

Informacje o zawodach w działalności organizacji pracodawców

Information about occupations in the activities of the employers' organisations

Słowa kluczowe: informacje o zawodach, Barometr Zawodów, INFODORADCA+, kształcenie dla rynku pracy, organizacje pracodawców.

Key words: information about occupations, Occupation Barometer, INFODORADCA+ education for the labour market, employers' organizations

Abstract. Adapting vocational education to the needs of the labour market is a priority. Its purpose is to provide qualified human resources for the developing economy. In many countries employers are involved in the education system through identifying qualifications necessary for the changing labour market, verifying requirements for qualifications and professional competences, evaluating curricula, and actively participating in the process of preparing and conducting examinations.

Po co pracodawcom wiedza o zawodach? Z miesiąca na miesiąc docierają do nas kolejne dane z rynku pracy obrazujące bardzo dobrą koniunkturę gospodarczą, której efektem jest niska stopa bezrobocia wynosząca obecnie 5,6 proc. w skali kraju, a także kolejne bardzo pozytywne dane dotyczące poziomu inwestycji, które po latach posuchy odblokowały i wzrosły aż o 21,7 proc. w porównaniu z pierwszym kwartałem 2018 r., kiedy wzrost był znacznie mniejszy (6,6 proc.). W komunikacie GUS możemy wyczytać, że były wyższe niż przed rokiem zarówno nakłady na budynki i budowle jak i na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia oraz na środki transportu.

Oznacza to, że pracodawcy rozwijając swoje zasoby materialne wysyłają jasny sygnał, iż nadal będą zatrudniać. By lepiej, szybciej i efektywniej działać na rynku, będą potrzebowali pracowników, których koszty pozyskania, ale również utrzymania są coraz wyższe. Szalenie istotne jest określenie zapotrzebowania na grupy zawodów, określenie pożądanych kompetencji, kwalifikacji i umiejętności. Aby tego dokonać w sposób prawidłowy i zrozumiały, potrzebne jest nam zestandaryzowane narzędzie będące opisem zawodów dostępnych na rynku pracy, tak aby można było w sposób możliwie precyzyjny określić oczekiwania względem pracownika, również aby pracownik

zrozumiał, jakie stanowisko pracy oferuje pracodawca. Analizując ogłoszenia o pracę publikowane na portalach internetowych, ale również zgłaszane w powiatowych urzędach pracy, wynika, że z różną intensywnością poszukujemy pracowników w poszczególnych zawodach.

Reasumując, w obszarze zawodów ważne jest to, abyśmy posługiwali się podobnym słownikiem pojęć, który umożliwi nam przypisanie osoby, której poszukujemy do odpowiedniej grupy zawodów, określonych wymagań i oczekiwań od pracownika zatrudnionego na danym stanowisku, ale też mogli możliwie łatwo ustalić poziom wynagrodzeń dla danego stanowiska.

Zmiany, zmiany, zmiany ... Zmiany społeczne, demograficzne i ekonomiczne znacząco wpływają na rynek pracy, jaki obecnie znamy. Temu wszystkiemu towarzyszy gwałtowny postęp technologiczny wymuszony zwiększonym zapotrzebowaniem na produkty przy ograniczonych zasobach ludzkich, ale też poszukiwaniem możliwości obniżenia kosztów wytwarzania. Prognozy mówią o tym, że nawet połowa wykonywanych obecnie zawodów może zostać zastąpionych pracą maszyn. Nie nastąpi to jednak z dnia na dzień. Nowo powstające zawody trzeba nazwać i opisać, tak aby inni potrafili je zidentyfikować i rozpoznać. To ogromne wyzwanie, jakie stoi przed platformą INFODORADCA+, której rolą jest nie tylko uporządkowanie tego, co mamy dzisiaj, ale też stałe aktualizowanie tego, co nam będzie przynosiła dynamicznie rozwijająca się gospodarka.

Testowanie autonomicznych samochodów nie sprawi, że od razu kierowcy będą bezrobotni. Jest to proces rozciągnięty w czasie. Przede wszystkim musimy mentalnie przygotować się do tego, że w trakcie kariery zawodowej będziemy musieli co najmniej kilka razy zmieniać pracodawcę lub zawód. Siłą rzeczy będzie to od nas wymagało elastyczności, aktywności i doskonalenia kompetencji zarówno cyfrowych, jak też umiejętności miękkich.

W obszarze działalności przedsiębiorstwa jest tylko jeden z elementów zmian – nie możemy zapominać o tym, iż dynamicznie zmieniają się również przepisy prawa regulujące prowadzenie firmy. Pracodawca, aby być dzisiaj na bieżąco, musiałby dziennie poświęcać blisko 4 godziny na czytanie przepisów, a gdzie pozostałe obszary rozwoju biznesu?

W tym zakresie pracodawcy coraz chętniej przystępują do organizacji pracodawców jako podmiotów dbających o dobro swoich członków. Poza tym organizacje te stanowią swojego rodzaju przeciwwagę dla działań związków zawodowych. Podstawowym zadaniem związków pracodawców jest ochrona praw i reprezentowanie interesów, w tym gospodarczych, zrzeszonych członków.

Szalenie istotne jest zaangażowanie ekspertów zatrudnianych przez organizacje pracodawców takie jak choćby Konfederacja Pracodawców Lewiatan, którzy będą współuczestniczyli w procesie zmian i regulacji procesów rynku pracy, porządkowania i opisu zawodów, ale byli również recenzentem i głosem pracodawców. Proces konsultacji odbywa się w ramach forum Rady Dyrektorów Personalnych firm zrzeszonych w Lewiatanie, która oprócz wnoszenia ważnych uwag jest także sposobem na szybkie

rozpowszechnienie wśród firm ważnych informacji o zaletach wykorzystania powstającego bardzo przydatnego narzędzia, jakim jest platforma INFODORADCA+.

Staje się to o tyle ważne, gdyż rynek pracy jest jednym z najgorętszych tematów w gospodarce od kilku lat. W Unii Europejskiej jesteśmy krajem o jednym z najniższych odsetków osób bez zatrudnienia. Jednakże nadal w gospodarce jest ponad 5 mln osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym, które z różnych przyczyn oddaliły się od rynku pracy. W obliczu deficytów kadrowych szalenie istotne staje się precyzyjne zdefiniowanie potrzeb pracodawców ale też opisanie zawodów występujących na rynku pracy, a co się z tym wiąże standardów kompetencji zawodowych dla tych zawodów.

Jeszcze 200 lat temu praca wyglądała zupełnie inaczej. Pracowało się 6 dni w tygodniu po 12 godzin, a nawet więcej, bez prawa do urlopu. Teraz większość z nas nie pracuje w weekendy i mamy znacznie więcej dni urlopu do wykorzystania. Maszyny wypierają nas z pracy. Wszedł system automatyzacji, coraz mniej pracowników jest potrzebnych do pracy.

W ciągu wielu lat sporo się zmieniło, zwłaszcza nasze podejście do pracy. Droga zawodowa przebiega od jednej firmy do kolejnej. Nie ma już pracy w jednym miejscu do końca życia. Nie mamy już takiej lojalności do swojego obecnego pracodawcy, a większość pracowników zmienia miejsce pracy co 3–5 lat.

Rozwój obecnego świata, podejście do niego, rozwój technologii sprawił, że zupełnie inaczej zarządzamy swoją karierą zawodową, ale też kwalifikacjami – coraz częściej mamy do czynienia ze specjalizacją procesów, a co się z tym wiąże wąskoprofilowym kształceniem specjalistycznym.

W obecnych czasach firma, która chce zaistnieć na dłużej i wyrobić sobie odpowiednią renomę, musi postawić na cykliczny rozwój wewnętrzny i zainwestować w zasoby ludzkie. Rozrastające się przedsiębiorstwo zatrudnia wielu pracowników, którzy powinni wykonywać swoje obowiązki w należyty sposób, w oparciu o ergonomię pracy oraz jak najlepszą wydajność. Chaos organizacyjny nie wpływa na pozytywny wizerunek firmy, zaostcza konflikty oraz dezorganizuje pracę całego przedsiębiorstwa.

Wraz z rozwojem w firmach następuje podział pracy, tworzone są struktury organizacyjne, tworzone są regulaminy i opisy stanowisk pracy, tak aby każdy znał swoje miejsce w organizacji.

To kolejny obszar do którego można wykorzystać opisy zawodów powstające w ramach projektu INFODORADCA+. Oprócz tego, że pracownicy działów HR nie będą „wywarzali otwartych drzwi” opisując karty stanowisk pracy w przedsiębiorstwach. Będą wykorzystywali i powielali zestandaryzowane opisy zawodów i dzięki temu upowszechniali wiedzę o zawodach stworzoną przez ekspertów odpowiedzialnych za opisy zawodów w ramach platformy INFODORADCA+.

Jak pracodawcy mogą wykorzystać wiedzę o zawodach? W prowadzonych procesach rekrutacji niejednokrotnie pracodawcy popełniają kardynalny błąd, zawiązując kryteria względem stanowiska, do obsady którego poszukują kandydatów. Problemy zaczynają się już na etapie planowania procesu selekcji. Podstawowym zadaniem jest

przygotowanie profilu stanowiska, na które szuka się pracownika. Nierzadko odpowiedzi są niedokładnie określone, brakuje sprecyzowanego zakresu kompetencji i możliwości decyzyjnych. Jeżeli brakuje dokładnego opisu pracy, to tym bardziej nie uda się określić profilu kandydata.

Taki opis powinien zawierać zarówno cechy „twarde”, wymagane doświadczenie zawodowe, profil wykształcenia, jego długość i zakres, kompetencje, jakie powinien posiadać kandydat, kwalifikacje, ukończone kursy, uprawnienia, ale też cechy „miękkie” – związane z osobowością, stylem pracy, motywacją.

Dzięki temu będziemy też wiedzieli, jaki jest wymagany poziom wykształcenia – może nie warto zawsze zatrudniać osoby z wyższym wykształceniem, które mogą mieć bardziej wygórowane oczekiwania płacowe.

Opisy zawodów przygotowane na platformie INFODORADCA+ oprócz szczegółowych wskazówek dotyczących zawodu zawierają także nazwę zawodu zgodną z klasyfikacją zawodów na potrzeby rynku pracy, ale też wskazują, jakie są nazwy zwyczajowe dla opisu danych kwalifikacji. Niejednokrotnie opisujemy te same zawody, stosując różne nazwy zwyczajowe przez co narażamy się na to, iż osoba potencjalnie spełniająca nasze oczekiwania i posiadająca odpowiednie kwalifikacje nie bierze udziału w procesie rekrutacji, ponieważ nie zetknęła się z takim określeniem zawodu.

Powstające opisy zawodów w bazie INFODORADCA+ w znaczący i pozytywny sposób porządkują roszargiasz, jaki mamy dzisiaj na rynku pracy. Najprościej można to zaobserwować w statystykach prowadzonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia.

Od lat podnoszony jest problem niedopasowania systemu kształcenia na potrzeby rynku pracy – ale błąd fundamentalny popełniamy już na samym początku, stosując uogólnienia w obszarze danych grup zawodów. Zawody zostały przyporządkowane do branż, ale też wiemy o tym, że w ramach określeń potocznych zawodów, np. finansistów możemy wyodrębnić zawody wymagające szczególnego przygotowania, posiadania dodatkowych uprawnień lub wręcz odpowiedniego poziomu wykształcenia.

Takie uogólnienia znajdują później odzwierciedlenie w raportach opisujących sytuację na rynku pracy jak np. Barometr Zawodów, aktualizowany co roku, pozwalający określić zawody pod względem intensywności zapotrzebowania od poziomu danych ogólnokrajowych do najniższego stopnia ewidencji, jakim jest powiat, gdzie możemy znaleźć informacje, jakie zawody są deficytowe, czyli najbardziej pożądane przez pracodawców, w jakich występuje równowaga na rynku pracy, a w jakich mamy nadwyżkę osób szukających pracy w stosunku do liczby oferowanych miejsc pracy.

Wspomniany Barometr Zawodów niestety nie dzieli zawodów w oparciu o poziom wykształcenia, przez co przywoływani finansiści wrzucani są do przysłowiowego jednego „worka”, a wiemy doskonale, że w tej grupie zawodów występują zarówno analitycy, specjaliści i kontystki, których zadaniem jest zaewidencjonowanie zdarzenia gospodarczego w systemie finansowo-księgowym. Od tego, na jakim poziomie deficytowości znalazł się dany zawód, a właściwie grupa zawodów, uzależnione jest to, czy na danym obszarze pracodawca może liczyć na dodatkowe wsparcie w formie kursów i szkoleń dla nowo zatrudnianych pracowników, ale też w jakich zawodach będą mogły

kształcić szkoły, ponieważ znowelizowana Ustawa Prawo Oświatowe uzależnia uruchomienie kształcenia w zawodzie jedynie w przypadku, gdy zawód jest deficytowy.

Wystarczyłoby zastosować nazwy zawodów zgodne z klasyfikacją zawodów na potrzeby rynku pracy spójną z opisami zawodów przygotowanych i udostępnionych w bazie INFODORADCA+, aby uporządkować i zidentyfikować zawody rzeczywiście deficytowe. Zastosowanie ujednoliconego słownika pojęć zarówno przez pracodawcę składającego zapotrzebowanie na pracownika w Publicznych Służbach Zatrudnienia jak i posługiwanie się wspomnianymi opisami zawodów przez pracowników do tego dedykowanych ułatwiłoby lepsze lokowanie osób biernych zawodowo na rynku pracy.

Wówczas pracownicy Służb Zatrudnienia wiedzieliby, jakie kwalifikacje, uprawnienia i kompetencje są wymagane dla danego zawodu i mogliby zamawiać je w firmach szkoleniowych, które również znając opis zawodu wiedziałyby, co musi być zawarte w programie szkolenia, aby wykształcić pracownika, na którego pracodawca zgłasza zapotrzebowanie.

W opinii organizacji pracodawców, którzy otrzymują zgłoszenia od swoich członków, pojawiają się opinie, że niestety na rynku szkoleń panuje dezorganizacja. Firmy szkoleniowe oferują kursy np. dla księgowych, które trwają od kilku do kilkuset godzin kształcenia – przez co pracodawca bez dogłębnego procesu selekcji nie jest w stanie zweryfikować wiedzy potwierdzonej stosownym zaświadczeniem, jakim posługuje się kandydat. Szalenie istotne jest doregulowanie tych kwestii – gdybyśmy posługiwali się tym samym słownikiem pojęć to wiedzielibyśmy (pracodawcy, pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia, firmy szkoleniowe, a w szczególności osoby poszukujące pracy), że kurs samodzielnego księgowego ma określone standardy jakościowe i ilościowe oraz jakie daje uprawnienia. Są to oszczędności zarówno finansowe, jak i czasowe, a niestety czasu nie da się kupić.

Pracodawca oszczędza na etapie rekrutacji bez konieczności dodatkowej weryfikacji umiejętności i uprawnień, ale też oszczędza na lepszym dopasowaniu profilu pracownika do zawodu zgodnie z jego opisem, przez co nie przepłaca ze względu na zawyżone kwalifikacje. Firmy szkoleniowe lepiej dopasowują swoją ofertę do potrzeb wspomnianego rynku pracy, przez co wzrasta satysfakcja klienta, że za określoną kwotę nabył niezbędne kwalifikacje, których nie musi od razu uzupełniać. Pieniądze publiczne są racjonalniej dysponowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia, ponieważ zamawiamy jedynie usługi szkoleniowe pożądane przez pracodawców, a oszczędności możemy przeznaczyć na inne instrumenty rynku pracy ułatwiające lokowanie osób biernych zawodowo u pracodawców.

Najbardziej zadowolony będzie sam pracownik, który w odpowiednim czasie w stosunku do zgłoszonych oczekiwań uzupełni, podwyższy lub zmieni swoje kwalifikacje zawodowe, nabędzie nowe kompetencje, by stać się bardziej atrakcyjnym na rynku pracy przez co może liczyć na wyższe wynagrodzenie.

Gdzie pracodawcy mogą poszukiwać informacji o zawodach? Z pewnością nie uda się tego zrobić tu i teraz, to proces ewolucyjny zapoczątkowany przez parterów projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej

upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” realizowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój. Już dzisiaj opisanych zostało przeszło 500 zawodów, ale sami też wiemy, że tych zawodów jest zdecydowanie więcej i co roku będą przybywały nowe, ale też należy zadbać o aktualizację tego co już powstało. Należy mieć nadzieję, że z informacją o bazie zawodów INFODORADCA+ uda się dotrzeć do wszystkich zainteresowanych, abyśmy wspólnie wykorzystywali doskonałe narzędzie w pracy dnia codziennego. Szczególna w tym procesie jest rola interesariuszy zaangażowanych w procesy modernizacji rynku pracy, aby promować i posługiwać się bazą zawodów INFODORADCA+. Należy również mieć nadzieję, że w kolejnej perspektywie finansowej zapoczątkowany projekt doczeka się kontynuacji i rozwoju.

Wykorzystanie przez pracodawców opisu zawodów pozwoli w sposób zdecydowany zaoszczędzić czas, a czas to pieniądz, który pracodawcy potrafią efektywnie wykorzystać, co potwierdzają dane makroekonomiczne naszej gospodarki.

Jacek KULIK – Wielkopolski Związek Pracodawców Lewiatan.