem bezrobotnych – głównie kształcą ich w językach obcych, które nie są bezrobotnym do niczego potrzebne – pierwszą kompetencją oczekiwaną od niego jest posługiwanie się pewnymi narzędziami, bo te osoby są na ogół nisko wykształcone”.

³ Do grup docelowych badania Bilans Kapitału Ludzkiego zalicza się: pracodawców, pracowników, osoby bezrobotne, absolwentów i uczniów.

Przy okazji takiej diagnozy warto wskazać te obszary np. ochrona środowiska, w których konieczna jest interwencja państwa wymuszona popytem przedsiębiorców na określone usługi, na które rynek firm szkoleniowych nie jest w stanie odpowiedzieć. Taki popyt związany jest z wprowadzanymi wytycznymi Unii Europejskiej.

POTENCJALNE OBSZARY WYKORZYSTANIA WYNIKÓW BADANIA

Z punktu widzenia badanych, informacje pozyskane z badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” mogą być wykorzystane w następujących celach:

- ❖ Prawidłowe projektowanie polityk w zakresie kapitału ludzkiego (w tym np.: edukacji i szkolnictwa wyższego, kształcenia ustawicznego).

Respondenci, zarówno ze szczebla centralnego jak i regionalnego, byli zgodni, że wyniki badania zwiększą trafność programowania polityki publicznej, gdyż sprawne i nowoczesne zarządzanie publiczne zależy od stopnia świadomości oraz wiedzy osób zaangażowanych w procesy decyzyjne. Rzetelna diagnoza bilansu kapitału ludzkiego w Polsce pozwala na podejmowanie trafnych decyzji rozstrzygających w zakresie wyboru kierunków rozwoju tego kapitału np. kształtowania programów nauczania, a także wyboru najskuteczniejszej formy interwencji publicznej, czyli preferowanego, konkretnego typu wsparcia np. szkolenia, dofinansowania.

„Bardzo często brakuje takiej solidnej źródłowej bazy do podejmowania decyzji, które są decyzjami politycznymi, ale nie w rozumieniu, że politycy je podejmują, ale polityczne w sensie kreowania polityki w jakimś obszarze”.

„Jeśli za trzy lata będę miał wykres od państwa, który będzie pokazywał, że jakaś tam grupa rośnie, grupa przedsiębiorców, która twierdzi, że nie może zatrudniać ludzi o określonych kwalifikacjach no to, to jest bardzo wprost przesłanka, do podjęcia jakiejś określonej interwencji”.

Użyteczne wsparcie informacyjne na szczeblu regionalnym będzie odzwierciedlone w przyjętych, trafnych strategiach działania, zarówno tych średniookresowych, jak i długookresowych.

- ❖ Trafne sformułowanie założeń do projektów systemowych oraz projektów konkursowych realizowanych w ramach PO KL przez PARP.

Instytucje ze szczebla centralnego podkreślały, że wyniki badania będą spełniały istotną funkcję weryfikacyjną i rozliczeniową trafności działań zaplanowanych oraz podejmowanych przez PARP w ramach programu PO KL.

„Nam się wyniki tych badań również, z całą pewnością przydadzą choćby dlatego, żeby sprawdzić czy PARP zaprogramował i planuje działania zgodnie z tym, co jest potrzebne na rynku. Możemy się również dowiedzieć, czy to co PARP robił dotychczas jest sensowne, czy nadaje się do kosza”.

Z drugiej strony, informacje z zakresu kapitału ludzkiego posłużą jak najbardziej PARP do lepszego programowania kolejnych projektów systemowych realizowanych w ramach priorytetu II PO KL. Pozyskana wiedza przyczyni się do właściwego ukierunkowania planowanych działań, a także wyznaczania tzw. kryteriów strategicznych wyboru projektów w procedurze konkursowej (priorytet II i VIII PO KL). Wyniki badań z kolejnych lat trwania projektu będą stanowiły podstawę do wewnętrznej, a także zewnętrznej oceny skuteczności przyjętego sposobu myślenia, a tym samym prowadzonych prac.

Instytucje z poziomu regionalnego zadeklarowały, że nie będą w stanie wykorzystać pozyskanych informacji w celu opracowania dokumentów programowych programu PO KL, ze względu na fakt, iż tego rodzaju dokumenty są przygotowywane na poziomie kraju. Wyniki badania będą natomiast użyteczne w procesie opiniowania przedstawionych założeń programowych oraz do opracowania corocznych Planów Działań, zwłaszcza kryteriów wyboru projektu realizowanych w ramach priorytetu II i VIII PO KL przez PARP i samorządy.

„Jako instytucja pośrednicząca drugiego stopnia, organizujemy różnego rodzaju konkursy przyznajemy pieniądze na realizację konkretnych projektów i najczęściej te projekty dotyczą organizowania szkoleń. I teraz gdybyśmy np. mieli taką informację zwrotną na ten temat, jakie występuje aktualnie zapotrzebowanie na naszym rynku pracy, moglibyśmy dokumentację konkursową konstruować w ten sposób, żeby pewne kierunki szkoleń preferować albo wręcz tak ustalać kryteria wyboru projektów, żeby kierunki szkoleń pożądanego z punktu widzenia projektodawców w projektach, żeby te projekty akurat były wybierane”.

❖ **Lepsze planowanie i koordynacja pracy poszczególnych instytucji.**

Jak już zostało wspomniane, respondenci planują wykorzystać wyniki badania do procesu programowania polityk publicznych, a także formułowania założeń do programu PO KL. Takie działania wymagają dobrego planu wdrożeniowego, gdyż zależne są od jakości wykonywanej pracy poszczególnych instytucji ze szczebla centralnego, regionalnego i lokalnego. Lepsza koordynacja realizowanych działań związana jest z lepszym zarządzaniem w sferze publicznej. Rozmówcy podkreślali, że wyniki badania pomogą zaplanować i zharmonizować wdrażanie zaplanowanych instytucji, gdyż na bieżąco będą dostarczać informacji o postępach w realizacji zadań w poszczególnych regionach.

Dodatkowo, wyniki badania mogą mieć wpływ na przygotowanie koniecznych zmian legislacyjnych uprawniających budowanie kapitału ludzkiego w Polsce.

„Efektem tego badania będzie stworzenie pewnych rekomendacji i wniosków, które pokażą, że nie da się w Polsce skokowo poprawić poziomu kształcenia ustawicznego, systematycznego podnoszenia kompetencji bez stworzenia systemu instytucjonalnego wspierającego rozwój kompetencji, który byłby dostępny jak urząd pracy”.

FORMA ROZPOWSZECHNIENIA WYNIKÓW BADANIA

Respondenci byli zgodni, że aby badania bilansu kapitału ludzkiego miały sens, muszą być prowadzone regularnie w postaci barometru czy monitoringu. Preferowany jest dostęp na bieżąco do uzyskanych danych surowych. Wyniki badań w postaci raportów czy podsumowań powinny być udostępniane raz do roku. Propozycje formy rozpowszechniania wyników zostały zaprezentowane poniżej w podziale na następujące grupy:

- ✓ konferencje, spotkania, prezentacje,
- ✓ materiały dostępne on-line,
- ✓ bazy danych
- ✓ publikacje papierowe.

KONFERENCJE, SPOTKANIA, PREZENTACJE

- ❖ Konferencja prezentująca wyniki badań powinna być zorganizowana raz do roku
- ❖ Zorganizowanie spotkania po przekazaniu raportu,

„Zazwyczaj część danych się upowszechnia, ale ważniejsze są doświadczenia, odczucia osób, które biorą w tym udział, bo nie da się wszystkiego przekazać, przelać na papier czy internet, a jest to bardzo ważne”.

- ❖ Prezentowanie wyników badań na spotkaniach organizowanych przez odbiorców wyników,

„Bardzo chętnie też byśmy Państwa zapraszali na takie spotkania, ponieważ gdy opracowujemy plany działań, pracujemy w szerszym gronie. Niekonieczna jest więc nawet forma pisemna, wystarczyłaby ustna. Po prostu Państwo przekazywaliby swoje doświadczenia”

- ❖ Zasygnalizowana potrzeba kształcenia pracodawców np. zorganizowanie konferencji, by poprzez nakreślenie szerokiego kontekstu ich działalności mogli zrozumieć, czego rynek pracy od nich oczekuje,
- ❖ Zorganizowanie interdyscyplinarnej grupy roboczej w formie stałych paneli eksperckich złożonych z różnych aktorów działających w obszarze rynku pracy tzn. *pracodawców i to tych największych, bo to oni mają wpływ na kształtowanie pewnych modeli zachowania i ich naśladowania – uniwersytetów lokalnych, najważniejszych firm, przedstawicieli samorządu, dyrektorów szkół technicznych, ogólnokształcących, także przedstawicieli instytucji, które są odpowiedzialne za kierowanie pomocą publiczną – urzędy marszałkowskie, instytucje wdrażające PO KL, na których można omawiać wyniki badań na poziomie regionów,*

MATERIAŁY DOSTĘPNE ON-LINE

- ❖ Strona internetowa z informacjami o bieżących postępach w realizacji badania,
- ❖ Preferowany dostęp do raportu w wersji elektronicznej z możliwością stworzenia PDF' u do wydruku,
- ❖ Preferowany forma raportu dostępnego w wersji elektronicznej:
 - ✓ W raporcie winien znaleźć się rozdział poświęcony rekomendacjom dla polityk gospodarczych i publicznych. Stanowiło by to wytyczne dla projektowania kierunków interwencji,
 - ✓ Użyteczne byłoby zidentyfikowanie dobrych praktyk usprawniających rozwój kapitału ludzkiego w regionie,
 - ✓ Powinna być syntetyczna wersja raportu dla wszystkich, a następnie wersje rozszerzone i nakierowane na konkretnych odbiorców,
 - ✓ Język opracowania powinien być prosty, by ludzie bez wykształcenia statystycznego mogli zrozumieć prezentowane dane,
 - ✓ Graficzna, nie tylko jakościowe opisy danych. Obalenie społecznych mitów poprzez prezentację faktycznych danych.

BAZY DANYCH

- ❖ Zainteresowanie nie tylko danymi końcowymi. Preferowany jest dostęp na bieżąco do surowych danych wśród decydentów polityk publicznych, którzy sygnalizują możliwość analizy danych pod kątem własnych potrzeb informacyjnych.
- ❖ Baza danych winna umożliwiać filtrowanie danych według różnych kluczy.
- ❖ Nieskomplikowany interfejs użytkownika, który pozwala na łatwe opracowanie czy uzyskanie danych.

PUBLIKACJE PAPIEROWE

- ❖ Preferowany jest wydawanie raz do roku publikacji papierowej zawierającej uzasadnienie i opis zastosowanej metodologii badania wraz z omówieniem uzyskanych wyników.

POZIOM DEZAGREGACJI WYNIKÓW

Poniżej przedstawiono listę preferowanych poziomów przedstawienia wyników badań Bilans Kapitału Ludzkiego:

- ❖ Syntetyczne podsumowanie wniosków z badania na poziomie ogólnopolskim, przy czym omówienie konkretnych wyników winno być prezentowane w podziale na regiony,
- ❖ Bilans kapitału ludzkiego w województwach i/lub regionach winien być pokazywany z identyfikacją różnic w kapitale ludzkim między dużymi miastami (np. Kraków, Wrocław, Poznań, Warszawa), ośrodkami akademickimi czy centrami gospodarczymi w regionie,

„Bardzo uatrakcyjniłoby te badania stworzenie pewnych fiszek regionalnych. Obawiam się, że pisanie na poziomie ogólnym - „najlepsze mazowieckie, najgorsze podlaskie” niewiele daje. Chodzi o to, by każdy mógł siebie odnaleźć i porównać – jak jesteśmy odlegli od średniej krajowej”.

- ❖ Pojawił się pomysł, by sytuację w szkolnictwie wyższym pokazywać na poziomie ogólnopolskim. Szkolnictwo zawodowe i podstawowe powinny być przedstawione na regionalnym poziomie,
- ❖ Dekompozycja danych ze względu na:
 - ✓ wiek respondentów,
 - ✓ miejsce pracy/zamieszkania respondenta,
 - ✓ branże/dziedziny działalności,
 - ✓ wielkość przedsiębiorstwa,
 - ✓ fazy rozwoju przedsiębiorstwa,
 - ✓ stanowiska pracy.

TERMIN DOSTARCZENIA WYNIKÓW

Badani, którzy wypowiedzieli się w omawianym temacie, byli zgodni, że najmniej preferowanym okresem dostarczenia wyników badania są miesiące lipiec i sierpień, zapewne ze względu na sezon urlopowy. W przypadku opinii na temat preferowanego terminu dostarczenia wyników badań respondenci wykazali się dużym zróżnicowaniem odpowiedzi, zarówno wewnątrz badanych rodzajów instytucji, jak i między nimi.

Zestawienie propozycji wraz z uzasadnieniem - w przypadku wywiadów bezpośrednich - zostało przedstawione w tabeli poniżej. Warto zaznaczyć, że ze względu na wspomniane zróżnicowanie odpowiedzi niektóre rodzaje instytucji występują w tabeli kilka razy, zawsze w odniesieniu do konkretnego miesiąca. Z tego powodu, by zilustrować rozproszenie uzyskanych danych, przy rodzaju instytucji, w nawiasie, podana jest częstość występowania konkretnej odpowiedzi.

Tabela. Preferowane terminy dostarczenia wyników badania z punktu widzenia ich odbiorców.

Preferowany Termin	Rodzaj Instytucji	Uzasadnienie
Styczeń	WUP (1)	Brak uzasadnienia. Odpowiedź uzyskana techniką kwestionariusza ankiety.
Luty	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (1), Urzędy Marszałkowskie (2)	Informacje potrzebne do przygotowania sprawozdania z podjętych działań
Marzec/ kwiecień	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (1)	Informacje potrzebne do programowania działań na następny rok akademicki
Kwiecień/maj	WUPy (2), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (1), Urzędy Marszałkowskie (3), PARP	Informacje potrzebne do opracowania Planów Działań na następny rok kalendarzowy
Wrzesień	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (1), Ministerstwo Edukacji Narodowej (1)	Informacje potrzebne do opracowania Planów Działań na następny rok kalendarzowy Informacje potrzebne na początek roku szkolnego, ze względu na wzmożone zainteresowanie mediów.
Koniec września 2009 (nawet w wersji roboczej z obszaru pracodawców)	PARP (1)	Informacje potrzebne do przygotowania projektów systemowych PO KL na 2010 rok
Czerwiec	WUPy (2), Urząd Marszałkowski (1), Biuro Rozwoju Regionalnego (1)	Brak uzasadnienia. Odpowiedzi uzyskane techniką kwestionariusza ankiety.
Październik/ Listopad	WUPy (2)	Brak uzasadnienia. Odpowiedzi uzyskane techniką kwestionariusza ankiety.
Grudzień	Polska Izba Firm szkoleniowych (1)	Możliwość najefektywniejszego wykorzystania wyników ze względu na zwolnienie tempa działalności oraz moment planowania budżetu szkoleniowego na następny rok kalendarzowy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

POMYSŁY NA PROMOCJĘ BADANIA I JEGO WYNIKÓW

W trakcie przeprowadzonych wywiadów i badań kwestionariuszowych, odbiorcy wyników badań sformułowali propozycje dotyczące sposobu na promocję badania i jego wyników. Badani postulowali:

- ❖ Wykorzystanie możliwości Internetu np. rozsyłanie jednostronicowej, kolorowej kartki z podanym adresem i/lub kodem indywidualnego dostępu do zasobów danych, opracowań.
- ❖ Opracowanie biuletynu na bieżąco wysyłanego do odbiorców wyników informującego o postępach prac w procesie badawczym (w wersji elektronicznej lub papierowej),
- ❖ Bieżące zaangażowanie partnerów/odbiorców wyników poprzez stały dialog lub wykonywanie konkretnych prac, które będą miały przełożenie na efekty końcowe.
- ❖ Wykorzystanie imiennego kontaktu np. co kwartał z grupą odbiorców wyników. Z takimi „ambasadorami” wewnątrz instytucji. Nacisk winien być położony na zaangażowanie konkretnych osób, nie instytucji.
- ❖ Zaangażowanie poszczególnych ministerstw w promocję wyników zwiększy zainteresowanie wynikami badań wśród instytucji regionalnych, które z kolei przekażą pozyskane informacje na poziom lokalny.
- ❖ Wykreowanie poprzez promocję, kampanię reklamową w mediach, czasopismach branżowych prestiżowego charakteru badania. Zaangażowanie liderów rynku lokalnego np. głównych pracodawców, przedstawicieli samorządu lokalnego, dyrektorów szkół w proces badawczy.

*„Moim zdaniem, żeby ta promocja była skuteczna i żeby cel był osiągnięty, to wszystko musi mieć **charakter mocno prestiżowy** – temu przedsięwzięciu trzeba nadać charakter 'z górnej półki' – że robimy pewne rzeczy, kształtując pewien nowy wzorzec, model myślenia o pozyskiwaniu kompetencji i zarządzaniu nimi. Ja bym to widział najchętniej w formule kampanii społecznej skierowanej do tych określonych grup – szeroko rozumianych aktorów rynku pracy, na nich bym się skupił. Tak naprawdę edukacja. Zrobimy tak, że ta promocja, zaproszenie do [udziału w badaniach – przyp. autorów raportu] będzie czymś wyjątkowym – trzeba to pokazać jako projekt o niezwykle wysokim poziomie znaczenia, zaprosić liderów, temu zaproszeniu nadać formę odpowiednio prestiżową, zapewnić oprawę medialną, zastanowić się, jak sprzedawać wyniki w mediach, jak sprzedawać w czasopismach branżowych – jak powodować, by nie była to zwykła promocja, ale by ci ludzie, których zbierzemy w panelach eksperckich czuli się współtwórcami tego przedsięwzięcia. Tak bym to widział – nie będzie to zwykła promocja: reklama, strona i tyle, ale żywe przedsięwzięcie, w które zaangażujemy lokalnych liderów, którzy mają największy wpływ na kształtowanie, niwelowanie luki kompetencyjnej”.*

POMYSŁY NA ZWIĘKSZENIE UŻYTECZNOŚCI WYKORZYSTANIA WYNIKÓW

Badani zidentyfikowali kwestie kluczowe mające wpływ na użyteczność wykorzystania wyników przez odbiorców badania do procesu podejmowania różnego rodzaju decyzji. Prezentowana lista wskazówek polecanych do zastosowania w badaniu, w opinii respondentów, zwiększy możliwości skorzystania z przekazywanych informacji.

Lista pomysłów na zwiększenie użyteczności wykorzystania wyników badania obejmuje:

❖ Precyzyjne terminy.

Zastosowane terminy w badaniu winny być precyzyjnie wyjaśnione na początku badania, szczególnie termin „kompetencje”. Brak definicji prowadzi do wielu nieporozumień w dyskusji publicznej. Np. Konfederacja Pracodawców Polskich za kompetencje przyjmuje urzędowe poświadczenie posiadanych kwalifikacji. Pojawił się postulat wykorzystania terminologii stosowanej w Europejskich Ramach Kwalifikacji. Należy uzasadnić wybór źródła definicji przyjętych w badaniu.

„A chodzi o to, jeżeli ktoś pracodawca będzie coś mówił, to on będzie niekoniecznie pod hasłem „murarz” rozumiał to, co drugi będzie rozumiał pod hasłem „murarz”. I osoba, która jest w spisie rejestrów, rejestrze zatrudniona też będzie deklarowała że jest murarzem, a ona będzie uważała, że te jej kwalifikacje czy nawet kompetencje to zupełnie coś innego niż to, co tamci mówią. Żeby po prostu nie zniekształcić wyników naszej pracy”.

❖ Spójność badania BKL z następującymi wytycznymi:

- ✓ Badanie powinno wpisywać się w Wytyczne w Sprawie Zatrudnienia Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej⁴

⁴ Obecnie obowiązujący Krajowy Program Reform (KPR) na lata 2008-2011 jest dokumentem przedstawiającym działania, jakie polski rząd zamierza podjąć dla realizacji podstawowych celów odnowionej Strategii Lizbońskiej. KPR jest oparty o przyjęte przez Radę Europejską Zintegrowane Wytyczne w Sprawie Wzrostu Gospodarczego i Zatrudnienia na lata 2008-2010, rekomendacje i obszary monitorowania wskazane w marcu 2008 r. przez Radę Europejską w odniesieniu do Polski oraz Strategiczny Plan Rządzenia Rządu Premiera Donalda Tuska. Za koordynację procesu lizbońskiego i wdrażanie reform ujętych w KPR odpowiada Minister Gospodarki (tzw. *Mr. Lisbon*). W celu efektywnej koordynacji realizacji procesu lizbońskiego w Polsce, opracowywany jest Dokument Implementacyjny, w którym przedstawia się harmonogram realizacji oraz spodziewane efekty wdrażania poszczególnych działań wraz ze wskaźnikami ilościowymi lub jakościowymi, a także wskazuje resorty i urzędy centralne odpowiedzialne za ich realizację. W ramach systemu monitorowania realizacji KPR państwa członkowskie UE przygotowują roczne raporty przedstawiające postęp we wdrażaniu reform na rzecz wzrostu i zatrudnienia. Źródło: <http://www.kpr.gov.pl/>

- ✓ Badanie musi być spójne z Europejskimi Ramami Kwalifikacji (European Qualification Framework) oraz Krajowymi Standardami Kwalifikacji Zawodowej. Należy zapewnić przekładalność między typologią kwalifikacji stosowaną w projekcie BKL a wyżej wymienionymi ramami i standardami kwalifikacji.

„Jeśli można, sugeruję Państwu, żeby za tło do tego przyjąć rekomendację dotyczącą całych ram edukacyjnych. Te kompetencje szczegółowe związane z funkcjami zawodowymi będą musiały być umieszczone na ogólnej ramie kwalifikacji. Nie wiem, czy Pani zdaje sobie sprawę z przetłumaczenia, jaki się dokona. Oto przykład: jeśli cech cukierników w Radomiu będzie wydawał certyfikat poświadczający kompetencje/umiejętności czeladnicze, to będzie to musiało być nałożone na europejską ramę kwalifikacji. Dzięki temu będzie przekładalne na odpowiedni poziom w innym kraju europejskim. Ta europejska rama jest swoistym instrumentem translacji kwalifikacji zdobywanych w jednym kraju na kwalifikacje zdobywane w innym kraju. Nie jest to jeszcze opracowane na poziomie polskim, kolejność prac komisji była fatalna. Departament edukacyjny uruchomiono na końcu”

„Właśnie to jest nasza kolejna obawa, żeby Państwo nie wyrócili tutaj planów Ministerstwa Edukacji Narodowej. Pewnie warto by się z nimi skontaktować. Problem jest taki, że te wszystkie działania się wzajemnie przenikają, zwłaszcza, jeśli chodzi o np. kształcenie ustawiczne, o dostosowanie kwalifikacji. Oni mają swoje ramy kwalifikacji, my [MIPS] mamy standardy kwalifikacji. To wszystko musi być spójne”

- ✓ Badanie musi być spójne z pracami realizowanymi przez poszczególne ministerstwa (projekty realizowane w ramach działania 1.1 Priorytetu I), WUPy. Badanie nie powinny się powielać, ale ważne, by były komplementarne.

„My się obawiamy takiej sytuacji, kiedy np. Państwo stosują swoją metodologię, ktoś stosuje zupełnie inną. Wtedy te badania są dla nas nieporównywalne, a poza tym wyniki również od siebie odbiegają. Jeśli się przyjmuje inne założenia, jeśli się nie rozmawia ze sobą, to wiadomo, nie można odnieść jednego do drugiego. Dodatkowo w sytuacji, kiedy Państwa badania będą się powielały z naszymi, wtedy będziemy musieli któreś z nich uznać za niekwalifikowane. My w swoim badaniu, w projekcie „Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym/lokalnym rynku pracy. Współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy”... generalnie tutaj wypracowywane jest narzędzie do monitorowania lokalnego rynku pracy. Poza tym badanie jest bardziej skoncentrowane na dostosowaniu szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy do tego, czego potrzebuje rynek. Jeżeli Państwo badają bardziej od strony pracodawców, przedsiębiorstw i tego, co potrzebują, przy okazji zahaczając lekko resztę, to myślę że to się wszystko da ze sobą połączyć”.

-
- ❖ Wymiana doświadczeń z innymi realizatorami projektów z zakresu kapitału ludzkiego.
Użyteczne byłoby nawiązanie współpracy, wymiana informacji z zakresu metodologii i wyników badań (identyfikacja podobieństw i/lub rozbieżności w badaniach wraz z wyjaśnieniem powodów zaistniałych rozbieżności) z podmiotami realizującymi podobne projekty np. WUP w Białymstoku w ramach Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy (zasięg badania: województwo podlaskie), Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji.

ZIDENTYFIKOWANE BARIERY W REALIZACJI BADANIA

Poniżej zostały zaprezentowane bariery, które zdaniem badanych, mogą utrudnić proces bilansu kapitału ludzkiego w Polsce. Oto one:

- ❖ Brak jasności, która instytucja publiczna w Polsce odpowiada za edukację dorosłych,

„Nie ma jasności, kto w Polsce instytucjonalnie odpowiada za edukację dorosłych. I Minister Nauki, któremu to przez przypadek premier Gosiewski przydzielił tam w 2006 czy 7 roku, powiedział, że on tu nie czuje się odpowiedzialny no i mamy resort pracy, edukacji, nauki, szkolnictwa wyższego itd. I zrobiliśmy spotkanie 1,5 tygodnia temu, że nie będziemy się spierać o to, który resort ma to wziąć na swoje barki w sensie skoordynowania tylko mamy takiego koordynatora kolektywnego. To jest ta grupa ja i plus ci wiceministrowie. Do dzisiaj mają sptynąć ich raporty uwagi po to, żebyśmy mogli stworzyć, zobaczyć, co mają na tapecie takiego realnego pozytywnego i czy z tego da się stworzyć taką mini strategię. Żeby już zobaczyć, co tu jest do zrobienia. I moim zdaniem to jest wątek, który powinniśmy rozwijać”.

- ❖ Brak spójnej koncepcji rozwoju kapitału ludzkiego (kompetencji) wpisanej w strategię kształcenia przez całe życia oraz niski udział osób dorosłych w systemie edukacji dorosłych,

„Nie mamy takiego modelu kształcenia dorosłych, (...) co powoduje, że wtedy, kiedy chcemy bilansować kapitał ludzki, w różnych grupach wiekowych, w okresie aktywności zawodowej, to tak na dobrą sprawę nie wiemy, jaka jest oferta dla ludzi i jakie są mechanizmy zachęcające ich do skorzystania z tej oferty”.

- ❖ Idealistyczne wyobrażenia absolwentów wchodzący na rynek pracy.
W badaniach dotyczących diagnozy potrzeb zostaną ujęte plany czy wyobrażenia absolwentów dotyczące rynku pracy. Jednakże prawdziwy moment weryfikacji tego, na ile system szkolnictwa przygotował tę grupę do poruszania się na rynku pracy nastąpi po upływie przynajmniej 2 lat od czasu podjęcia pierwszego zatrudnienia. Wcześniejsze badanie tej grupy docelowej zniekształci wyniki badania, gdyż na pytanie o to, czy szkoła przygotowała ich na rynek pracy będą odpowiadać twierdząco z powodu braku podstaw do zweryfikowania swoich poglądów.
- ❖ Niskie przełożenie wypracowanych klasyfikacji na potrzeby konkretnego pracodawcy.

Rozmówcy podkreślali, że z punktu widzenia pracodawcy, każda klasyfikacja, która przychodzi do nich z zewnątrz – niezależnie od tego, w jaki sposób jest zbudowana – przystaje, co najwyżej w niewielkiej części do faktycznych potrzeb przedsiębiorstwa.

ZAŁĄCZNIKI

KWESTIONARIUSZ ANKIETY CAWI

Zapraszamy do wypełnienia krótkiej ankiety poświęconej potrzebom informacyjnym Państwa instytucji w zakresie badań zasobów kapitału ludzkiego w Polsce. Państwa wiedza i opinie pozwolą nam uczynić projekt Bilans Kapitału Ludzkiego bardziej przydatnym dla Państwa instytucji.

Czy planując działania swojej instytucji oraz oceniając efekty tych działań korzystali Państwo w ciągu minionego roku z wyników badań poświęconych kwalifikacjom i kompetencjom pracowników?

- 1) nie → przejdź do pytania **XX**
- 2) tak

Jeżeli tak to jakie to były badania? Proszę wpisać ich nazwę lub krótko je opisać.

.....

Czy w toku bieżącej działalności odczuwacie Państwo brak jakichś informacji, który utrudnia Państwu projektowanie działań mających na celu kształcenie kadr dla rynku pracy?

- 1) nie → przejdź do pytania **XX**
- 2) tak

Jeżeli tak to, o jakie konkretnie informacje chodzi?

.....

Wyniki których badań przewidzianych w ramach projektu BKL z punktu widzenia Państwa instytucji będą przydatne, a które nieprzydatne?

[skala: 1- zupełnie nieprzydatne 2 - raczej nieprzydatne 3 - ani przydatne, ani nieprzydatne 4 - raczej przydatne 5 - bardzo przydatne]

- 1) badania pracodawców w zakresie zapotrzebowania na pracę w określonych zawodach
- 2) badania pracodawców w zakresie wymagań kompetencyjnych
- 3) badania pracowników w zakresie oferowanej pracy w określonych zawodach
- 4) badania pracowników w zakresie posiadanych kompetencji
- 5) badania uczniów w zakresie oferowanej pracy w określonych zawodach
- 6) badania uczniów w zakresie posiadanych kompetencji
- 7) badania bezrobotnych w zakresie oferowanej pracy w określonych zawodach
- 8) badania bezrobotnych w zakresie posiadanych kompetencji
- 9) badanie szkolnej i pozaszkolnej oferty kształceniowej
- 10) badanie ofert pracy dostępnych na rynku

A który z powyższych obszarów jest Państwa zdaniem najbardziej przydatny?

- 1) badania pracodawców w zakresie zapotrzebowania na pracę w określonych zawodach
- 2) badania pracodawców w zakresie wymagań kompetencyjnych
- 3) badania pracowników w zakresie oferowanej pracy w określonych zawodach
- 4) badania pracowników w zakresie posiadanych kompetencji
- 5) badania uczniów w zakresie oferowanej pracy w określonych zawodach
- 6) badania uczniów w zakresie posiadanych kompetencji
- 7) badania bezrobotnych w zakresie oferowanej pracy w określonych zawodach
- 8) badania bezrobotnych w zakresie posiadanych kompetencji
- 9) badanie szkolnej i pozaszkolnej oferty kształceniowej
- 10) badanie ofert pracy dostępnych na rynku

Czy w projekcie brakuje Państwu jakichś istotnych – z punktu widzenia Państwa instytucji – elementów badań?

- 1) nie → przejdź do pytania **XX**
- 2) tak

Jeżeli tak to jakich elementów badań Państwu brakuje?

.....

W ramach projektu planowane jest przeprowadzenie serii pięciu cyklicznych badań (w okresie od 2009 do 2013 roku). W jakim miesiącu uzyskanie dostępu do wyników tych badań byłoby najbardziej przydatne dla Państwa instytucji?

- 1) styczeń
- 2) luty
- 3) marzec
- 4) kwiecień
- 5) maj
- 6) czerwiec
- 7) lipiec
- 8) sierpień
- 9) wrzesień
- 10) październik
- 11) listopad
- 12) grudzień

Jaka forma prezentacji wyników badania najbardziej by Państwu odpowiadała?

- 1) dokument drukowany
- 2) dokument w wersji elektronicznej dostępny przez internet
- 3) bazy danych do samodzielnej analizy

Proszę wymienić te obszary Państwa działań i decyzji, w których Państwo zdaniem wyniki uzyskane w projekcie BKL będą najbardziej przydatne.

.....

Które jednostki Państwa instytucji będą Państwa zdaniem wykorzystały wyniki projektu BKL?

.....

Będziemy też wdzięczni za wszelkie sugestie, które będą mogły uczynić nasze badania bardziej użytecznymi dla Państwa instytucji.

.....

SCENARIUSZ WYWIADU

Bilans kapitału ludzkiego: analiza potrzeb informacyjnych kluczowych interesariuszy

Scenariusz wywiadu

Wprowadzenie:

5 minut

- ❖ Przedstawienie prowadzących/ prowadzącego rozmowę
- ❖ Informacje o celu spotkania:
 - diagnoza potrzeb informacyjnych
 - ocena wstępnej koncepcji badania.
 - lepsze dopasowanie koncepcji badań *Bilans kapitału ludzkiego* do potrzeb różnych instytucji i decydentów.
 - ocena możliwości wykorzystania wyników badania w celu poprawy dopasowania pomiędzy potrzebami rynku pracy a dostępnymi zasobami ludzkimi.
- ❖ Prośba o zgodę na nagrywanie: poufność danych, wykorzystanie tylko do sporządzenia syntetycznego opracowania podsumowującego zapotrzebowanie informacyjne analizowanych instytucji.
- ❖ Informacja o planowanym czasie rozmowy.

Część pierwsza: prezentacja koncepcji badania BKL

45 minut

Krótkie zaprezentowanie koncepcji BKL: podczas fokusa przedstawiamy prezentację, wręczamy uczestnikom streszczenie tej koncepcji. Podczas wywiadów indywidualnych przedstawiamy respondentom słownie koncepcję badania, wręczamy streszczenie.

- ❖ Ogólne opinie na temat tej koncepcji:
 - Co Państwo sądzą o takim zakresie tematycznym badań?
 - DOPYTAĆ: za szeroki, za wąski, uwzględnione/ nieuwzględnione wymiary, wskaźniki
 - Czy jest coś, czego tutaj brakuje, co warto by jeszcze uwzględnić?
 - Co Państwo sądzą o przydatności informacji pozyskanych dzięki takim badaniom dla działalności Państwa instytucji?
 - Do czego mogą być przydatne? Do jakich celów?
PAMIĘTAĆ O DIAGNOSTYCZNEJ I PROGNOSTYCZNEJ ROLI BKL, DOPYTAĆ O OCZEKIWANIA W TYM ZAKRESIE. W RAZIE POTRZEBY WSKAZAĆ PONIŻSZE POTENCJALNE OBSZARY WYKORZYSTANIA:

- Sformułowanie założeń do projektów systemowych PARP wdrażanych w ramach priorytetu II PO KL;
 - Określenie wytycznych do projektów konkursowych (np.: kryteria strategiczne) realizowanych w ramach priorytetu II i VIII PO KL przez PARP i samorządy;
 - Prawidłowe projektowanie polityk w zakresie kapitału ludzkiego (w tym np.: edukacji i szkolnictwa wyższego, kształcenia ustawicznego).
- Kto je będzie wykorzystywał?
 - Kiedy będą potrzebne? W jakim czasie?
 - W jakiej formie powinny być przedstawiane, aby można je było wykorzystywać do tych celów:
 - Baza danych, opracowania:
 - ich forma, charakter wniosków i rekomendacji, poziom szczegółowości oraz stopień zindywidualizowania i dopasowania do poszczególnych grup odbiorców.
 - Publikacje papierowe, materiały dostępne on-line, konferencje, spotkania, prezentacje.
 - Poziom dezagregacji (jak szczegółowe dane są potrzebne?)
 - Jakiego rodzaju analizy byłyby potrzebne? Jaki układ danych?
 - Komu/ jakim instytucjom, poza tą, którą Państwo reprezentujecie mogą jeszcze być przydatne?
 - Do jakich celów?
 - Kto powinien z nich korzystać?
 - Kto raczej nie będzie z nich korzystał? Dlaczego?

EWENTUALNIE POSŁUŻYĆ SIĘ LISTĄ POTENCJALNYCH ODBIORCÓW (MG, MPiPS, MEN, MNiSW, MRR samorządy województw (IP2 dla priorytetu VIII), organizacje pracodawców i inni partnerzy społeczni, przedsiębiorcy, urzędy pracy, firmy szkoleniowe, instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego).

Część druga: opinie na temat istniejącego sposobu monitorowania bilansu kapitału ludzkiego **25 minut**

- ❖ Jak Państwo oceniacie obecny sposób monitorowania dopasowania pomiędzy potrzebami rynku pracy a stanem zasobów ludzkich?
 - Jaka jest jakość istniejących danych?
 - Jak oceniacie ich aktualność?
 - Dostęp do nich?

- Jakich danych brakuje?
- ❖ Jak z Państwa perspektywy wygląda użyteczność tego sposobu monitorowania dla różnych podmiotów (w tym dla Państwa instytucji) działających w obszarze rynku pracy, edukacji, gospodarki?
 - Użyteczność ogólnie
 - Korzystanie z danych przez różne instytucje (na różnych poziomach: lokalne, regionalne, centralne)
 - Czynniki/ bariery utrudniające korzystanie z danych.
 - Bariery wewnętrzne (np. problemy kadrowe, brak odpowiednich kompetencji, brak strategicznego planowania na różnych poziomach)
 - Bariery zewnętrzne (brak danych, trudny dostęp, brak zasad współpracy)

Część trzecia: BKL a zapotrzebowanie: przezwyciężenie barier?

15 minut

- Jak oceniacie Państwo użyteczność BKL z punktu widzenia problemów, o których rozmawialiśmy przed chwilą? Przyczyni się czy nie przyczyni do ich rozwiązania?
- Co Państwo myślicie o wykorzystywaniu wyników tych badań? Kto przede wszystkim będzie z nich korzystał Dla kogo będą najbardziej przydatne?
- Co należałoby zrobić, aby szerzej je wykorzystywano? Co zrobić, aby były bardziej użyteczne?