



Małopolski pracodawca: „Zatrudnię...”

*Konferencja podsumowująca 5 lat
Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji*

9.30 – 10.00	Rejestracja uczestników konferencji
10.00 – 10.10	Otwarcie konferencji
10.00 – 11.30	Wyniki badań a decyzje
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Małopolskie obserwatoria jako narzędzie prowadzenia polityki rozwoju regionalnego (Roman Ciepela – Wicemarszałek Województwa Małopolskiego) 2. Po co Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Krakowie Obserwatorium? Wykorzystanie informacji pozyskanych w badaniach (Andrzej Martynuska – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie) <p><i>Panel dyskusyjny z udziałem decydentów, przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, środowiska akademickiego</i></p>
11.30 – 11.45	Przerwa kawowa
11.45 – 13.15	Czego brakuje pracodawcom na rynku pracy?
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bilans Kapitału Ludzkiego – ogólnopolskie kompleksowe badanie rynku pracy (Maja Dobrzyńska – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Adam Biernat – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji) 2. Kogo zatrudni małopolski pracodawca? – wyniki badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców (Antonina Michalska – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji) 3. (Nie)dopasowanie na polskim rynku pracy – ogólnopolskie wyniki badania (Barbara Worek, Marcin Kocór – Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego) <p><i>Panel dyskusyjny z udziałem przedstawicieli pracodawców, prywatnych agencji zatrudnienia</i></p>
13.15 – 13.30	Przerwa kawowa
13.30 – 14.30	Zapotrzebowanie na zawody – jak to robią inni w Europie
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Occupational Barometer in Finland – implementation and exploiting the results (Jouni Marttinen – Centre for Economic Development, Transport and the Environment for Southwest Finland) 2. Skill Needs Forecasting: Czech Example (Marta Salavová – National Observatory of Employment and Training) <p><i>Panel dyskusyjny z udziałem gości zagranicznych, przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, środowiska akademickiego</i></p>
14.30	Lunch
	Prowadzenie konferencji: Ewa Guzik – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji



CZĘŚĆ I
WYNIKI BADAŃ A DECYZJE

Małopolskie obserwatoria jako narzędzie prowadzenia polityki rozwoju regionalnego

Planowanie rozwoju społeczno-gospodarczego regionu nie jest możliwe bez odpowiedniego zaplecza informacyjnego. Niezbędne jest zatem powiązanie prowadzonych badań i analiz z procesami decyzyjnymi. W odpowiedzi na potrzeby decydentów dostarczane

informacje muszą w syntetyczny sposób przedstawiać aktualne trendy oraz dawać podstawy do prognozowania zmian. Małopolskie Obserwatoria Rozwoju Regionalnego stanowią istotny instrument wykorzystywany do prowadzenia polityk województwa.

Po co Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy Obserwatorium? Wykorzystanie informacji pozyskanych w badaniach

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, jako instytucja odpowiedzialna za politykę zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w regionie, od 5 lat korzysta z efektów prac Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Poprzez badania, analizy, serwis internetowy wraz z biblioteką on-line,

Obserwatorium dostarcza dane potrzebne urzędowi w codziennych działaniach. Jednocześnie – angażując w przedsięwzięcia badawcze szerokie grono osób i instytucji zewnętrznych – tworzy informacje adekwatne do ich potrzeb oraz rozwija sieć współpracy.

Panel dyskusyjny

Podejmowanie decyzji przez osoby zarządzające regionami oraz kierujące instytucjami ważnymi dla rozwoju edukacji i rynku pracy powinno opierać się na rzetelnych, sprawdzonych informacjach – szczególnie, że decyzje te często wiążą się z wydatkowaniem pieniędzy publicznych. Uczestnicy panelu zostaną poproszeni o podzielenie się doświadczeniami w tym zakresie, wynikającymi z pełnionych przez nich funkcji.

Prowadzący panel

dr Krzysztof Jakóbiak – Dyrektor Urzędu Statystycznego w Krakowie, absolwent Wydziału Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Krakowie, doktor nauk ekonomicznych i adiunkt w Katedrze Statystyki Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Współpracuje z wieloma instytucjami publicznymi i organizacjami pozarządowymi. Jest członkiem Małopolskiej Rady Obserwatoriów Rozwoju Regionalnego i Ewaluacji.





Uczestnicy panelu

Roman Ciepela – Wicemarszałek Województwa Małopolskiego, były prezydent miasta Tarnowa oraz Zastępca Dyrektora ds. Merytorycznych Małopolskiego Instytutu Samorządu Terytorialnego Administracji w Krakowie. Autor publikacji z zakresu komunikacji społecznej oraz zarządzania nieruchomościami, posiada bogate doświadczenie w kierowaniu przedsiębiorstwami.

prof. dr hab. Jarosław Górniak – socjolog i ekonomista, twórca i kierownik Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ, kierownik Zakładu Socjologii Gospodarki, Edukacji i Metod Badań Społecznych Instytutu Socjologii UJ, prodziekan Wydziału Filozoficznego UJ, członek Małopolskiej Rady Obserwatoriów Rozwoju Regionalnego i Ewaluacji oraz Zespołu ds. Aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego do 2020.

Andrzej Martynuska – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, posiada długoletnie doświadczenie związane z przygotowaniem administracji do wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego (w tym udział w Grupie Roboczej Ministerstwa Gospodarki i Pracy, przygotowującej dokumenty programowe). Wieloletni wykładowca na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Certyfikowany trener-szkoleniowiec, autor i współautor licznych publikacji i poradników z zakresu rynku pracy i zarządzania. Pomysłodawca wielu projektów realizowanych przez WUP w Krakowie.

Aleksander Palczewski – Małopolski Kurator Oświaty, historyk, absolwent Wyższej Szkoły Pedagogicznej i Uniwersytetu Jagiellońskiego. Posiada długoletnie doświadczenie w zarządzaniu oświatą – sprawował funkcję dyrektora dwóch szkół zawodowych oraz liceum ogólnokształcącego.

Stanisława Skwarło – Dyrektor Sądeckiego Urzędu Pracy w Nowym Sączu. Ekonomistka, absolwentka Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Ukończyła również studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego oraz z administracji i zarządzania zasobami ludzkimi. Posiada doświadczenie zawodowe w księgowości oraz w prowadzeniu szkoleń. Od 1990 roku pracuje w publicznych służbach zatrudnienia.

Krzysztof Grzegorz Strzałkowski – Wicemarszałek Województwa Mazowieckiego. Absolwent politologii na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, były doktorant i wykładowca w Instytucie Polityki Społecznej UW, pracownik samorządowy w jednostkach samorządowych różnych szczebli. Pełniąc obowiązki Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie m.in. zainicjował powstanie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.





CZĘŚĆ II
CZEGO BRAKUJE PRACODAWCOM
NA RYNKU PRACY?

Bilans Kapitału Ludzkiego – ogólnopolskie kompleksowe badanie rynku pracy

Bilans Kapitału Ludzkiego to unikatowy na skalę Polski i Europy monitoring rynku pracy. Do 2014 roku Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim będzie śledzić, jak zmienia się struktura kompetencji na rynku pracy. W ramach projektu badawczego poszukiwane są odpowiedzi na pytania, które – z myślą o przyszłości – zadają sobie uczniowie,

studenci, pracownicy, pracodawcy oraz instytucje publiczne, odpowiedzialne za kształtowanie ogólnopolskiej i regionalnej polityki w zakresie kapitału ludzkiego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie współpracuje z PARP w ramach badania pracodawców.

Prezentujący

Maja Dobrzyńska – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Socjolożka, absolwentka Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych na Uniwersytecie Warszawskim. Ukończyła Polsko-Francuski Program Studiów Europejskich realizowany przez Szkołę Główną Handlową i Instytut Studiów Politycznych (Sciences Po) w Paryżu. W latach 2003–2009 doktorantka w Szkole Nauk Społecznych przy Instytucie Socjologii i Filozofii Polskiej Akademii Nauk. Od 2004 roku pracuje w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości jako główny specjalista w Departamencie Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Koordynuje projekt systemowy Bilans Kapitału Ludzkiego.

Adam Biernat – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, kierownik projektu, absolwent historii Uniwersytetu Jagiellońskiego.

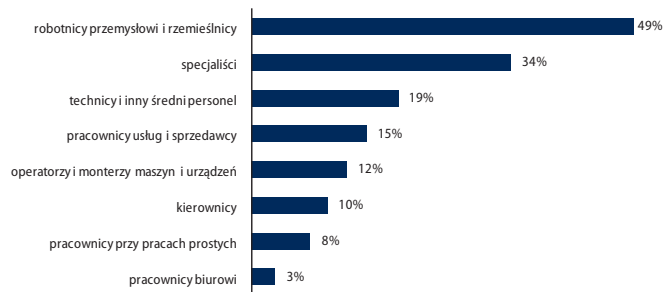
Antonina Michalska – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, specjalistka ds. badań i analiz, absolwentka socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Kogo zatrudni małopolski pracodawca? – wyniki badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców

Prezentacja będzie dotyczyć wybranych wyników badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców. Zostaną poruszone następujące zagadnienia: zapotrzebowanie na pracowników, oczekiwania względem kandydatów do pracy, w tym wymagane kompetencje, a także problemy z rekrutacją odpowiednich osób oraz ich przyczyny. Wyniki badania wskazują na to, że największych trudności pracodawcy

doświadczają przy zatrudnianiu robotników przemysłowych i rzemieślników, w tym głównie wykwalifikowanych robotników budowlanych, takich jak: murarze, tynkarze, posadzkarze, cieśle i stolarze budowlani. Były to równocześnie zawody najczęściej poszukiwane na rynku pracy. Czy trudności pracodawców wynikały z niedostatecznej podaży pracowników, czy też z innych względów?

Na jakie stanowiska najtrudniej znaleźć pracowników?



Źródło: *Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2010*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2011, s. 29.

(Nie)dopasowanie na polskim rynku pracy

Jedynym z ważniejszych wyzwań, przed jakimi staje rynek pracy w Polsce, jest lepsze wykorzystanie kapitału ludzkiego, a więc aktywizowanie potencjału, który tkwi zarówno w tych, którzy na niego dopiero wkraczają, jak i w tych, którzy mogą się poszczycić długim stażem zawodowym. Podstawową barierą aktywizacji są widoczne na polskim rynku pracy niedopasowania kwalifikacyjne i kompetencyjne. Występowanie

obszarów, gdzie podaż pracy rozmija się z popytem na nią, jest wskaźnikiem skuteczności działania systemu edukacyjnego. Jednocześnie wskazuje instytucjom szkoleniowym, w jakich obszarach powinny działać. Prezentacja wskaże najważniejsze niedopasowania i luki występujące na polskim rynku pracy oraz sposoby ich zmniejszania.

Prezentująca

dr Barbara Worek – Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Adiunkt w Zakładzie Socjologii Gospodarki i Edukacji Instytutu Socjologii UJ oraz Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Uczestniczka polskich i międzynarodowych projektów badawczych dotyczących analizy polityk publicznych, wykluczenia społecznego, partycypacji obywatelskiej, rynku pracy i kształcenia ustawicznego. Autorka i współautorka publikacji dotyczących zastosowania metod jakościowych w badaniach społecznych i marketingowych oraz licznych raportów badawczych z dziedziny polityk publicznych, ekonomii społecznej, kształcenia przez całe życie. Zajmuje się zagadnieniami związanymi z kształceniem ustawicznym, wykluczeniem społecznym i jakością kapitału ludzkiego.

Prezentujący

dr Marcin Kocór – Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, adiunkt w Instytucie Socjologii UJ, asystent w Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Zainteresowania naukowe obejmują metodologie badawcze nauk społecznych, techniki statystyczne analizy danych oraz zagadnienia socjologii polityki. Brał udział w licznych projektach badawczych – zarówno marketingowych jak i dotyczących sfery publicznej. W ostatnim czasie angażował się w badania dotyczące kapitału ludzkiego oraz szans rynkowych, szczególnie osób młodych.

Niedobory kompetencyjne – odsetek wskazań przez pracodawców mających problemy ze znalezieniem osób do pracy na poszczególne stanowiska (zawód według 39 dużych grup ISCO-08).

kategorie zawodowe	kompetencje				
	zawodowe	samo-organiza-cyjne	inter-personalne	kwalifika-cje, upraw-nienia	kompute-rowe
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	63%	1%	0%	28%	12%
specjaliści ds. zdrowia	2%	0%	15%	82%	0%
specjaliści nauczania i wychowania	2%	48%	48%	2%	0%
specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	86%	1%	0%	12%	0%
specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	55%	0%	1%	8%	37%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	99%	35%	0%	34%	11%
średni personel ds. biznesu i administracji	47%	15%	21%	0%	0%
pracownicy usług osobistych	83%	29%	29%	0%	0%
sprzedawcy i pokrewni	48%	17%	36%	0%	6%
robotnicy budowlani i pokrewni (bez elektryków)	50%	27%	4%	0%	0%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	44%	11%	0%	1%	0%
elektrycy i elektrycy	34%	0%	31%	8%	11%
robotnicy (przemysł spożywczy, drzewny i tekstylny)	65%	34%	0%	15%	0%
kierowcy i operatorzy pojazdów	47%	65%	0%	8%	0%
ogółem	47%	18%	15%	11%	8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce – badanie pracodawców*, 2010.

Panel dyskusyjny

Tematem panelu będzie zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje. Poza wskazaniem konkretnych umiejętności poszukiwanych przez małopolskich pracodawców uczestnicy poruszą kwestie wykorzystania wyników badań przy planowaniu szkoleń, które najbardziej przydadzą się mieszkańcom regionu. Omówione zostaną także problemy, z jakimi pracodawcy spotykają się w procesie rekrutacji oraz współpraca w tym zakresie z publicznymi służbami zatrudnienia.

Prowadzący panel

Marcin Węgrzyn – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, koordynator ds. badań i analiz, absolwent socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego.





Uczestnicy panelu

Anna Bednarz – Specjalista ds. Rekrutacji w IMI International Sp. z o.o. Absolwentka Wydziału Zarządzania Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz studiów podyplomowych na kierunku Trener Biznesu i Organizator Szkoleń ukończonych w Wyższej Szkole Europejskiej im. Ks. Józefa Tischnera. Przez 4 lata pracowała jako Konsultant ds. Rekrutacji w firmach rekrutacyjnych i agencjach doradztwa personalnego, między innymi w Advisory Group TEST Human Resources w Krakowie. Obecnie w firmie IMI International Sp. z o.o. zajmuje się rekrutacją pracowników, głównie doświadczonych inżynierów.

Katarzyna Domańska – Starszy Konsultant, Advisory Group TEST Human Resources, absolwentka kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Posiada ponad czteroletnie doświadczenie w rekrutacji osób na stanowiska specjalistyczne i kierownicze, głównie dla klientów z branży produkcyjnej i finansowej. Specjalista w rekrutacji metodą direct search. Podczas swojej kariery zawodowej brała udział w projektach oceny potencjału metodami Assessment i Development Center oraz w audytach personalnych. Współpracowała między innymi z: MTU Aero Engines Polska, Hamilton Sundstrand, Goodrich Polska, MAN Trucks Niepołomice, RR Donneley Starachowice, Orlen Oil, Lurgi Polska, Loyalty Partner, Bank BPH, Deutsche Bank, Nordea, Bank Pekao S.A., Raiffeisen Bank, Amway European Business Center, Sabre Holdings.

Urszula Durańska – Dyrektor Personalny w firmie Wiśniowski. Posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne i trzydzieści lat doświadczenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi, w tym jedenaście lat w firmie Wiśniowski. Wiśniowski to firma prywatna w całości oparta na polskim kapitale, największy polski producent bram garażowych i przemysłowych oraz systemów ogrodzeniowych. Poszukując pracowników współpracuje z Sądeckim Urzędem Pracy.

Andrzej Jania – absolwent prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego, założyciel oraz współwłaściciel firmy szkoleniowej Anvix Spółka z o.o. w Krakowie. Od 1989 roku pełni funkcję Prezesa Zarządu spółki. W 2005 roku brał udział w pracach organizacyjnych przy powstawaniu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych (PIFS). Firma, którą kieruje, jest członkiem-założycielem PIFS. Członek Zarządu PIFS trzech kadencji. Obecnie Pełnomocnik Zarządu PIFS w Małopolsce.

Marek Piwowarczyk – Przewodniczącym małopolskiej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, Kanclerz Łoży Małopolskiej Business Centre Club, Dyrektor w Zakładzie Systemów Komputerowych w Krakowie, absolwent Akademii Górniczo-Hutniczej. Posiada długoletnie doświadczenie w zarządzaniu w biznesie, był m. in. prezesem zarządu i dyrektorem naczelnym Telkom Telos S.A., prezesem zarządu spółki giełdowej TRAS TYCHY S.A., prezesem zarządu Valvex S.A. Pełni funkcję Wiceprzewodniczącego Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, jest członkiem wielu ciał doradczo-opiniotwórczych.

Marcin Wiśniewski – Starszy Specjalista ds. Personalnych w International Paper Polska Sp. z o.o. w Krakowie, w firmie od 2006 roku. Absolwent Psychologii Stosowanej oraz Studium Zarządzania i Biznesu Uniwersytetu Jagiellońskiego.





CZĘŚĆ III
ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY –
JAK TO ROBIĄ INNI W EUROPIE

Occupational Barometer in Finland – implementation and exploiting the results

Barometr zawodów – narzędzie prognozowania rynku pracy

W 2008 roku Centrum Rozwoju Ekonomicznego, Transportu i Środowiska Finlandii Południowo-Zachodniej (ELY Centre) zaczęło wdrażać barometr zawodów jako narzędzie przewidywania krótkookresowych zmian na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Począwszy od wiosny 2011 roku barometr realizują wszystkie biura zatrudnienia (TE Offices) i Centra Rozwoju Ekonomicznego, Transportu i Środowiska¹. Obecnie koordynacją badania oraz jego rozwojem zajmuje się fińskie Ministerstwo Gospodarki.

W Finlandii lokalne biura zatrudnienia dokonują oceny sytuacji na swoim terenie w dwustu zawodach i w perspektywie sześciu miesięcy. Ocenie

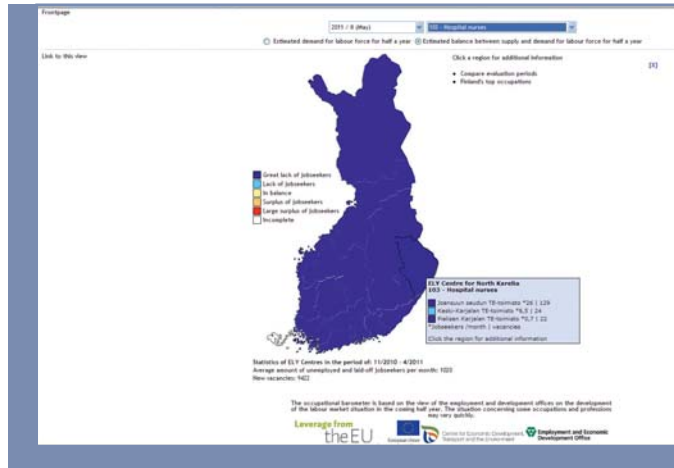
podlega zapotrzebowanie na pracowników w tych zawodach. Ocena bazuje na wiedzy biur zatrudnienia dotyczącej perspektyw rozwoju lokalnego rynku pracy. Organizowane w biurze zatrudnienia warsztaty ewaluacyjne trwają około dwóch godzin, bierze w nich udział od dwóch do piętnastu urzędników mających kontakt z pracodawcami.

Główne wyniki barometru zawodów są publikowane w formie baz danych, jak również plakatów i map. Plakaty przedstawiają zawody poklasyfikowane w trzy kategorie: a) deficyt poszukujących pracy, b) równowaga oraz c) nadwyżka. Rezultaty są rozpowszechniane wśród lokalnych biur zatrudnienia,

¹ W Finlandii funkcjonuje 75 biur zatrudnienia (TE-offices) i 15 regionalnych Centrów Rozwoju Ekonomicznego, Transportu i Środowiska (ELY-centres).

Prezentujący

Jouni Marttinen – Starszy Doradca w Zespole ds. Zatrudnienia, Przedsiębiorczości, Edukacji i Kultury Centrum Rozwoju Ekonomicznego, Transportu i Środowiska Finlandii Południowo-Zachodniej (Unit for Employment, Entrepreneurship, Education and Culture, Centre for Economic Development, Transport and the Environment for South-west Finland). Magister ekonomii i statystyki, pomysłodawca barometru zawodów, od lat zajmuje się doskonaleniem metod prognozowania rynku pracy, współpracuje z fińskim Ministerstwem Gospodarki.



szkół, instytucji edukacyjnych i innych powiązanych tematycznie aktorów w regionie. Obecnie publikowane są w trzech językach: fińskim, szwedzkim i angielskim.

Barometr zawodów może być wykorzystany zarówno na poziomie regionalnym i krajowym w:

- doradztwie zawodowym
- pośrednictwie pracy
- regionalnej i zawodowej promocji mobilności siły roboczej
- usługach EURES
- planowaniu kształcenia zawodowego dorosłych
- analizach rynku pracy, prognozowaniu zapotrzebowania na konkretne zawody itp.

Następnym krokiem w rozwoju barometru jest jego umiędzynarodowienie, np. poprzez upowszechnienie go w krajach basenu Morza Bałtyckiego. Baza danych badania zostanie opublikowana w Internecie jesienią br. Planuje się również tłumaczenie fińskiego barometru na język polski.

Skill Needs Forecasting: Czech Example

Prognozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje: Przykład czeski

Prace na stworzenie systemu prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje podjęte zostały w Republice Czeskiej ponad dziesięć lat temu. Opracowaniem metodologii – na zlecenie Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych oraz Ministerstwa Edukacji, Młodzieży i Sportu – zajęło się w 1999 roku Krajowe Obserwatorium Zatrudnienia i Szkoleń. Od 2004 roku prace badawcze współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej.

Przy tworzeniu średnio- i długookresowych prognoz wykorzystuje się zarówno metody ilościowe (prognoza zatrudnienia dla trzydziestu grup zawodowych oparta na modelu matematycznym) jak i jakościowe (analizy ekspertów dotyczące rozwo-

ju poszczególnych sektorów gospodarki). W 2010 roku dla potrzeb prognoz średniookresowych stworzona została baza ofert pracy znajdujących się w zasobach urzędów pracy oraz trzech największych komercyjnych portali internetowych. Tworzenie systemu prognozowania pośrednio wspierają również tzw. Rady Sektorowe, powstające w Czechach od 2007 roku. Członkami rad są pracodawcy i przedstawiciele sektora edukacyjnego. Krajowe Obserwatorium Zatrudnienia i Szkoleń dostarcza radom informacje o rynku pracy w odniesieniu do zawodów i sektorów czeskiej gospodarki, w zamian mając możliwość wykorzystania doświadczenia i wiedzy ich członków.

Prezentująca

Marta Salavová – analityk Krajowego Obserwatorium Zatrudnienia i Szkoleń, specjalistka w zakresie prognozowania zapotrzebowania na kompetencje w Republice Czeskiej. Absolwentka studiów międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Pradze. W ostatnich latach brała udział w badaniach pracodawców, pracowała również nad rozwojem metod monitorowania zapotrzebowania na kompetencje oraz e-edukacji.



czech future skills!

Home page
Job futures
Skill needs forecasting
Sector studies
Industries development
About us
Contact us
News

NEWS

Disseminators adjust after crisis
Nový Bor, north Bohemia. In the heart of the Bohemian countryside, where the country's crystal industry originates, produc...
Full article 07.06.2011

DECA lowers Czech GDP estimate
The Paris-based DECA's outlook for the Czech economy is still more optimistic than forecasts by the EU and Finance M...
Full article 06.06.2011

Tennessee competition could create jobs for 5,000 people - Arco
Ceske Budejovice - The construction of two new reactors of the nuclear power plant of Temes, south Bohemia, could create jobs.
Full article 01.05.2011

[Home page](#)

Home page → Czech future skills → **Health, restaurants and tourism** → cook

You searched for occupation: cook

The occupation searched for is part of the **occupational group: Salespersons, housekeeping, restaurant and personal service workers**. Information about the future concerns the entire group.

The future situation of the occupational group on the labour market

The employment prospects for this occupational group in the 2009-2013 period will be as follows:

The chances of finding employment for this occupational group in 2009-2013 are average. As compared to the development in the 2003-2008 period these chances will lower slightly. People in this large occupational group most often find jobs in **retail, wholesale or hotels and restaurants**. However, the long-term employment prospects for this occupational group are lower or at most average due to a large number of graduates of secondary schools with economics/business focus. In the short term there will also be the negative effects of the economic downturn and the reduced consumer demand on the part of the Czech population. Moreover, in these industries there is traditionally a large number of foreign workers who are often employed unofficially. This also worsens the overall ranking of this occupational group on the scale of employment chances.

Development of the employment in the occupational group (in thousands):

Year	Total employment	Development of employment in this occupational group
2001	418	418
2002	428	428
2003	433	433
2004	442	442
2005	447	447
2006	457	457
2007	462	462
2008	466	466
2009	471	471
2010	476	476
2011	481	481
2012	484	484
2013	488	488

○ Total employment
□ Development of employment in this occupational group

Celem Krajowego Obserwatorium Zatrudnienia i Szkoleń jest nie tylko tworzenie prognoz, ale też dostosowywanie ich do potrzeb odbiorców. Na poziomie krajowym ministerstwo pracy oraz ministerstwo edukacji może je wykorzystywać przy kształtowaniu polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej, w tym w zakresie kształcenia przez całe życie. Władze regionów oraz urzędy pracy mogą przy ich pomocy tworzyć narzędzia rynku pracy, przyciągać inwestorów zagranicznych oraz decydować o szkoleniach bezrobotnych.

Szczegółowe informacje o czeskim systemie prognozowania zamieszczone są na uruchomionym w 2009 roku i posiadającym wersję anglojęzyczną portalu internetowym www.CzechFutureSkills.eu.

Panel dyskusyjny

Rozmowa będzie dotyczyć sposobów badania kompetencji pracowników, w tym zalet i wad stosowania metod jakościowych i ilościowych oraz możliwości triangulacji (łączenia) metod badawczych. Omówione zostaną możliwości współpracy międzynarodowej i porównywania danych, biorąc pod uwagę różnorodność poszczególnych krajów, ich podziału administracyjnego, wielkości i unikalnych cech społeczno-ekonomicznych badanej populacji.

Prowadząca panel

Maria Leńczuk – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, specjalistka ds. badań i analiz, absolwentka socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego.





Uczestnicy panelu

Jolanta Labok-Wardzała – Naczelnik Wydziału Pośrednictwa Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie. W służbach zatrudnienia od dwudziestu jeden lat, posiada duże doświadczenie w dziedzinie zagadnień związanych z problematyką przeciwdziałania bezrobociu. Absolwentka administracji publicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Jouni Marttinen – Starszy Doradca w Zespole ds. Zatrudnienia, Przedsiębiorczości, Edukacji i Kultury Centrum Rozwoju Ekonomicznego, Transportu i Środowiska Finlandii Południowo-Zachodniej (Unit for Employment, Entrepreneurship, Education and Culture, Centre for Economic Development, Transport and the Environment for Southwest Finland). Magister ekonomii i statystyki, pomysłodawca barometru zawodów, od lat zajmuje się doskonaleniem metod prognozowania rynku pracy, współpracuje z fińskim Ministerstwem Gospodarki.

Timo Ronkainen – Dyrektor ds. Administracyjnych Centrum Rozwoju Ekonomicznego, Transportu i Środowiska Północnej Ostrobotni (Finlandia - Centre for Economic Development, Transport and the Environment for North Ostrobothnia). Magister nauk politycznych. W latach 2002–2004 pełnił funkcję doradcy polskiego Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, a w latach 2004–2006 kierownika projektu w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego.

Marta Salavová – analityk Krajowego Obserwatorium Zatrudnienia i Szkoleń, specjalistka w zakresie prognozowania zapotrzebowania na kompetencje w Republice Czeskiej. Absolwentka stosunków międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Pradze. W ostatnich latach brała udział w badaniach pracodawców, pracowała również nad rozwojem metod monitorowania zapotrzebowania na kompetencje oraz e-edukacji.

dr Barbara Worek – ekspertka z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, adiunkt w Zakładzie Socjologii Gospodarki i Edukacji Instytutu Socjologii UJ oraz Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Uczestniczka polskich i międzynarodowych projektów badawczych dotyczących analizy polityk publicznych, wykluczenia społecznego, partycypacji obywatelskiej, rynku pracy i kształcenia ustawicznego. Autorka i współautorka publikacji dotyczących zastosowania metod jakościowych w badaniach społecznych i marketingowych oraz licznych raportów badawczych z dziedziny polityk publicznych, ekonomii społecznej, kształcenia przez całe życie. Zajmuje się zagadnieniami związanymi z kształceniem ustawicznym, wykluczeniem społecznym i jakością kapitału ludzkiego.



Prowadzenie konferencji: Ewa Guzik – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, absolwentka socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz studiów podyplomowych Public Relations Wyższej Szkoły Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego