

Potrzeby informacyjne pracodawców i instytucji kreujących politykę rynku pracy





Potrzeby informacyjne pracodawców i instytucji kreujących politykę rynku pracy

raport z badań

Łódź 2009



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Praca zbiorowa
przygotowana przez

zespół **Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi**
w składzie:

Anna Bruzda, Joanna Jonczyk, Justyna Kaczmarzyk, Marcin Karolak

REDAKCJA I KOREKTA:
Marcin Karolak

POD KIERUNKIEM:
Katarzyny Pawlata

Na podstawie wyników badań wykonanych przez
PBS DGA W SOPOCIE
na zlecenie
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ŁODZI

Publikacja bezpłatna



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

WPROWADZENIE.....	5
--------------------------	----------

CZĘŚĆ 1. WYNIKI BADANIA PRACODAWCÓW

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji	8
Rodzaje wykorzystywanych informacji	8
Wykorzystywane źródła informacji	10
Informacja a pozyskiwanie nowych pracowników	13
Zarządzanie informacją	18
Stosowane standardy przechowywania informacji	18
Wymiana informacji z innymi instytucjami	19
Ocena nasycenia rynku informacją; dostępność informacji	22
Dostępność informacji statystycznej – ogólna ocena	22
Luki informacyjne	23
Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy	24
Projekt Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi - wskazówki dla twórców.....	31
Suplement. Współpraca z urzędami pracy.....	32
Ocena współpracy z PUP	32
Propozycje udoskonalenia relacji urząd pracy – pracodawca	34

CZĘŚĆ 2. WYNIKI BADANIA INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji	37
Rodzaje wykorzystywanych informacji	38
Wykorzystywane źródła informacji	40
Ocena nasycenia rynku informacją; dostępność informacji	46
Dostępność informacji statystycznej – ogólna ocena	46
Luki informacyjne	46
Zarządzanie informacją	50
Stosowane standardy przechowywania informacji	50
Wymiana informacji z innymi instytucjami	52
Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy	55

Projekt Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi - wskazówki dla twórców.....	59
--	-----------

CZĘŚĆ 3. WYNIKI BADANIA PLACÓWEK EDUKACYJNYCH - PONADGIMNAZJALNE SZKOŁY ZAWODOWE; LICEA OGÓLNOKSZTAŁCĄCE + KURATORIUM OŚWIATY

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji	62
Rodzaje wykorzystywanych informacji	62
Wykorzystywane źródła informacji	65
Zarządzanie informacją	71
Stosowane standardy przechowywania informacji	71
Wymiana informacji z innymi instytucjami	71
Ocena nasycenia rynku informacją; dostępność informacji.....	75
Luki informacyjne	75
Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy	77

CZĘŚĆ 4. WYNIKI BADANIA PLACÓWEK EDUKACYJNYCH - SZKOŁY WYŻSZE I POLICEALNE

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji	81
Wykorzystywane źródła informacji	87
Zarządzanie informacją	92
Ocena nasycenia rynku informacją; dostępność informacji.....	94
Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy	96
Projekt Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi - wskazówki dla twórców.....	98

PODSUMOWANIE.....	99
--------------------------	-----------

Wprowadzenie

Badanie, którego wyniki prezentuje niniejsze opracowanie, miało za cel poznanie opinii pracodawców oraz podmiotów kreujących politykę rynku pracy na temat różnych aspektów zarządzania informacją. Przedmiot badania stanowił zbiór zagadnień układający się w cztery zasadnicze bloki tematyczne:

1. Zarządzanie informacją w badanych podmiotach rynku pracy;
2. Stopień nasycenia rynku informacją oraz dostępność informacji w opinii badanych podmiotów rynku pracy;
3. Sprawny system wymiany informacji o rynku pracy według oczekiwań badanych podmiotów rynku pracy

Ze względu na jakościowy charakter zbieranego materiału empirycznego oraz konieczność uzyskania pogłębionych informacji, założono posłużenie się w badaniu technika wywiadu grupowego zogniskowanego (FGI). Scenariusz wywiadu rozplanowano według wymienionych wyżej zagadnień składających się na przedmiot badania. Zagadnienia te zostały ukonkretyzowane do postaci jednostkowych pytań badawczych, a następnie zoperacjonalizowane – tworząc ostatecznie zestaw pytań zadawanych bezpośrednio respondentom. Oprócz zasadniczego zestawu pytań wynikającego z koncepcyjnej osi badania, scenariusz wywiadu przewidywał poruszenie jeszcze jednej dodatkowej kwestii. Przedstawiciele badanych instytucji byli mianowicie proszeni o udzielenie twórcom projektu Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi wskazówek mających pomóc w optymalizacji założeń projektu. Uznaliśmy, że uzyskane odpowiedzi mogą stanowić ciekawe uzupełnienie zasadniczego nurtu analiz opisanych w niniejszym raporcie.

Mając na uwadze postulat możliwie starannego wypełnienia celów badania, założyliśmy udział w nim szerokiego katalogu instytucji który to katalog – ze względów technicznych - podzieliliśmy na trzy duże grupy:

1. **Instytucje edukacyjne.** Do tej grupy zaklasyfikowaliśmy: szkoły wyższe, policealne szkoły zawodowe (w tym szkoły pomaturalne), licea ogólnokształcące, ponadgimnazjalne szkoły zawodowe (w tym technika oraz licea profilowane) oraz Kuratorium Oświaty w Łodzi. Założyliśmy, że instytucje te będą reprezentowane w wywiadach przez osoby zaangażowane w swych placówkach w przygotowanie oraz weryfikowanie oferty programowej;

2. **Pracodawcy działający na terenie województwa łódzkiego.** Założyliśmy, że pracodawcy wyznaczają do udziału w wywiadach osoby zaangażowane w politykę firmy; posiadające bądź przygotowujące informacje niezbędne do podejmowania decyzji strategicznych w swoich firmach;
3. **Instytucje rynku pracy.** Do grupy tej zaklasyfikowano: instytucje kształcenia ustawicznego, ochotnicze hufce pracy, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, agencje pracy tymczasowej, pośredników i doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy zlokalizowanych na terenie województwa łódzkiego, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Terenowa faza badania przeprowadzona została latem 2009 r. Jej wykonanie powierzono PBS DGA w Sopocie, która odpowiadała także za rekrutowanie uczestników badania. W każdej z wymienionych wyżej grup respondentów przeprowadzono taką samą liczbę (4) wywiadów zogniskowanych.

Część 1

Wyniki badania pracodawców

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji.

Rodzaje wykorzystywanych informacji

Dążąc do uzyskania pożądanego poziomu adaptacji do zmieniających się warunków otoczenia, żaden podmiot gospodarczy nie może funkcjonować w informacyjnej próżni. Dlatego też w pierwszej części badania pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie rodzajów informacji, które wykorzystują w swojej działalności. Uzyskane wypowiedzi pozwalają na zbiorcze scharakteryzowanie tych informacji poprzez zaklasyfikowanie ich do pięciu zasadniczych kategorii:

Informacje branżowe

Ta kategoria obejmuje zbiory danych składających się na opis pierwotnego i zasadniczego obszaru działania badanych przedsiębiorstw. Nie powinno więc dziwić, że na tę właśnie kategorię zwracano uwagę najczęściej. Uczestnicy wskazywali, że wykorzystują informacje branżowe dotyczące w szczególności:

- ekonomicznych charakterystyk branży, tj. koniunktura na rynku w zakresie danej branży, wielkość i struktura popytu na dobra wytwarzane w tej branży;
- technologii stosowanych w danej branży, w szczególności zaś nowoczesnych technologii;
- potencjalnych kierunków rozwoju branży, np. nowości w branży, trendy w branży;
- konkurencji w branży.

Jako najbardziej istotne spośród tych obszarów problemowych badani przedstawiciele pracodawców uznawali na ogół te związane z oceną sytuacji w zakresie popytu na dane produkty oraz oceną działania konkurencji.

Informacje prawne

Przy tej okazji wypowiedziano się szczególnie na temat informacji o zmianach przepisów prawnych oraz o przetargach.

Wskaźniki makroekonomiczne

Uczestnicy dyskusji wspominali tutaj o wskaźnikach opisujących stan gospodarki globalnej, w tym szczególnie globalnego rynku, tj.:

- ceny kształtowane na światowych rynkach;
- poziom inflacji;
- poziom stóp procentowych;
- indeksy giełdowe.

Informacje dotyczące rynku pracy i przedsiębiorczości

Znacząca część omawianych wskaźników makroekonomicznych dotyczyła charakterystyk rynku pracy; w tym aspekcie wskazywano m. in. na dane dotyczące bezrobocia. Oprócz jednak samych miar statystycznych – mamy tu na myśli dane wyrażone w wielkościach wymiernych – badanie ujawniło także fakt korzystania przez przedsiębiorstwa z potężnej kategorii informacji, na ogół jakościowych, odnoszących się do obszaru szeroko rozumianego rynku pracy oraz do - rozumianego równie szeroko - zagadnienia przedsiębiorczości. Informacje takie dotyczą w szczególności:

- możliwości zatrudniania pracowników, w tym także na zagranicznych rynkach pracy; możliwości zatrudnienia osób z zagranicy;
- projektów finansowanych z Unii Europejskiej;
- rozwoju województwa łódzkiego, w tym inwestycji kapitałowych w regionie;
- programów pomocowych i dotacji dla przedsiębiorstw;
- pozostałych informacji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi – np. o rynku szkoleniowym; porównanie ofert firm szkoleniowych etc.

Informacje dotyczące sfery socjalnej

W ramach tej kategorii wskazywano przede wszystkim dane na temat płac oraz ubezpieczeń społecznych.

Wykorzystywane źródła informacji

Wymienione wyżej kategorie grupują oczywiście dane pozyskiwane z różnych źródeł. Zatem aby nasza wiedza na temat mechanizmów polityki informacyjnej badanych podmiotów gospodarczych była możliwie kompletna, poprosiliśmy uczestników wywiadu o wskazanie konkretnych, wykorzystywanych przezeń, źródeł informacji. Uzyskane wypowiedzi uczestników dyskusji pozwoliły na identyfikację następujących źródeł:

Internet

Jest to medium wykorzystywane przede wszystkim do pozyskiwania informacji publikowanych na stronach rozmaitych instytucji kreujących politykę rynku pracy, wśród nich znajdują się np. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Państwowa Inspekcja Pracy, Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego, Główny Urząd Statystyczny, Wojewódzki Urząd Pracy, Narodowy Bank Polski, urzędy marszałkowskie. Ponadto, użytecznymi źródłami informacji są dla pracodawców także: strony Polskiej Agencji Prasowej, Polski Serwer Prawa LEX - tu pracodawcy śledzą zmiany w ustawodawstwie krajowym - a także strony potencjalnie odwiedzane przez odbiorców dóbr i usług wytwarzanych przez badane firmy (np. strony różnych organizacji studenckich). W specyficzny sposób bywają wykorzystywane fora internetowe; pracodawcy traktują je jako swoistą platformę wymiany informacji oraz poglądów między osobami rzeczywiście zainteresowanymi. Wyrazem takiego podejścia może być następująca wypowiedź jednego z uczestników dyskusji:

„Uczestniczę sobie w różnych (...) rozmowach na forum pomiędzy pasjonatami, radząc się (...). Czasami (...) ktoś odpisze na przykład, że masz dużą wiedzę, skąd masz taką wiedzę? I wystarczy wtedy na przykład napisać, że posiadam taką firmę, jeśli jesteś zainteresowany, to napisz na prywatny mail (...). I się czasami w ten sposób zdobywa klientów, którzy nie umieją rozwiązać problemu. (...)Także przez strony, gdzie ludzie po prostu traktują to jako hobby”.

Wiadomości e-mailowe typu *newsletter*

Materiały tego typu stanowią cenne źródło informacji ukrytych i zwrotnych na temat branży, w której działa nadawca. Przykładem są materiały rozsyłane przez firmę Info-system.

Wydawnictwa ciągłe

To przede wszystkim prasa codzienna, choć trzeba tutaj powiedzieć, że ten typ źródeł jest opiniowany dość ambiwalentnie. Uczestnicy wywiadu wskazywali, że informacje prasowe mają często formę hasłową, przez co cechują się ograniczoną wiarygodnością i zwykle wymagają uzupełnienia. Tytuły prasowe najczęściej wspomniane w dyskusji to: „Rzeczpospolita”, „Gazeta Wyborcza” oraz „Gazeta

Prawna” – ta ostatnia jest wymieniana jako źródło aktualizacji wiedzy o podatkach, polityce ZUS etc. Poza prasą codzienną, istotną rolę dla badanych podmiotów gospodarczych spełniają, pośród wydawnictw ciągłych, rozmaite publikacje dotyczące spraw kadrowo - płacowych.

Kontakty bezpośrednie

Jako bezpośrednie kontakty między podmiotami rynku klasyfikujemy tutaj wszelkie uchwycone w badaniu relacje oparte na interakcji o charakterze osobistym (w opozycji do kontaktów rzeczowych). Wywiady przeprowadzone z przedstawicielami pracodawców ujawniły, że wykorzystują oni przede wszystkim dwie formy kontaktów bezpośrednich: kontakty naoczne (face to face) oraz kontakty telefoniczne. Cel zastosowania kontaktów bezpośrednich jest w odniesieniu do obydwu tych form tożsamy. Naczelną intencją jest próba przenoszenia płaszczyzny interakcji ze sfery formalnej, zbiurokratyzowanej, na sferę nieformalną - odbiurokratyzowaną. Z tego względu kontakty bezpośrednie stanowią bardzo ważką kategorię źródeł, jako prawdziwa kopalnia informacji zwrotnych oraz ukrytych. Istotnie, kontakty tego rodzaju, przede wszystkim wśród partnerów zawodowych, są przez pracodawców przywoływane jako te najbardziej wiarygodne. Pracodawcy przyznają, że w swoich działaniach najczęściej kierują się informacjami zdobywanymi w drodze wymiany doświadczeń z innymi. Ma to często podłoże nie całkiem intencjonalne; zdarza się bowiem, że informacje takie muszą zastępować bardziej usystematyzowane dane, szczególnie twarde, ilościowe dane statystyczne.

Generalnie uczestnicy wywiadu, mówiąc o znaczeniu kontaktów bezpośrednich, kładli nacisk przede wszystkim na ich wymiar użyteczny oraz poznawczy. I tak, w wymiarze użytecznym liczy się przede wszystkim znaczenie takich relacji w mechanizmie poszukiwania klientów bądź kontrahentów. Nie do przecenienia jest oczywiście także rola takich kontaktów jako mechanizmu wymiany informacji o znaczeniu praktycznym między podmiotami gospodarczymi, np. o różnych aspektach relacji z otoczeniem instytucjonalnym (np. „...jeżeli ktoś miał doświadczenia z Urzędem Pracy...”). W wymiarze poznawczym natomiast waga kontaktów bezpośrednich mierzona jest ich potencjałem w zakresie dostarczania aktualnych, choć zwykle bardziej ogólnych informacji o sytuacji na rynku w wymiarze meso- lub makroekonomicznym, np. o inwestycjach w gminach na terenie województwa. Partnerami przedsiębiorców w relacjach bezpośrednich z innymi podmiotami rynku mogą być nie tylko inni przedsiębiorcy bądź osoby fizyczne, ale także podmioty kreujące politykę rynku pracy, działające w wymiarze instytucjonalnym. Bezpośrednie kontakty z urzędami stanowią istotną kategorię tego typu relacji. Wielu pracodawców preferuje kontakty osobiste z urzędami, ze względu na to, że taka forma kontaktu zwykle gwarantuje skrócenie czasu przewidzianego na uzyskanie bądź wymianę informacji, co w wielu wypadkach może mieć znaczenie fundamentalne. Poniższe wypowiedzi ilustrują tę tezę:

„...ale nawet (...) w Urzędzie Skarbowym, jest ta strona gdzie można zadać konkretnie pytanie i czekać na odpowiedź, ale to tak długo trwa, że już problem nas nie dotyczy

- tylko osobiście trzeba (...)

- można się dowiedzieć na telefon, ale lepiej zawsze iść się dowiedzieć osobiście.”
(...)

„...ostatnio starałem się o zaświadczenie o nie zaleganiu podatkowym w ZUS-ie, oni otworzyli teraz stronę internetową i nie trzeba do nich jeździć. Czekałem na to z 6 dni, a 7 dni mają w ogóle na wystawienie. Co się okazało? Że jak zadzwoniłem (...) do jednej z pań, uzyskałem informację, że gdyby pan przyszedł do nas osobiście, to miałby pan szybciej.”

Instytucje doradcze oraz pośrednicy pracy

Tego rodzaju podmioty stanowią same w sobie specyficzną kategorię źródeł informacji. Uczestnicy dyskusji wskazywali przede wszystkim na informacyjną rolę firm oferujących usługi w zakresie rachunkowości, księgowości, jak również agencji doradztwa personalnego oraz agencji pracy tymczasowej. Niemniej jednak rola tego typu źródeł informacji, szczególnie w odniesieniu do firm konsultingowych, bywa także oceniana sceptycznie. Wypowiedzi dyskutantów wskazują na to, że istnieje obawa, iż firmy doradcze, kierowane chęcią maksymalizacji zysku, mogą dopuszczać się działań uznawanych za nieuczciwe, jak np. polecanie usług różnych instytucji w zamian za pobieraną od nich prowizję.

Działalność badawcza

Według deklaracji pozyskanych w toku wywiadu, przedsiębiorstwa bądź same prowadzą badania na własny użytek (badania własne), bądź zlecają ich wykonywanie wyspecjalizowanym podmiotom zewnętrznym. Pozyskiwany jest materiał empiryczny pochodzący z dwojakiego rodzaju obszarów. Po pierwsze, są to dziedziny wiedzy konstytuujące funkcjonowanie branży, w której dane przedsiębiorstwo działa. Mamy tu zatem do czynienia z typową działalnością badawczą – rozwojową, dostarczającą informacji wykorzystywanych np. w procesie technologicznym. Ten kierunek aktywności charakteryzuje następująca wypowiedź:

„Jeżeli chodzi o włókniny, to korzystamy na przykład z informacji instytutów badawczych, bo włókniny w różny sposób mogą być ulepszane jakimiś komponentami i zmieniają zupełnie swoje właściwości, jeżeli chodzi o palność czy niepalność (...). Tak, takich instytutów badawczych, laboratoriów. Na uczelniach, głównie tutaj z Politechniki Łódzkiej.”

Po drugie, obszarem pozyskiwania danych empirycznych może być szeroko pojęty rynek – w tym rynek pracy. Przedmiotem badania może być tutaj znajomość marki, znajomość produktu, rozmiary koniunktury gospodarczej (np. na rynku mieszkaniowym) etc., zaś wykorzystanie wyników badań to przede wszystkim sfera kreowania polityki zarządzania oraz tworzenie strategii marketingowych.

Uczestnicy dyskusji generalnie deklarują swoje ograniczone zaufanie do stosowania w badaniach zarówno szerokich definicji przedmiotu, jak i długoterminowej perspektywy analitycznej. Ma to związek z dostrzeganiem znacznej zmienności oraz różnorodności interesujących ich zjawisk. Dominuje skłonność do prowadzenia „*krótkich badań we własnej branży*”.

Pozostałe źródła, jakie pojawiają się w wypowiedziach pracodawców to: **telewizja, imprezy** (szczególnie branżowe, np. pokazy motocyklowe), **wywiadownia gospodarcza** (dla poznania wiarygodności kontrahenta) oraz prawnicy.

Informacja a pozyskiwanie nowych pracowników

Dla uzyskania możliwie pełnej wiedzy na temat wykorzystywania przez pracodawców informacji oraz ich źródeł, scenariusz wywiadu zogniskowanego przewidywał pogłębienie tematyki dyskusji o wątek dotyczący praktycznego wykorzystania informacji w specyficznej sytuacji, jaką jest proces pozyskiwania nowych pracowników. W odpowiedzi, badani przedstawiciele pracodawców przedstawili dość szeroki katalog okoliczności, w których informacje takie mogą być pozyskiwane i implementowane. Trzeba tu także powiedzieć, że często jednak dyskusja schodziła z tematu informacji *per se*, a zmierzała w kierunku komentowania ogólnych właściwości oraz warunków wykorzystania różnych kanałów poszukiwania nowych pracowników. Oczywiście także tego typu wypowiedzi, pozornie wykraczające poza zakres zadanego pytania, okazały się dla nas cenne. *Summa summarum* dostarczyły one bowiem istotnej wiedzy na temat możliwych kryteriów oceny przydatności oraz wiarygodności różnych układów relacji rynkowych, których efektywność zależy przecież – bezpośrednio lub pośrednio - od sprawności obiegu informacji. Wypowiadając się o rozmaitych aspektach – informacyjnych i nie tylko – procesu pozyskiwania nowych pracowników, pracodawcy poruszali następujące zagadnienia:

Pozyskiwanie pracowników za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy

Zwracano uwagę na takie formy, jak staże oraz program Pierwsza praca. Urzędy pracy stanowią dla pracodawców źródło informacji na temat programów pomocowych, dotacji i możliwości zatrudniania subsydiowanego. Chodzi tu zatem, jak można zauważyć, głównie o informacje na temat takich form zatrudnienia bezrobotnych, które dają możliwość uzyskania rozmaitych ulg. Jednocześnie uczestnicy dyskusji deklarują, że sam fakt uzyskania ulgi jest sprawą drugorzędną przy zatrudnianiu pracownika. Najważniejsze jest, ich zdaniem, obsadzenie konkretnego stanowiska.

„Tak, jak mówię, każdy ma jakieś tam swoje priorytety, każdy tutaj z nas wie najlepiej, że najbardziej istotne jest, żeby ten człowiek był wykwalifikowany, z jakimiś tam odpowiednimi kompetencjami. A czy będzie dostawał ulgi, czy nie... No to dobrze by było, gdyby tak było. A jeżeli nie, no to też trudno, bo to ma być też człowiek, który...

- zapracuje na firmę

- ... zapracuje na siebie, tak. I te ulgi tak w sumie są taką sprawą drugorzędną.”

W toku dyskusji na temat pozyskiwania pracowników za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy nie dało się, rzecz jasna, uniknąć wypowiedzi nacechowanych krytycznie. Ciężar krytyki spadał głównie na sztywność i małą przejrzystość procedur stosowanych przez urzędy. Jest to, według uczestników badania, przyczyną wydłużania czasu potrzebnego na załatwienie sprawy w sposób niewspółmierny do jej wagi bądź złożoności. Wszystko to sprawia, że ta forma pozyskiwania pracowników, pomimo rozmaitych nominalnych korzyści, jakie ze sobą niesie, jawi się często pracodawcom jako niepraktyczna, bądź wręcz nieopłacalna. Przytoczone niżej wypowiedzi wskazują na istotność tego problemu w oczach badanych pracodawców.

„Powiem szczerze, składałam 3 razy podanie o zatrudnienie, o stworzenie stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. I za każdym razem trzeba było donosić jakieś, nie wiem, dokumenty. (...) Co chwilę chcieli jakieś dokumenty. To też zbyt długo trwało. Więc jeśli ja mam inwestować swoje pieniądze jakieś, no, bo 50% pieniędzy trzeba było swoich zainwestować. Czekać aż mi oddadzą jakąś tam część pieniędzy, bo to dopiero po utworzeniu stanowiska pracy byłoby oddawane. Więc no to też, to wszystko zbyt długo trwa.”

„...to się mija z celem, nam się nie chce tego robić, zniechęcamy się zbyt szybko do tego. Bo jak ja mam poświęcić ileś tam godzin, to ja wolę popracować. Albo zatrudnić kogoś, nie wiem, nawet studenta, gdzie praktycznie będzie... praktycznie wyjdzie na to samo. I mam zatrudnionego już, od dziś.”

Praktyki studenckie

Dyskutanci odnosili się w swoich wypowiedziach przede wszystkim do praktyk bezpłatnych, odbywanych przez studentów w ramach umowy między uczelnią a pracodawcą; przy tej okazji wspomniano również o stażach absolwenckich. Taka forma zatrudnienia posiada oczywiście niewątpliwy walor informacyjny pod tym względem, że stwarza warunki dla bezpośredniej weryfikacji umiejętności studenta bądź absolwenta w miejscu pracy. Jest to tym samym bardzo wiarygodne źródło informacji na temat kwalifikacji przyszłych pracowników.

Pośrednictwo pracy świadczone przez wyspecjalizowane firmy zewnętrzne

Chodzi tutaj o takie podmioty, jak agencje pracy tymczasowej czy firmy doradztwa personalnego. Po ich usługi pracodawcy sięgają na ogół wtedy, gdy istnieje potrzeba znalezienia pracowników wysoko kwalifikowanych, jak to zresztą sugeruje wypowiedź jednego z uczestników dyskusji:

„...bezpośrednie chyba spotkania na przykład z przedstawicielami też z firm, jeżeli chodzi o tych pracowników „z wyższej półki”, takich rzadko poszukiwanych specjalizacji fachowców. Zgłaszają się firmy doradztwa personalnego też, często zostawiają, przysyłają swoje oferty na skrzynki emailowe, organizują spotkania. I wtedy, jak jest potrzeba, to sięga się do kontaktu z taką firmą.”

Zwróćmy uwagę, że przytoczona wypowiedź dodatkowo podkreśla wagę takich źródeł informacji, jak wiadomość e-mail oraz kontakty bezpośrednie.

Headhunting metodą „tajemniczego klienta”

Ta metoda pozyskiwania pracowników opiera się na pomysłowym, choć zgoła dyskusyjnym z punktu widzenia potocznego rozumienia postulatów transparentności polityki personalnej, mechanizmie pozyskiwania informacji. Przedstawiciel firmy poszukującej pracownika podejmuje rolę klienta i jako taki nawiązuje kontakt z pracownikiem innej firmy – na ogół z tej samej branży. Pozorując chęć dokonania transakcji, w istocie zbiera informacje na temat kompetencji pracownika i jego potencjalnej przydatności z punktu widzenia swojej macierzystej firmy. Istotą tego mechanizmu przedstawia następująca wypowiedź:

„...sami po prostu robimy tzw. headhunting. To znaczy (...) dzwoniemy do poszczególnych firm [z] danej branży, gdzie [...] być może mogą być dobrzy, potencjalni kandydaci, których [...] weryfikujemy na początku jako tzw. tajemniczy klient. Te osoby, jeśli kompetencje spełniają się, to w tym momencie za jakiś czas dzwoniemy z propozycją [spotkania], rozmowy kwalifikacyjnej, jeżeli ta osoba oczywiście jest chętna...”

Rozmowa z konkurencją

Podobne do opisanych wyżej – choć z oczywistych względów nie wzbudzające potencjalnie takich kontrowersji - intencje leżą u podstaw idei podejmowania bezpośredniej wymiany informacji o pracownikach pomiędzy poszczególnymi podmiotami gospodarczymi. Tego typu działania można zdefiniować jako szczególny przypadek białego wywiadu gospodarczego, gdyż opierają się na gromadzeniu danych, które są dobrowolnie udostępniane przez partnera takiej relacji. Istotą zastosowania kontaktów z konkurencją w procesie poszukiwania pracowników opisuje poniższy cytat, choć jeśli dokładnie przeanalizujemy ostatnie zdanie przytoczonej wypowiedzi zauważymy, że zastosowanie omawianego mechanizmu może być bardzo ograniczone i w pełni zasadne jedynie w odniesieniu do informacji o ogólnym charakterze:

„Jak bym potrzebowała zatrudnić pracownika, to rozmawiam z konkurencją. Mam przecież kilka osób znanych, które pracują w tej samej branży. I rozmowy polegają na tym, czy właśnie jest jakaś tendencja do zwalniania pracowników, czy odchodzą, czy [...] poziom zatrudnienia się powiększa, pomniejsza. Więc już wiem, czy jeśli odchodzą, to też interesują ich poziomy zarobków. To nie wszyscy chcą mówić, ale są jakieś ogólne wiadomości.”

Innymi, podobnymi metodami pozyskiwania pracowników stosowanymi przez badane przedsiębiorstwa, są **targi pracy** oraz **targi studenckie**. Spełniają one rolę swoistej giełdy informacji zawodowej o studentach i / lub absolwentach. Dyskutanci wskazywali również na przydatność **własnych pracowników** jako źródła informacji o ewentualnych kandydatach do zatrudnienia. Wykorzystanie własnych pracowników w procesie rekrutacji ma dwie oczywiste zalety. Po pierwsze, bazuje ona na przepływie informacji według tzw. schematu grona, co przyczynia się do zmniejszenia kosztów (rozumianych tu bardzo ogólnie; niekoniecznie stricte ekonomicznych) związanych z pozyskaniem danych. Po drugie, metoda taka oparta jest na wykorzystaniu poczucia wzajemnej lojalności między pracodawcą a pracownikiem - co znacząco ją uwiarygodnia w oczach obu stron. Niebagatelne znaczenie ma tu także wykorzystanie znaczenia więzi pierwotnych raczej niż sformalizowanych procedur o charakterze biurokratycznym – co ma swój dodatkowy efekt psychologiczny.

Innym możliwym sposobem zaspokajania popytu na określone kwalifikacje są **konkursy wewnętrzne na dane stanowisko**, choć tu wydaje się raczej oczywistym, że jest to środek doraźny, który sam w sobie nie likwiduje potrzeby uzupełnienia zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Dodatkowo, głównie jednak w odniesieniu do stanowisk wymagających niższych kwalifikacji, jak również po nieefektywnym wykorzystaniu innych możliwości rekrutacji, możliwą metodą poszukiwania pracowników może być **wywieszanie ogłoszeń w miejscach publicznych**.

Jeśli chodzi o wykorzystanie potocznie rozumianych źródeł informacji w procesie poszukiwania nowych pracowników, to badani pracodawcy wskazywali głównie na: **ogłoszenia prasowe, Internet** – tu wspomniano głównie o ogłoszeniach publikowanych w sieci, ale doceniano także wartość takich źródeł, jak portale społecznościowe (np. Goldenline), reklama internetowa oraz serwisy typu pracuj.pl. Pracodawcy deklarowali także wykorzystywanie baz danych tworzonych na podstawie informacji zawartych w CV, jednak to źródło bywa wykorzystywane na ogół przy poszukiwaniu pracowników sezonowych.

Istotną wartość w polityce rekrutacyjnej badanych przedsiębiorstw przedstawiają informacje na temat ilości absolwentów szkół w danym okresie. Obserwowana podaż absolwentów na rynku pracy ma wpływ na proponowaną wysokość wynagrodzeń. W przypadku deficytu osób o określonych kwalifikacjach, stawki wynagrodzeń wzrastają:

„Na pewno [ważne jest] ile absolwentów wychodzi z jakichś branż. (...) bo powiedzmy ja poszukuję teraz pracowników do działu handlowego, gdy wiem, że tych pracowników jest na rynku powiedzmy 40 tysięcy, jest ich powiedzmy za dużo, no to nie muszę jakichś kosmicznych kwot, jeżeli chodzi o wynagrodzenie ustalać. Natomiast, jeżeli wiadomo, że na rynku jest deficyt takich osób, które by się do mojej firmy przydały, to ja muszę tak warunki finansowe ustalić, żeby ten człowiek chciał do mnie przyjść i powiedzmy wiem, jakie stawki obowiązują na rynku.”

Według deklaracji badanych pracodawców, spośród kryteriów oceny potencjalnych pracowników najistotniejsze dla nich są kwalifikacje. Pracodawcy posiadają ściśle określone wymagania w tym względzie. Chociaż szczegółowo określają „parametry” przyszłych pracowników, często trafiają do nich kandydaci, którzy, pomimo spełnienia formalnych kryteriów, nie sprawdzają się w praktyce. Wtedy oczywiście tacy ludzie są „z automatu odrzucani”. Istotne znaczenie ma weryfikacja kompetencji w miejscu zatrudnienia, o czym świadczyć może poniższa wypowiedź:

„Dla mnie nawet, jeżeli pracownik kończy szkołę handlową, to wcale nie oznacza, że będzie świetnym sprzedawcą”.

Mimo mocnego podkreślania wagi formułowanych przez siebie kryteriów rekrutacyjnych zdarzają się sytuacje, gdy pracodawcy są zmuszeni rezygnować z nazbyt rygorystycznego ich przestrzegania. Szczególnie ma to miejsce w warunkach ograniczonej podaży pewnych kwalifikacji. W takiej sytuacji rozwiązaniem okazuje się przyjęcie do pracy osoby o niższych kwalifikacjach, a następnie uzupełnienie jej wiedzy poprzez szkolenia wewnętrzne. Jeden z uczestników wywiadu ujął ten problem następująco:

„No, bo ja mogę sobie wymagać jakichś rzeczy, a się okaże, że tak naprawdę moje wymagania mało kto może spełnić. Wtedy np. muszę się nastawić na pracownika mniej wykwalifikowanego, którego będę musiał doszkolić albo będę musiał mu po prostu podnieść kwalifikacje”

Zarządzanie informacją

W drugiej części wywiadu zogniskowanego prosiliśmy badanych przedstawicieli pracodawców o wypowiedzenie się na temat stosowanych przez nich standardów przechowywania informacji. Chodziło nam przede wszystkim o ustalenie:

- Jakie sposoby gromadzenia informacji badani pracodawcy uznają za najbardziej praktyczne;
- Czy oprócz wypełniania obowiązku statystycznego polegającego na przekazywaniu danych różnym instytucjom państwowym, badane firmy uczestniczą samoistnie w wymianie informacji z innymi podmiotami rynku - i jakie ewentualne korzyści wynoszą z tej wymiany.

Stosowane standardy przechowywania informacji

Z wypowiedzi uczestników dyskusji wyłania się generalny pogląd, że działalność badanych przedsiębiorstw stwarza konieczność posługiwania się danymi gromadzonymi zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej. Obie te formy zdają się być komplementarne względem siebie i mimo, że elektroniczne systemy przetwarzania danych w istocie przejęły pewne funkcje wypełniane uprzednio przez tradycyjną, papierową dokumentację, to jednak istnieją takie aspekty działalności przedsiębiorstw, w których „papier” sprawdza się lepiej.

Niewątpliwą zaletą elektronicznych baz danych jest to, że zapewniają szybki dostęp do zgromadzonych informacji i stwarzają możliwość natychmiastowej, bieżącej ich selekcji. Inną zaletą gromadzenia informacji w tej formie jest to, że zapewnia ona praktycznie nieograniczone możliwości przenoszenia danych między nośnikami. Z tego względu w badanych firmach znaczną część funkcji spełnianych niegdyś przez tradycyjnie rozumiany obieg dokumentów przejęła wewnętrzna sieć komputerowa.

Z kolei tradycyjna, papierowa forma gromadzenia i przechowywania danych wykorzystywana jest wszędzie tam, gdzie wymogi – często narzuconym przez obowiązujące prawo - jest, aby dane takie posiadały atrybut oryginalności oraz integralności. Chodzi tu głównie o dane kadrowe; dokumenty dotyczące pracowników, akty prawne w tekście jednolitym (w tym przepisy BHP, w sprawie Sanepidu).

O zakresie komplementarności omówionych tu form możemy wnioskować z takich wypowiedzi, jak ta przytoczona niżej:

„Wiadomo takie główne rozporządzenie czy ustawy, takie kanony to się zostawia w formie papierowej, natomiast, jeżeli chodzi o takie bieżące informacje to w formie elektronicznej. Co trzy miesiące się robi przegląd tych informacji i jeśli coś jest zbędne to się wyrzuca.”

Wymiana informacji z innymi instytucjami

Trzeba tu zaznaczyć, że wątek dotyczący wymiany informacji w instytucjonalnym otoczeniu badanych firm pojawił się już w pierwszej części opisywanego tutaj wywiadu. Okazał on się bowiem silniej niż pierwotnie założyliśmy związany z tematyką rodzajów oraz źródeł informacji wykorzystywanych przez firmy (wnioski z tamtej części dyskusji przedstawione zostały wyżej w niniejszym raporcie). Z kolei zapytanie o wymianę informacji z >>innymi instytucjami<<, pomimo zastosowania jasnego – jak pierwotnie przypuszczaliśmy – kryterium porządkującego sferę instytucjonalną pod względem faktu istnienia bądź nieistnienia obowiązku statystycznego pracodawców wobec określonych podmiotów tej sfery, spowodowało ukierunkowanie większej części uzyskanych wypowiedzi na problem relacji z urzędami – głównie Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Urzędem Statystycznym.

Przy takim ujęciu tematu, opinie dyskutantów były raczej przewidywalne w swej treści i skupiały się na problemie istnienia wzajemnych zależności mających silne umocowanie na płaszczyźnie legislacyjnej. Obrazuje to poniższa wypowiedź:

„...w naszym kraju, co innego jest na papierze, co innego jest w życiu a co innego się robi. Jeżeli mówimy o firmach prywatnych, z urzędami się kontaktujemy, kiedy musimy, albo potrzebujemy coś od nich albo oni coś od nas....Kontakty są ustawowe.”

Brak było w tym stadium dyskusji opinii mogących wskazywać na fakt istnienia pozaustawowej wymiany informacji z urzędami. Pracodawcy nie mają takiej potrzeby, nie widzą celowości tego rodzaju działań. Należy tu jednak poczynić pewne spostrzeżenie. W poprzedniej części badania pytaliśmy - tych samych pracodawców - o wykorzystywane przez nich źródła informacji. Wśród wypowiedzi pojawiły się wskazania na relacje bezpośrednie – dyskutanci szczególnie doceniali tę formę kontaktu jako jedną z metod efektywnej wymiany informacji. Jako przykład płaszczyzny, na której bezpośrednie kontakty okazują się szczególnie przydatne, przywołano wówczas relacje z urzędami: argumentowano, że pozwalają one – oczywiście w tych wypadkach, gdzie możliwe jest pominięcie drogi formalnej - znacznie skrócić czas przeznaczony na zasięgnięcie informacji.

Jak zatem logicznie wytłumaczyć taki ewidentny brak konsekwencji w formułowaniu opinii? Być może w przywołanym tu przypadku uczestnicy dyskusji posłużyli się ogólnym, stereotypowym rozumieniem pojęcia „załatwienia sprawy” jako opisującym cały system działań, w ramach którego wymiana informacji jest tylko jednym z wielu elementów. Analogicznie, pojęcie „przekazywania danych innym instytucjom”, pojawiające się przy okazji omawiania problemu zarządzania informacją, oznacza wymianę informacji w wąskim sensie – jako cel sam w sobie, sprecyzowany przez ustawodawcę i przypisany różnym instytucjom w formie obowiązku statystycznego. Przyjmując takie rozumienie, rzeczywiście musimy traktować wspomniane w zacytowanej wypowiedzi „kontakty ustawowe” jako jedyną możliwą formę realizacji normy prawnej – przy braku dopuszczenia innych form.

Innym możliwym wytłumaczeniem może być teza, że pracodawcy zwykli traktować informację jako jeden z zasobów – obok zasobów ludzkich, materiałowych czy kapitałowych. Kierując się w swoich działaniach prawidłami rachunku ekonomicznego, są oni zmuszeni do racjonalnego z niej korzystania jako instrumentu służącego maksymalizacji zysku. Z tego względu w sytuacjach, w których informacja jest niezbędnym instrumentem dla pozyskania innych zasobów, pracodawcy są skłonni doceniać te jej źródła, które gwarantują oszczędność czasu niezbędnego na jej pozyskanie (oczywiście substytuując wartość tego czasu rzetelnością samej informacji). Stąd wynikać może deklarowane duże znaczenie kontaktów bezpośrednich z urzędami przy załatwianiu „normalnych” spraw. Natomiast w sytuacjach, w których dzielenie się informacją nie jest jednym z mechanizmów maksymalizacji zysku (bo jest ono wymuszone normą prawną), pracodawcy tracą zainteresowanie ustanawianiem samoistnych, bezpośrednich relacji z urzędami.

Niejako na marginesie problemu wymiany informacyjnej z urzędami pojawiło się także kilka uwag dotyczących trafności (w sensie: adekwatności) danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Na ogół nisko oceniano praktyczną przydatność tych danych. Według dyskutantów, nie obrazują one rzeczywistej sytuacji na rynku - najczęściej z powodu niejasnej metodologii konstrukcji wskaźników:

„...drzwi drewniane w metrach kwadratowych. To jest dla mnie żadna informacja, metry kwadratowe drzwi...Pan by podał te drzwi w sztukach i byłoby to rozsądne, natomiast tam osoby, które siedzą, mnie się wydaje, że kompletnie nie znają pewnych rynków i tworzą takie zestawienia, takie dane w ogóle z sufitu, nie wiadomo, komu służące i po co.”

„... przy takich jednostkach w miarę, jakie wiemy, że są używane, to może byłoby to łatwiej. Owszem, tam by ktoś miał więcej pracy, ale by z tego można być może coś rozsądniejszego zbudować.”

Oprócz współpracy z urzędami, zwrócono też uwagę na istotność wzajemnych kontaktów dokonujących się pod auspicjami stowarzyszeń branżowych – choć trzeba zaznaczyć, że w tym temacie pojawiła się tylko jedna wypowiedź:

„...my należymy do Polskiego Związku Okna i Drzwi. To jest taki związek branżowy, ale to są informacje dotyczące bardziej spraw technicznych, stolarki aniżeli powiedzmy, danych osobowych.”

Ocena nasycenia rynku informacją; dostępność informacji

Jednym z filarów koncepcji naszego badania była intencja pozyskania wiedzy niezbędnej dla oddzielenia od siebie różnych wymiarów oceny przydatności informacji dla jej użytkowników. Dotychczas w trakcie wywiadu pytaliśmy pracodawców głównie o wymiar jakościowy – w tym właśnie wymiarze formatowaliśmy oceny odnoszące się tak do samych informacji, jak i źródeł tychże informacji. W dalszej części wywiadu założyliśmy skupić uwagę na wymiarze ilościowym. Badanych poproszono o:

- Ocenę dostępności informacji statystycznej; określenie, jaka jest łatwość dostępu do poszukiwanych, aktualnych danych;
- Ocenę, w jakim zakresie uzyskiwane informacje są wystarczające; wyczerpujące;
- Wskazanie dziedzin, w których dostrzegają luki informacyjne.

Dostępność informacji statystycznej – ogólna ocena

I tak, według większości wyrażonych opinii, generalnie nie ma problemu z dostępem do informacji statystycznej jako takiej. „[na ogół] wszystkie [poszukiwane] dane są [publikowane] w rocznikach statystycznych, trzeba to kupić, wybiórczo można znaleźć w Internecie, ale nie wszystko”. Dyskutanci nie widzą także problemu z dostępnością do takich danych o podmiotach gospodarczych, jak informacje skarbowe czy dane dostępne w Krajowym Rejestrze Sądowym. Wskazują jedynie na utrudnienia wynikające z zapisów *Ustawy o ochronie danych osobowych*.

Trzeba tu jednak zaznaczyć, że w myśl logiki wypowiedzi uczestników dyskusji, ów „dostęp” winien być definiowany w szerokim znaczeniu; jako ogólnie rozumiana możliwość uzyskania dostępu do danych. Znacznie już bardziej krytycznie wypowiedziano się w kwestiach ergonomicznych uwarunkowań pozyskiwania danych. Badani pracodawcy deklarują, że rozmiar nakładu pracy oraz czasu związanych z dotarciem do konkretnej informacji działa na nich zniechęcająco. Dlatego w praktyce korzystają oni z danych statystycznych sporadycznie, bądź wręcz wcale. Wskazują na to poniższe wypowiedzi:

„... to zależy od ilości czasu poświęconego na drażnienie tematu i od inwencji pracownika, który szuka
- i od determinacji. Jak musi, jak ma siekierę nad głową

- nie no wie pan generalnie wszystko można. Tylko generalnie ile trzeba na to czasu. W miesiąc znaleźć jakieś specyficzne dane, które nas bardzo interesują i od tego zależy nasze życie. No znajdziemy. Tylko, że nie o to chodzi."

„...jak ktoś bardzo jest uparty i bardzo długo szuka, to zgromadzi [dane], ale one są tak rozrzucone po różnych miejscach. Nie ma takiej prostej, szybkiej drogi."

Krytykowana jest poza tym trafność danych statystycznych oraz ich aktualność. Dyskutanci używają terminu „trafność”, choć ujmując rzecz z metodologicznego punktu widzenia należy wnosić, że chodziło im raczej o aktualność danych – jak w przytoczonej niżej wypowiedzi:

„(...) gdybyśmy my bazowali (...) na tych danych statystycznych, no to moglibyśmy w którymś momencie się utopić (...). Bo one nie są aż tak bieżące."

Luki informacyjne

Zasadnicze dwa obszary, w których badani przedstawiciele pracodawców najdotkliwiej odczuwają istnienie luk informacyjnych, to gromadzenie danych opisujących funkcjonowanie rynku (w tym także poczynania podmiotów konkurencyjnych) oraz aktualizacja i interpretacja przepisów prawnych.

Mówiąc o niedostatecznym doinformowaniu w kwestii funkcjonowania rynku – w swoich konkretnych branżach - uczestnicy dyskusji sygnalizowali istnienie problemu z uzyskaniem pełnego opisu interesujących ich zjawisk zarówno w perspektywie synchronicznej, jak i diachronicznej. W tym pierwszym przypadku wskazywano na niedostatki w zakresie takich kategorii informacji, jak:

- Dane opisujące określone branże ze szczególnym uwzględnieniem specyficznych cech produktów (usług);
- Dane na temat rynku inwestycyjnego w województwie, w szczególności na temat bieżących inwestycji oraz inwestycji wycofanych z realizacji;
- Informacje o szkoleniach specjalistycznych – wspomina się o potrzebie stworzenia bazy firm szkoleniowych kompilującej informacje na temat kierunków szkoleń i branż, do których szkolenia takie są adresowane – przykładem niech będzie poniższa wypowiedź:

„...ja czasami szukam szkoleń specjalistycznych, dla np. robotniczych stanowisk i jest mi trudno znaleźć coś takiego. Byłabym może zadowolona, gdybym miała jakąś bazę firm szkoleniowych podzieloną np. na branże, to bym [wtedy] wiedziała, że gdzieś tam mogę sobie poszukać. Byłoby to dla mnie ułatwienie

(...) bo jak wpisuję [w wyszukiwarkę internetową], że szkolenie takie, takie (...) [to] mi się wyświetlają różne strony niekoniecznie potrzebne."

Jako źródła problemów z oceną sytuacji w perspektywie diachronicznej, pracodawcy wskazywali luki w obrębie następujących kategorii informacji:

- Informacje o trendach oraz tendencjach obserwowanych na rynku; według poszczególnych branż. Uczestnicy badania mieli tu w szczególności na myśli *„...jakieś tendencje rynku na przełomie ostatniego tygodnia, miesiąca, kwartału, żeby wiedzieć, jak wygląda w tej chwili zapotrzebowanie na dany produkt czy usługę... jakieś porównanie do poprzednich okresów. Czy to może być w formie graficznej wykresu, żeby zobaczyć, jak na przełomie ostatnich pięciu lat na przykład, jak się zmieniała sezonowość takiego produktu czy takiej usługi."*
- Wyniki badań predykcyjnych. Uczestnicy dyskusji zwracają uwagę na fakt, że brak jest w ich otoczeniu rynkowym wiarygodnych prognoz – rzecz dotyczy na ogół prognozowania sprzedaży. Sytuacja taka zmusza często firmy z regionu łódzkiego do kierowania się w planowaniu strategicznym wynikami prognoz prowadzonych w innych krajach:

„...każda firma poszukuje czegoś nowego i chce z czymś nowym wchodzić na rynek. I często jest brak takich informacji, takich specjalistycznych."

Prowadzenie rzetelnych analiz przewidywanych kierunków rozwoju branż i rynków byłoby niezwykle pomocne przy konstruowaniu planów inwestycyjnych. Wyraźnie wypunktował to jeden z uczestników wywiadu mówiąc o korzyściach, jakie dawałoby posiadanie aktualnych i porównywalnych danych pochodzących z tego typu badań:

„I wtedy mógłbym wiedzieć, czy powinienem jeszcze szukać jakichś potencjałów tutaj na rynku w kraju, czy może rozszerzyć już jakieś badanie za granicą, czy tam nie byłby lepszy rynek.(...) bo wiadomo, że jak nie powstają nowi odbiorcy, to więcej tego produktu na naszym rynku nie będzie trzeba. Że wtedy dwie firmy obsłużą to, co jest, czy trzy, a reszta – no, nie ma, po co inwestować, jeżeli się nie znajdzie tutaj jakichś odbiorców na zewnątrz."

Innym istotnym obszarem generującym braki (luki) informacyjne, jest szeroko rozumiana sfera legislacyjna. Dostrzegane tutaj problemy związane są przede wszystkim z aktualizacją oraz interpretacją przepisów prawnych. W tym drugim przypadku firmy najczęściej odczuwają dyskomfort wynikający z braku jednolitości w interpretowaniu poszczególnych zapisów – lub, jak to wyraził jeden z uczestników wywiadu, braku *„konkretnej obowiązującej interpretacji"*. W przypadku pierwszym, pracodawcy zwracali uwagę na fakt, że nazbyt częste zmiany w obrębie regulacji prawnych doprowadzają nie tylko do legislacyjnego chaosu *per se*, ale także - w konsekwencji – znacznie

ograniczają możliwości działania podmiotów funkcjonujących na rynku. Poniższe wypowiedzi najlepiej ilustrują ten pogląd:

„...to wszystko byłoby fajnie, pięknie w momencie, kiedy przepisy byłyby jasne, nie byłoby takich cudów, że przepis się w ciągu roku zmienia 4 razy i każdy urzędnik oczywiście, który ten przepis wymyśla – no, dla niego jest oczywiste, że (...) tak ma być.”

„...to są tak bzdurne rzeczy, które mogą tylko i wyłącznie (...) [zniechęcać] człowieka. Bo jeżeli np. w ciągu roku kalendarzowego jeden przepis zmienia się 2 czy 3 razy. I później dopiero ktoś z urzędu stwierdził: >>a pan tego nie wie?<< Przecież pan powinien to wiedzieć! Ale skąd ja to mam wiedzieć, skoro ten przepis zmieniał się 4 razy i ja tak na dobrą sprawę nie znam go nawet w tej pierwotnej wersji.”

Luki informacyjne można częściowo niwelować poprzez stosowanie różnych rozwiązań organizacyjnych – wśród tego typu rozwiązań najczęściej wymieniano zatrudnianie specjalistów z zewnątrz do przygotowywania formularzy wniosków o dofinansowanie z środków Unii Europejskiej oraz korzystanie z usług podmiotów zewnętrznych, np. kancelarii radcowskich. Innym sposobem jest wykorzystanie kontaktów nieformalnych z urzędami bądź partnerami rynku. Niebagatelne znaczenie ma również obserwacja zachowań konkurencji; ta metoda uzupełniania braków informacyjnych jest często stosowana jako substytut regularnych badań rynku; jej rolę najlepiej opisują dwie zacytowane niżej wypowiedzi:

„(...) jeżeli się siedzi na rynku lokalnym, to rzeczywiście obserwuje się konkurencję w jakiś tam sposób. I tylko pod tym kątem się sprawdza (...) – tak. No konkurencji, czyli, powiedzmy, jak działają inni, [wtedy] wiem jak to wygląda. Badań na ten temat nie ma i nikt tego nie stworzy. (...)”

Według uzyskanych deklaracji, całkowite wyeliminowanie luk informacyjnych przyniosłoby badanym podmiotom istotne korzyści, spośród których najczęściej wymieniano: lepsze przystosowanie oferty do rynku, obniżenie kosztów, możliwość lepszego planowania inwestycji.

Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy

Uczestniczącym w wywiadzie pracodawców poproszono o próbę naszkicowania obrazu idealnego systemu wymiany informacji o rynku pracy. Ze względu na specyfikę badanej grupy było całkiem logiczne, że ujawnione w ten sposób projekcje opierały się na dość wąskim rozumieniu terminu „informacja o rynku pracy” - odnoszącym się w zasadzie tylko i wyłącznie do procesu rekrutacji pracowników. Najszerzej dyskutowana spośród tych projekcji przedstawiała omawiany system jako aplikację elektroniczną, widzianą w formie bazy danych zaopatrzonej w zaawansowaną wyszukiwarkę. Gromadzone informacje pochodziłyby zarówno od pracodawców, jak i od osób poszukujących pracy i mogłyby być wykorzystywane jednocześnie przez obie grupy użytkowników. Ci natomiast mieliby możliwość szybkiej rejestracji; bez konieczności wpisywania dużej liczby danych do długich formularzy. Oczywiście dyskutanci zgodnie postulują, by baza danych, z której korzysta system, była na bieżąco aktualizowana, a sama aplikacja gwarantowała na tyle sprawny obieg informacji, by było możliwe zatrudnienie pracownika przed upływem 4 dni od chwili zgłoszenia zapotrzebowania przez pracodawcę.

Z drugiej strony jednakowoż oczekuje się, żeby system umożliwiał selekcjonowanie wyszukiwanych treści według względnie szerokiego zakresu kryteriów. Kryteria te składałyby się ostatecznie na pożądany profil kandydata na pracownika, który służyłby pracodawcom jako narzędzie wstępnej rekrutacji. Korzyści wynikające z zastosowania takiej logiki działania systemu jeden z uczestników wywiadu dostrzega w następujący sposób:

„...podejrzewam, że bardzo dużo ludzi by korzystało takiej bazy, bo na dzień dzisiejszy przeprowadzenie rekrutacji jest problemem. Przychodzą ludzie, którzy nie są kompetentni, albo w ogóle oderwani z rzeczywistości. A jeżeli by była taka wstępna selekcja, to wybieram powiedzmy 10 pracowników, kandydatów na stanowisko i oni ten ogólny profil pracownika spełniają.”

Należy rozumieć, że takie podejście stwarzać musi w konsekwencji potrzebę wynegocjowania optymalnych proporcji pomiędzy postulatem maksymalnej szybkości obiegu informacji w systemie, maksymalnego uproszczenia procedur rejestracyjnych oraz maksymalnej selektywności wyszukiwanych w ramach systemu danych.

Tak zarysowany kształt systemu zdaje się być rozwiązaniem konsensualnym dla badanej grupy pracodawców. Dalsza dyskusja ujawniła także kilka pomysłów na jego modyfikacje. Jeden z takich pomysłów zakładał rozszerzenie funkcji systemu o możliwość selekcji danych pochodzących spoza jego macierzystej bazy. W ten sposób użytkownicy mogliby porównywać oferty zamieszczane na różnych

portalach zatrudnieniowych tak, jak jest to obecnie możliwe w przypadku popularnych wyszukiwarek porównujących ceny. Taką ideę prezentuje poniższa wypowiedź:

„... może taki pomysł, jak (...) te wyszukiwarki typu Skąpiec, Ceneo, które wyszukują rzeczy, które sobie możemy kupić gdzieś tam [na różnych portalach]. (...) taka wyszukiwarka, która by przegrzebała wszystkie te portale z pracą, wyszukała odpowiednie [oferty] (...) jest dostęp błyskawiczny do tych danych i wtedy (...) drukujemy 50 czy 20 nazwisk i wybieramy sobie, dzwoniemy czy wysyłamy maila i spotykamy się z tymi osobami.”

„... ja szukając pracy wolałbym wpisać w wyszukiwarce i żeby [ona] mi znalazła w 50, nawet jak ich jest [to w] 100 tych [portalach], to mi nie przeszkadza, niech będzie ich 100, ale niech mi wyświetli 20 ofert.”

Dosyć radykalną propozycją jest idea usystematyzowania wszystkich informacji dotyczących zatrudnienia, a publikowanych dotąd na różnych stronach internetowych i stworzenie w zamian jednego, uniwersalnego portalu zatrudnieniowego. Uzasadnienia dla takiego pomysłu dostarcza niżej przytoczona wypowiedź:

„za dużo moim zdaniem tych portali jest (...). Jak [się] nawet poszukuje pracy, znajomy też może doradzić: A byłeś na tej stronie? -Nie. - A na tej? -Nie. Więc właściwie jest taki chaos i chyba najlepszym rozwiązaniem (...) byłaby rzeczywiście jedna strona internetowa, gdzie każdy znałby adres, bez problemu (...)”

Istotnym jednak problemem pojawiającym się przy okazji funkcjonowania takiego uniwersalnego portalu byłaby weryfikacja jego rzetelności. Nie wiadomo także, kto miałby administrować stroną. Jednym z oczywistych rozwiązań byłoby powierzenie tego zadania urzędowi pracy, choć w takim wypadku uczestnicy dyskusji obawialiby się zbytniej biurokratyzacji procedur regulujących tak obieg informacji w ramach systemu, jak i dostępem do samego systemu. Według jednej z uzyskanych wypowiedzi, istniałby wręcz problem ze zobowiązaniem urzędu do świadczenia tego rodzaju działalności, gdyż wiązałoby się to z koniecznością dokonania stosownych zapisów w obowiązującym prawie:

„...z urzędami to może być problem, bo to musiałoby być w formie ustawy, czyli urząd musiałby być zobowiązany do czegoś. Bo jeżeli urząd się nie zobowiąże (...), to nic z tego nie wyjdzie. Na pewno by musiała być jakaś ustawa albo rozporządzenie, które ich zobowiązuje do udzielania takich informacji.”

Dodatkowym zagrożeniem dla powodzenia projektu byłby także brak kompetencji pracowników urzędu wyznaczonych do obsługi bazy.

Niektóre wypowiedzi pojawiające się w toku dyskusji wskazują na potrzebę takiego administrowania aplikacją, by spełniona była funkcja moderacji wymianą informacyjną przez tę aplikację zapośredniczoną. W konsekwencji każdy zarejestrowany użytkownik serwisu – czy to pracodawca, czy

pracownik - spełniający określone kryteria wyboru, mógłby być drogą e-mailową kojarzony z użytkownikiem, który kryteria te sformułował. Szkic takiej idei odnajdujemy w cytowanej niżej wypowiedzi:

„...Ale gdyby taki poszukujący pracy się też zarejestrował, to fajnie byłoby, gdyby obie strony mogły dostawać takie maile. W tym momencie i jeden i drugi dostaje. Ja poszukuję, to dostaję na przykład informację, że dzisiaj to cztery firmy taka, taka, taka poszukują osoby o moich zdolnościach, umiejętnościach, doświadczeniu i chęciach. I w drugą stronę: pracodawca by dostawał, że Kowalski, taka, taka, taka osoba też szuka.”

Jedną z możliwych postaci elektronicznego systemu wymiany informacji o rynku pracy mogłoby być także specjalne forum internetowe. Dawałoby ono użytkownikom nie tylko możliwość bezpośredniego kojarzenia pracodawców z osobami poszukującymi pracy, ale także żywiołowej wymiany komentarzy i opinii – czego wartość dostrzega autorka poniższej wypowiedzi:

„...ja to bym nawet chętnie widziała możliwość na przykład właśnie uczestnictwa pracodawców i potencjalnych pracowników w jakimś forum, gdzie można by było wymieniać się właśnie informacjami. Oczywiście, tymi, którymi by te osoby chciały się publicznie wymienić. Ale na zasadzie szybkiej rozmowy na forum.”

Z drugiej jednak strony, obserwowana praktyka funkcjonowania forów internetowych daje podstawę do formułowania pewnych obaw co do dobrej woli oraz poczucia rzetelności niektórych przynajmniej użytkowników. W konsekwencji, tego rodzaju medium wymiany informacyjnej może być tyleż szkodliwe, co pożyteczne:

„... jeżeli to by było na zasadzie jak fora internetowe, to w takich można wszystko napisać o firmie i zepsuć reputację firmy.”

Istotną – choć nie endogeniczną - wadą systemu wymiany informacji działającego w formie aplikacji elektronicznej jest ciągle jeszcze w naszym kraju wąski dostęp do Internetu. Dotyka on szczególnie takich grup, jak bezrobotni oraz pracownicy o stosunkowo niskich kwalifikacjach. Dlatego też działanie systemu mogłoby być, według opinii badanych pracodawców, wspomagane poprzez inicjowanie przedsięwzięć koncipowanych z myślą o takich specyficznych grupach odbiorców. W dyskusji na temat różnych komplementarnych rozwiązań pojawiła się koncepcja otwarcia, jak to określił jeden z uczestników wywiadu, „biura na mieście z super specjalistami, którzy wiedzą, po co tam pracują”. Inną propozycją, trzeba przyznać oryginalną, byłoby uruchomienie programu, bądź nawet lokalnego kanału telewizyjnego specjalizującego się w pośrednictwie pracy. Ideę takiego pomysłu przybliży poniższa wypowiedź:

„... mam taką propozycję, że może być jakiś program lokalny w TV, który by tylko i wyłącznie nadawał i skupiał bieżące informacje na temat ofert, które są w ciągu 24 h, jakiś program, bo tak jak pani mówi – nie każdy ma dostęp do Internetu, nie każdy z innych źródeł korzysta, bo okazuje się, że taki bezrobotny chce kupić bułkę, pączka a nie kupi GW.”

Nowe wątki i postulaty ujawniające się z czasem w dyskusji, mogą wskazywać na stopniową ewolucję postaw uczestników w kierunku akceptacji kształtu systemu w wariancie mieszanym. Taki wariant miałby stanowić kompozyt pewnych cech modelu wirtualnego (elektronicznego) oraz modelu instytucjonalnego. W praktyce musiałoby to oznaczać powstanie instytucji – rozumianej jako np. punkt informacyjny – zajmującej się pozyskiwaniem informacji z rynku pracy i systematyzowaniem ich w formie bazy danych. Katalog informacji dostępnych w ten sposób byłby bardzo szeroki i obejmował m. in. dane makroekonomiczne; dotyczące popytu na pracę, warunków zatrudniania pracowników, działalności urzędów pracy, ale także np. oferty poszczególnych firm (produktów, usług). Pracodawcy oczekują również, że system będzie zdolny generować aktualne informacje na temat dostępnej oferty szkoleniowej; także z podziałem na źródła finansowania poszczególnych szkoleń (czy z Funduszu Pracy, czy ze środków unijnych). Zasadniczym kryterium selekcji treści przy dostępie do bazy byłaby branża. Użycie tego kryterium miałoby skracać przedsiębiorcom ścieżkę dostępu do interesującej ich informacji, tym samym eliminując konieczność niepotrzebnego przeglądania stron o treściach zupełnie nieprzydatnych. Ma to szczególne znaczenie przy porównywaniu swojej oferty z ofertami podobnych firm – por. dwie pierwsze cytowane niżej wypowiedzi - oraz przy kojarzeniu osób poszukujących pracy z potencjalnymi pracodawcami – por. trzecia cytowana niżej wypowiedź:

„...Od razu sobie klikam: motoryzacja, otwiera się ta motoryzacja na przykład. Od razu klikam: skutery, quady, motocykle. To, co szukam w dany dzień, tak samo każdego z państwa. Kolejne podstrony żeby były jakby coraz większym uszczegółowieniem.”

„...wiedzieć, jakie na dany przedział czasu, niech to będzie miesiąc ostatni, na przykład, jakie było zainteresowanie, poszukiwanie tego produktu. Bo przecież ludzie poszukują przez Internet tego produktu.”

„... taki ktoś, który wchodzi do takiej bazy i poszukuje pracy, to też wchodzi np. nie wiem ten jest kierowcą, tamten jest kimś innym, to jest np. nie wiem, szwaczka. No wie, w jaką branżę wchodzi. Czy w krawiectwo ciężkie, czy jakieś tam inne, czy to będzie dziewiarstwo. No musi wiedzieć, że np. musi posiadać umiejętności na taką maszynę i może szukać tam pracy.”

Jednym z powodów, dla których dyskutanci uznają za ważne wyposażenie idealnego, „syntetycznego” systemu wymiany informacji w komponent instytucjonalny, jest kierowany w stronę tego systemu wyraźny postulat utrzymywania bieżącej współpracy z pracodawcami. Utrzymywanie takiej stałej współpracy ma przyczyniać się do eliminowania – w możliwie dużym stopniu - błędów w komunikacji wynikających z utrzymywania informacji nieaktualnych w bazie. W tym kontekście ważnym jest także

zapewnienie pracodawcom możliwości bieżącego usuwania oraz edytowania ich ofert zamieszczonych w bazie.

Oprócz ofert zatrudnienia, pracodawcy publikowaliby w ramach systemu syntetyczną informację o swoich podmiotach – tzw. portfolio firmy. W ten sposób inni użytkownicy systemu mogliby się dowiedzieć więcej na temat rodzajów działalności firmy, jej oferty, liczby zatrudnianych pracowników itd.

Badani przedstawiciele pracodawców uważają na ogół, że korzystanie z systemu wymiany informacji o rynku pracy powinno być bezpłatne. W ten sposób możliwa by była maksymalizacja liczby jego użytkowników. Z drugiej strony jednak, niektórzy uczestnicy dyskusji gotowi byliby zgodzić się na płatną formę korzystania z systemu, jeżeli tylko zagwarantowałoby to jego niezawodność i spełniało w ten sposób ich oczekiwania.

Projekt Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi - wskazówki dla twórców

Projekt Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy budzi zróżnicowane reakcje wśród badanych pracodawców. Uzyskane wypowiedzi ujawniają tendencję do utożsamiania założeń projektu Obserwatorium z pomysłem stworzenia internetowej bazy danych o rynku pracy (por. poprzednia część tego opracowania). Wobec tego, ważnymi postulatami formułowanymi w odniesieniu do efektów projektu pozostają: łatwość w obsłudze, rzetelność oraz aktualność gromadzonych informacji. Dodatkowo, ważnym w oczach badanych pracodawców atrybutem powinna być możliwość utrzymywania stałego, bezpośredniego kontaktu z Obserwatorium - w postaci np. infolinii.

W dyskusji wystąpiły także głosy wyrażające uprzedzenie do projektu; ze względu na skojarzenia z urzędem pracy. Takim głosem była np. przytoczona niżej wypowiedź:

„... taka jest konotacja naszej świadomości PUP-u, że cokolwiek by stworzył, to podejrzewam, że z dystansem byśmy podchodzili.”

Tego typu opinie mają swe źródło w negatywnych doświadczeniach pracodawców wyniesionych z różnych form kontaktów z urzędami (różne takie doświadczenia zostały szerzej omówione w *Suplemencie* do bieżącej części niniejszego opracowania).

Po przeciwnej stronie wachlarza opinii uzyskanych w badaniu sytuują się głosy wyrażające zainteresowanie efektami pracy Obserwatorium. Ważne przy tej okazji jest jednak to, by na te efekty nie trzeba było zbyt długo czekać.

Suplement. Współpraca z urzędami pracy.

Pomimo faktu, że nie było to zasadniczym celem dyskusji, pracodawcy w swoich wypowiedziach na temat wykorzystywanych przezeń informacji poświęcali wiele miejsca różnym aspektom kontaktów z powiatowymi urzędami pracy. Częstotliwość, z jaką pojawiały się rozmaite uwagi w tym zakresie skłoniła nas do podjęcia decyzji o rozwinięciu tego tematu poza margines czystej dygresji i poświęceniu mu osobnego miejsca w niniejszym opracowaniu. W analizie tego zagadnienia przyjrzelśmy się przede wszystkim formułowanym przez pracodawcom uwagom krytycznym oraz pomysłom ewentualnych usprawnień; udogodnień proceduralnych, możliwych do zaprowadzenia dla poprawy wzajemnych relacji.

Ocena współpracy z PUP

Przy ocenie relacji z urzędami pracy uczestników wywiadu interesuje w pierwszej kolejności jakość kandydatów do zatrudnienia oferowanych im przez urzędy. Powszechny jest tutaj zarzut braku u tych osób rzeczywistej motywacji do podjęcia pracy. Według opinii dyskutantów, nazbyt dużo jest osób bezrobotnych, które skierowane przez urząd pojawiają się w firmie tylko po to, by uzyskać potwierdzenie, że nie ma dla nich zatrudnienia. Poniżej cytujemy dwie opinie wskazujące na istnienie tego problemu.

„Z Urzędu Pracy jak przysyłają osobę, to ona praktycznie się nie nadaje do pracy. Bo większość osób przychodzi tylko po to, żeby podpisać, że nie ma dla nich pracy. Więc to mija się z celem”.

„...ale jest tak też, że przychodzi osoba, która jest właśnie skierowana przez urząd pracy i mówi: proszę pani, ja nie chcę, ja nie mogę tutaj pracować, bo tu na pewno jest ciężka praca, a ja to mam chory kręgosłup. Ja wyczuwam, że ta osoba zupełnie nie chce pracować, więc dzwonię do urzędu pracy, dlaczego kieruje się do mnie taką osobą, że ta osoba po prostu nie chce pracować. I ona wręcz mi mówi, że on musiał się zgłosić, bo urząd pracy go skierował, a on nie chce pracować i żebym ja to zrozumiała.”

Innym zarzutem wobec urzędów pracy jest to, że kierują do pracodawców ludzi przypadkowych, nie posiadających wymaganych kompetencji. Tego rodzaju negatywne doświadczenia zgłasza większość badanych firm.

Krytycznie oceniany jest także system procedur stosowanych przez urzędy pracy w szeroko rozumianym zakresie pośrednictwa pracy. Według uczestników wywiadu procedury te są tak sztywne, że utrudniają w praktyce korzystanie z usług urzędów. Jako przykład przywoływane są prowadzone

przez PUP kontrole mające na celu weryfikację faktycznego podjęcia pracy przez bezrobotnego. Pracodawcy narzekają, że konieczne jest np. każdorazowe tłumaczenie wyjść pracownika, w przypadku otrzymania telefonu kontrolnego w trakcie takiego wyjścia.

Jak już wspominaliśmy wyżej w niniejszym tekście, pracodawcy zgłaszają także problemy związane z korzystaniem z ulg oraz dotacji oferowanych przez urzędy pracy. Dochowanie procedur z tym związanych jest, zdaniem uczestników dyskusji nadmiernie czasochłonne. Wskazuje na to zacytowana niżej wypowiedź:

„... i nagle okazuje się [że są] tysiące dokumentów, to wcale nie jest takie łatwe. I [...] to jest taka niezgodność pomiędzy przekazem, który jest do nas, do pracodawców puszczony, słuchajcie, macie świetne ulgi. A potem, jeżeli my się zainteresujemy i chcemy, to nagle okazuje się, że to wcale nie jest tak pięknie.”

Oprócz samych procedur, istotnym problemem ograniczającym możliwość korzystania z zatrudnienia refundowanego jest brak aktualnych bądź wystarczająco szczegółowych informacji na ten temat:

„Czasem jest tak, jak dowiaduję się od osoby, która poszukuje pracy, (...) że gdy ją zatrudnię, to jest taka możliwość otrzymania dofinansowania na przykład na komputer, a ja nie mam takiej informacji z urzędu zatrudnienia, nie mam, że są stworzone takie programy, takie możliwości, co też pozwoliłoby na przykład rozszerzyć zatrudnienie. To ułatwi na pewno pracodawcom utrzymanie pracownika czy stworzenie nowego miejsca pracy.”

Uzależnienie funkcjonowania administracji samorządowej od istniejącego podziału terytorialnego kraju stwarza także trudności natury praktycznej. Pracodawcy narzekają na brak możliwości ściągnięcia pracowników nawet w przypadku likwidacji firmy w sąsiedniej gminie.

Innym zarzutem formułowanym pod adresem urzędów pracy jest zbyt długi czas reakcji na zgłaszane zapotrzebowanie na pracowników. Zarzut przybiera szczególnie na znaczeniu w odniesieniu do stanowisk pracy, na których występuje znaczna rotacja kadry, jak np. w działach produkcji. Wskazuje na to poniższa wypowiedź:

„...A pracowników produkcyjnych my potrzebujemy najczęściej już, od zaraz. I wtedy czas trzeba skrócić, ten czas zatrudnienia, tej rekrutacji dla takich pracowników.”

Za nadto długi uważają także pracodawcy czas oczekiwania przez nich na realizację ofert stażu. W praktyce powoduje to, że często są oni zmuszeni takie oferty wycofywać. Oprócz tego, za nadmiernie długi uważany jest czas oczekiwania bezrobotnych na podjęcie kursów zawodowych organizowanych przez urzędy pracy.

Propozycje udoskonalenia relacji urząd pracy - pracodawca

Jedną z najczęściej wskazywanych form zwiększenia efektywności współpracy między pracodawcami a urzędami pracy byłoby wprowadzenie większej przejrzystości w zarządzaniu obiegiem informacji. Preferowanym kierunkiem byłoby tutaj stworzenie możliwości dla udostępniania pracodawcom przez urzędy swoich baz danych – i tym samym zaoferowanie możliwości uzyskania wyczerpującego zestawu informacji o osobach zarejestrowanych jako bezrobotne i o ich kwalifikacjach. Mając stworzone takie warunki, pracodawca sam dokonywałby wstępnej selekcji kandydatów do pracy, przez co sama rekrutacja byłaby mniej skomplikowana organizacyjnie i logistycznie – a tym samym oczywiście i mniej czasochłonna. Ideę takiego rozwiązania obrazują dwie poniższe wypowiedzi:

„...na pewno dostęp do baz danych ludzi poszukujących pracy w urzędzie, jeśli by się zgodzili na przetwarzanie swoich danych osobowych i byłoby to dostępne dla firmy każdej i można by sobie wejść na stronie zobaczyć, kto poszukuje pracy, jaki ma wiek, umiejętności itd., to byłyby [...] informacje użyteczne.”

„Bo wtedy, kiedy my się zgłaszamy do urzędu pracy, to jest właściwie tak, że tych pracowników zgłasza się multum. Że to wymaga od nas właściwie tylko obsługi tych osób przychodzących.”

Jedna z propozycji zgłoszonych w toku dyskusji opiera się na pomysle współdziałania z urzędami pracy przy organizacji praktyk u pracodawcy (płatnych przez PUP lub bezpłatnych) dla osób, które ukończyły szkolenie organizowane przez urząd. W ten sposób zarówno pracodawca, jak i kandydat do pracy, mieliby okazję do praktycznego zweryfikowania przydatności wiedzy i umiejętności przekazanych na szkoleniu.

„Po każdym szkoleniu, jakie jest organizowane przez urzędy pracy powinien być krótki, chociażby 3 miesięczny staż. Nawet za taką najniższą, najniższe wynagrodzenie, no tyle, co wynosi zasiłek dla bezrobotnych. Żeby każdy mógł zobaczyć jak naprawdę się pracuje po takim szkoleniu.(...)”

Według opinii uczestników dyskusji, urzędy pracy zbyt mało uwagi poświęcają rzeczywistemu monitorowaniu problemów i potrzeb pracodawców. Urzędy powinny wypracowywać możliwie efektywne formy gromadzenia i aktualizacji wiedzy o zjawiskach zachodzących na rynku pracy, co pozwoliłoby im na sprawniejsze dopasowywanie dostępnych im instrumentów pomocowych do potrzeb konkretnych sytuacji oraz ich uczestników. Dyskutanci uważają, że taką efektywną formą budowania partnerskich relacji z urzędami pracy byłoby organizowanie cyklicznych spotkań bądź dyskusji panelowych; pojawił się również pomysł cyklicznego wizytowania firm przez przedstawicieli PUP celem lepszego poznania sytuacji, w jakiej firmy te funkcjonują. Omawiane problemy znalazły odzwierciedlenie w niżej przytoczonych wypowiedziach:

„...przede wszystkim mnie się wydaje, że urzędy pracy powinny w swojej działalności stworzyć jakby cykliczny taki tok pracy, spotkań z pracodawcami ze swojego regionu
- (...) Taka opieka, zainteresowanie. Nie ma tego
- i myślę, że wtedy te programy wyniknęłyby z potrzeb pracodawców”.

„ myślę, że taki panel z przedsiębiorcami to UP dobrze by zrobił, taki szeroko rozumiany panel, myślę, że za mało kontaktów UP ma z pracodawcami, zdecydowanie. Jeżeli ma, to są kanały, które nie odzwierciedlają potrzeb pracodawców.”

Jeśli chodzi konkretnie o szkolenia dla bezrobotnych, to powinny one być organizowane przy uwzględnieniu ścisłych potrzeb pracodawców. Ci bowiem w chwili obecnej nie znają kryteriów, według których urzędy pracy dokonują wyboru kierunków szkolenia. Tymczasem reguły te powinny być czytelne i opierać się o rzetelne prognozy rynku.

Innym z zaprezentowanych w toku dyskusji pomysłów usprawnienia obiegu informacji między pracodawcami a urzędami pracy jest pomysł opracowywania przez urzędy informacji e-mailowych (newsletters). Informacje takie, rozsyłane do firm w regionie, zawierałyby np. aktualne opisy sytuacji w konkretnej branży:

„Ale ja bym widziała taką współpracę ze strony urzędu, że jeżeli już jakiś zakład pracy korzystał z [pomocy] urzędu i zostawia do tego w jakimś kwestionariuszu na przykład adres mailowy, to fajnie by było dostać na przykład raz w tygodniu jakiś taki biuletyn, w którym byłaby dla konkretnej firmy, dla konkretnej branży, dla konkretnych potrzeb (...) taki newsletter, ale skierowany do konkretnej branży. (...) Tylko żeby to nie był newsletter taki ogólny, który mówi mi o tym, że w trzecim kwartale to bezrobocie zmniejszyło się, spadło... Ja bym chętnie widziała na przykład informację, która by mówiła o tym, jakie jest zapotrzebowanie na pracowników w moim sektorze, ile osób poszukuje pracy. Że na przykład jest 120 osób chętnych do pracy jako mechanicy albo, że jako sprzedawcy, przedstawiciele handlowi, ale w branży motoryzacyjnej.”

„Bo my musimy sami szukać, a żadnego takiego przebieysku świadomości nie mamy, żeby ktoś nam coś napisał. Chociaż my już się zgłosiliśmy, mają to w bazie. No to może by się jedna osoba zajmowała właśnie takim rozdzielaniem, że te wiadomości dla tej branży, te dla tej, te dla tej. Raz w tygodniu wysyłać.”

Według dyskutantów, istniejący podział terytorialny województwa nie powinien ograniczać możliwości kojarzenia osób poszukujących pracy z pracodawcami chcącymi ich zatrudnić. Gromadzenie przez urzędy ofert tylko z powiatów, do których działalność tych urzędów jest przypisana, stanowi zupełnie niezrozumiałą przeszkodę dla mechanizmów rynkowych. Stąd w dyskusji wyłania się postulat, aby powiatowe urzędy pracy gromadziły także oferty spoza obszaru swojej działalności.

Część 2

Wyniki badania instytucji rynku pracy

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji.

Podmioty skategoryzowane dla potrzeb niniejszego badania jako „instytucje rynku pracy” tworzą grupę dosyć heterogeniczną, tak pod względem specyfiki swej działalności, jak i umiejscowienia w systemie instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Zasadniczą jednak wspólną cechą konstytuującą ich misję jest konieczność bezpośredniego reagowania na **potrzebę klienta**. Z tego względu można więc powiedzieć, że etiologia funkcjonowania tych podmiotów jest pozornie zbieżna. I tu i tu bowiem celem nadrzędnym jest powiązanie podaży na określone zasoby z popytem na nie. Trzeba jednak przy tym zwrócić uwagę na fakt, że o ile w przypadku instytucji kształcenia ustawicznego zasoby tworzące podaż są kształtowane i dostarczane na rynek przez same podmioty, o tyle w przypadku służb zatrudnienia są one egzogenne. Aby pośrednik pracy mógł dostarczyć pożądane zasoby jednostce bądź instytucji zgłaszającej na nie popyt, musi uprzednio pozyskać te zasoby z określonego segmentu rynku pracy, a ich cechy odpowiednio zidentyfikować i skojarzyć z cechami składającymi się na katalog potrzeb odbiorcy. Dystrybucja usług oraz zasobów oferowanych przez instytucje pośrednictwa pracy nie ma jednego, ustalonego kierunku; klient może lokować się zarówno po podażowej jak i po popytowej stronie rynku pracy – może to być zarówno pracodawca, jak i – z drugiej strony - potencjalny pracownik. Jeden z uczestników wywiadu tak opisuje tę specyfikę:

„My z jednej strony pracujemy na linii biznesowej, z jednej strony na klientach, z drugiej strony na kandydatach, czyli wobec tego jest stały zestaw informacji, które dotyczą rynku pracy, czyli naszych potencjalnych klientów. Z drugiej strony informacje, które dotyczą kandydatów. Czyli docieranie do tych kandydatów, do źródła”

Jak zatem widać, zasadniczym warunkiem efektywnego działania instytucji pośrednictwa pracy jest wytworzenie złożonego systemu pozyskiwania danych, wspierającego się na jednoczesnym funkcjonowaniu dwóch symetrycznych obiegów informacji.

Inaczej sprawa wygląda z instytucjami kształcenia ustawicznego. Tu nie mamy do czynienia z koniecznością jednoczesnego docierania do dwóch egzogenicznych grup zasobów, gdyż – jak już powiedzieliśmy wyżej – zasoby tworzące podaż są kształtowane i dostarczane na rynek przez same instytucje. Działalność instytucji kształcenia ustawicznego nie polega więc na porównywaniu i kojarzeniu danych zbieranych po przeciwległych stronach rynku pracy, ale raczej na wykorzystaniu informacji płynących z popytowej strony rynku pracy do modelowania własnej działalności szkoleniowej.

„My skupiamy się na osobie przede wszystkim (...). Badamy, czy to bardziej osoby uczące, się czy dorośli, czy to są osoby, które są pracownikami, jakich branży, więc generalnie taka informacja

„potrzeba klienta tak naprawdę jest dla nas najważniejsza. Musimy wiedzieć, czy zainteresowany jest językiem ogólnym czy biznesowym, czy chce się przygotować do egzaminu, czy ma to być kurs standardowy. Także dla jest to najważniejsze – potrzeby naszych klientów.”

Rodzaje wykorzystywanych informacji

Już przytoczone wyżej wypowiedzi pojawiające się w dyskusji pozwalają z grubsza wyeksplikować kategorie informacji, jakie badane instytucje wykorzystują w swej działalności. Należy zauważyć, że najistotniejszymi spośród tych informacji są te niezbędne do identyfikowania cech społecznych, psychologicznych oraz zawodowych, składających się ostatecznie na hipotetyczny profil pożądanego pracownika / kandydata do pracy, bądź też na charakterystyki poświadczonych czy oferowanych stanowisk pracy. Należy wszakże pamiętać, iż dla zapewnienia sobie efektywnego działania w kontekście zmieniających się warunków społecznych i ekonomicznych, instytucje rynku pracy zmuszone są zbierać także inne dane niż te wymienione. Spróbujmy zatem przedstawić, stworzoną na podstawie wypowiedzi uzyskanych w toku przeprowadzonych wywiadów, sumaryczną klasyfikację informacji wykorzystywanych przez badane instytucje.

Informacja zawodowa

Praca publicznych służb zatrudnienia przebiega w zderzeniu informacji płynących od bezrobotnych oraz pracodawców. Najważniejszy jest profil klienta, jego kompetencje zawodowe, gdyż dobrze rozpoznane ułatwiają w znaczny sposób proces aktywizacji, znalezienia zatrudnienia. Bod uwagę brane są również oczekiwania samego bezrobotnego związane z przyszłą pracą, a dotyczące choćby wysokości wynagrodzenia czy warunków zatrudnienia.

Z drugiej strony, działania tych instytucji determinują plany pracodawców związane z rekrutacją, zwolnieniami grupowymi, bądź też pojawieniem się nowej inwestycji. Nie mniej istotne okazują się także informacje o oferowanych przez pracodawców warunkach pracy, utrzymywanych i tworzonych stanowiskach pracy oraz zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje. Pozyskanie tych danych pozwala instytucjom pośrednictwa pracy na wcześniejsze przygotowanie ewentualnych kandydatów.

Ważnym w kontekście rozważań o zapotrzebowaniu na informację zawodową jest dostrzeżenie, zasygnalizowanego wyraźnie w dyskusji, zanikania pierwotnej wagi terminu „zawód”. Termin ten przestaje być stosowany jako zasadnicza kategoria semantyczna tak w opisie zjawisk analizowanych na płaszczyźnie mikroekonomicznej (głównie w odniesieniu do indywidualnych ścieżek zawodowych), jak i na płaszczyźnie makroekonomicznej (tj. w odniesieniu do globalnego wymiaru popytu na pracę i podaży pracy). Z biegiem czasu okazuje się bowiem coraz bardziej namacalny rozdźwięk pomiędzy zakresem umiejętności definiujących dany zawód oraz zakresem umiejętności wyznaczonych przez danego pracodawcę w odniesieniu do konkretnego stanowiska pracy. Taki sąd znajduje swe rozwinięcie w przytoczonej niżej wypowiedzi przedstawiciela jednej z badanych instytucji:

„Zawód nie jest tak określony, jak kiedyś był określany zawodem, dlatego, że zbyt duże i zbyt dynamiczne zmiany następują w kontekście wykonywanej pracy i bardzo często stanowisko pracy czy zakres zadań na stanowisku pracy łączy w sobie różne elementy różnych zawodów. W związku z tym (...) bardzo przydatna byłaby (...) zmiana podejścia do informacji o zawodzie. Może raczej w kierunku pewnych kompetencji wykonywanych na stanowisku, czy oczekiwań ze strony pracodawcy w zależności od miejsca czy stanowiska zatrudnienia (...)”

Informacje branżowe

W toku wywiadu dyskutanci powoływali się na tego rodzaju informacje, choć na ogół kwestia ich wykorzystania była generalizowana; traktowana ogólnie. Doradcy zawodowi przyznawali, że zbierają informacje z rynku na temat szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego, zaś przedstawiciele instytucji kształcenia ustawicznego wskazywali, że zbierają informacje na temat np. programów szkoleniowych. Z kolei przedstawiciele instytucji kształcenia ustawicznego mówili o tym, że pozyskują dane z szeroko rozumianego obszaru edukacyjnego; dostępnej oferty szkoleniowej, jak również – także bardzo szeroko rozumianego – obszaru badawczo – analitycznego. Wszystkie badane podmioty wskazywały, że ważnym forum wymiany takich informacji są kontakty z instytucjami należącymi do ich branż. Bardziej szczegółowo omówimy tę kwestię w dalszej części niniejszego opracowania.

Informacje prawne

Informacje pochodzące ze sfery legislacyjnej mają kluczowe znaczenie dla funkcjonowania wszystkich przebadanych tutaj podmiotów gospodarczych. W przypadku publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji kształcenia ustawicznego zapotrzebowanie na informacje prawne dotyczy w szczególności elementów prawa pracy oraz ustawy o ochronie danych osobowych.

Informacje o funkcjonowaniu funduszy europejskich

Zapotrzebowanie na tego rodzaju informacje deklarowali przedstawiciele instytucji kształcenia ustawicznego. Uzasadnieniem tego może być fakt, że instytucje te mogą być beneficjentami unijnego wsparcia, przede wszystkim w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Wskaźniki makroekonomiczne

Badani poproszeni o wskazanie obszarów działalności, w których niezbędne są makroekonomiczne i statystyczne dane zewnętrzne najczęściej mówili o aktualnej sytuacji i trendach na rynkach, które pozwalają na elastyczne i płynne dostosowywanie się do wymagań odbiorcy/rynku/klienta, zmiany bądź aktualizowania swojej oferty. Ogólnie jednak respondenci mieli problem ze wskazaniem konkretnych danych statystycznych, makroekonomicznych, które stanowią podstawę ich działania. Wśród wypowiedzi pojawiały się wskazania na rozmaite informacje *„dotyczące chociażby tendencji na rynku”*. Wspominano także o zapotrzebowaniu na informacje na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Znacznie jednak więcej do powiedzenia (jest to poniekąd zrozumiałe) mieli uczestnicy dyskusji na temat obszarów swojej aktywności, w których pozyskiwane dane statystyczne znajdują zastosowanie:

„Z jednej strony organizujemy różnorodne kursy doskonalenia dla różnych bardzo grup, a z drugiej strony dokonujemy analizy takich danych statystycznych dla celów również organizowania, opracowywania programów szkoleń, ale również dla celów badania potrzeb oraz, można powiedzieć, dla celów konstruowania na przykład też programów. Takich programów edukacyjnych, ale szeroko pojętych, dla bardzo różnych obszarów edukacyjnych”

Oczywiście trudno jest jednoznacznie stwierdzić, jakiego rodzaju dane – ilościowe czy jakościowe – są częściej wykorzystywane przez badane grupy. Wydaje się, iż jest to uzależnione od rodzaju działalności poszczególnych instytucji.

Wykorzystywane źródła informacji

Internet

Jest to zdecydowanie najczęściej wskazywane źródło informacji. Decyduje o tym, jak się zdaje, przede wszystkim dostępność i krótki - w porównaniu do innych źródeł - czas poszukiwania informacji. Istotnym atrybutem Internetu jest także, według badanych, jego rzetelność i wiarygodność.

Pośród zasobów Internetu największy potencjał poznawczy przypisywany jest forum internetowym oraz portalom prowadzonym przez takie instytucje, jak GUS bądź ministerstwa. Informacje pozyskiwane z tych źródeł mogą być dodatkowo pogłębiane poprzez korespondencję prowadzoną drogą e-mailową.

Klienci; osoby korzystające z usług instytucji

Potrzeba korzystania z tych źródeł jest immanentnie wpisana w specyfikę działania badanych firm. W przypadku pośredników pracy kandydat, względnie pracodawca, jest istotnym dostarczycielem informacji zawodowej; tak w zakresie poszukiwanych / oferowanych kwalifikacji, jak i cech osobowych, warunków pracy etc. Osoby poszukujące pracy są ponadto ważnym źródłem weryfikowania pozyskanych już wcześniej przez instytucje pośrednictwa pracy informacji o pracodawcach. W takim wypadku zagrożeniem może być jednak skłonność kandydatów do formułowania określonych sądów pod wpływem emocji. Uczestnicy badania wyrażają tutaj jednak pogląd, że rozmaite aberracje opinii kandydatów są możliwe do uchwycenia i zneutralizowania; tym łatwiej, im większa jest liczba zgromadzonych sądów na dany temat. Taki pogląd prezentują dwie zacytowane niżej wypowiedzi:

„(...) kandydat to jest coś, co się pojawia w dużych ilościach, więc łatwo to zweryfikować. Jeśli prowadząc proces rekrutacji otrzymuję od dwudziestej osoby porównywalną opinię, to jestem w stanie te skrajne odselekcjonować. Natomiast taki ogólny zarys o firmie jak najbardziej. W moim przypadku jeszcze często jest tak, że dobrym źródłem informacji na temat firm, które nie działają tylko lokalnie, są inne biura w skali Polski czy międzynarodowej”

„Jeśli chodzi o osoby, które przychodzą do nas, to są ludzie, którzy poszukują pracy, bądź z jakiegoś powodu ich zwolnili, bądź też nie ma dla nich pracy, w związku z tym to też są subiektywne odczucie i gdzieś to trzeba weryfikować rozsądnie. Natomiast, jeżeli przychodzi 30 osób z podobną opinią, a 5 z odmienną to gdzieś to już daje jakiś obraz sytuacji”

Prasa i wydawnictwa ciągłe

Deklaracje na temat wykorzystywania tego rodzaju źródeł pojawiają się wprawdzie w toku wywiadu, brak jednakowoż wskazań *expressis verbis* konkretnych danych, pozyskiwanych za ich pośrednictwem. Na podstawie uzyskanych wypowiedzi można sądzić, że chodzi tutaj głównie o dane zawarte w ogłoszeniach dotyczących pracy.

Działalność badawcza

Informacje pozyskiwane poprzez badania – najczęściej z użyciem technik ankietowych bądź wywiadu swobodnego – znajdują zastosowanie w działalności instytucji kształcenia ustawicznego. Dane pierwotne pozyskiwane w terenie dotyczą przede wszystkim spraw związanych z oceną jakości usług oferowanych przez te instytucje.

Ulotki i plakaty

To źródło informacji jest istotne dla doradców zawodowych. Chodzi tu w szczególności o materiały promujące kursy i szkolenia dla osób bezrobotnych realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Kontakty bezpośrednie

Mogą mieć charakter formalny bądź nieformalny i być nawiązywane z różnymi podmiotami (urzędami, pracodawcami, bezrobotnymi). Wśród kontaktów formalnych uczestnicy dyskusji najczęściej wspominali: sympozja, konferencje naukowe, giełdy pracy oraz śniadania biznesowe. Osobiste spotkania o charakterze formalnym wynikają ze strategii działania poszczególnych firm, a zasadność ich organizowania jest deklarowana w poniższych wypowiedziach:

„celem naszym jest pozyskanie klienta, także my musimy przejść przez te kroki (...), przez ten etap szukania, później przez etap dzwonienia, umówienia się na spotkanie i pozyskiwanie informacji”

„po prostu przedstawiciele Młodzieżowego Biura Pracy wybierają się, że tak powiem kolokwialnie, „w miasto” i po prostu chodzą po różnych instytucjach, gdzieś tam wstępują i poszukują nowych ofert pracy”

O wadze kontaktów nieformalnych wspominali przede wszystkim pośrednicy pracy zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy. Takie kontakty mogą obejmować przedstawicieli takich samych instytucji, bądź instytucji pokrewnych - najczęściej pracowników urzędów - tak z terenu województwa łódzkiego, jak też z innych regionów Polski. Miejscem nawiązywania takich znajomości zawodowych są najczęściej zewnętrzne szkolenia wyjazdowe.

Nieformalne kontakty mogą być nawiązywane także z innymi, zewnętrznymi podmiotami. Dla przykładu doradcy i pośrednicy pracy korzystają z informacji zwrotnych od pracowników o pracodawcach. Działa to również w drugą stronę. Pracodawcy dostarczają informacji o konkretnych osobach skierowanych do nich do pracy. Działania takie przynoszą rozeznanie o warunkach zatrudnienia oraz efektywności poszczególnych form wsparcia realizowanych przez PUP-y (np. staże). Spełniają zatem funkcję kontrolną, ale również pozwalają na planowanie działań i racjonalne zarządzanie środkami. Są cennym źródłem danych uzupełniających m. in. rutynowo gromadzone informacje zawodowe oraz branżowe; ich znaczenie potwierdzają zaprezentowane niżej opinie (warto zwrócić uwagę na poruszany w wypowiedziach praktyczny aspekt zastosowania tych informacji):

„Takie nieformalne informacje, tak samo informacje od klientów, jak oni znają swój region, dużo wiedzą na temat jakichś tam firm, pracodawców, czy są dobre opinie,

czy są złe opinie, czy tu jest taka firma, czy gdzie indziej jest taka firma, czyli to są informacje dla mnie (...)”

„(...) jestem pracownikiem działu pośrednictwa pracy, posiłkuję się wiedzą od osób bezrobotnych, dzięki czemu ja np. wiem, który pracodawca coś tam kombinuje, nie chce zatrudniać itd. To jest taka wiedza, którą potem można przełożyć na inne rejony działania urzędu pracy, bo dzięki takim interwencjom osób bezrobotnych ostatnimi czasy dowiedzieliśmy się o pracodawcy, który faktycznie łamie przepisy związane z zatrudnianiem i to było podstawą do wysłania tam kontroli Inspekcji Pracy. Są czasami i takie sytuacje, ale większość to jest to, o czym pani tutaj powiedziała wcześniej, że jest np. niezgodność wymogów dotycząca danego zawodu, bo np. ktoś szuka spawacza a chce żeby on był jeszcze kierowcą i przy okazji coś tam zbudował i wszystko w jednym”

„To jest wiedza praktyczna, po prostu. To jest najzwyczajniej w świecie taka praktyczna wiedza, którą można wykorzystać przekładając to i na pracodawcę i na pracobiorcę. Pracodawca też informuje nas z kolei, że przyszedł do niego bezrobotny, który powiedział, że on nie chce pracować i ta osoba wracając później do nas mówi coś zupełnie innego, to też jest dla nas informacja jak później rozmawiać z takim człowiekiem”

„też dane na temat efektywności różnych form, np. staży, też nam dają informacje czy dany pracodawca może nie powiem, że zasługuje na kolejne wsparcia, ale czy wywiązuje się z tych swoich deklaracji, czy rozwija się, czy możemy dalej po prostu udzielać jakichkolwiek pomocy takim pracodawcom. Więc to też jest dla nas taka informacja zwrotna”

W dyskusji pojawił się również wątek ważności poszczególnych źródeł oraz form pozyskiwania informacji. Trzeba tutaj powiedzieć, że respondenci nie byli do końca zgodni w tej kwestii. Część z nich podkreślała wagę kontaktów nieformalnych. Dla innych to raczej źródła formalne stanowią bazę, punkt wyjścia, natomiast źródła nieformalne przynoszą czysto praktyczną, opartą na doświadczeniu, wiedzę o rozwiązaniach; sposobach działania, uprzednio już przetestowanych.

„(...), no to dzwonili pomiędzy sobą, co kto ma, jak pracować z tym klientem. Przydają się te informacje, rzeczywiście coś tam można sobie na podstawie tych informacji swojego stworzyć, wypracować, człowiek nie pozostaje tak samemu sobie”

Przedstawiciele agencji zatrudnienia zgodnie stwierdzili, iż bardzo dobrym źródłem informacji jest sam kandydat do pracy, ale *„trzeba uważać, bo to są emocje często”*

Jak zostało już powiedziane wcześniej, najważniejszym motywem działalności instytucji kształcenia ustawicznego jest potrzeba szkoleniowa klienta. Sposobem pozyskania informacji na ten temat są badania ankietowe bądź bezpośrednie rozmowy.

„w ten sposób poszukujemy informacji o jakości naszych działań, jak również poszukujemy też pewnych jak gdyby nisz jeszcze związanych z tą pracą, między innymi ankietami, poprzez wysyłanie do kilku, kilkunastu czy kilkudziesięciu potencjalnych odbiorców naszych usług dopytania z prośbą o ocenę. To jest też związane z systemem

jakości, który posiadamy. I to niejako też wymusza, przynajmniej raz w roku, takie działanie”

Poszukiwanie informacji w mediach jest charakterystyczne dla wszystkich badanych instytucji. Każda z nich jednak szuka dla siebie czegoś innego. Niektórzy bardzo konkretnych danych, podczas gdy celem innych jest bieżące śledzenie informacji dających ogólne rozeznanie.

Badani, którzy korzystają w swojej działalności z danych statystycznych publikowanych przez inne instytucje wskazywali, iż często nie są one wystarczające. Pojawiły się wypowiedzi charakteryzujące te informacje jako rozproszone; nieuporządkowane, natomiast system ich wyszukiwania na stronach internetowych jako nie zawsze przejrzysty i klarowny.

„(...) tutaj jest jeden problem. Mianowicie owszem, te opracowania są, najczęściej na stronach GUS-owskich czy ewentualnie ministerialnych. Ja uważam, że błędem czy poważną wadą korzystania z tego rodzaju źródeł statystycznych (...) jest fakt ich rozproszenia i bardzo duże nagromadzenie różnego rodzaju informacji gdzie dopiero trzeba właściwie wejść, zgłębić i doszperać się tego, co nas interesuje. Chociażby statystyka rynku pracy czy statystyka wiedzy o nauczaniu, są nieuporządkowane, bardzo nieuporządkowane”

Zarysowane w powyższej wypowiedzi okoliczności prowadzą często do sytuacji, w której podmioty działające na rynku pracy muszą drażyć w poszukiwaniu informacji dzwoniąc i mailując do odpowiednich instytucji. Podejmowanie tego typu działań jest konieczne także wtedy, gdy nie ma innej możliwości pozyskania danych o pożądanym stopniu uszczegółowienia; najczęściej w aspekcie terytorialnym. Problem ten znajduje swój wyraz w takim oto wątku dyskusji:

„- Dlatego, że najczęściej [dane te] dotyczą... albo informacja dotyczy całego kraju albo są to informacje w rozbiciu na województwa, natomiast pewne dane są potrzebne dla konkretnego lokalnego rynku pracy”

- Nie zgadzam się. Nie wiem, czy koleżanka zajmuje się doradztwem, ale na stronie każdego wojewódzkiego urzędu pracy są statystyki w rozbiciu na województwa i na powiat, więc akurat to, co mnie interesuje nie mam problemu ze znalezieniem. Trudno jest mi się odnieść do zagadnień związanych z pani rodzajem działalności, ale ja w tym zakresie akurat nie mam niedosytu”

Do katalogu problemów związanych z korzystaniem z danych statystycznych należy również zaliczyć te wynikające z niedoinformowania w kwestii dostępności takich danych. W swoich wypowiedziach uczestnicy wywiadów sygnalizowali bowiem brak informacji, które faktycznie są gromadzone i podawane do publicznej wiadomości przez instytucje do tego powołane lub inne podmioty.

Sposobem na uzupełnienie braków informacyjnych mogą być kontakty nieformalne z innymi osobami zajmującymi się zawodowo podobną tematyką.

„(...) nieformalnie, akurat w mojej profesji jako doradcy, jesteśmy siecią współpracy, więc są doradcy we wszystkich 16 miastach wojewódzkich no i tego typu też zbieranie informacji poprzez telefonowanie, wysyłanie maili, dopytywanie się, może ktoś wie, może ktoś znalazł, może ktoś wie więcej, może z doświadczenia ktoś wie jak i co wygląda”

Luki informacyjne może również zapełniać wiedza pozyskiwana w toku własnej działalności badawczej.

„tak, dopytywać się trzeba. Te informacje, które są ogólnie dostępne, one nie zawsze są wystarczające. Dopytujemy się i też sami przeprowadzamy badania”

„też takie informacje płynące bezpośrednio od pracodawców, dotyczące właśnie zapotrzebowania na przykład na pracowników. To są takie informacje, które też pozyskujemy poprzez badania”

Dyskusja ujawniła także wątek dotyczący wiarygodności dostępnych źródeł informacji. Jak już wcześniej wspomniano, uczestnicy artykułowali różne zastrzeżenia co do rzetelności informacji dostępnych w Internecie. Nie ma też jednak idealnych źródeł informacji, a najlepsza informacja to informacja zweryfikowana; potwierdzona w wielu źródłach.

„Oczywiście, żyjemy w XXI wieku, natomiast nie ma tych źródeł idealnych. Zarówno takie media czy w formie pisanej, też jest dużo nieścisłości, więc chodzi o to, żeby wyszukać źródła, które popełniają jak najmniej błędów. Często, gdy się nawet rozmawia z osobami kompetentnymi, okazuje się po jakimś czasie, że te źródła, te wiadomości nie były do końca sprawdzone. Więc raczej bym zachęcał do tego, żeby porównywać informacje z różnych źródeł, bo mogą okazać się... tak powinna być dobrze zweryfikowana wiadomość, która ma iść do upublicznienia”

„ja z doświadczenia wiem, że żeby uzyskać rzetelną informację, trzeba troszeczkę przejść, więc nie tylko źródła internetowe i prasowe, także czasem odwoływanie się do firm czy osób zarządzających w tych firmach i potem może wiadomości zdobyć od kandydatów [do pracy]”

Dostępność informacji statystycznej – ogólna ocena

Badani uznali, iż ogólnie łatwo jest dotrzeć do danych statystycznych. Poszukiwania znacznie ułatwia Internet. Jako wiarygodne badani wskazywali dane Głównego Urzędu Statystycznego. Są one pozyskiwane głównie z serwisu internetowego GUS oraz Roczników statystycznych - choć pojawiały się uwagi na temat zbyt późnego publikowania tych danych oraz braku kompetentnej ich interpretacji:

„(...) czasami jadąc gdzieś za granicę, muszę przygotować informację o warunkach życia i pracy w Polsce i to muszą być dane aktualne, a okazuje się, że ja mam dane z ostatniego kwartału, czyli w tym momencie mam dane od stycznia do marca, które już są troszkę nieaktualne no, więc idę i przekazuję informacje takie, które mam. z całą pewnością trzeba poświęcić bardzo dużo czasu na wyszukiwanie jakiejś informacji, którą chcemy pozyskać. Wracając do rocznika statystycznego, to często jest tak, że docierając do biblioteki, do rocznika statystycznego za ostatni rok, to tak jak już tutaj pani wspomniała, te informacje są sprzed pół roku albo sprzed roku”

Nie wszystkie dane GUS są dla badanych wyczerpujące. Za niewystarczające uznane zostały te płynące od pracodawców – ich potrzeb związanych z zatrudnieniem. Te powinny być aktualizowane jak najczęściej. Natomiast dane o charakterze makroekonomicznym np. dotyczące wzrostu gospodarczego, czy poziomu inflacji mogą być aktualizowane rzadziej. Tym niemniej, według badanych na podstawie dostępnych danych trudno również przewidywać trendy na rynku pracy:

„No te informacje, które potrzebujemy, przed jakimś (...) kontaktem z firmą czy zainteresowaniem się daną branżą, to są to informacje, które powinien nam dać GUS, ale i tak po tych informacjach należy to zweryfikować, najlepiej bezpośrednio w (...) firmie, o której myślimy”

Luki informacyjne

Wypowiedzi dyskutantów zebrane w trakcie wywiadu pozwoliły stworzyć katalog obszarów, w których odczuwalne są braki informacyjne. Poniżej przedstawiamy najważniejsze z nich.

- Baza firm działających na terenie Łodzi jak również poszczególnych gmin

„U nas to są (...) też trudno dostępne informacje o firmach działających na terenie poszczególnych gmin (...). (...) szukam czasami tych informacji dla

klientów i wcale nie jest tak łatwo znaleźć, jakie są to firmy, [to znaczy jaki jest] profil [ich] działalności (...), co jest istotne z punktu widzenia moich klientów, bo wiadomo, że mają jakieś tam swoje oczekiwania i określonej informacji szukają, a jest tylko nazwa. A te informacje, które są umieszczane, ja myślę bardziej tutaj o katalogach takich Internetowych firm, czy książkach typu Panorama Firm, po prostu bazy; różne zbiory firm, one często są nieaktualne, bo klienci jeżdżą, okazuje się, że firma już nie istnieje, że ona się już w ogóle zlikwidowała albo przeniosła i to przeniosła parę miesięcy wcześniej (...). Na pewno, jeżeli chodzi o takie książkowe zbiory, zanim zostaną opublikowane to dużo czasu trwa i tutaj ja mało wykorzystuję przyznam się, jeżeli już to w Internecie szukam informacji, bo one są świeższe"

- Liczba wakatów w poszczególnych branżach
- Plany zatrudnieniowe firm działających na rynku łódzkim
- Aktualna baza szkoleń dla bezrobotnych

„baza też informacji o szkoleniach poza urzędem, my czerpiemy te informacje tak naprawdę z własnych źródeł, przede wszystkim są reklamy prasowe, w różnego rodzaju mediach, natomiast te informacje nie zawsze spływają do nas i nie zawsze mamy gdzie skierować te osoby. Kursy u nas, zapisy na szkolenia już się zakończyły z powodu tych braku środków, natomiast tych szkoleń jest sporo, finansowych oczywiście z Europejskiego Funduszu Społecznego na rynku zewnętrznym, najbardziej osoby bezrobotne mogą z nich korzystać, ale my nie mamy informacji gdzie kierować osoby zainteresowane"

- Baza instytucji świadczących usługi dla bezrobotnych
- Katalog złych i dobrych pracodawców
- Wyniki badań rynku pracy – podstawowym problemem zdaje się tutaj być to, że w opinii dyskutantów zbyt duża liczba badań akademickich nie jest wieńczona publikacjami; przynajmniej takimi dostępnymi w zadowalających nakładach.

„Różne uczelnie prowadzą różne badania też rynku pracy no i te dane gdzieś później giną, albo są mało osiągalne"

„słyszałem, że było zlecenie i byli badani pracodawcy, a wynik tego gdzieś zaginął, gdzieś nie dotarł, gdzieś nie było publikowane"

- Wysokość wynagrodzeń

„(...) oczywiście są drukowane różne typy wynagrodzenia, ale one są dosyć ogólne. (...) Nie chodzi mi konkretnie o informację, że w tej firmie zarabia się tyle, czy tyle, natomiast ja nieraz przeglądałam tego typu raporty gdzieś tam publikowane w prasie, czy w Internecie, no i one wskazywały na branżę, ale (...) nie tyle na konkretne stanowiska, co obszary (...) zawodowe. Natomiast [były to] głównie [obszary] specjalistyczne, a jednak większość naszych klientów to są osoby, które szukają pracy fizycznej, albo po prostu mają kwalifikacje tylko do takiej pracy, no i one też pytają, na [jakie]; w jakiej wysokości wynagrodzenie mogą liczyć w naszym regionie i bardzo trudno jest mi odpowiedzieć na to pytanie. (...) Jeżeli nie ma tych informacji od klientów, którzy mówią, że (...) zarabiali tu tyle, tu tyle, coś tam z tego, jakieś tam wnioski wyciągnę, to takich informacji znaleźć praktycznie się nie da. Są bardzo ogólne i często dotyczą średnich krajowych, natomiast nie łódzkich, czy regionalnych, powiatowych"

- Plany inwestycyjne na terenie województwa

„na pewno o tych wszystkich nowych inwestycjach, pracodawcach, albo o zwiększeniu potrzeb, pracodawca, który istnieje kilka lat i nie będzie zwiększał zatrudnienia”

- Zapotrzebowanie na określone zawody

„jeżeli na przykład budujemy ofertę szkół zawodowych dla uczniów gimnazjów, powinna ona być związana z potrzebami aktualnymi rynku pracy. I dobrze by było, żeby szkoły, które się otwiera na przykład, na przykład zawodowe szkoły, żeby one były odpowiedzią na aktualne potrzeby rynku pracy. Bo ten rynek pracy się zmienia, a okres edukacji jest dosyć długi, trzy-, czteroletni. I im bardziej aktualne będą takie informacje i prognozy jeszcze, to wtedy rzeczywiście ta oferta na przykład edukacyjna będzie utracona”

Omawiając braki informacyjne dotyczące planów zatrudnieniowych pracodawców dyskutanci wyrazili sugestię, iż w czasach zmian w gospodarce i kryzysu ekonomicznego takie dane bardzo szybko się dezaktualizują. A z drugiej strony firmy bardzo niechętnie dzielą się swoimi planami związanymi z rekrutacją czy też ze zwolnieniami pracowników.

„Jesteśmy też w gałęzi doradztwa personalnego, więc powinniśmy my pierwsi na tej linii frontu być przygotowani na zmiany. Jeżeli jest kryzys i przedsiębiorcy muszą zwalniać pracowników, to przecież my możemy pomóc, bo jesteśmy elastyczni i mamy narzędzia. Jeżeli nie ma tej świadomości, jeśli chodzi o znajomość zagadnień pracy tymczasowej, to my też jesteśmy po to, żeby ten mur niewiedzy przebijać. To jest trudne, ale można efekty pracy po kilku latach zobaczyć na pewno”

Często barierą w pozyskiwaniu informacji są różnego rodzaju opłaty. Problem dotyczy szczególnie portali rekrutacyjnych na których wgląd do jednego cv wiąże się nierzadko z kosztem rzędu 50 zł. Różne obciążenia finansowe mogą w znaczny sposób ograniczać również dostęp do aktualnych dokumentów z zakresu prawodawstwa. Roczne korzystanie z programu Lex to wydatek około 2 do 3 tysięcy zł - z uwzględnieniem corocznej aktualizacji programu. Innym kłopotem dla respondentów jest to, że kolejne edycje programów takich jak Lex znacząco różnią się od poprzednich – sprawia to, że porównywanie bądź śledzenie zmian danych poddawanych obróbce za pomocą tych programów staje się trudne, a czasem wręcz niemożliwe.

Na pytanie „Czy znaleźliście się państwo może w takiej sytuacji, gdzie z braku informacji musieliście się kierować intuicją?” uczestnicy dyskusji zgodnie odpowiadali, że tak, uznając, iż rynek pracy to

środowisko bardzo dynamiczne, w którym każdego dnia trzeba reagować na zmiany i nie da się tego opanować poprzez zbudowanie bazy czy jakiegoś innego systemu.

Osoby pracujące w publicznych służbach zatrudnienia skarżyły się, iż często zdarzają się im sytuacje, gdy nie są w stanie udzielić informacji ze względu na brak wiedzy. Przykładem może być, mający swe źródło na płaszczyźnie definicyjnej, problem z identyfikacją bądź interpretacją zdrowotnych ograniczeń do wykonywania konkretnej pracy określonych w treści zaświadczeń lekarskich. Zbyt szeroki zakres terminów tam stosowanych sprawia, że pośrednicy kierujący daną osobę do pracy często zmuszeni są przy podejmowaniu swych decyzji polegać jedynie na rozstrzygnięciach intuicyjnych. Brak wiedzy medycznej nie pozwala im bowiem na samodzielną weryfikację informacji zawartej w tego typu dokumentach.

„(...) My odczuwamy ogromny deficyt jako doradcy, bo nie mamy takiej wiedzy, a mamy bardzo dużo osób, które tak naprawdę (...), albo są niepełnosprawne i nie chcą się ubiegać o ustalenie tego stopnia i od nas się wymaga odpowiedzi na pytanie, gdzie taka osoba może pracować, a my nie możemy udzielić, bo nie jesteśmy po studiach medycznych”

Zgłaszający się do urzędów pracy bezrobotni, u których brak zatrudnienia nie jest jedynym problemem, często wymagają także pomocy innych placówek. Zatrudnieni w urzędach pośrednicy pracy deklarują natomiast, że często nie posiadają wiedzy, gdzie taką osobę skierować.

Stosowane standardy przechowywania informacji

Najbardziej praktycznym i podstawowym sposobem gromadzenia informacji są – jak wskazywano w dyskusji - elektroniczne bazy danych. Wydaje się, iż najbardziej rozbudowane bazy posiadają agencje pracy tymczasowej, co wynikać może ze struktury organizacyjnej tych instytucji, dysponujących oddziałami rozszanymi po całym kraju. Wobec tego baza stanowi platformę wymiany informacji pomiędzy oddziałami, eliminując tym samym konieczność stałego utrzymywania bezpośrednich kontaktów osobistych (tzn. naocznych – face to face) między pracownikami. Dodatkowo, baza elektroniczna ułatwia zabezpieczenie sprawnego funkcjonowania firmy w razie nieobecności któregoś z pracowników.

Pomimo stałego postępu w zakresie technik i narzędzi elektronicznego przechowywania oraz przetwarzania danych, zauważalne jest pewne przywiązanie do tradycyjnej, papierowej formy przechowywania informacji. Na ogół nie jest to podyktowane zachowawczą postawą kierownictwa firm wobec stosowania nowoczesnych technologii. Papierowa forma gromadzenia danych ciągle znajduje zastosowanie w kluczowych momentach procesu zarządzania przedsiębiorstwem. Nie we wszystkich bowiem sytuacjach dostęp do danych gromadzonych w formie cyfrowej jest szybszy i efektywniejszy niż do danych gromadzonych w formie papierowej, a zatem efektywne wykorzystanie zalet obu tych form pozwala na optymalizację procesu zarządzania informacją. Naczelną intencją jest tutaj stworzenie zintegrowanego systemu gromadzenia i przechowywania informacji, w ramach którego papier stanowi nośnik komplementarny do nośników elektronicznych. W tym kontekście warta podkreślenia jest rola dokumentów papierowych jako swoistego zabezpieczenia przed utratą ważnych informacji w wypadku np. awarii systemu elektronicznego, bądź innych zdarzeń losowych.

„(...) każda firma działa podobnie, natomiast my w dużej mierze bazujemy na naszej wewnętrznej bazie danych. Jest to baza internetowa. Ona oczywiście działa tylko w odniesieniu do kandydatów, ale to my przedstawiamy swoje dane ze swojej bazy np. o dostępności kandydatów o pewnych profilach. Często są zapytania z Urzędu Miasta czy to z firm, które zamierzają zainwestować w Łodzi. Od jakiegoś czasu duży nacisk jest kładziony na to, żeby ta baza była czymś, co jest żywe, pracujące nie na zasadzie odpękania statystyki. Moi pracownicy ciągle pracują nad tym żeby tą bazę aktualizować, wprowadzać ciągle nowe aplikacje i żeby ten swój obowiązek wypełniać w 100%. To później pozwala na zapytanie o jakiegoś konkretnego kandydata, odpowiedzieć nam tak naprawdę w ciągu 5 minut, wyszukać go. Jeśli trzeba, mamy takie narzędzie, które pozwala nam wysłać do kandydatów o danym profilu, powiedzmy jest to 1000 osób w regionie, sms-a, że mamy taką ofertę. Jeśli jesteś zainteresowany – skontaktuj się z nami. Ta baza jest bardzo rozbudowana i ona jest

globalna tak naprawdę, nie stanowi większego kłopotu, żebyśmy ja sprawdził kandydatów z każdego zakątka świata”

Ogólnopolskie bazy danych posiadają również urzędy pracy. Obecnie pracują one przy użyciu programu Puls, a w planach jest wprowadzenie innego oprogramowania o nazwie Syriusz (jest obecnie w fazie testowania). Z uwag zgłoszonych przez uczestników dyskusji wynika, iż programy te nie są w pełni wykorzystywane i nie do końca spełniają zadania dla których były projektowane. Działalność powiatowych urzędów pracy w bardzo dużym stopniu opiera się na bazach papierowych, które nieustannie się powiększają. Ma to swój istotny aspekt negatywny, bowiem konieczność wielokrotnego powielania danych z papieru na papier zdecydowanie zmniejsza efektywność pracy ograniczając tym samym czas przeznaczony na obsługę bezrobotnego.

„nieraz więcej czasu spędza się przy „papierologii” niż przy rozmowie z bezrobotnym na temat jego problemów; na temat tego, dlaczego tu przyszedł”

Tym niemniej, dążenie do gromadzenia wszelkich informacji w formie papierowej wynika ze specyfiki funkcjonowania urzędów, a w szczególności sposobu kontrolowania ich pracy przez instytucje wyższego szczebla. Papierowa forma dokumentów jest bowiem w procesie kontrolnym warunkiem *sine qua non* uznania ich wiarygodności. Jak wskazali rozmówcy, nie zdarzyła się sytuacja, aby zespół kontrolujący poddał sprawdzeniu poprawność prowadzenia bazy w programie PULS.

„A z roku na rok, z rozporządzenia na rozporządzenie, zakres papierów gromadzonych ma wzrastać i rośnie, są coraz to nowe papiery. Mnie jeszcze nigdy nie sprawdzili z kwestii elektronicznej. Co kontrola mnie kontrolują z papierów, więc szafy rosną”

Pośrednicy i doradcy zawodowi starają się jak najwięcej w swojej pracy korzystać z baz elektronicznych, dostrzegając ich praktyczność. Wytworzył się swoistego rodzaju podział: dokumenty papierowe tworzy się na potrzeby kontroli, podczas gdy bazę elektroniczną wykorzystuje się w codziennej pracy z klientem.

„Baza elektroniczna (...) jest wygodna, żebyśmy my mogli wyciągnąć jak najwięcej informacji typu lista osób posiadających dany zawód albo dane uprawnienie. Mamy już to w formie papierowej, możemy wydrukować, zrobić wydruk, nie musimy ileś kart przynosić i sprawdzać, tylko już to mamy w bazie danych i możemy z tego czerpać te informacje, np. o pracodawcy. Naprawdę jest to główne narzędzie naszej pracy. Natomiast trzeba niestety odnotowywać też w formie papierowej wiele rzeczy”

Aby bazy spełniały swoją funkcję, muszą być aktualizowane. Dyskutanci zgodnie stwierdzili, iż takie uaktualnianie zasobów informacyjnych musi odbywać się na bieżąco, choć nie zawsze jest to możliwe. Główną przeszkodą jest brak czasu, szczególnie w sytuacji, gdy aktualizowanie bazy jest tylko jednym

z obowiązków pracownika. Zwrócono przy tej okazji uwagę, iż w wielkich firmach, korporacjach, funkcjonują oddzielne działy czy choćby stanowiska odpowiedzialne za obsługę takich baz.

Jak się okazuje, nie wszystkie firmy tworzą jakiekolwiek bazy danych. W przypadku, gdy nagromadzenie danych nie jest zbyt wielkie, najefektywniejszym sposobem zarządzania informacją może być dobra pamięć. Takie sytuacje nie są wcale wyjątkiem w małych firmach.

Wymiana informacji z innymi instytucjami

Jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli badanych instytucji, podmioty funkcjonujące na rynku pracy dysponują dużym zasobem informacyjnym. Z tego względu za ciekawy uznaliśmy temat przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi podmiotami rynku oraz potencjalne korzyści, jakie podmioty te odnoszą z takiej wymiany. I tak, najważniejszymi partnerami agencji pracy tymczasowej w procesie wymiany informacji są instytucje zrzeszone w ramach Związku Agencji Pracy Tymczasowej. Instytucje te zobowiązane są przekazywać sobie wzajemnie dane dotyczące m.in. obrotów, zatrudnienia, udziału w rynku. Według opinii uczestników dyskusji, przynależność do tej organizacji świadczy o transparentności i profesjonalnym działaniu danej agencji. Przekazywanie informacji do Związku ma charakter obligatoryjny i wynika z faktu bycia jego członkiem. Zupełnie dobrowolnie agencje pracy tymczasowej współpracują ze sobą, szczególnie w sytuacji „(...) *kiedy liczy się dobro nadrzędne, czyli dobro pracownika (...)*”. Taka wymiana informacji dotyczy głównie polecania innym agencjom danego kandydata do pracy i jest prowadzona przede wszystkim z wykorzystaniem kanałów nieformalnych.

„(...) Raczej wiemy, z jakimi firmami współpracują inne agencje, taka informacja powinna być w sumie niedostępna, a jednak jakoś wszyscy wiedzą, o co chodzi. Załóżmy [że] nasza firma współpracuje z dużym zakładem o określonym profilu, gdzie zatrudniamy kandydatów o określonych kwalifikacjach i np. ta firma ogłasza upadłość, my mamy dobrze wykwalifikowanych pracowników, którzy są naprawdę świetnymi specjalistami i np., jeżeli o mnie chodzi, a wiem, że konkurencyjna agencja współpracuje z firmą, która ma podobny profil i np. szuka pracowników, to myślę, że nie ma problemów polecenia takich osób”

Dużą korzyść w postaci zdobycia informacji o potencjalnych inwestorach, jak również możliwości bezpośredniego kontaktu z nimi, agencje odnoszą poprzez współpracę z Urzędem Miasta Łodzi. Taka współpraca polega najczęściej na organizowaniu spotkań, na które Urząd zaprasza potencjalnych inwestorów, natomiast agencje występują na nich w roli ekspertów przybliżających specyfikę lokalnego rynku pracy; w szczególności potencjału kadrowego.

Badani wspomnieli również o współpracy z biurami karier uczelni wyższych. Przejawia się ona głównie poprzez organizowanie zajęć o charakterze warsztatowym, na których uczestnicy – przede wszystkim studenci – zyskują wiedzę o funkcjonowaniu mechanizmów rynku pracy, jak również szeroko rozumiane *know how*. Wartość działań tego typu objawia się nie tylko w postaci natychmiastowych korzyści – tj. pakietów konkretnych umiejętności miękkich, w jakie wyposażani są przyszli kandydaci do pracy – ale także efektów długofalowych, spośród których najważniejsze jest rozwijanie świadomej postawy wobec możliwych strategii postępowania na rynku pracy. Uczestnicy takich warsztatów są nie tylko potencjalnymi kandydatami do pracy, ale także stają się potencjalnymi klientami instytucji pośrednictwa pracy. Ideę rozwijania tego typu (współ)zależności przybliży poniższa wypowiedź:

„ (...) to jest też patrzenie długofalowe z naszego punktu widzenia na kształcenia, czy edukowanie sobie dobrych kandydatów za kilka lat. Dostarczanie im umiejętności, np. trywialnych pozornie, jak pisać CV, czy jak się zachowywać na rozmowie rekrutacyjnej. I to faktycznie skutkuje tym, że ci kandydaci często wracają do nas, abstrahując od tego, że my im dajemy informacje na temat aktualnych ofert pracy, ci kandydaci często wracają do nas, współpracują z nami. Czy jako pracownicy zatrudnieni zewnątrz, czyli przez nas i oddelegowani do firmy, czy jako pracownicy, których my rekomendujemy do firm i one później znajdują zatrudnienie u naszych klientów”

Przedstawiciele instytucji kształcenia ustawicznego wśród swoich partnerów w wymianie informacji najczęściej wymieniali:

- Agencje zatrudnienia
- Placówki edukacyjne (szkoły, przedszkole, centra kształcenia praktycznego)
- Firmy z regionu

Wymiana informacji z tymi podmiotami pozwala – wedle uzyskanych w wywiadzie deklaracji - w pełniejszy sposób uczestniczyć w rynku pracy; wspomagać rozwój własnych organizacji, nawiązywać wielopłaszczyznową współpracę przekładającą się na wspólne projekty, unifikowanie własnych strategii itd.

Warto jednak dodać, że katalog kluczowych podmiotów, z którymi instytucje rynku pracy są zobowiązane wymieniać informacje, jest określony ustawowo, zaś efekty tej współpracy są przedmiotem specjalnej sprawozdawczości, której reguły są określone mocą odpowiednich rozporządzeń.

„Są powiatowe programy współpracy... (...), powiatowe programy współpracy urzędu pracy, już nie pamiętam dokładnie jak się nazywa, z organizacjami pozarządowymi

i my akurat jako służby zatrudnienia mamy... nie wiem czy mogę powiedzieć, (...) nakaz... po prostu relacjonujemy, sprawozdajemy. Najpierw zakładamy jakieś założenia do planu a później składamy sprawozdanie. Plany są na poziomie dość ogólnym, aktywizacja osób, przekazywanie informacji o usługach, o realizowanych projektach, ble, ble, na tej zasadzie, takie ogólne, bo w zależności czy te plany mają zakres czasowy roczny czy kilkuletni. A później sprawozdajemy, więc musimy również wykazać się, jakie działania w zakresie współpracy z tymi organizacjami... Zapraszamy na różne spotkania czy też organizujemy poradnictwo zawodowe, szkolenia dla tych klientów, którzy są naszymi klientami i ich"

Pośrednicy pracy zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy wspominali w toku dyskusji o prowadzeniu wymiany informacyjnej głównie z ośrodkami pomocy społecznej. Wymiana taka ma jednak z reguły asymetryczny charakter. Ośrodki pomocy społecznej często potrzebują danych administrowanych przez urzędy pracy – na ogół do weryfikacji statusu swoich beneficjentów. Z odwrotnym kierunkiem przepływu informacji mamy z kolei do czynienia w sytuacjach, gdy urzędowi potrzebne są dane o osobach znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej. Istotnym jest bowiem, aby takie osoby, jako szczególnie zagrożone wykluczeniem społecznym, zostały w pierwszej kolejności objęte usługami pośrednictwa pracy.

„Szczерze mówiąc, to raczej MOPS korzysta z naszych informacji bardziej niż my z jego informacji, bo to MOPS wymaga od nas potwierdzenia, czy taka osoba istnieje w ewidencji czy też nie (...)”

„(...) my jedyne informacje [jakie] uzyskujemy to od osób, które naprawdę mają ciężką sytuację i których powinniśmy objąć w pierwszej kolejności wsparciem. To tego typu informacje też uzyskujemy my od nich, czyli od MOPS-ów, GOPS-ów, natomiast to w drugą stronę bardziej te informacje”

Poza ośrodkami pomocy społecznej, w poczet podmiotów uczestniczących w wymianie informacji z powiatowymi urzędami pracy uczestnicy dyskusji zaliczyli jeszcze pracodawców oraz instytucje pozarządowe działające na rzecz osób bezrobotnych.

Główna korzyść z wymiany informacyjnej wpisuje się w cel działania publicznych służb zatrudnienia, jakim jest aktywizacja bezrobotnych, zatrudnienia bezrobotnego z jednej strony oraz wzrost wiedzy i rozeznanie w sytuacji na rynku pracy z drugiej.

Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy

Jednym z punktów scenariusza wywiadu grupowego było poproszenie uczestników o przedstawienie swoich wyobrażeń idealnego systemu wymiany informacji o rynku pracy. W odpowiedzi pojawiło się kilka propozycji. Przedstawiciele instytucji kształcenia ustawicznego i publicznych służb zatrudnienia byli zgodni, iż system taki powinien posiadać formę **platformy internetowej**. Jako wzór mógłby tu posłużyć portal allegro który, ze względu na sposób zorganizowania strony, katalogowania informacji, zapewnia użytkownikom szybkie dotarcie do poszukiwanego przedmiotu.

Główną cechą takiej platformy powinna być czytelność, co samo w sobie wyklucza zbyt wiele przeładowanie strony informacjami mogącymi ją w nadmiarze zaśmiecić. Sposób działania mógłby opierać się na wykorzystaniu linków odsyłających do innych stron. Jednocześnie pojawiła się wątpliwość dotycząca rzetelności takiego portalu w przypadku, gdyby działał on na zasadzie allegro. Ubocznym efektem zapewnienia użytkownikom możliwości niekontrolowanego zamieszczania treści mogłoby być obniżenie wiarygodności portalu. Jednym ze sposobów odsunięcia tego zagrożenia mogłoby być powierzenie administrowania portalem jednej instytucji. Zapewniałoby to koherencję przyjętych metod zarządzania informacją i tym samym minimalizowałoby niebezpieczeństwo wystąpienia, z jednej strony luk informacyjnych, z drugiej zaś strony efektu szumu informacyjnego.

Według uczestniczących w dyskusji przedstawicieli urzędów pracy, taka hipotetyczna platforma internetowa mogłaby powstać na bazie funkcjonującego już w urzędach programu Puls. W tym celu należałoby jednak wprowadzić do tego programu pewne istotne modyfikacje oraz wyeliminować istniejące w nim błędy.

Pogłębienie omawianego problemu w badanej grupie respondentów ujawniło dwie kwestie krytyczne mogące mieć wpływ na ostateczne powodzenie bądź niepowodzenie hipotetycznego projektu tworzenia zintegrowanego systemu wymiany informacji o rynku pracy.

Kwestia pierwsza to dostęp systemu dla osób bezrobotnych. Pojawia się bowiem pytanie, czy forma, w jakiej system ten byłby powołany do życia, nie wykluczy z grona jego użytkowników osoby bezrobotne bez dostępu do Internetu.

Kwestia druga to ewentualna odpłatność za korzystanie z systemu. Problem, jaki zrodziłoby ewentualne nałożenie takiego wymogu polegałby na tym, że bezrobotni zazwyczaj nie posiadają dużej liczby środków pieniężnych do dyspozycji, z kolei pracodawcy zapewne byliby niechętni wnoszeniu wszelkich opłat.

Zupełnie inaczej idealny system wymiany informacji widzą agencje zatrudnienia. Według nich powinien on opierać się na bezpośrednim kontakcie zainteresowanych osób i mieć charakter cyklicznych spotkań. Mógłby również być uzupełniony jakimś sposobem komunikowania internetowego, który umożliwiałby np. omawianie, dyskutowanie wniosków z takich spotkań.

Podstawową treść takiego portalu powinny stanowić informacje o aktualnym oraz planowanym zapotrzebowaniu na pracowników, według posiadanych przezeń kwalifikacji. Za koordynowanie takim portalem powinna odpowiadać jedna osoba bądź zespół osób. Badani przedstawiciele agencji zatrudnienia nie wskazali, kto dokładnie mógłby podjąć się tego zadania. Byli jednak zgodni co do tego, iż nie powinien być to żaden urząd – w takim wypadku mógłby bowiem powstać kolejny biurokratyczny, mało użyteczny twór.

Poproszeni o wskazanie tych cech urzędów pracy, które przesądzają o nieprzydatności tych instytucji w roli administratora systemu wymiany informacji o rynku pracy, badani wskazywali na:

- skostniałość struktur urzędów;
- małą aktywność urzędników;
- nieadekwatność sposobów pracy urzędów do wymagań rynku;
- brak chęci współpracy z innymi podmiotami rynku pracy i postrzeganie ich jako zagrożenia;
- złą opinię urzędów w środowisku bezrobotnych (gdzie zwrócenie się z pomocą do urzędu jest często traktowane jako ostateczność).

Całkowicie odmienne zdanie w tej kwestii prezentowali przedstawiciele instytucji kształcenia ustawicznego. Według nich, to właśnie urzędy pracy – wojewódzki bądź powiatowe - są najbardziej wiarygodnymi instytucjami jeśli chodzi o zawiadywanie takim portalem informacyjnym. Wynika to ze zbieżności dotychczasowych kierunków działania tych podmiotów z zakładanymi celami funkcjonowania portalu. Wywieszanie kartek na tablicy informacyjnej, połączone z równoczesnym publikowaniem ogłoszeń dla bezrobotnych w Internecie, zwiększyłoby siłę nośną oraz zasięg oddziaływania rozpowszechnianych informacji.

Pomysł platformy internetowej centralnie koordynowanej najczęściej artykułowany był podczas spotkań z pracownikami publicznych służb zatrudnienia. Osoby te często przywoływały przykład Krajowego

Urzędu Pracy, kiedyś sprawującego zwierzchnictwo nad wszystkimi publicznymi służbami zatrudnienia i przez to gwarantującego wysoki poziom standaryzacji pracy. Istotnym profitem takiej struktury zarządzania było utrzymywanie koncentrycznego systemu obiegu informacji – co zapewniało szybki i sprawny dostęp do danych oraz klarowność reguł administracyjnych regulujących ich pozyskiwanie przez podmioty zewnętrzne.

Według przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, system wymiany informacji o rynku pracy mógłby również mieć postać platformy internetowej i funkcjonować podobnie do popularnych portali rekrutacyjnych. Powinien zapewniać swoim użytkownikom możliwość mailowego komunikowania się z innymi instytucjami np. ministerstwem, co eliminowałoby wszystkie niedogodności związane z wykorzystywaniem w tym celu tradycyjnego kanału pocztowego. Zapytani o to, jakie treści powinny być w szczególności dostępne w ramach tak rozumianej platformy informacyjnej, uczestnicy dyskusji wymieniali:

- Podstawowe dane statystyczne gromadzone w ramach statystyki publicznej;
- Podstawowe dane gromadzone przez GUS, a istotne z punktu widzenia działania urzędów pracy;
- Wyniki badań o rynku prowadzonych przez poszczególne instytucje (przy czym pojawiła się opinia, że badania realizowane przez urzędy często są traktowane wyrywkowo i wycinkowo, nie ma systematyki w działaniach);
- Informacje o szkoleniach;
- Informacje o wolnych miejscach pracy;
- Informacje o zapotrzebowaniu na dane zawody i kwalifikacje według powiatów;
- Podstawowa informacja dla bezrobotnych.

Dyskutanci uznali, że wymiana informacji odbywająca się w ramach platformy internetowej powinna obejmować wszystkie podmioty funkcjonujące na rynku pracy: od publicznych służb zatrudnienia, poprzez instytucje edukacyjne i agencje pośrednictwa pracy, na pracodawcach zaś kończąc.

Sprawne działanie tak rozumianego systemu powinno ustalić, a następnie ugruntować – wedle przynależnych zakresów tematycznych - podział ról między instytucjami odpowiedzialnymi za dostarczanie konkretnych informacji oraz kryteria jakim powinny odpowiadać te informacje z kryterium aktualności na czele.

Nie bez znaczenia pozostaje tutaj przejawianie przez poszczególne, konkretne instytucje, rzeczywistej chęci współdziałania ze sobą. Droga do nawiązywania oraz rozwijania współpracy mogą być „spotkania (...), konferencje i organizowanie seminariów”, w ramach których uczestnicy mogliby się „(...) poznać i przedstawić, a później [zaprezentować] wyniki wspólnej pracy, wypracować jakieś porozumienie, zasady współpracy”. Niezbędnym tego warunkiem jest jednak osiągnięcie przynajmniej minimalnego poziomu wzajemnego zaufania. Wagę tego postulatu podkreśla następująca wypowiedź:

„(...) ja sobie mogę wyobrazić platformę (...) Internetową, która zrzesza różnego rodzaju instytucje, natomiast dopóki (...) każdy będzie patrzył na tą drugą instytucję jak na konkurenta, który mu nie będzie chciał udzielić informacji, no to (...) [to] tak nie zadziała. To musiałyby być taka otwartość, gdzie wszyscy pracujemy wspólnie”

Projekt Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi - wskazówki dla twórców

Streszczane tutaj wywiady zwieńczone były prośbą o udzielenie ewentualnych wskazówek bądź sugestii, które mogłyby przydać się twórcom projektu Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi. Zgodnie z przypuszczeniem autorów badania, uzyskane wypowiedzi korespondowały z wyobrażeniami respondentów na temat idealnego systemu wymiany informacji o rynku pracy. Stąd pośród kategorii informacji, których publikowanie w ramach Obserwatorium byłoby pożądane z punktu widzenia badanych instytucji, wymienione zostały:

- Dane o lokalnie oraz regionalnie działających firmach – upublicznienie takich danych zapewniłoby możliwość kompleksowego spojrzenia na łódzki rynek pracy oraz byłoby pomocne w procesie kojarzenia pracodawców z potencjalnymi pracownikami. Na przykładzie Ikei oraz huty szkła Euroglass powstającej w powiecie tomaszowskim dyskutanci wykazywali, że istnieje bardzo duże zainteresowanie bezrobotnych ofertą ze strony nowo tworzonych zakładów, natomiast urzędnicy nie posiadają żadnych informacji na temat postępu takich inwestycji.
- Prognozy dotyczące rynku pracy – konkretnie chodzi tu o informację, jakie firmy będą powstawać w Łodzi – i tym samym jakie miejsca pracy będą tworzone. Publikowanie takich danych może być, zdaniem uczestników dyskusji, sposobem na powstrzymanie młodych, wykształconych ludzi przed wyjazdem do innych miast w poszukiwaniu pracy.
- Baza firm działających w regionie z uwzględnieniem aktualnych danych teleadresowych, profilu firmy oraz wykazu stanowisk. Takie zbiory są wprawdzie tworzone przez urzędy pracy, jednak nie zawierają one danych tych firm, które z urzędami nie współpracują.

Ponadto, według badanych, dobrym, praktycznym rozwiązaniem byłoby stworzenie w ramach działalności Obserwatorium czegoś w rodzaju platformy wymiany informacji stricte zawodowej, dającej osobom poszukującym pracy możliwość publikowania swoich ofert oraz – z drugiej strony – pracodawcom możliwość zgłaszania ich zapotrzebowania na pracowników. Ponadto, uczestnicy dyskusji chętnie widzieliby taką platformę jako wiarygodne forum dla promowania się instytucji związanych z rynkiem pracy (szkolenia, edukacja, agencje pracy).

Stworzenie platformy wymiany informacji o rynku pracy spełniającej jednocześnie wymóg wiarygodności, uniwersalności oraz funkcjonalności należy traktować jako nie lada wyzwanie. Dyskutanci zalecają przeto jej twórcom odrobinę elastyczności i dobrej woli, kreatywności i orientacji na dostarczenie rzeczywistej korzyści. Należy dłożyć wszelkich możliwych starań by uniknąć sytuacji,

w której zostanie stworzony kolejny byt o niskim stopniu efektywności i praktyczności. Niezbędne jest również zbudowanie marki, szeroka reklama i promocja, choćby w formie konferencji czy spotkań szkoleniowych.

Istotną rzeczą, którą powinno się wziąć pod uwagę, jest postulat maksymalnej klarowności przekazu oraz maksymalna prostota w artykułowaniu myśli. Strona powinna być redagowana w języku zrozumiałym dla wszystkich (wyzbycie się języka urzędowego). Według rozmówców ważne jest, aby taki portal funkcjonował w oparciu o jakiś ustalony plan rozwoju czy strategię wytyczoną w dłuższej perspektywie czasowej. Odwołując się do wyrażonego wcześniej postulatu aby platforma skupiała wszystkie podmioty rynku pracy, badani zalecali wypracowanie sposobów zachęcania instytucji do udziału w jej tworzeniu; do dostarczania informacji.

W wyniku pogłębienia dyskusji w kierunku stricte technicznych aspektów funkcjonowania platformy - rozumianej tu oczywiście jako portal internetowy - uczestnicy przedstawili propozycje kładące szczególny nacisk na:

- nieskomplikowany interfejs, strona łatwa w obsłudze
- zamieszczanie plików w formatach ogólnie dostępnych
- niezbyt wygórowany stopień zaawansowania technologicznego - aby korzystanie z platformy było możliwe także na sprzęcie komputerowym o niekoniecznie zaawansowanych parametrach (jak np. ten dostępny w urzędach).

Część 3

Wyniki badania placówek edukacyjnych

**Ponadgimnazjalne szkoły zawodowe; licea
ogólnokształcące
+ Kuratorium Oświaty**

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji.

Charakterystyczną cechą spotkania z tą grupą respondentów – grupa ta obejmowała konkretnie przedstawicieli ponadgimnazjalnych szkół zawodowych tj. technika, zawodówki, licea, jak również Kuratorium Oświaty w Łodzi – było to, że jego tematyka koncentrowała się przede wszystkim na najważniejszych problemach tych placówek. Najczęściej poruszonymi tematami okazały się: funkcjonowanie w dynamicznej ze swej natury rzeczywistości rynkowej oraz w ogóle sens utrzymywania takich szkół.

Zaprezentowana powyżej teza znajduje poparcie w wynikach analizy wypowiedzi na pierwszy temat zaproponowany respondentom w ramach omawianych wywiadów. Poproszeni o wskazanie zasadniczych rodzajów wykorzystywanych informacji, respondenci mówili przede wszystkim o swoich brakach informacyjnych – co poniekąd interpretować można w kategoriach projekcji potrzeb. Z tego względu, znaczna część wypowiedzi artykułowanych w tej części spotkania zostanie omówiona w dalszej części tego raportu, przy okazji analizy problemu luk informacyjnych.

Wypowiedzi koncentrujące się na problemie wykorzystania informacji *sensu stricto* zaczęły pojawiać się w dyskusji stopniowo. W miarę pogłębiania tego tematu, uczestnicy coraz wyraźniej akcentowali praktyczne aspekty korzystania z rozmaitych dostępnych im danych, opisujących różne dziedziny życia.

Rodzaje wykorzystywanych informacji

W przypadku średnich szkół zawodowych jako szczególnie istotne uznać należy takie informacje, które dają możliwości weryfikacji istniejącej oferty programowej. Tym niemniej, wypowiadający się w dyskusji przedstawiciele tych szkół nie kładli nadmiernego nacisku na sprecyzowanie pożądaných zakresów bądź źródeł takich danych. Może to wskazywać na fakt, iż nie posługują się oni jednolitą metodologią zbierania danych, każdorazowo dopasowując ich cechy do konkretnych sytuacji.

Jako najważniejsze spośród wykorzystywanych w swej działalności kategorii informacji, uczestnicy wywiadu wskazywali:

Informacje o popycie na pracę oraz podaży pracy

Są one istotne tak dla średnich szkół zawodowych, jak i liceów ogólnokształcących. Według deklaracji respondentów, takie dane powinny być udostępnione zarówno w perspektywie synchronicznej, jak i diachronicznej. W tym pierwszym przypadku, chodzi o uzyskanie wiedzy na temat aktualnej struktury potencjalnego zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje tak, by móc na bieżąco reagować. Dane synchroniczne pozwalają ich użytkownikom zorientować się „*jaki jest rynek pracy, co jest potrzebne (...), jacy specjaliści. Wobec tego, jakie studia będą najchętniej wybierane przez (...) absolwentów*”. W drugim przypadku, istotnym jest pozyskanie prognoz na temat możliwych kierunków zmian specyfiki rynku pracy, co pozwalałoby na opracowywanie przez szkoły długoterminowych strategii programowych, które później mogłyby być dostosowywane do zaistniałych potrzeb przy minimalizacji konieczności dokonywania w nich znaczących zmian. Znaczenie stosowania diachronicznej perspektywy analizy danych w kontekście konstruowania przez badane szkoły strategii adaptacyjnych pokazuje poniższa wypowiedź:

„(...) można (...) programować, że za 4, 5 lat zabraknie specjalistów, inżynierów, inżynierów określonych dziedzin. W związku z tym, są studia planowane na politechnice. Ale przecież z równym skutkiem można by zaplanować [coś takiego dla kształcenia] na [poziomie] technika – czyli szkoły policealne, technika.

Informacje dotyczące konkurencji oraz podmiotów konkurencyjnych

Chodzi o dane o innych szkołach kształcących w tym samym kierunku, bądź w kierunkach pokrewnych. Te informacje są funkcjonalnie komplementarne do opisanych wyżej w tym sensie, że pozwalają wyciągać wnioski na temat struktury kwalifikacyjnej potencjalnych przyrostów podaży na rynku pracy. Z drugiej jednak strony, dysponowanie tego typu danymi pozwala także konkretnym placówkom edukacyjnym ocenić szanse powodzenia wszelkich prób poszerzania bądź urozmaicania oferty programowej. Problem ten poruszony został w poniższych dwóch wypowiedziach:

„-ważna jest tutaj konkurencja, to znaczy, ile szkół kształci w danym zawodzie, jakie są szanse otworzenia nowego kierunku – i możliwości szkoły, bo ja nie wyobrażam sobie, żeby teraz na przykład miała kształcić fryzjerów. Szkoła o takim charakterze elektronicznym, elektroniczno-elektrycznym...”

Informacje o dostępności kadry dydaktycznej na rynku

Posiadanie takich informacji jest niezbędne przede wszystkim wtedy, gdy dana szkoła planuje poszerzyć swoją ofertę programową. Wszelkie planowanie strategiczne w tym kierunku musi być

poprzedzone rekonesansem możliwości pozyskania nauczycieli posiadających określone, pożądane z tego punktu widzenia, kwalifikacje.

Przepisy prawne

Z tej kategorii danych wspominano przede wszystkim o rozporządzeniach ministerialnych dotyczących zmian w programach i planach nauczania.

Dane demograficzne

Są pozyskiwane w celu zdobycia wiedzy na temat liczebności tych kategorii wiekowych, które potencjalnie znajdują się w wieku szkolnym. Znajomość tych zagadnień jest niezbędna w kontekście dokonywania wszelkich oszacowań wielkości oraz struktury przyszłego popytu na usługi świadczone przez daną placówkę edukacyjną. Znaczenie danych demograficznych w procesie planowania działalności szkół obrazują dwie niżej cytowane wypowiedzi:

„Co roku jest dzieci średnio o 300 mniej w Łodzi, a 300, no to jak pan podzieli przez 30 dzieci w klasie, to jest 10 oddziałów, a 10 oddziałów, to jakby 2 szkoły nie robiły naboru.”

„Jak robię w danym roku intensywniejszą promocję jednego zawodu, super, robię nabór do tej klasy, znika mi inna i jak mam nabór ilościowy, taki sam, [kolejny] rok z rzędu, to przy tym niżu demograficznym jestem szczęśliwa, bo generalnie (...) mam (...) lepiej, bo gdzieś szkoły inne muszą zginąć, [...]”

Podczas spotkania pojawiły się także opinie w ogóle kwestionujące praktyczny sens analizowania statystyk rynku pracy, czy danych demograficznych. Osoby prezentujące takie opinie zwracały uwagę na istnienie powszechnie stosowanej praktyki otwierania nowych kierunków kształcenia jedynie ze względu na ich popularność, modę na konkretny zawód - a nie faktyczne zapotrzebowanie zgłaszane przez rynek. Oto jedna z takich opinii:

„Tak naprawdę w Łodzi nie kształcimy pod potrzeby pracodawców, tylko kształcimy... zgodnie z modami, z zapotrzebowaniem kandydatów, zapotrzebowaniem rozumianym nie przez perspektywę zatrudnienia tylko przez takie jakieś, ogólnie mówiąc, mody, [...] Są pewne modne kierunki i tam tych kandydatów jest bardzo dużo, natomiast nie wiąże się to w żaden sposób z zapotrzebowaniem rynku pracy...”

Na podstawie innych uzyskanych w tym kontekście wypowiedzi można sformułować tezę jeszcze bardziej radykalną. Głosi ona, że takie długotrwałe nastawienie systemu edukacji na pogoń za modami doprowadzić mogło, przy bierniej postawie władz na poziomie instytucji państwa, do niekorzystnego – czy nawet niebezpiecznego – odkształcenia struktury samego systemu. W wyniku tego mamy obecnie do czynienia z wielowymiarowym ewoluowaniem postaw społeczeństwa względem istniejącej morfologii

systemu edukacji, a także – co za tym idzie – użyteczności efektów działania tego systemu. Kolejne pokolenia zostają zatem wyposażane w pewien niekorzystny mechanizm aksjologiczny uzasadniający poziom wartościowania rzeczy i idei jedynie liczbą osób dokonujących wartościowania.

W zakres tak skonstruowanej tezy wpisuje się cytowana niżej wypowiedź:

„Były technika, zawodowe szkoły, to pięknie się rozwijało i w pewnym momencie powstało cięcie, wycięto coś wspaniałego, co właściwie w tej chwili, każdy mówi: „dlaczego nie?”. Bo rodzic woli dać do liceum, o zawodówkach, to już nie ma mowy, (...) bo każdy uważa, że jak po zawodowej szkole dziecko to jest takie [dla niego] bardzo poniżające.

Całkiem skrajną, z gruntu merkantylistyczną postać owej koniunkturalistycznej postawy instytucji edukacyjnych względem założeń swej misji prezentuje taka lakoniczna wypowiedź:

„A tak naprawdę robi się kierunki najtańsze. Nie te najpotrzebniejsze.”

Wspomniane problemy sprowokowały pojawienie się w dyskusji kolejnego wątku, wysnutego przez przedstawicieli szkół zawodowych. Uzyskane w jego kontekście opinie w ogóle kwestionowały sens istnienia, w obecnej sytuacji, szkół zajmujących się kształceniem zawodowym. Brak zainteresowania ze strony potencjalnych uczniów oraz ich rodziców przekłada się niechybnie na osłabienie wsparcia państwa dla placówek takie kształcenie oferujących. Co ciekawe, dzieje się tak pomimo wyraźne deklarowanego, dużego zapotrzebowania pracodawców na zawody techniczne. Powstaje więc ewidentna sytuacja patowa. Zwracają na to uwagę dwie poniższe wypowiedzi:

„Pozwala się generalnie na funkcjonowanie liceum, w którym otwierają jeden oddział, 2 oddziały i przyjmują bardzo słabych uczniów. A my musimy promować [się] sami i to nawet przy wsparciu (...) firm, mimo tego wsparcia, to (...) suma summarum, ilość dzieci zainteresowana kształceniem zawodowym nie wzrasta[...]są tylko przesunięcia, że ja zamiast elektroników, to mam mechatroników, koleżanka zamiast mechatroników będzie miała elektryków, bo akurat firma weszła taka a nie inna...

próbowaliśmy robić nabór na technika- elektryka. Nie udawało nam się zrobić naboru, mimo, że byliśmy jedyną szkołą, która oferowała ten zawód, a zapotrzebowanie z tego, co wiem z telefonów, które są wykonywane do szkoły, jest spore na elektryków.

Wykorzystywane źródła informacji

Problematyka wykorzystywanych przez placówki edukacyjne źródeł informacji nie może być tutaj rozpatrywana w oderwaniu od zagadnienia dostępności informacji oraz dostrzeganych przez

wspomniane placówki lub informacyjnych. Na podstawie wypowiedzi uczestników dyskusji możemy wysnuć generalny wniosek, że źródła najpowszechniej przezeń wykorzystywane pozostawiają jednocześnie najwięcej do życzenia pod względem rzeczywistych możliwości zaspokajania potrzeb informacyjnych. Do takich źródeł należy przede wszystkim Internet, który, bywa wykorzystywany na ogół we wstępnej fazie poszukiwania informacji na określony temat. Duży niedosyt, przede wszystkim u przedstawicieli średnich szkół zawodowych, pozostawia także wymiana informacji z pracodawcami. Niedosyt ten bywa tym dotkliwiej odczuwany, im bardziej dana placówka edukacyjna stara się uelastyczniać swoją ofertę wobec potencjalnego zapotrzebowania rynku pracy.

Mając na uwadze zarysowane wyżej tendencje, przedstawiamy sumaryczny opis źródeł informacji najczęściej wykorzystywanych przez badane tutaj placówki edukacyjne.

Internet

Z powodu przywołanych już wyżej przesłanek, źródło to jest wykorzystywane przede wszystkim jako narzędzie do prowadzenia rekonesansu informacyjnego. Pozwala na to jego praktycznie nieograniczona objętość oraz oferowany przezeń szybki dostęp do różnorodnych danych oraz materiałów. W efekcie, użytkownik może – co najistotniejsze - w stosunkowo krótkim czasie zdobyć podstawową wiedzę na określony temat, a potem pogłębiać ją w oparciu o bardziej wyspecjalizowane źródła:

*„Internet nie załatwi sprawy do końca, bo to jest taka informacja wstępna”
„Internet ma zaletę, że jest szybki, można dotrzeć bardzo daleko”*

Wśród potężnych zasobów Internetu, uczestnicy dyskusji zwracali uwagę na szczególną przydatność rozmaitych forów. Jest to, w ich opinii, wielce użyteczna płaszczyzna wymiany wiedzy oraz myśli między szeroką rzeszą użytkowników.

Pracodawcy

Pamiętając o wszystkich poczynionych na wstępie zastrzeżeniach należy zwrócić uwagę, że dla wielu szkół – zawodowych w szczególności – pracodawca stanowi często jedyne źródło informacji o zapotrzebowaniu rynku na określone kwalifikacje. Ważnym ogniwem współpracy szkół zawodowych z pracodawcami jest ponadto wymiana informacji na szczeblu pracodawca - nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Szkoły widzą potrzebę aktualizowania kwalifikacji swojej kadry, rzecz zaś dotyczy szczególnie praktycznej nauki zawodu. Jednak według uczestników dyskusji, w znacznym stopniu brakuje bezpośredniej wymiany informacji, doświadczeń między pracownikami szkoły a pracodawcą.

Ministerstwo Edukacji Narodowej; Centralna Komisja Egzaminacyjna

Ze zrozumiałych względów są to dla placówek edukacyjnych kluczowe źródła informacji. Stąd czerpana jest wiedza m. in. o zmianach legislacyjnych dotyczących sektora edukacji oraz wynikach egzaminów zewnętrznych. Trzeba tu jednak dodać, że coraz większa liczba materiałów z tego zakresu jest udostępniana przez wymienione instytucje w Internecie. Znacznie skraca to czas potrzebny do ich uzyskania.

„ [informacje] głównie o wynikach egzaminów zewnętrznych, które są udostępniane przez komisje okręgowe. Część danych jest publikowana w postaci raportów, czy jest do uzyskania bardzo szybko poprzez Internet. Natomiast szkoły mogą sobie szczegółowe dane ściągnąć przez własny panel, który posiadają i dalej mogą je udostępniać, jeżeli widzą taką potrzebę.”

Kontakty nieformalne

Jak wszystkie instytucje biorące udział w opisywanych tutaj badaniach, także i placówki edukacyjne zwracały uwagę na dużą wartość kontaktów nieformalnych jako wiarygodnego źródła informacji. W taki sposób pracownicy badanych szkół zasięgają na ogół konsultacji w sprawach dotyczących konkretnych, praktycznych rozstrzygnięć – w ramach swej działalności dydaktycznej, ale także i pedagogicznej.

„My wymieniamy się same między sobą informacjami, w sposób nieformalny, jeżeli mamy jakąś trudną sytuację związaną z funkcjonowaniem szkoły, to dzwonimy do koleżanki i pytam się: „czy miałaś taki przypadek? I co wtedy?”

Oprócz instytucji zlokalizowanych w samym sektorze edukacji, badane placówki edukacyjne nawiązują kontakty nieformalne także z innymi podmiotami. Wśród nich uczestnicy dyskusji najczęściej wspominali o pracodawcach – choć ze wszystkimi zastrzeżeniami zasygnalizowanymi już wyżej (a szerzej omówionymi w dalszej części tego tekstu).

Dokumenty urzędowe i inne

Jest to może nie tyle źródło informacji, co raczej forma legitymizacji; z jednej strony, określonych założeń bądź zaleceń ogólnych oraz, z drugiej strony, działań bądź decyzji podejmowanych w procesie zarządzania szkołami. W dyskusji pojawiły się wypowiedzi kładące szczególny nacisk na istotność dokumentów urzędowych jako źródeł informacji. Tym niemniej w kontekście przyjętej tutaj systematyki, wypowiedzi takich raczej nie powinniśmy postrzegać jako prób wartościowania opisywanych przez nie źródeł informacji. Stanowią one raczej wyraz uległości autorów wobec określonych, strukturalnie narzuconych elementów ich roli zawodowej i z tego punktu widzenia mogą być dla badacza co najwyżej źródłem informacji zwrotnych i ukrytych. Przykładem może być taki cytat:

„-Ja [honoruje] to, co mam na kartce, na piśmie (...) Poza tym, (...) jeżeli poszukujemy informacji w jakiejś bardzo ważnej sprawie, znalezienie czegoś w Internecie sprawy nie ułatwia. Dlatego że my musimy mieć papier na to (śmiech). Dlatego wtedy wystosowujemy pismo do kuratorium czy do wydziału, czekamy na odpowiedź i to jest dla nas ta najważniejsza informacja, to jest podstawa do działania i podejmowania dalszych decyzji.

- To, co jest napisane, to jest najważniejsze zawsze”

W odróżnieniu od pism urzędowych, istotną rolę w procesie zarządzania informacją w placówkach edukacyjnych pełnią dokumenty medyczne – przede wszystkim zaświadczenia lekarskie. Są często kluczowym źródłem informacji o stanie zdrowia potencjalnych kandydatów do nauki w niektórych szkołach zawodowych. Dostarczają danych pozwalających stwierdzić, czy kandydat nie wykazuje przeciwwskazań zdrowotnych do nauki wybranego przez siebie zawodu.

Prawidłowa weryfikacja stanu zdrowia kandydata jest istotna na co najmniej dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, pozostaje w ścisłym związku ze zobowiązaniem się przez szkołę do zapewnienia nowo przyjętemu uczniowi wszelkich prawnych oraz dydaktycznych warunków koniecznych do nabycia proponowanych mu kwalifikacji. Tym samym, nieprawidłowe rozpoznanie okoliczności mogących mieć bezpośredni wpływ na ostateczne spełnienie bądź niespełnienie tego zobowiązania jest poważnym czynnikiem obciążającym szkołę tak pod względem moralnym, jak i często nawet prawnym. Po drugie, wybór szkoły zawodowej jest dla samego ucznia pierwszym i często zasadniczym etapem kształtowania własnej kariery życiowej. Wiąże się często z zainwestowaniem znacznego nakładu sił i środków. Przerwanie biegu tej kariery z powodu ujawnienia się zawczasu nie wykrytych przeciwwskazań zdrowotnych oznacza dla ucznia ewidentne straty moralne i – najczęściej –materialne, co samo w sobie jest potencjalnie silnym czynnikiem demotywującym – tym silniejszym im później się ujawni. W pełni świadomi tego są uczestnicy referowanego tutaj badania, a znajduje to wyraz w takich ich wypowiedziach, jak dwie niżej cytowane:

„-No dla nas [ważne są] zaświadczenia lekarskie i stan zdrowia naszych uczniów, bo wiadomo, że szkoły zawodowe są dość specyficzne i tutaj te uwarunkowania zdrowotne są niezwykle istotne. Nie możemy popełnić błędu, bo potem się może okazać w trakcie nauki, że ten uczeń musi opuścić naszą szkołę i co z nim zrobić? Bo on nie będzie mógł wykonywać tego zawodu, więc to też są bardzo istotne informacje dla nas, stan zdrowia naszych przyszłych uczniów.

- Tak, (...) młodzież, która chce się uczyć w szkołach zawodowych, powinna być naprawdę dokładnie i szczegółowo badana, bo przykładowo u mnie, jak są fryzjerzy, część dzieci ma alergię. W tym, roku były u mnie przeprowadzane takie badania w ramach projektu unijnego, z Akademii Medycznej przeprowadzano, że część dzieci, okazało się, będąc nawet w klasie 3, nie powinno tego zawodu wykonywać. Dziecko kończy szkołę i nie uzyskuje kwalifikacji, bo to będzie się wiązało z problemami zdrowotnymi, tylko szkoda, że [takich badań nie przeprowadzono] na wejściu do szkoły.”

Prasa

Z różnych wypowiedzi uczestników dyskusji wynika, że korzystają oni z informacji publikowanych w prasie, choć w praktyce sprowadza się to prawie wyłącznie do analizy danych zawartych w ofertach pracy tam zamieszczanych. Generalnie, prasa nie jest postrzegana jako źródło wystarczająco wiarygodne, czy choćby nawet przydatne. Taką postawę znaleźć można było w wypowiedziach takich, jak niżej cytowana:

„Już sobie powiedzieliśmy, że prasa nie jest dobrym źródłem, raz, że powierzchownym, wymagającym weryfikacji, dwa, no jednak nie zawsze zawiera to, czego szukamy. Chyba, że będziemy ofert pracy szukali.”

Badania statystyczne; społeczne

Według pozyskanych w toku wywiadu opinii, badania takie są prowadzone przez poszczególne instytucje wyłącznie na własną rękę i przeważnie wedle własnego pomysłu. Decyzje w tej sprawie mają charakter doraźny i są wynikiem konkretnych zaistniałych potrzeb. Badania takie mają z reguły eksploracyjny charakter – nastawione są na uzupełnienie bądź pogłębienie posiadanego zasobu informacji. Zbierany materiał statystyczny jest w większości wtórny (tzn. badacz korzysta z istniejących zbiorów danych, np. zestawień publikowanych przez GUS czy WUP). Tym niemniej, pojawiły się w omawianej tu dyskusji wypowiedzi świadczące o tym, że przynajmniej niektóre spośród badanych szkół decydują się na samodzielne zbieranie pierwotnego materiału statystycznego (badania pierwotne polegają na tym, że badacz pozyskuje dane bezpośrednio w terenie, według własnej koncepcji, a następnie sam dokonuje ich selekcji, agregacji, systematyzacji itd.). Co ciekawe, dominującym motywem podjęcia decyzji o samodzielnym prowadzeniu badań terenowych okazała się negatywna ocena dostępnych materiałów wtórnych – w tym kontekście przywoływano głównie z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonym przez urzędy pracy wskazując, że są one w znacznej części nieaktualne, bądź w nadmiarze stopniu zagregowane:

„(...) one [te dane] są nieaktualne. Myśmy robili sami takie badania, objeżdżając wszystkie zakłady, które przyjmują naszych uczniów i to jest nieadekwatne do tego, co podaje Urząd Pracy, więc tego nam brakuje.”

W tej sytuacji szkoły – przede wszystkim zawodowe – deklarują, że często same prowadzą analizy danych pochodzących z rynku pracy; w celu znalezienia najbardziej poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji. Najczęściej w takich przypadkach wykorzystywane są źródła szeroko dostępne w mediach, przede wszystkim ogłoszenia w sprawie pracy publikowane w prasie.

Tym niemniej, na podstawie wypowiedzi udzielonych przez uczestników wywiadu można wyciągnąć wniosek, że w wielu sytuacjach szkoły nie są świadome dostępności – bądź nawet w ogóle istnienia – niektórych źródeł danych. Zdarza się też, że nie mając większego problemu z dotarciem do określonych zbiorów bądź zestawień, nie potrafią z nich w należyty sposób skorzystać – na ogół wynika to z mało przejrzystej formy ich prezentacji.

Zarządzanie informacją

Wątkiem logicznie rozwijającym temat rodzajów wykorzystywanych informacji oraz źródeł, z których informacje takie pochodzą, jest sposób gromadzenia danych oraz udział w wymianie informacyjnej dokonującej się w ramach specyficznego środowiska instytucjonalnego. Dlatego też druga część scenariusza referowanych tutaj wywiadów poświęcona została zagadnieniu szeroko rozumianego zarządzania informacją. Uczestników badania proszono o wskazanie sposobów, na jakie reprezentowane przezeń instytucje gromadzą i przechowują informacje. Dodatkowo pytano ich także, czy i z jakimi instytucjami prowadzą samoistną, tj. nie przewidzianą obowiązkiem statystycznym wymianę danych, a także jakie ewentualne korzyści odnoszą z tej wymiany.

Stosowane standardy przechowywania informacji

Tak specyfika funkcjonowania, jak i umiejscowienia instytucji oświaty w porządku legislacyjnym państwa, wymaga od nich gromadzenia obszernej dokumentacji w formie papierowej. Można postawić tutaj tezę, że zarządzanie informacją w tych placówkach jest związane przede wszystkim z koniecznością śledzenia zmian w ich środowisku prawnym oraz, z drugiej strony, uprawomocniania podejmowanych decyzji. Analiza danych demograficznych czy makroekonomicznych ma w tym kontekście znaczenie drugorzędne (rzecz dotyczy szczególnie placówek państwowych). Podczas wywiadu uzyskano od dyskutantów wypowiedzi podkreślające konieczność tworzenia przez szkoły elektronicznych baz danych, ale należy je traktować w kategoriach czysto normatywnych; bez wyraźnego odniesienia do istniejącego stanu rzeczy. Wydaje się zatem, że tworzenie elektronicznych systemów gromadzenia i przetwarzania danych nie jest dla badanych podmiotów potrzebą priorytetową.

Wymiana informacji z innymi instytucjami

Podobnie, jak to miało miejsce wcześniej z pracodawcami, tak i w przypadku badanych tutaj szkół ponadgimnazjalnych wątek wymiany informacyjnej w ramach zajmowanego przez te szkoły otoczenia instytucjonalnego ujawnił się najwyraźniej w pierwszej części wywiadu; przy okazji omawiania wykorzystywanych kategorii informacji oraz ich źródeł. Tym niemniej, trzeba mieć świadomość, że wypowiedzi pojawiające się przy tamtej okazji miały bardziej normatywny niżli deskryptywny charakter – wskazywały głównie na te obszary, w których wymiana informacyjna powinna być prowadzona lub pogłębianą – niekoniecznie zaś na te obszary, w których rzeczywiście się ona dokonuje.

Przyjmując pewną wskazaną przy formułowaniu takich sądów empirycznych ostrożność, można jednakowoż zaryzykować twierdzenie, że **pracodawcy** stanowią tę grupę podmiotów, z którą szkoły ponadgimnazjalne prowadzą najintensywniejszą wymianę informacyjną. Wziąwszy nawet pod uwagę wszystkie ujawnione w toku omawianego wywiadu wątpliwości i zastrzeżenia (więcej na ten temat powiemy przy okazji omawiania tematu luk informacyjnych; w dalszej części tego tekstu), nie sposób nie zauważyć, że większość wypowiedzi dyskutantów w omawianej kwestii na fakt istnienia takiej wymiany wskazuje – nawet, jeśli czynione jest to za pomocą zdań warunkowych, normatywnych; niekiedy wręcz negatywnych. Powiedzieliśmy tu już wcześniej przy okazji omawiania źródeł informacji, że pracodawca stanowi często dla szkół – przede wszystkim zawodowych – jedyne źródło wiedzy o zapotrzebowaniu rynku na określone kwalifikacje. Wiedza taka jest szczególnie istotna przy tworzeniu programów praktycznej nauki zawodu.

Tym niemniej – wobec wszelkich ujawnionych w wywiadzie, a wspomnianych tu wyżej zastrzeżeń – należy sądzić, że proces budowania takiej wiedzy nie jest oparty na prostym mechanizmie bezpośredniej wymiany informacji. Pracodawcy na ogół przejawiają dość asekuracyjną, asertywną nawet postawę wobec takiego bezpośredniego dzielenia się posiadanymi przez siebie informacjami – tłumacząc to najczęściej tajemnicą gospodarczą. Bardziej skłonni są wchodzić we współpracę ze szkołami przy okazji rozmaitych wspólnych przedsięwzięć o charakterze komercyjnym bądź promocyjnym. Takie działania, jak należy sądzić, są dla nich korzystniejsze z tego względu, że znacznie skracają czas osiągnięcia mierzalnych gratyfikacji poprzez bezpośrednie zaangażowanie uczniów bądź kandydatów na uczniów. Jako przykład takich wspólnych przedsięwzięć przytoczono objęcie przez pracodawcę patronatu nad konkretną klasą w jednej ze szkół zawodowych i związaną z tym pomoc przy organizowaniu naboru do tej klasy:

„W tym roku, patronat nad klasą elektryczną od 1 września mają objąć 3 duże firmy energetyczne. Te firmy zaczęły reklamować szkołę, poza szkołą, poza nami. Co się okazało? Że w tym momencie, kiedy do gimnazjalistów – bo chodzi o to uświadamianie gimnazjalistów – przyszli konkretni prezesi firm, opowiadali o swoich firmach, [to] nabór zrobiliśmy bez problemu.”

Zacytowana wypowiedź świadczyć może o tym, że istnieje potrzeba gruntownej zmiany postrzegania przez placówki edukacyjne istoty mechanizmu wymiany informacyjnej z pracodawcami. Ze względu na pewną ambiwalencję rozmaitych uwarunkowań aksjologicznych rządzących sferą wzajemnych relacji tych podmiotów, być może korzystnym rozwiązaniem byłaby rezygnacja z postulatu definiowania takiej wymiany jako działania jednopłaszczyznowego; ograniczonego tylko do procesu migracji danych

statystycznych. W zamian, powinno się dążyć do rozwijania współpracy jednocześnie na wielu płaszczyznach – czasem nawet w kontekście doraźnych, jednorazowych przedsięwzięć – co w wielu wypadkach wymagać będzie od placówek edukacyjnych rozluźnienia krępującego je instytucjonalnego gorsetu. Jednak hipotetyczne efekty tak zreformowanych wzajemnych relacji są przynajmniej warte zastanowienia. Tym bardziej, że w dłuższej perspektywie przyniosą one korzyści obu stronom – nawet, jeśli wymagają przyjęcia rozwiązań kompromisowych; wymuszających niekiedy rezygnację z centralnego sterowania niektórymi mechanizmami zarządczymi w ramach całościowo rozumianego systemu edukacji. O opłacalności takich rozwiązań przekonuje niżej cytowana wypowiedź:

„(...)my również prowadziliśmy promocję aktywną, ale wcześniejsze lata pokazują, że to jest niewystarczające, jeżeli chodzi o gimnazjalistów i jeżeli chodzi o ich rodziców. Natomiast w momencie, kiedy włączają się, i to bardzo aktywnie, pracodawcy, to te efekty widać.”

Jeśli chodzi o reakcję dyskutantów bezpośrednio na pytanie o samoistną wymianę informacji z innymi instytucjami, to jest to reakcja niejednoznaczna i nie wyczerpująca w założonym stopniu zakresu pytania. Uzyskane wypowiedzi wskazują na to, że, poza pracodawcami, szkoły ponadgimnazjalne nie utrzymują stałej współpracy na polu wymiany informacji z żadnymi konkretnie definiowanymi grupami instytucji. Mówi się o doraźnej wymianie, sprowadzającej się jednak niemal wyłącznie do udostępniania danych za pośrednictwem ankiet kierowanych do szkół przez rozmaite podmioty zewnętrzne:

„(...)na przykład ankiety, jeżeli ktoś przysyła do mnie elektronicznie (...), to ja też to robię [tzn. wypełniam], jeżeli uznaję za stosowne. Nie wszystkie, tak, jak leca, ale niektóre tak.”

Oczywiście korzyści wiążące się z udostępnianiem danych za pośrednictwem ankiety leżą – według uzyskanych opinii – wyłącznie po stronie podmiotu kierującego ankietę:

„(...) czy korzystam... no, w zasadzie nie bardzo już mnie to później interesuje, bo do pracy nie jest mi to tak potrzebne. Użyczam pewnej informacji na temat mojej szkoły na przykład, czy jakiejś innej, osobom badającym.”

Pojawia się przy tym tendencja do przyjmowania takiej formy współpracy z pewnym zniecierpliwieniem; niekiedy nawet rozdrażnieniem. Występowanie w niektórych wypowiedziach symptomów takich postaw jest znamienne szczególnie w kontekście omawianej tutaj nieco wcześniej aksjologicznej sprzeczności na gruncie niektórych istotnych obszarów współpracy szkół z pracodawcami. Jak w tamtym przypadku bowiem pracodawcy (w opinii przedstawicieli szkół), także tutaj same szkoły uważają niektóre prośby o udostępnienie danych za banalne, niekiedy wręcz śmieszne:

„A najgorsze są pytania o coś, co jest komuś na gwałt potrzebne, a naprawdę mogą [to] sobie wyciągnąć to z ksiąg; mogą to sobie znaleźć z tych innych informacji, które my obligatoryjnie [przekazujemy], z tych sprawozdań, świadczeń czy [dokumentów] „zusowskich”, a tu jeszcze dodatkowo (...) nas o coś chcą zahaczyć.”

Ocena nasycenia rynku informacją; dostępność informacji

Charakterystyczną cechą wywiadów z przedstawicielami instytucji edukacyjnych jest to, że w wypowiedziach tych grup respondentów na temat dostępności informacji niemal całkowicie brak jest odniesienia do konkretnych kategorii danych statystycznych bądź ich źródeł. Za wyjątek traktować należy wskazanie na informacje otrzymywane przez szkoły regularnie – co roku – z okręgowych komisji egzaminacyjnych. Przemawiać to może za przyjęciem tezy, że system dystrybuowania informacji między placówkami szkolnymi jest immanentną częścią bardziej scentralizowanego, krajowego systemu zarządzania szkolnictwem. W tych ramach, jedynymi kategoriami informacji dostępnymi dla szkół w wystarczającej ilości, są różnego rodzaju informacje branżowe. Stąd też być może wynika tendencja badanych do pomijania kwestii dostępności tego rodzaju danych – jako warunku immanentnego i niekwestionowanego w kontekście funkcjonowania szeroko rozumianego systemu szkolnego.

W pozostałych, licznych wypowiedziach, pojawia się tendencja do wskazywania oraz dyskusowania mankamentów dostępnych (aktualnie bądź potencjalnie) zbiorów danych. Owa krytyka jest dostrzegalna nawet wtedy, gdy mowa jest o stricte branżowych opracowaniach dystrybuowanych w ramach samego systemu edukacyjnego. Jaskrawym tego przykładem jest wypowiedź na temat wspomnianych wyżej materiałów z okręgowych komisji egzaminacyjnych:

„Ale wie pan co, pewne rzeczy są utajnione (...). Są pewne dane, które są niewygodne i nie wiadomo, jak je interpretować. Czy nawet wiadomo, jak (...) interpretować, ale nikt się nie odważy tego głośno powiedzieć, bo to są pewne rzeczy takie politycznie niepoprawne.”

Luki informacyjne

Badani przedstawiciele placówek edukacyjnych mniej mówili o konkretnych przypadkach zaistnienia luk w posiadanych zasobach informacyjnych, niż o generalnie rozumianych sytuacjach lub okolicznościach, w których – lub na skutek których – się one ujawniają. Wyeksplikowane przypadki niezaspokojonego zapotrzebowania odnoszą się do następujących kategorii informacji:

Informacje dotyczące popytu na pracę według zawodów. W tym kontekście pojawiła się krytyka dostępnych, sporządzanych przez urzędy pracy, opracowań tego zagadnienia – jako w dużej mierze

nieaktualnych (była już o tym mowa wcześniej, przy okazji omawiania wykorzystywanych źródeł danych).

Szeroko rozumiana informacja zawodowa, w tym szczególnie informacja o warunkach zatrudnienia w określonym zawodzie:

„Brakuje takiej informacji, że uczeń, który zgłosi się do mojej szkoły, na przykład w zawodzie sprzedawca, powinien mieć dostęp do informacji, ile zarobi później jako zatrudniony sprzedawca (...). To też właśnie rzecz, która robi zawód atrakcyjnym.”

Informacja o kierunkach nauczania, których nie ma na obszarze funkcjonowania danej placówki edukacyjnej.

Jeśli chodzi o ogólne charakterystyki sytuacji związanych z pojawianiem się luk informacyjnych (najczęściej chodzi o prosty związek przyczynowo – skutkowy), to wypowiedzi uczestników wywiadu wskazywały na istnienie następujących tego rodzaju okoliczności:

Brak promocji kształcenia zawodowego przy jednoczesnym braku doradztwa zawodowego w gimnazjach. Za tę sytuację badani przedstawiciele szkół ponadgimnazjalnych obwiniają władzę - państwową, samorządową oraz municypalną - w której biernej postawie widzą istotną przyczynę obserwowanej obecnie zapaści kształcenia zawodowego:

„My wiemy wiele o rynku pracy jako dyrektorzy, bo my (...) sami to śledzimy i też chcemy, żeby szkoła przetrwała, ale z wielu tych informacji naprawdę niewiele dla nas wynika, bo zostajemy sami, ewentualnie ze wsparciem pracodawców. W mieście ilość dzieci zainteresowana kształceniem zawodowym (...) jest stała albo się zmniejsza, bo w ogóle z każdym rocznikiem dzieci jest mniej i miasto nie robi generalnie niczego, żeby coś zmienić.”

Niedostatecznie ścisła współpraca z pracodawcami. Problem ten pojawił się już wcześniej w trakcie wywiadu, a pewne jego aspekty omówiono wyżej w tym tekście; przy okazji charakteryzowania partnerów badanych placówek edukacyjnych w procesie wymiany informacji. W istocie, obszar wymiany informacji wydaje się być tą najbardziej dyskusyjną spośród możliwych płaszczyzn tworzenia relacji szkołami a pracodawcami. Krytyczne oceny dyskutantów w tym względzie są wynikiem wysokiego poziomu ich oczekiwań – co oczywiście pozostaje w ścisłym związku z postrzeganiem pracodawców jako finalnego odbiorcy „produktu edukacyjnego” „wytworzanego” przez szkoły.

Spośród czynników najbardziej utrudniających współpracę z pracodawcami najczęściej i najdobitniej wskazywano na ich zachowawczą postawę wobec jakichkolwiek postulatów dzielenia się posiadanymi informacjami. Uczestnicy dyskusji zwracali uwagę, że ich relacje z pracodawcami najbujniej „rozwijają” się na płaszczyźnie deklaracji medialnych, nie znajdując już potem przełożenia na konkretne efekty – którymi winno być zatrudnianie absolwentów:

„Brakuje takiego bezpośredniego kontaktu z pracodawcą. Pewne informacje to faktycznie mamy, natomiast w momencie, kiedy pojawia się kontakt z pracodawcą bezpośredni, dotyczący konkretnej oferty pracodawców, to wtedy zaczyna tutaj iskrzyć.”

Ważnym spośród wskazywanych w trakcie wywiadu aspektów relacji z pracodawcami jest współpraca przy aktualizowaniu programów nauczania. Według dyskutantów, istnieje pilna potrzeba zacieśniania takiej współpracy; w obliczu szybko zmieniającego się rynku:

„Mamy program, on jest napisany, są treści kształcenia, my ten program realizujemy, natomiast nie zawsze jest to zbieżne z oczekiwaniami pracodawców. I tutaj, gdyby taka informacja mogła się pojawiać w szkole, na pewno ten program nauczania (...) mógłby być modyfikowany i realizowany w taki sposób, żeby spełniać te oczekiwania.”

Natomiast konkretną kategorią informacji, której brak jest odczuwany przez szkoły, są informacje zwrotne od pracodawców o zainteresowaniu praktykantami oraz stypendystami z tych szkół.

Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy

Odpowiedzi uzyskane na pytanie o cechy, jakie powinien posiadać idealny system wymiany informacji o rynku pracy, nie dały znaczących rozstrzygnięć w sprawie postulowanej formy takiego systemu. Dyskutanci posługiwali się umownym terminem „platforma wymiany informacji”, nie nakreślając jednak w żadnej istotnej mierze morfologicznych właściwości owej „platformy”. Znacznie istotniejszym okazało się dla nich wyartykułowanie swoich oczekiwań odnośnie kategorii informacji, które bezwzględnie powinny być gromadzone w ramach systemu. Do takich informacji należą w szczególności:

Wyczerpujące definicje zawodów, uzupełnione o praktyczne informacje dostarczone przez pracodawców; na podstawie ich doświadczeń z pracownikami owe zawody wykonującymi. Omówienie poszczególnych zawodów powinno eksponować te ich cechy, które mogłyby potencjalnie zachęcić młodzież do edukacji w takich kierunkach. Taka informacja, odpowiednio rozpowszechniona, byłaby sama w sobie nie tylko potężnym narzędziem promocji, ale także czynnikiem wpływającym na wzrost społecznej świadomości wykonywania pracy:

„(...) zmiana mentalności, sposobu myślenia rodziców zwłaszcza gimnazjalistów (...) bo to (...) rodzic decyduje w dużej mierze, gdzie dziecko pójdzie. Cały czas w naszym społeczeństwie panuje takie przekonanie, że pójście do liceum jest czymś nobilitującym, natomiast uczenie się w szkole zawodowej – bo technikum jest uważane jako szkoła zawodowa – jest to coś gorszego; uczenie się zawodu jest czymś gorszym.”

Informacje o branżach oraz firmach istniejących na terenie województwa, w tym o warunkach pracy oferowanych w ramach poszczególnych branż (tu szczególnie motywującym czynnikiem są oczywiście zarobki):

„(...) jakie firma [z danej branży] daje możliwości zatrudnienia, jakie płace. To jest też bardzo istotne na początku, żeby słuchacz wiedział, za ile będzie pracował. No i możliwości odbycia praktyk w zakładzie pracy (...), możliwości, jakie zakład daje (...) w szkoleniach dodatkowych (...), bo to też się liczy. Na ile ta firma będzie inwestowała w pracownika, bo to tak bardzo zachęca.”

Informacja o nowych inwestycjach w regionie – jako czynnika generowania nowych miejsc pracy (w określonych branżach i zawodach):

„Ważne jest, co się dzieje w danym regionie. Jeżeli powstają nowe zakłady pracy, bądź w danym momencie (...) globalnie coś się zmienia i wiadomo, że prędzej czy później będzie zapotrzebowanie na jakichś specjalistów, to w tym momencie bada się ten rynek pracy, szuka się (...) później jakichś miejsc [praktyk dla uczniów, które stwarzają szansę wdrożenia się w zawód i zdobycia pracy].”

W nawiązaniu do wątku niedostatecznej promocji kształcenia zawodowego w naszym kraju, uczestnicy dyskusji wyrazili postulat stworzenia wyspecjalizowanej komórki świadczącej tego rodzaju działalność. Taka instytucja musiałaby posiadać stały dostęp do rzetelnych i aktualnych prognoz sytuacji na rynku pracy, a także innych zbiorów danych pozwalających na konkluzywne diagnozowanie sytuacji gospodarczej regionu. W efekcie, stałoby się możliwe udzielanie na bieżąco odpowiedzi na pytanie, jakich kandydatów potrzebuje w danej chwili rynek. Postuluje się, aby organem odpowiedzialnym za wydzielenie takiej komórki informacyjnej uczynić miasto:

„Powinno miasto wydzielić jakąś komórkę, która tym by się zajmowała (...). Jeżeli jest ten kontakt z pracodawcą, więc jest komórka; oddział; wydział, który kontraktuje pracodawców bezpośrednio ze szkołami – [a] my mamy stamtąd informacje.”

„(...) żeby tutaj była też płynna wymiana informacji i żeby te nasze sugestie, które się pojawiają, (...) faktycznie były wykorzystywane w pracy tego obserwatora.”

Część 4

Wyniki badania placówek edukacyjnych

Szkoły wyższe i policealne

Wykorzystanie informacji statystycznych. Preferowane źródła informacji.

Spośród wszystkich kategorii instytucji poddanych badaniu, przedstawiciele instytucji edukacyjnych – w tym szkół wyższych i policealnych – okazali się najmniej podatni na bodźce interrogacyjne aplikowane im za pośrednictwem scenariusza wywiadu zogniskowanego. Uwaga ta oczywiście nie ma w żadnym stopniu charakteru dyskredytującego. Podejmując się badania szerokiego spektrum instytucji przy jednoczesnym założeniu utrzymania możliwie dużej zbieżności między teoretyczną a operacyjną płaszczyzną procesu badawczego (co pociąga za sobą ograniczenie wersyjności narzędzia do niezbędnego minimum) wzięliśmy pod uwagę możliwość zaistnienia pewnych odstępstw od pierwotnie zakładanej logiki udzielania przez respondentów odpowiedzi na zadawane im pytania oraz bloki pytań.

Podczas analizy treści wywiadów zogniskowanych z przedstawicielami szkół wyższych i policealnych szczególnej troski wymagało staranne rozpatrzenie możliwości jak najpełniejszej realizacji dwóch do pewnego stopnia przeciwnych postulatów badawczych. Są to:

1. Możliwie pełne wyczerpanie zbioru pytań zapisanych w scenariuszu wywiadu – dla uzyskania możliwie pełnego zbioru odpowiedzi na pytania badawcze;
2. Możliwie pełne odzwierciedlenie oryginalnej narracji wywiadu, jako wartości uzyskanej w procesie grupowej interakcji uczestników, dokonującej się poprzez mechanizmy definicji i interpretacji poszczególnych pytań scenariusza.

Mając powyższe na uwadze, postanowiliśmy zrezygnować – w kilku miejscach tej części opracowania – z referowania treści wywiadu ściśle według porządku konstrukcji scenariusza. Uznaliśmy że, ze względu na specyfikę wzajemnych związków między wypowiedziami; logikę ich następstw oraz sposób, w jaki ulegają one reinterpretacji przez kolejne jednostki zabierające głos w dyskusji, wskazane jest – po pierwsze - pozostawienie tych wypowiedzi w ich pierwotnym kontekście oraz – po drugie – nie dzielenie ich treści według arbitralnie ustalonych *a priori* kategorii analitycznych.

Przedstawiciele szkół wyższych i policealnych wykazują silną tendencję do formułowania sądów ogólnych; generalizujących. Na tej ogólnej płaszczyźnie dyskusja rozwijała się najbardziej żywiołowo. Zadaniem moderatora, czasem nie najłatwiejszym, było więc sprowadzanie wypowiedzi uczestników na poziom uwarunkowanych treścią scenariusza uszczegółowień. W tych sytuacjach jednakowoż, w których takie działania nie przynosiły efektów, moderator, za przyzwoleniem badacza, nie przerywał

od razu wątku, pozwalając rozwinąć się mu do momentu, w którym możliwe było konwertowanie go na inne, konkretne obszary tematyczne określone w scenariuszu. W ten sposób wywiad nie stracił na swej płynności, a uzyskane wypowiedzi – na otwartości oraz naturalności.

Omówione wyżej okoliczności dały znać o sobie szczególnie w pierwszej części wywiadu. Pytanie o wykorzystywane kategorie informacji zostało przez uczestników potraktowane jako bodziec do dostarczenia opinii o charakterze ewidentnie normatywnym. Otrzymaliśmy zatem w praktyce wyczerpujące omówienie dość obszernego katalogu problemów związanych z: zapotrzebowaniem badanych instytucji na poszczególne kategorie informacji, dostępnością oraz szybkością obiegu informacji w otoczeniu instytucjonalnym badanych placówek, wreszcie nawet – z oceną polityki informacyjnej władzy państwowej i samorządowej, czy też stopnia zawodowego uświadamienia kandydatów na studia.

I tak, spośród informacji, których posiadanie jest oceniane jako kluczowe dla funkcjonowania szkół wyższych i policealnych, uczestnicy dyskusji za najbardziej istotne uznali:

Informacje o zapotrzebowaniu na pracę; według konkretnych stanowisk. Ważnym jest przy tym uchwycenie, że chodzi tu o stanowiska, a nie o generalnie rozumiany zawód. Uczestnicy dyskusji są w pełni świadomi problemów, jakie powstają przy wszelkich próbach praktycznej weryfikacji umiejętności składających się na teoretycznie określone zakresy pojęciowe poszczególnych zawodów. Sprawa ta zostanie jeszcze szerzej omówiona w dalszej części tego opracowania; w kontekście weryfikacji oferty programowej badanych szkół:

„Pierwsza informacja, jaka jest mi potrzebna do tego, żeby wiedzieć, czy znać sens tego, co robimy, to jest informacja odnośnie zapotrzebowania na stanowiska poszczególne.”

Informacje o losach absolwentów szkół na rynku pracy.

„(...) chcemy zebrać informacje, co robią nasi absolwenci i jak długo trwa proces poszukiwania pracy zgodnej z wykształceniem. Pytanie, czy oni kończąc konkretny kierunek, konkretną specjalność znajdują pracę zgodną z tym kierunkiem. Jeżeli nie, to dlaczego i czy decydują się na to świadomie, że zmieniają, przebranżawiają [się] w jakiś tam sposób. Czy robią to nieświadomie, czy robią to, dlatego że nie mogą znaleźć pracy w swoim własnym zawodzie?”

Dyskusja na temat aktualnie bądź potencjalnie istotnych kategorii informacji rozwinęła się w kierunku eksploracji kilku związanych z różnymi uwarunkowaniami dostępu do informacji. Wypowiedzi uczestników ujawniły istnienie pięciu zasadniczych wymiarów problemu dostępności oraz możliwości praktycznego wykorzystywania zasobów informacyjnych:

Sprawność przepływu informacji między szkołami a pracodawcami. Generalnie jest ona oceniana sceptycznie. Dyskutanci zwracają uwagę, że szkoły nie są traktowane przez pracodawców jako wiarygodne źródło pozyskiwania pracowników:

„Takim moim ideałem, oczywiście wiem że nieziszczalnym, czy tam nie do końca, jest to, żeby wyższa szkoła – nie mówię, że moja akurat, [także] wszystkie inne – żeby były, jeśli nie pierwszym, to z pewnością drugim, albo jednym z pierwszych ogniw, do którego pracodawcy się zwracają, czy o którym myślą poszukując pracowników. Bo bardzo często zdarza się, że niestety tak nie jest i że my gdzieś tam na końcu jesteśmy. (...) bo oni [pracodawcy] gdzieś tych pracowników poszukują indziej, być może po rodzinie, po znajomych. A nasza i być może także inne placówki nie są tymi, gdzie oni się zwracają.”

„No, to jest właśnie (...) ten (...) problem, że pracodawcy nie szukają (...) u źródła pracowników, pośród absolwentów (...) szkół, czy uczelni. Tylko (...) jakimiś nie wiem, pokrętnymi kanałami wszystko się dzieje.”

W efekcie takiego nastawienia, upośledzony zostaje mechanizm pozyskiwania od pracodawców informacji zwrotnych o praktycznej przydatności kwalifikacji, w jakie szkoły wyposażają swoich absolwentów. Przekłada się to na ograniczenie możliwości wdrażania do programów nauczania zmian adaptacyjnych wobec zmieniających się wymogów rynku pracy.

Legislacyjne środowisko działania szkół i jego wpływ na sprawność przepływu informacji. Przepisy prawne stanowią dla placówek szkolnych obowiązujące źródło definicji stosowanych jako narzędzia systematyzowania informacji pozyskiwanych z rynku pracy. Tym niemniej, funkcjonowanie w ramach określonego porządku prawnego stwarza pewne dylematy, najjaskrawiej dostrzegane przez dyskutantów w dwóch obszarach:

1. Wpływ trybu postępowania przyjętego w ramach różnych spraw na praktyczną użyteczność przepisów prawa. Dyskutanci zwracali uwagę na ten problem przede wszystkim w kontekście ustawowo określonych reguł funkcjonowania sprawozdawczości statystycznej. Według wyrażanych przez nich opinii, niektóre kategorie danych są aktualizowane zbyt rzadko, zaś w przypadku danych prognozowanych uwzględniany jest nadbyt krótki okres predykcji, by takie dane mogły przynieść szkołom praktyczną korzyść:

” (...) my powinniśmy mieć informacje przynajmniej 3 lata wcześniej. Teraz,

według nowej ustawy, a kiedyś 5 lat wcześniej. I tak naprawdę pracodawca mówi: ja potrzebuję kogoś, kto by się zajął transportem, tak? Tylko my ten kierunek uruchomiliśmy 3 lata temu, więc pierwsi absolwenci będą za 2 lata, czy za 3 lata – bo w tym roku uruchomiliśmy. Czyli nie mamy, kogo polecić, a tej informacji wcześniej nie mieliśmy.”

2. Problem z praktycznym zastosowaniem ustalonych prawnie definicji określających zakresy umiejętności zawodowych. Według dyskutantów, istnieje trudność z wytyczeniem relacji między abstrakcyjnymi w dużej mierze kategoriami składającymi się na formalnie obowiązującą klasyfikację zawodów, a zbiorami kwalifikacji, na które popyt zgłaszają pracodawcy:

“(...) to, z czym my się spotykamy bardzo często, to jest zawód od pracodawców, którzy bardzo często mówią, o, co z tego, że kogoś wykształcimy, jak on nie posiada umiejętności, które oni by chcieli. Tylko z drugiej strony, jeżeli my pytamy pracodawcę, ale co by pan chciał, żeby taki absolwent umiał, to on nie ma jakby takiego standardu i takiej klasyfikacji, czy kwalifikacji...”

“On [pracodawca] by nam powiedział, że ten absolwent, to powinien konkretnie umieć to i to. Być do tego i tego przygotowany...”

“(...) rzeczywiście to jest nie tylko problem z tym, że nie ma informacji, jakie stanowiska będą odsadzane, jakimi kierunkami. Tylko również problem jest w tym, że idzie osoba, która ma ukończone studia które, wydaje się, (...) z nazwy pasują dokładnie do tego jak się nazywa stanowisko. Natomiast w praktyce...”

Dostęp do informacji na szczeblu administracji publicznej / władz lokalnych. Uczestnicy dyskusji zgodnie twierdzą, że instytucje administracji publicznej mogłyby być dla nich potężnym źródłem informacji. Chodzi tu w szczególności o dane na temat nowych bądź planowanych inwestycji, mogących bezpośrednio przełożyć się na powstanie nowych miejsc pracy. Niestety, według badanych, brak jest wystarczająco ścisłej współpracy między władzą lokalną a szkołami wyższymi w zakresie prowadzenia polityki informacyjnej:

„Czasami brakuje, przynajmniej w moim powiedzmy obszarze, takiej informacji, na bieżąco w pewnym sensie, o nowych pracodawcach na rynku pracy. Są prowadzone jakieś rozmowy na poziomie jakichś urzędów, że jest jakiś nowy inwestor, wszystko jest w jakichś kularach, albo gdzieś pojawia się bardzo zdawkowa informacja...”

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych zwracają uwagę, że organa administracji publicznej są zobligowane do gromadzenia oraz zarządzania informacją na temat inwestorów w województwie:

„Bo są takie komórki, naprawdę – i w Urzędzie Miejskim i w Urzędzie Marszałkowskim – które się tym zajmują. I naprawdę niemałe pieniądze mają na to.”

Według opinii dyskutantów, instytucje te prowadzą swoje badania rynku, jednak wyniki tych badań nie są upubliczniane wystarczająco szeroko. Tymczasem rola urzędów administracji publicznej w procesie wymiany informacji między pracodawcami, pracownikami (w tym absolwentami szkół), jak również innymi zainteresowanymi instytucjami (w tym szkołami) wydaje się być nie do przecenienia:

„[Organa administracji publicznej] robią sobie badanie dla siebie? Żeby co? No, o tych badaniach to oni powinni informować właśnie (...) uczelnie, szkoły, społeczeństwo. Że będzie taka sytuacja, przygotujmy takie i takie kierunki na uczelniach, informujemy młodzież. Wtedy i tamci nie mają problemu, pracodawca nie ma problemów ze znalezieniem pracownika, człowiek nie ma problemów ze znalezieniem... (...)”

Przy tej okazji pojawił się także w dyskusji postulat pogłębienia i usystematyzowania wymiany informacji zawodowej z urzędami pracy. Miałoby to ułatwić szkołom identyfikację obszarów, w których przejawiać się może popyt na określone kwalifikacje:

„(...) być może, że pracodawcy zwracają się do nich [urzędów pracy] też z zapytaniami, czy nie mają właśnie pracowników w jakiejś branży. I jeśli otrzymywalibyśmy jako szkoły, czy jako uczelnie taką informację, że jest (bo przecież pracodawca też robi sobie jakiś tam plan działalności) [w okresie 2, 3, 5 letnim takie czy inne zapotrzebowanie], to wtedy wiadomo by było [jacy pracownicy są potrzebni], w jakich zawodach. I komunikowałby to załóżmy do Urzędu Wojewódzkiego [prawdopodobnie chodzi raczej o Wojewódzki Urząd Pracy – przyp. red.], oni z kolei mogliby powiadomić, że w ciągu najbliższych 2, 3 lat potrzebne będą taki i takie kierunki, prawda?”

Dalsze pogłębianie omawianego wątku dyskusji ujawniło też opinię, że najwięksi inwestorzy – np. Dell – prowadzą swój własny rekonesans rynku. Informacje z takiego rekonesansu wykorzystują oni jednak w sposób instrumentalny; dla optymalizacji ścieżek swojej działalności. Stąd wynika potrzeba monitorowania poczynąń takich inwestorów przez wyspecjalizowane komórki władzy samorządowej i - w dalszej kolejności – udostępniania pozyskanych w ten sposób informacji instytucjom edukacyjnym, by te mogły dostosowywać profile kształcenia do zmieniającej się sytuacji.

Świadomość zawodowa kandydatów do szkół / na studia a rzeczywiste zapotrzebowanie rynku na określone typy kwalifikacji. Uczestnicy dyskusji zgodnie twierdzą, że aktualny popyt na określone kwalifikacje na rynku nie jest istotną determinantą wyboru przez młodzież drogi zawodowej. Decyduje o tym raczej moda na pewne wzorce zachowań; często mocno utrwalone w społecznej świadomości. W efekcie, rankingi popularności określonych kierunków kształcenia od lat nie ulegają istotnym zmianom, nie wykazując znaczącej tendencji do reagowania na zmieniające się potrzeby pracodawców.

Powstaje więc sytuacja, w której szkoły zajmują się kształceniem dużej liczby studentów na całkowicie niepraktycznych kierunkach, stając się bardziej „fabryką absolwentów” czy „straganem z dyplomami” niż ważnym dostarczycielem kadr dla gospodarki narodowej:

„Akurat my mamy cały czas nabór na kierunek Informatyka. I w Łodzi to jest najpopularniejszy kierunek. Tylko absolwenci już nie mają co robić po tym kierunku, jest coraz mniejsze zainteresowanie absolwentami.”

„Mówiła pani o badaniach, diagnozie zawodów, które były zrobione. Tu poszła jasna informacja, 25% w Łodzi (...), czy tam w województwie łódzkim, studiuje zarządzanie; 10% pedagogikę i że ci ludzie mają wyjść gdzieś tam na rynek pracy. Czy pociągnęło to zmniejszenie rekrutacji niepotrzebnej? Czy zmieniło to sytuację na rynku, że zaczęliśmy otwierać instytucje, które w ciągu 5 lat wchłoną tych studentów, którzy wyjdą z tych kierunków? Nie.

Powyższe okoliczności skłoniły dyskutantów do wyrażenia opinii, że kształtowanie pośród obywateli - a w szczególności wśród młodzieży szkolnej – świadomości rynku powinno stanowić jeden z priorytetów polityki edukacyjnej państwa. Takie uświadamianie w zakresie konsekwencji wyboru określonego zawodu bądź szkoły powinno mieć charakter konsekwentnego, długofalowego działania i zaczynać się możliwie wcześnie – według niektórych wypowiedzi już w szkole podstawowej:

„Tych ludzi trzeba przygotowywać. Bo oni nie zawsze wiedzą, co po danym kierunku, albo co po danej specjalności można robić.”

„Ja nie wiem, w którym momencie to się powinno pojawiać. I kiedy ta świadomość np. tych, którzy wybierają. Czy ona powinna się pojawiać w szkole podstawowej, w szkole średniej itd. No, bo to odpowiednio wcześniej trzeba kształtować (...).”

Zależności pomiędzy uczelniami wyższymi a szkołami lokującymi się na niższych szczeblach edukacji.. W dyskusji podniesiony został problem struktury oraz jakości kształcenia młodzieży w Polsce, jako istotnych zbiorów przesłanek adaptowalności szkół wyższych w kontekście potrzeb rynku pracy. Zwrócono uwagę na fakt, że studia stanowią etap pośredni pomiędzy edukacją szkolną - w dzisiejszych czasach rozumianą coraz częściej w kategoriach kształcenia ogólnego – a określoną ścieżką kariery zawodowej. O powodzeniu – bądź niepowodzeniu – na studiach, a potem na rynku pracy, decyduje tedy nie tylko wysiłek dydaktyczny poniesiony przez uczelnię wyższą i jej kadrę, ale także zasób umiejętności studenta wyniesiony z poprzednich etapów edukacji szkolnej. Stąd w swych kolejnych wypowiedziach uczestnicy wywiadu poddali ocenie jakość „materiału edukacyjnego”, jakimi są dla nich maturzyści. Oto przykład jednej z takich wypowiedzi:

„Myślę o matematyce, o odpowiednim uczeniu przedmiotów ścisłych. I musimy mieć świadomość, że nawet jak zgłoszą nam pracodawcy zapotrzebowanie na zawody, w których jest to niezbędne, to tak naprawdę to nie tylko będą to te 3 lata czy 5

[niezbędnych do przygotowania kadry o umiejętnościach niezbędnych do pokrycia takiego zapotrzebowania]"

Przedstawiona opinia świadczy o tym, że często – i tu jaskrawym przykładem jest matematyka – uczelnie wyższe nie dysponują wystarczającą ilością czasu dla zniwelowania luk programowych wyniesionych przez maturzystów ze szkół.

Wykorzystywane źródła informacji

Wypowiedzi dyskutantów na temat źródeł informacji wykorzystywanych przez ich instytucje były zdecydowanie bardziej konkretne niż te dotyczące samych rodzajów informacji. Stąd też i sama dyskusja była w tej części spotkania bardziej zogniskowana i pozwoliła bez większego problemu na wyodrębnienie czterech kategorii źródeł:

Własne badania oparte na źródłach wywołanych.

Badania takie mają wyłącznie charakter badań ad hoc, bądź też deklarowany jest jedynie zamiar prowadzenia takich badań. Jeśli szkoły decydują się na prowadzenie badań terenowych, to badania takie mają bardziej formę rekonesansu niż usystematyzowanych, skryształizowanych koncepcyjnie projektów badawczych. Materiał empiryczny ma charakter jakościowy i jest pozyskiwany najczęściej drogą kontaktów nieformalnych:

*„- Znaczący czasami rozmawiam też z pracodawcami, żeby uzyskać opinię jak się sprawdzają absolwenci i czego im brakuje
- Bezpośrednio
(...)
- Albo zaprzyjaźnione firmy, które mogą w sposób bezpośredni powiedzieć, w bezpośredniej rozmowie po prostu”*

Badane instytucje deklarują, że próby prowadzenia systematycznych badań opartych o techniki ankietowe nie przynosiły pożądanego skutku – uzyskana zwrotność była zbyt niska, by badania takie uznać za konkluzywne.

„(...) okazało się, że, mimo że wyciągnąłem rękę z prośbą o deklarację, to nie wymagało niczego innego jak tylko wysłania maila zwrotnego z załączonym ewentualnie dokumentem, tak nie otrzymałem, z niemalże 200 wysłanych, niemalże żadnej. Może 1 czy 2 wróciły do mnie ankiety...”

Prasa

Na ten typ źródła zwrócono uwagę przy okazji omawiania problemu dostępności informacji o nowych inwestorach mogących potencjalnie zaoferować nowe miejsca pracy. Realna wartość tego źródła informacji jest jednak oceniana bardzo sceptycznie – zarejestrowane wypowiedzi wskazują, że badane instytucje wykorzystują informacje prasowe z braku lepszych źródeł.

„Ale poza tym to są informacje, uważam nawet wręcz śmieszne, bo po prostu one głównie dotyczą takich politycznych instytucji typu łódzka specjalna strefa ekonomiczna. Ale tak naprawdę oni się tym chwala, no bo są instytucją w jakimś tam sensie z własną działalnością, która buduje swój wizerunek.”

Internet

Mówiąc o tym medium zwracano uwagę na przydatność przede wszystkim portali biznesowych, choć tak jak w przypadku dyskusji na temat prasy, także i tu brak jest wyraźnych deklaracji na temat praktycznej wartości pozyskiwanych informacji.

„(...) tak, [z] biznesowych portali rozumiemy mniej więcej, co się dzieje. I ewentualnie doszukuje się w jakimś danym temacie, który nas zainteresuje. Także po prostu nie wiem, generalnie, nie wiem, czy ogólnie na rynku, czy w jakiejś danej branży jest gorzej, lepiej. Także to jakieś wyznacza przynajmniej.”

„(...) dla ogólnej orientacji, żeby wiedzieć, na co jest zapotrzebowanie, jak to się zmienia.”

Kontakty bezpośrednie

Stanowią podstawowe źródło informacji branżowej, związanej z funkcjonowaniem innych placówek należących do sektora szkolnictwa wyższego. Uczestnicy dyskusji zwracają także uwagę na trudną do przecenienia rolę takich kontaktów jako płaszczyzny rozwijania działań o charakterze innowacyjnym. O roli tej powiemy jeszcze szerzej w dalszej części tego opracowania.

W toku wywiadu chcieliśmy także dowiedzieć się – pośrednio bądź bezpośrednio – od przedstawicieli badanych instytucji, jakie informacje są im szczególnie przydatne w sytuacji, gdy przygotowują oni bądź weryfikują swoją ofertę programową. Podobnie, jak w przypadku postawionego wcześniej pytania o ogólnie rozumiane informacje przydatne w bieżącej działalności, także i odpowiedzi uzyskane w tej części wywiadu koncentrowały się przede wszystkim wokół problemu zapotrzebowania na określone kategorie danych. Tak więc sama tematyka dyskusji nie wykraczała znacząco poza obszar problemowy związany z komunikacją pomiędzy szkołami i pracodawcami; z czasem ujawniła ona jednakowoż ciekawe implikacje w postaci wątku dotyczącego postulatu współpracy między dwoma wspomnianymi

kategoriami podmiotów. Uczestnicy dyskusji zdają sobie sprawę z tego, że program studiów *per se* jest z perspektywy pracodawcy oceniany zazwyczaj jako przeteoretyzowany, mało praktyczny. Rynek pracy operuje bowiem na ogół kategoriami określającymi konkretne zestawy umiejętności związane z wąskimi obszarami aktywności o łatwo definiowalnych zakresach. Tymczasem szkoły dążą do tego, by zapewnić swoim absolwentom możliwie szeroki zestaw kwalifikacji w danej dziedzinie i przez to dostarczyć narzędzi dla późniejszego rozwoju zawodowego w konkretnym, wybranym obszarze. W konsekwencji pracodawcy mają często problem z praktyczną weryfikacją ofert składanych im przez absolwentów. Próbując dostarczyć choć częściowego rozwiązania tego problemu uczestnicy dyskusji zadeklarowali gotowość współdziałania z pracodawcami na etapie tworzenia programów studiów. Mając świadomość ograniczonych możliwości predykcyjnych w obszarze zapotrzebowania rynku na poszczególne kwalifikacje, zaproponowali oni rozwiązanie odwołujące się do idei kształcenia praktycznego. Szkoły wyższe mogłyby, w porozumieniu z pracodawcami, stworzyć możliwości włączania do programów studiów kursów o charakterze czysto specjalistycznym, mających bezpośrednie przełożenie na konkretne potrzeby pracodawców. Dodatkowo, takie działania przyczyniałyby się do zwiększenia atrakcyjności studiów, jako, że wskazuje się studentom jasną perspektywę rozwoju kariery zawodowej.

Gotowość do tego rodzaju współdziałania zdradzają choćby takie przykładowe wypowiedzi uczestników dyskusji:

„Mnie się wydaje, że to, co jest (...) łatwe (...) do przeprowadzenia, to jakieś takie specjalistyczne kursy, od kilku tygodni [do] kilku miesięcy, w każdym razie mieszczące się swobodnie w ramach studiów (...). Konkretnych umiejętności, obsługi jakichś programów, czy edytorów, tego jest tak naprawdę bardzo dużo. [Specjalistyczne kursy] mogą być wprowadzone do programu studiów jako blok specjalizacyjny.”

„Wtedy to będzie podnosiło atrakcyjność studiowania i zwiększało [szansę na zatrudnienie]. Rozwiązywało ten problem tej nieadekwatności, o którym mówimy.”

„Mamy świadomość, że polskie studia, przynajmniej na uniwersytetach, są przeteoretyzowane. Czyli tak naprawdę każdy taki program [jest] na wagę złota. No myślę, że w przypadku kierunków technicznych czy medycznych też jest to ważne, o tyle, że jakby tutaj też chodzi o obsługę specjalistycznego sprzętu.”

Istotnym wątkiem tematycznym ujawnionym w dyskusji okazało się zagadnienie osobowościowych determinant rozwoju zawodowego. Uczestnicy badania zwrócili uwagę, że w procesie naboru do szkół zawodowych i wyższych zdecydowanie zbyt mało uwagi – o ile w ogóle – poświęca się analizie predyspozycji kandydatów do wykonywania określonych zawodów. Tymczasem w interesie całego systemu edukacji powinno leżeć stworzenie warunków do wystarczająco wczesnego kształtowania w młodych ludziach umiejętności doboru ścieżek kariery do właściwych konkretnym jednostkom cech

osobowościowych. Eliminowałyby to skutki frustracji związanej z niemożnością osiągnięcia spełnienia zawodowego, które to skutki, zdaniem uczestników dyskusji, oddziałują znacząco nie tylko w skali mikro, tj. sferze efektywności działania poszczególnych jednostek, ale także w skali makro, tj. sferze funkcjonowania gospodarki globalnej.

„Ludzie kierują się wszystkim, tylko nie tym, czym powinni, czyli po prostu znajomością siebie i tego, do czego tak naprawdę mają preferencje. I tu jest tak naprawdę problem kluczowy, który na poziomie podstawówki powinien zostać rozwiązany. Ponieważ później jest to nieefektywne i dla tego człowieka, tym bardziej dla gospodarki, że ludzie zajmują się rzeczami, którymi nie powinni się zajmować. Dochodzi do frustracji, więc jeszcze dodatkowy koszt. Służby medyczne mają dodatkowe obroty...”

Poruszony problem jest w gruncie rzeczy drugim dnem w dyskusji na temat coraz wyraźniej zauważalnej w ostatnich czasach tendencji ku pojmowaniu edukacji, także tej na poziomie wyższym, jako li tylko procesu nabywania określonych pakietów kwalifikacji zawodowych. Takie pojmowanie jest obserwowalne nie tylko w kontekście postulatów pracodawców (co jest poniekąd rzeczą zrozumiałą), ale także staje się istotnym składnikiem świadomości młodzieży uczącej się, kształtującym logikę podejmowania indywidualnych decyzji co do wyboru określonej ścieżki edukacyjnej. Położenie nazbyt silnego nacisku na pragmatyzację procesu kształcenia stwarza warunki ku niebezpiecznemu zwiększaniu się odsetka uczniów / studentów motywowanych jedynie chęcią znalezienia najbardziej zyskowej pracy – wobec tych motywowanych chęcią samorealizacji; rozwijania swoich rzeczywistych zainteresowań. Możliwą metodą uniknięcia takiego zagrożenia byłoby zwrócenie w procesie kształcenia większej uwagi na tzw. miękkie umiejętności zawodowe - czyli takie, które zależą w większym stopniu od cech osobowości jednostki, niż od wyników treningu szkolnego / zawodowego. Zwracają na to uwagę poniższe wypowiedzi uczestników dyskusji:

„(...) brakuje informacji dla osób, które zaczynają studia, co on po tych studiach powinien umieć. Jakie powinien mieć umiejętności, zarówno miękkie jak i twarde. Brakuje tej świadomości, że żeby on kończąc studia miał szansę dostać pracę w tym zawodzie. Z kolei te badania, o których tutaj pani mówiła, diagnoza zawodu pokazują, że 65% ludzi wybiera studia, bo ma przekonanie, że po nich będzie miał pracę. Ale jednocześnie nie interesuje się na samym początku i w trakcie trwania studiów. Tylko przychodzi w trakcie trwania studiów po to, żeby zaliczyć.”

„(...) tak naprawdę przecież mamy do czynienia z sytuacją wręcz patologiczną, w której ludzie przychodzą na zajęcia niezmotywowani. Ponieważ pracuję 7 lat i w pełnej świadomości i przekonaniu mogę powiedzieć, że 5 - 7% studentów w ogóle ma pomysł na siebie. Dlaczego? Dlatego, że po prostu [większość studentów] biernie uczestniczy w zajęciach, to znaczy, że tak naprawdę nie wykorzystuje tych 5 lat po to, żeby się rozwinąć w stopniu no przynajmniej średnim, na średnim poziomie możliwości.”

„(...) większość studentów, (...) no, może bardzo kolokwialnie zabrzmiałoby to, studiuję dla przysłowiowego papierka, a nie (...) dla pewnych faktycznych umiejętności, dla pewnej wiedzy teoretycznej (...). Idziemy na studia, bo właśnie słyszymy i oczekujemy tego, po tym i po tym kierunku będziesz miał pracę, ponieważ pracodawca będzie oczekiwał właśnie osoby z wykształceniem wyższym. Natomiast tego

studenta nie interesuje to, czego ja bym mógł się dowiedzieć, czego ja mogę się nauczyć. Myślę, że to jest taki (...) problem."

Zarządzanie informacją

Wypowiedzi uczestników wywiadu na temat zarządzania informacją w ich instytucjach miały charakter ogólny i dotyczyły raczej normatywnej niż deskryptywnej sfery działalności tych placówek. Unikanie odwoływania się do konkretnej wiedzy; opisu konkretnych faktów, może ujawniać rzeczywisty brak czytelnej polityki zarządzania informacją w badanych instytucjach, choć - równie dobrze - czynnikiem kluczowym mógł tu być brak poinformowania badanych pracowników o wszystkich aspektach funkcjonowania systemu obiegu informacji w reprezentowanych przez nich instytucjach – naturalna konsekwencja znacznego poziomu złożoności organizacyjnej tych instytucji. Trzeba jednak zauważyć, że w dyskusji zarysowuje się niemal od samego początku tendencja do rozróżnienia:

Systematycznego zbierania informacji – z intencją ich dalszego przetwarzania. Uczestnicy dyskusji zwracają uwagę, że dane zbierane w takim celu powinny być gromadzone w formie elektronicznej:

„Pentagon zdecydowanie tylko i wyłącznie [gromadzi dane] elektronicznie, szczególnie, jeśli są to dane masowe. Ponieważ tylko wtedy tak naprawdę w ogóle można przeanalizować.”

„(...) tak naprawdę, jeśli mówimy o dużej skali, to żadna inna forma nie daje możliwości szybkiej analizy tych danych poza elektroniczną. A oczywiście elektronicznie w formie [takiej], że można ją wykorzystywać do analiz.”

„Dyskusja nie dostarczyła jednak wskazań konkretnych zakresów tematycznych, w których badane instytucje gromadzą dane w sposób systematyczny.”

Gromadzenia informacji ad hoc – z intencją ich jednorazowego, bądź okazjonalnego wykorzystania.

Takie dane nie wymagają zastosowania elektronicznych technik przetwarzania:

„Bo mogę gdzieś w głowie mieć wiedzę, że gdzieś tam organizuję rekrutację aktualnie (...). Mogę to sobie wpisywać w kolumnach Excela, mogę na kartce, albo zbierać Wyborcze z dodatkiem poniedziałkowym i mieć informacje.”

Uczestnicy dyskusji przyznają, że ich instytucje wymieniają doświadczenia z podobnymi placówkami – w szczególności zagranicznymi. Taka wymiana jest korzystna przede wszystkim o tyle, że pozwala zorientować się w trendach, tendencjach panujących w różnych innych krajach.

„Bo to zawsze łatwiej jest obserwować, za granicą czy gdzieś właśnie w Europie czy w Stanach czy w Japonii, jakie powstają nowe tendencje i za kilka lat to będzie u nas.”

W tej samej cytowanej wypowiedzi pojawia się jednak także opinia, że

„Ta informacja pojawia się zbyt późno. (...) jak (...) coś (...) jest już upublicznione (...), to już jest zbyt późno, żeby cokolwiek się pojawiło, bo to już jest problem. Tak było np. w naszym przypadku też z logistykami.”

Generalnie jednak dyskusja ujawnia potrzebę zacieśniania, intensyfikowania tego rodzaju bezpośrednich kontaktów roboczych. Według uzyskanych na ten temat opinii, mogłoby to zmniejszać odczuwalne szczególnie przez uczelnie publiczne braki informacyjne, będące wynikiem przede wszystkim ograniczeń budżetowych, nie pozwalających na przykład na realizację szczegółowych badań; rozeznania rynku.

„(...) biorąc pod uwagę to, że jednak budżety instytucji publicznych, uczelni publicznych nie mają zbyt dużych możliwości inwestowania w tego typu rzeczy jak badania, dokładne, uszczegółowione, to takie formy, poszukiwań takich form współpracy, w wyniku, których my wystawiamy pewne dane, a w zamian za to otrzymujemy coś przydatnego, wydaje mi się, że miałyby szanse powodzenia.”

Dalsza dyskusja na ten temat nie ujawniła jednakowoż konkretnych przykładów podejmowania w chwili obecnej działań zmierzających do systematyzacji, bądź intensyfikacji relacji z innymi podmiotami opartych na bezpośrednich, roboczych kontaktach.

Ocena nasycenia rynku informacją; dostępność informacji

Z analizowanej dyskusji nie wylania się precyzyjna ocena stopnia dostępności istniejących danych statystycznych. Opinie uczestników wywiadu idą natomiast w kierunku wyszczególnienia mankamentów zbiorów danych już dostępnych; rzecz dotyczy przede wszystkim ich rzetelności. Szczególny nacisk położony został na następujące problemy:

Fragmentaryczność istniejących źródeł danych i heterogenia metod ich pozyskiwania. Uczestnicy wywiadu zwracają uwagę, że analiza danych zbieranych przez różne instytucje daje często bardzo odmienny obraz tego samego zjawiska – w efekcie tego nie jest możliwa weryfikacja trafności formułowanych w takich analizach wniosków.

„(...) Urząd Pracy mówi, że jest zapotrzebowanie na tego typu zawód, bo do Urzędu Pracy spływają takie, a nie inne oferty. (...) potem ktoś robi analizę na podstawie ogłoszeń prasowych. I to znowu, że na podstawie ogłoszeń można powiedzieć to i tamto.”

Zbyt szeroko – jak na oczekiwania badanych instytucji - zdefiniowane jednostki oraz kategorie analizy w dostępnych opracowaniach statystycznych.

Przyczyn takiego stanu rzeczy wypowiadający się upatrują w:

- Syntetycznym charakterze dostępnych publikacji, nie pozwalającym ich autorom na schodzenie poniżej pewnego ustalonego stopnia ogólności;
- Tajemnicy statystycznej kreującej rozbieżności między postulatem praktycznej użyteczności danych statystycznych, a wymogami proceduralnymi wynikającymi z istniejącego porządku prawnego.

Wśród odczuwanych braków informacji wskazano przy tej okazji – po raz kolejny w omawianej dyskusji – te dotyczące **standardów kwalifikacji stosowanych przez pracodawców** (precyzyjnych, skodyfikowanych wytycznych, co powinien umieć pracownik przyjmowany na dane stanowisko).

Na podstawie wypowiedzi nawiązujących do zarysowanych wyżej problemów można sformułować tezę, że działalność instytucji edukacyjnych wyższego szczebla to, w polskich warunkach, swoista kombinacja intuicji, wizjonerstwa i wiedzy. Przy czym rola ostatniego wymienionego składnika tej kombinacji oceniana jest niejednoznacznie – od zwrócenia uwagi, że działanie „na czuja” oznacza

w praktyce posługiwanie się posiadaną wiedzą – choć niekoniecznie empirycznie zweryfikowaną; często aprioryczną - aż do udzielenia twierdzącej odpowiedzi na podsumowujące pytanie moderatora, czy gospodarka oparta na wiedzy to aby nie jest jedynie nośny slogan.

Jak budować sprawny system informacji o rynku pracy

Pierwszą perspektywą, w jakiej temat ten został ujęty jest wymiana informacji z podobnymi placówkami – w ramach sektora edukacyjnego. Według deklaracji uczestników dyskusji, taki system wymiany już w praktyce istnieje – choć oczywiście byłoby wielce pożądanym jego doskonalenie. Tym niemniej, wśród wypowiedzi wskazujących na istnienie dużych oczekiwań odnośnie do dalszych możliwych kierunków rozwoju systemu, można było znaleźć deklarację, że

„to, co kreujemy, to jest [w] 1% [to], co my sobie wymyślamy (...). A resztę skądś ściągamy”.

Pojawienie się takiej opinii daje podstawę dla sformułowania sądu, że wzajemna wymiana informacji między uczelniami – jaka by ona nie była – stanowi decydujący czynnik innowacyjności w sektorze nauki i edukacji.

Dyskutanci wyróżniają dwie wielkie kategorie informacji stanowiące przedmiot wymiany:

- Informacje o programach nauczania, dziedzinach, w których prowadzone są badania naukowe, nowych odkryciach etc.;
- Informacje o organizacyjnych aspektach działania placówek edukacyjnych; stosowanych metodach zarządzania, finansowania etc.

Spośród obszarów, w których najdobitniej przejawia się działanie takiego systemu wymiany, uczestnicy dyskusji wymieniali:

Monitorowanie dobrych praktyk (benchmarking);

Programy wymiany studentów (np. Erasmus) oraz kadry naukowej; programy stypendialne.

Takie inicjatywy mają ponadto tę korzystną cechę, że pozwalają na większe różnicowanie oferty edukacyjnej w ramach grupy współpracujących ze sobą placówek, a z drugiej strony umożliwiają utrzymanie i rozwijanie tych często niszowych obszarów działalności, które w ramach pojedynczej placówki byłyby nieopłacalne.

„(...) np. okazuje się, że (...) nie ma (...) zainteresowania danym przedmiotem, czy danym modulem kształcenia na tej uczelni, a jest w innej. Więc ta uczelnia zbiera wszystkich z pozostałych [współpracujących z nią uczelni] i ona w tym module naucza.”

„I to już ta mobilność stanie się coraz bardziej taka, że my jednego wykładowcę ściągamy, czy wykładowca jest tutaj, a do niego przyjeżdżają wszyscy studenci, bo u tego wykładowcy chcą się uczyć.”

Tworzenie sieci wymiany informacji zawodowej wewnątrz sektora edukacyjnego oraz między sektorem edukacji a pracodawcami

„Na pewno trzeba by sprawdzić, które kierunki przy uczelni mają te 75% [absolwentów, którzy zostają] gdzieś na terenie łódzkim. Więc w takiej sytuacji na pewno (...) ta współpraca powinna być między pracodawcami a uczelnią z regionu. Natomiast w przypadku jakichś innych kierunków, wydziałów, uczelni być może, trzeba będzie monitorować całą Polskę.”

Jeżeli chodzi o postulowaną formę systemu wymiany informacji o rynku pracy, to przedstawiciele badanych placówek przypisywali na ogół równorzędną rolę zarówno formie elektronicznej (informatyczny system wymiany danych), jak i formie tradycyjnej, opartej przede wszystkim na komunikacji bezpośredniej.

„(...) ja nie widzę przeciwwskazań, żeby to wszystko [tzn. system informatyczny] funkcjonowało. Czasami [jednak] warto jest kogoś wysłać, żeby on coś zobaczył, że tam coś takiego się robi.”

„Każda [forma] może mieć swoje plusy i jakieś tam słabsze strony. Więc warto pomyśleć właśnie o (...) takiej hybrydzie. Tylko pytanie, w którym miejscu, gdzie to wypośrodkować.”

Projekt Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi - wskazówki dla twórców

Na zakończenie wywiadu, respondenci zostali poproszeni o udzielenie twórcom projektu Obserwatorium ewentualnych wskazówek, mających służyć optymalizacji założeń projektu; poprzez uwzględnienie potrzeb jego potencjalnych beneficjentów. Uzyskane sugestie dało się sprowadzić do czterech zasadniczych postulatów, które prezentujemy poniżej:

- Musi to być projekt długofalowy, tj. obliczony na kilkadziesiąt lat.
- Projekt winien opierać się na wzajemnej współpracy możliwie szerokiego wachlarza instytucji, „niezależnie od tego, czy one podlegają pod miasto, czy pod Urząd Marszałkowski”.
- Informacje pozyskiwane w ramach projektu powinny być aktualizowane możliwie często:
„[Obserwatorium] powinno przeprowadzać takie analizy szybko, żeby to nie właśnie trwało kilka lat. Przekazywać te informacje do uczelni, do społeczeństwa, żeby miało świadomość tego, jakie zmiany zachodzą nie wiem, właśnie w lokalnych strukturach zatrudniania i tyle”.
- Oprócz działań monitorujących, projekt powinien obejmować także działania o charakterze edukacyjnym, uświadamiającym:
*„-I moim zdaniem oni jeszcze powinni z pedagogami i psychologami szkół jakichś, tylko nie wiem, czy podstawowych czy już gimnazjum pracować. Żeby wykształcać tą świadomość w tych ludziach
-Dokładnie, bo jest teraz taka moda, że wszyscy powinni skończyć studia. I będzie siedł z tytułem magistra czy tam inżyniera, przykleją mu te obcasy, czy tam przystukiwane. Nie no, to jest jakaś paranoja.”*

Podsumowanie

Opis specyfiki działania badanych instytucji wyłaniający się z uzyskanych podczas wywiadów wypowiedzi ich przedstawicieli skłania do wyciągnięcia ogólnego wniosku, że podmioty te raczej nie dążą do zbyt ściśle pojmowanej systematyzacji czy instytucjonalizacji procesu zarządzania informacją. Wszystkie one deklarowały korzystanie w swej działalności z dwóch istotnych kategorii informacji: branżowych oraz prawnych. Nadto, pracodawcy oraz instytucje kształcenia ustawicznego wskazywały jeszcze na jedną specyficzną – choć ewidentnie pokrewną obu wyżej wymienionym – kategorię, obejmującą informacje o funduszach unijnych. Ma to oczywisty związek z faktem, że instytucje te lokują się w gronie potencjalnych beneficjentów rozmaitych programów z takich funduszy finansowanych.

Najpowszechniej wykorzystywanym źródłem informacji, według przeważającej liczby pojawiających się w trakcie dyskusji opinii, pozostaje Internet. Za jego pośrednictwem badane instytucje pozyskują głównie informacje z zakresu funkcjonowania swoich branż, sektorów lub rynków zbytu (czyli generalnie informacje branżowe), choć często wspomniano także w tym kontekście o pozyskiwaniu danych stricte statystycznych (ze stron GUS, WUP, MEN etc.). Istotną korzyścią jaką daje ogólnosiwiatowa sieć jest możliwość uczestniczenia w forach dyskusyjnych. Jest to często nieoceniona płaszczyzna wymiany informacji; na ogół branżowych. Szerokie wykorzystanie forów internetowych deklarowali przede wszystkim przedstawiciele pracodawców oraz instytucji kształcenia ustawicznego.

Innym źródłem informacji, wskazywanym przez prawie wszystkie podmioty, jest działalność badawcza. Najintensywniej źródło to wykorzystują pracodawcy oraz agencje zatrudnienia – przy czym należy tutaj pamiętać, że pracodawcy oprócz badań społecznych prowadzą też nierzadko działalność badawczą – rozwojową, nakierowaną na optymalizację procesów technologicznych, identyfikację obszarów wdrażania innowacji etc.

Bardzo ważne źródło informacji stanowią, według zgodnej opinii wszystkich dyskutantów, kontakty bezpośrednie, najczęściej o charakterze nieformalnym. Tego typu relacje postrzegane są jako sposób na uzupełnienie luk informacyjnych, przede wszystkim tych obejmujących twarde dane statystyczne (np. mikroekonomiczne). Utrzymywane są na ogół z innymi podmiotami zlokalizowanymi w tej samej branży lub branżach pokrewnych. Kontakty bezpośrednie nie muszą konieczne przyjmować

postaci kontaktów naocznych (face to face); możliwymi kanałami komunikowania są równie często telefon oraz e-mail.

Wszyscy uczestnicy wywiadów krytycznie wypowiadali się o dostępnych im zbiorach danych statystycznych. Za największe ich wady uznawano: rozproszenie, nieuporządkowanie oraz zbyt daleko często posunięta abstrakcyjność. Dodatkową trudność stanowi przy tym mała przejrzystość serwisów internetowych prezentujących takie dane (jako przykład podawano stronę GUS).

Najszerzej dyskutowane obszary występowania luk informacyjnych to wiedza na temat przedsiębiorczości oraz szeroko rozumiana informacja zawodowa. Większość dyskutantów artykułowała zdecydowaną potrzebę stworzenia – i regularnego aktualizowania – bazy firm działających na terenie województwa łódzkiego, jak również zapewnienia szerokiego dostępu do danych na temat planów inwestycyjnych oraz nowych inwestorów w regionie. Pilna jest również potrzeba dostępu do aktualnych danych o zapotrzebowaniu rynku pracy na określone zawody oraz kwalifikacje. Przy tej okazji wskazywana jest też konieczność rewizji zakresów definicji stosowanych w obowiązującej klasyfikacji zawodów tak, by identyfikowane za ich pomocą zbiory umiejętności miały odniesienie do rzeczywistych kryteriów różnicowania zasobów ludzkich po popytowej stronie rynku pracy (i. e. przez pracodawców).

Podmioty działające na rynku pracy mają raczej małą świadomość możliwości ustanawiania efektywnych kanałów wymiany informacji zawodowej. Przeprowadzone wywiady ujawniły, że niemal wszystkie potrzeby informacyjne badanych instytucji odnoszące się do tych właśnie kategorii danych mogłyby być zaspokojone, gdyby instytucje te – w szczególności pracodawcy, szkoły ponadgimnazjalne i wyższe oraz instytucje pośrednictwa pracy – były skłonne rozwinąć pomiędzy sobą systematyczną wymianę informacyjną.

Elektroniczne bazy danych jako podstawowy instrument zarządzania informacją stosowane są najszerzej przez agencje pracy tymczasowej. Wynika to przede wszystkim z rozproszonej struktury organizacyjnej tych instytucji, przy jednoczesnej konieczności zarządzania dużymi zbiorami danych. Zarówno elektroniczną, jak i tradycyjną, papierową formę gromadzenia danych stosują pracodawcy, przy czym stopień informatyzacji obiegu danych zależy tu w znacznym stopniu od wielkości przedsiębiorstwa i związanej z tym złożoności systemów zarządzania. Także publiczne służby zatrudnienia stosują obie omawiane formy jako komplementarne, przy czym trzeba tu zaznaczyć, że te instytucje mają ustawowy obowiązek gromadzenia dokumentacji papierowej. Z kolei placówki

edukacyjne – przede wszystkim szkoły zawodowe – posługują się w swej działalności niemal wyłącznie tradycyjnymi dokumentami papierowymi – co także ma swoje źródło w uwarunkowaniach legislacyjnych (np. wymóg integralności dokumentów oraz konieczność ich autoryzowania).

Zdecydowana większość uzyskanych podczas wywiadów projekcji idealnego systemu wymiany informacji o rynku pracy opierała się na rozumieniu takiego systemu jako swoistego połączenia komponentu elektronicznego z komponentem instytucjonalnym. Dla dyskutantów jasnym było od początku, że system zarządzający tak olbrzymią ilością danych powinien mieć formę aplikacji internetowej (przywoływano tu przykłady portali zatrudnieniowych). Pogłębienie tematu doprowadziło jednak do sytuacji, w której stało się jasne, że dla uzyskania pożądanej sprawności działania, system taki powinien być administrowany przez człowieka – bądź zespół ludzi. Przy tej okazji, uczestnicy dyskusji wyrażali obawy, czy forma elektroniczna nie okaże się poważną przeszkodą dla osób bezrobotnych nie posiadających dostępu do Internetu. Dodatkowo, czynnikiem zniechęcającym mogłoby być ewentualne wprowadzenie opłat za korzystanie z systemu.