

2013



Praktyczne aspekty związane z prowadzeniem badań empirycznych w zakresie zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy

Praktyczne aspekty
związane z prowadzeniem
badań empirycznych
w zakresie zapotrzebowania
na kompetencje na rynku
pracy



Niniejszy artykuł został opublikowany w angielskiej wersji językowej w ramach publikacji „Skills Monitoring in European Regions and Localities. State of the Art and Perspectives”, wydanej przez Rainer Hampp Verlag. Publikacja została przygotowana w związku z konferencjami międzynarodowymi European Day i Annual Meeting, które odbyły się w Krakowie w dniach 11-12 października 2012 r.

Redakcja:
Katarzyna Antończak
Antonina Michalska

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
pl. Na Stawach 1
30-107 Kraków
tel.: +48 12 428 78 70
faks: +48 12 422 97 85
kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl

Layout środka publikacji:
Robert Krzeszowiak, www.roboska.com

Skład:
Ewa Guzik

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2013

Spis treści

Wstęp	4
I. Badanie strony popytowej rynku pracy	7
1.1 Definiowanie pojęć	7
1.2 Sposoby pomiaru	9
1.3 Dobór technik badawczych i organizacja badań	11
1.4 Interpretacja i wykorzystanie wyników	12
II. Badanie strony podaźowej rynku pracy	13
2.1 Założenia badawcze	13
2.2 Realizacja badania	16
2.3 Wykorzystanie wyników	16
Podsumowanie	19
Bibliografia	21

Wstęp

Postulaty opierania polityk publicznych na dowodach, gdy decyzje publiczne są uzasadnione wynikami rzetelnie przeprowadzonych badań naukowych oraz konsultacji społecznych, powodują zwiększenie zapotrzebowania na informację o rynku pracy. Znaczenie takiej informacji rośnie zwłaszcza w okresie trudnych wyborów, gdy konieczne jest ograniczenie wydatków publicznych i podjęcie decyzji, w którą stronę kierować dostępne środki w celu osiągnięcia zamierzonych efektów (Górniak i Mazur, 2010). Przy poszukiwaniu najbardziej odpowiednich form pomocy osobom bezrobotnym i szukającym pracy, jednym z najistotniejszych pytań jest pytanie o to, czego oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy, a także na ile osoby poszukujące pracy są w stanie na te oczekiwania odpowiedzieć.

Badania zapotrzebowania na pracowników prowadzone są w Polsce przez różne instytucje. Główny Urząd Statystyczny zbiera wśród pracodawców informacje (w ramach tzw. Badania popytu na pracę¹) na temat nieobsadzonych stanowisk w podziale na zawody. W każdym z 16 województw instytucje związane z rynkiem pracy prowadzą szereg badań częściowych dotyczących zapotrzebowania na zawody, a w mniejszym zakresie także na kwalifikacje i umiejętności. Niezależne badania są realizowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia, jak również przez instytucje prywatne np. agencje rekrutacyjne, portale internetowe związane z rynkiem pracy czy też agencje pozarządowe i fundacje. Wzrost popularności badań empirycznych rynku pracy nastąpił wraz z rozwojem funduszy unijnych w Polsce i koniecznością uzasadniania przez projektodawców sięgających po pieniądze publiczne sposobów ich wydatkowania. Dostęp do funduszy umożliwił również pozyskiwanie środków na projekty badawcze w niezdiagnozowanych dotąd obszarach rynku pracy. Realizowane badania mają najczęściej charakter jednorazowy, choć część instytucji prowadzi również badania cyklicznie.

1 Por. www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_popyt_na_prace_w_2011.pdf.

Z racji tego, że badania regionalnych rynków pracy realizowane były przez długi czas na bazie odmiennych metodologii i narzędzi, nie istniała możliwość porównywania wyników z poszczególnych regionów.

Pierwszym w Polsce kompleksowym projektem badawczym diagnozującym rynek pracy z różnych perspektyw, realizowanym we wszystkich regionach na bazie tej samej metodologii jest projekt pn. Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL). Koordynowany jest on przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Uniwersytet Jagielloński i trwa od 2010 do 2014 roku. W tym czasie przeprowadzonych zostanie pięć edycji badań, które pokażą jak zmienia się struktura kompetencji na rynku pracy. W każdej edycji realizowane jest od pięciu do ośmiu modułów badawczych w tym: moduł, w którym badani są pracodawcy, prowadzona jest analiza ofert pracy, badane są osoby bezrobotne, ludność, uczniowie i studenci, a także instytucje szkoleniowe. Dodatkowo prowadzona jest analiza kierunków kształcenia. Tak szeroko zakrojone badania empiryczne pozwolą na uzyskanie pełnego obrazu dopasowania podaży i popytu na rynku pracy w Polsce. Kluczowym pojęciem łączącym poszczególne moduły badania jest pojęcie kompetencji, natomiast głównym celem projektu BKL jest ukierunkowanie instytucji i środków publicznych na realizację zadań zmierzających do likwidacji luk kompetencyjnych na poziomie ogólnokrajowym i regionalnym².

Realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców opiera się na metodologii wypracowanej w ramach projektu BKL (moduł badania pracodawców). Uzupełnia badanie BKL na poziomie regionalnym o sektor publiczny, a także zwiększa liczebność próby badawczej, co umożliwia prowadzenie analiz również na poziomie podregionów województwa małopolskiego.

W artykule na przykładzie wspomnianego badania małopolskich pracodawców oraz badania losów absolwentów szkół zawodowych opisujemy sposoby diagnozowania strony popytowej oraz podażowej rynku pracy. Skupimy się na praktycznych aspektach realizacji tego typu badań i problemach, które mogą się pojawić na poszczególnych etapach procesu badawczego. Pokażemy jakie dane udaje się uzyskać, a jakich wciąż brakuje.

Badanie losów absolwentów szkół zawodowych analizuje ścieżkę kariery zawodowo-edukacyjnej młodzieży, bada czy szkoła wyposażyła młodych w kwalifikacje i umiejętności, niezbędne do znalezienia i utrzymania zatrudnienia.

2 Szczegółowe informacje o projekcie, dane oraz raporty można znaleźć na stronie: www.en.bkl.parp.gov.pl.

Skoncentrowanie wysiłków badawczych na tej grupie wynikało z szeregu przesłanek. Po pierwsze, dane z dostępnych źródeł pokazują rosnące zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych oraz problem ich niedoboru na rynku w Polsce (spowodowany m.in. odwróceniem proporcji szkolnictwa zawodowego i ogólnokształcącego – por. Szafraniec i Boni, 2011). Wpłynęło to na wzrost zainteresowania władz szkolnictwem zawodowym, na którego rozwój przeznaczane są obecnie duże nakłady środków publicznych. Aby je dobrze wykorzystać, konieczne jest posiadanie rzetelnej informacji o potrzebach tej grupy. Po drugie, młodzi absolwenci, podobnie jak osoby bez kwalifikacji zawodowych, mają obecnie największe problemy z zatrudnieniem. Wynika to między innymi z niedopasowania umiejętności, w które są wyposażani w toku nauki, do potrzeb pracodawców (Szafraniec i Boni, 2011).

I. Badanie strony popytowej rynku pracy

Planowanie badań empirycznych rynku pracy w kontekście kompetencji pociąga za sobą konieczność rozważenia kilku kwestii. Dotyczą one przede wszystkim definiowania pojęć, określania sposobu ich pomiaru, a także metod zbierania danych oraz wyciągania wniosków na ich podstawie. Każda decyzja podjęta na kolejnych etapach procesu badawczego rzutuje na wyniki badania oraz użyteczność danych.

1.1 Definiowanie pojęć

Autorzy zajmujący się problematyką badania rynku pracy wskazują na to, że nie ma jednej uznanej definicji umiejętności (*skills*) ani deficytu umiejętności (*skill shortages*). Pojęcie umiejętności jest bowiem pojęciem wielowymiarowym, które powinno być opisywane za pomocą zestawu wskaźników (Shah i Burke, 2005; Holt, Sawicki i Sloan, 2010; Trendle, 2008; Horner i Schaff, 2007).

W materiałach CEDEFOP wskazuje się na dwa podstawowe wymiary niedopasowania na rynku pracy, które znajdują odzwierciedlenie w definicjach – wymiar ilościowy oraz jakościowy (CEDEFOP 2010). Dodatkowo niedopasowanie może mieć charakter pionowy (gdy osoba posiada umiejętność na wyższym lub niższym poziomie niż jest to wymagane) lub poziomy (gdy poziom umiejętności jest odpowiedni, ale sam charakter umiejętności nie odpowiada wymaganiom pracodawcy) (ibidem). Świadomość tych wymiarów jest ważna na etapie konceptual-

izacji pojęć, w sposób oczywisty rzutuje również na sposób ich pomiaru. Należy unikać stosowania zbyt wąskich, jednowymiarowych definicji.

Przykładowo deficyty umiejętności postrzegane wyłącznie przez pryzmat stanowisk, w przypadku których występują trudności z obsadzeniem (*hard-to-fill-vacancies*) mogą prowadzić do uproszczeń i błędnych interpretacji. Trudności te mogą mieć bowiem inne przyczyny niż niedobór pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (Horner i Schaff, 2007). Nie bez wpływu pozostają takie czynniki jak np.: oferowana płaca, warunki wykonywania pracy, lokalizacja zakładu pracy, cechy zawodu, branży lub samego pracodawcy. Czynniki te decydują bowiem o atrakcyjności oferowanego stanowiska z punktu widzenia pracownika. Podobnie trudności z obsadzeniem stanowiska mogą wynikać z samego sposobu prowadzenia rekrutacji przez pracodawcę (nieadekwatny dobór metod rekrutacji, niskie zaangażowanie w proces ze strony pracodawcy itp.). Warto mieć to na uwadze, zwłaszcza, że pracodawcy w badaniach mają tendencję do wskazywania wśród powodów trudności z obsadzeniem stanowisk na te leżące po stronie pracownika, nie poszukują natomiast przyczyn w organizacji samego procesu rekrutacji lub innych czynnikach leżących po ich stronie. Zdarza się, że trudności w rekrutacji są wynikiem niedostatecznej wiedzy pracodawców o sytuacji na rynku pracy, w tym o podaży potencjalnych pracowników oraz o konkurencji w branży. Stąd mogą brać się nieadekwatne oczekiwania względem kandydatów lub oferowanie mało konkurencyjnych warunków pracy.

Innym pojęciem, które może powodować trudności interpretacyjne jako pojęcie zbliżone do deficytów umiejętności (*skill shortages*), jest pojęcie luk w zakresie pewnych umiejętności (*skill gaps*). Luki te są rozumiane jako deficyty umiejętności, które dotyczą zatrudnionej kadry. Pracodawcy mogą nie różnicować dwóch wymienionych terminów (Shah i Burke, 2005). Warto więc na etapie konstrukcji narzędzia badawczego rozgraniczyć pomiędzy dwoma przejawami deficytów umiejętności – brakiem dostrzeganym u kandydatów do pracy, a brakiem dostrzeganym u już zatrudnionych pracowników. Taki podział funkcjonuje w badaniu pracodawców realizowanym w Małopolsce.

Często przyjmowana definicja umiejętności mówi o zdolności wykonania zadania na określonym poziomie (m.in. Shah i Burke, 2005; Holt, Sawicki i Sloan, 2010). Przy czym sposób uzyskania konkretnej umiejętności nie jest istotny – może się to odbyć zarówno w sposób formalny (w ramach obowiązującego systemu edukacji) jak i nieformalny (niezorganizowany instytucjonalnie), w tym poprzez doświadczenie zdobywane na stanowisku pracy. Jak już zostało zaznaczone powyżej, skupienie się wyłącznie na badaniu umiejętności i deficytów w tym zakresie niesie ze sobą ryzyko nieuchwycenia szeregu dodatkowych czynników, które decydują o niskiej skuteczności dopasowania na rynku pracy. Jednym z takich czynników są cechy osobowościowe – są one

brane pod uwagę przez pracodawców przy zatrudnianiu pracowników (Shah i Burke, 2005).

W badaniu pracodawców realizowanym w Małopolsce oraz w Polsce w ramach projektu BKL umiejętności zostały potraktowane jako składniki większych całości – kompetencji. Wokół pojęcia kompetencji występuje być może jeszcze więcej kontrowersji definicyjnych niż w przypadku pojęcia umiejętności. Termin ten jest używany w tak różnych kontekstach, że nie da się ułożyć jednej definicji, która mogłaby połączyć je wszystkie (Winterton i inni, 2005). Jest on jednak użyteczny, gdyż łączy w sobie kluczowe elementy, które wpływają na decyzje zatrudnieniowe pracodawców.

Konceptualizację pojęcia „kompetencja” można znaleźć m.in. w publikacji wydanej przez CEDEFOP (Winterton i inni, 2005), gdzie wyróżniono podstawowe wymiary pojęcia: kognitywny (wiedza), funkcjonalny (umiejętności) oraz społeczny (postawy). Dodatkowy wymiar stanowi tzw. meta-kompetencja, która oznacza łatwość uczenia się. Jest ona jednak traktowana odrębnie od pozostałych, gdyż wpływa na proces zdobywania poszczególnych kompetencji. Analogiczne do powyższego rozumienie kompetencji posłużyło do sformułowania jej definicji dla potrzeb badań BKL, gdzie kompetencja jest rozumiana jako wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej (Strzebońska i Dobrzyńska, 2011). W idealnym modelu teoretycznym wiedza jest przekładana na umiejętności, które mogą się przejawiać w konkretnym działaniu jeśli współwystępują z określonymi postawami np. chęcią do działania (ibidem). Przyjęta definicja pojęcia kompetencje jest wystarczająco szeroka, by ominąć część z opisanych wcześniej problemów interpretacyjnych, a równocześnie implikuje ona określony sposób pomiaru.

1.2 Sposoby pomiaru

Jedną z podstawowych decyzji, którą trzeba podjąć na etapie pomiaru, jest to czy będziemy mierzyć kompetencje lub umiejętności w sposób obiektywny (oparty na zewnętrznej weryfikacji), czy też subiektywny (opierający się na deklaracjach) – (CEDEFOP 2010). W podejściu obiektywnym można np. zadać osobie badanej jakieś zadanie do wykonania, które sprawdza rzeczywisty poziom posiadanych kompetencji. Można również obserwować osobę podczas wykonywania czynności zawodowych i weryfikować ich wykonanie za pomocą określonych kryteriów. W podejściu subiektywnym osoba badana ocenia siebie – np. deklaruje czy posiada daną umiejętność oraz określa poziom w jakim ją posiada. Podejście obiektywne, choć bardziej miarodajne, w praktyce jest rzadziej stosowane. Wynika to z większego skomplikowania tej

metody, wyższych kosztów jakie się z nią wiążą oraz problematyczności porównywania danych uzyskanych na tej podstawie z wynikami innych badań. W badaniu BKL zastosowano podejście subiektywne właśnie ze względu na kompleksowość (wielomodułowość) badania, jego porównawczy charakter oraz efektywność finansową (Strzebońska i Dobrzyńska, 2011).

Kolejna kwestia do rozstrzygnięcia dotyczy sposobu pomiaru, tj. typów pytań stosowanych w narzędziu, konstrukcji skal, a tym samym stosowanej typologii kompetencji lub umiejętności. Kwestia typologii jest podstawowa nie tylko w przypadku stosowania pytań z zamkniętą kafeterią, która musi spełniać m.in. warunek wyczerpywalności, ale ma również ogromne znaczenie w sytuacji posługiwania się pytaniami otwartymi, a następnie wtórnego ich kodowania. W literaturze można znaleźć wiele typologii kompetencji oraz umiejętności (Strzebońska i Dobrzyńska, 2011). Wybór odpowiedniej zależeć będzie od oczekiwanej szczegółowości oceny, stosowanych technik badawczych, cech grupy badanej, przeznaczenia wyników itp.

Typologia kompetencji zastosowana w badaniu BKL bazuje na 11 ogólnych klasach kompetencji, w ramach których wyróżniono podgrupy na bardziej szczegółowym poziomie. W narzędziu zastosowano zarówno otwarte jak i zamknięte pytania dotyczące kompetencji. Pytania zamknięte dotyczyły oczekiwanego poziomu kompetencji. Pytania otwarte służyły natomiast do diagnozy oczekiwań względem kandydatów do pracy, a także deficytów umiejętności zatrudnionych pracowników. Pytanie otwarte kodowane były na jak najbardziej szczegółowym poziomie, dzięki czemu analiza kompetencji mogła być prowadzona zarówno na poziomie poszczególnych kompetencji, jak i na poziomie ogólnych 11 klas. Stosowanie pytań otwartych nie tylko pozwala na uzyskanie większego stopnia szczegółowości w badaniach kompetencji, ale ma jeszcze jedną ważną zaletę. Nie narzuca się bowiem własnego systemu pojęciowego badanym, który może być dla nich obcy i niezrozumiały. Okazuje się, że każdy pracodawca na swój sposób interpretuje pojęcie kompetencji. Spontanicznie wymienia szereg warunków, które ma spełnić kandydat i choć zdarza się, że nie mieszczą się one w pojęciu kompetencji, to stanowią dodatkową ważną informację. Pracodawcy mają również problemy z nazwaniem wymaganych przez siebie cech, czasem próbują to robić w sposób opisowy, innym razem ich wypowiedzi są zdawkowe lub bardzo ogólne („musi znać się na tym, co robi”, „fachowiec” itp.). Rodzi to dodatkowe trudności interpretacyjne.

Należy pamiętać, że zarówno kompetencje, jak i umiejętności występują w wiązkach, co oznacza, że pracodawca nie oczekuje posiadania jednej określonej umiejętności, ale zestawu tychże. Poszczególne składowe tego zestawu są współzależne i mają różną wagę dla pracodawcy (m.in. Holt, Sawicki i Sloan 2010; Strzebońska i Dobrzyńska, 2011). W bada-

niu pracodawców realizowanym w Małopolsce proszono więc o wymienienie trzech kompetencji najważniejszych z punktu widzenia danego stanowiska.

Najczęściej stosowaną ramą, do której przypisuje się kompetencje, jest oczywiście zawód (Holt, Sawicki i Sloan 2010). Dostępność klasyfikacji zawodów ułatwia analizę tak poklasyfikowanych danych. Pracodawcy myślą jednak częściej w kontekście stanowiska, na które poszukują pracownika, a nie przez pryzmat zawodów. Stanowisko może się pokrywać z zawodem, ale nie musi (są również stanowiska wielozawodowe). W badaniu pracodawców w Małopolsce pytano o wymagane kompetencje na wolne (oferowane w danym momencie) stanowisko pracy, do którego w procesie kodowania przypisywano zawód lub grupę zawodów. Pytano również o to, czy fakt posiadania wyuczonego zawodu ma znaczenie dla pracodawcy i kodowano informację o tym zawodzie.

Struktura kwestionariusza do badania pracodawców w Małopolsce w części dotyczącej kompetencji wyglądała następująco: sprawdzano wymagania pracodawców przy rekrutacji na wolne stanowisko pracy – pytano o profil „idealnego kandydata” na oferowane stanowisko, o poziom wykształcenia, wyuczony zawód, płeć, wiek, posiadane uprawnienia oraz o najważniejsze kompetencje oczekiwane na tym stanowisku. Następnie pytano o braki w kompetencjach kandydatów zgłaszających się do pracy oraz o stanowiska, w przypadku których pojawiły się trudności z rekrutacją. W ostatnim przypadku pytano również o inne czynniki, które wpłynęły na nieudaną rekrutację, w tym o oczekiwania dotyczące warunków pracy oraz o skalę zainteresowania stanowiskiem. Analogiczne pytania dotyczące kompetencji zadano w odniesieniu do zatrudnionych pracowników. W kwestionariuszu znalazł się również blok pytań dotyczących sposobów rekrutacji stosowanych przez pracodawców oraz ocena ich skuteczności, a także pytania o politykę szkoleniową firm i sposoby radzenia sobie z niedoborem kompetencji.

1.3 Dobór technik badawczych i organizacja badań

Dobór techniki badawczej z reguły jest dyktowany względami organizacyjnymi, finansowymi oraz czasowymi. W Polsce najczęściej stosowanymi technikami w badaniach ilościowych pracodawców są badania typu CATI lub wywiady bezpośrednie (PAPI lub CAPI)³. Te techniki wydają się również najodpowiedniejsze. Wywiady telefoniczne są stosunkowo tanie, rekrutacja trwa krótko, ponadto jest to forma dogodna dla pracodawcy. W przypadku wywiadów bezpośrednich problemem może być czasochłonność oraz koszt – wyższy niż w przypadku pozostałych wymienionych technik.

3 Badania typu CAWI wśród pracodawców są stosowane bardzo rzadko m.in. ze względu na problem z uzyskaniem odpowiedniego operatu, co uniemożliwia dotarcie do znacznej części firm. Dodatkowo response rate w przypadku badań CAWI jest niski.

W badaniu pracodawców w Małopolsce zastosowano technikę CATI. Jest oczywiste, że wybór techniki badawczej wpływa na odsetek uzyskiwanych odpowiedzi (tzw. *response rate*). Udało się uzyskać 40% efektywnych wywiadów, przy czym ankieterzy zobowiązani byli do wielokrotnych prób kontaktu z respondentami. Instytucje publiczne dużo chętniej niż przedsiębiorcy brały udział w badaniu. Zaufanie okazywane ankiet-erom wzmacniał fakt, że zleceńodawcą badania była również instytucja publiczna – Wojewódzki Urząd Pracy.

Podkreśla się rolę cykliczności realizowanych badań umiejętności i kompetencji (Shah i Burke 2005; CEDEFOP 2010). Daje to możliwość śledzenia trendów w czasie, a także kontrolę wpływu czynników sezonowych na wyniki (takimi mogą być również deficyty umiejętności, które pojawiają się w określonym momencie i szybko znikają). Badanie pracodawców realizowane jest co roku w drugim kwartale. Wybór terminu realizacji był podyktowany możliwością wykorzystania wyników przez zaangażowane instytucje.

1.4 Interpretacja i wykorzystanie wyników

Wymienione wcześniej problematyczne kwestie, które pojawiają się już na etapie projektowania badań i powodowane przez nie trudności interpretacyjne, powinny skłaniać do rozważnej interpretacji wyników ilościowych badań kompetencji wśród pracodawców. Warto przeprowadzić konsultacje wyników z ekspertami oraz jeśli to możliwe z samymi pracodawcami. Daje to możliwość pogłębienia informacji uzyskanych w badaniu, a także pozwala na wypracowanie użytecznych wniosków i sformułowanie rekomendacji na ich podstawie. Takie konsultacje z udziałem małopolskich pracodawców zostały przeprowadzone w 2011 roku, po zakończeniu drugiej edycji badania pracodawców w Małopolsce. Przedstawiciele różnych branż, odnosząc się do wyników, mówili na temat stosowanych przez siebie strategii rekrutacyjnych, przy-czyn trudności z rekrutacją, udzielali dodatkowych wyjaśnień na temat braków kompetencyjnych dostrzeganych u kandydatów do pracy. Suge-rowali również, w jakim kierunku ich zdaniem powinny pójść pieniądze publiczne przeznaczone na szkolenia pracowników, jakie grupy wspierać oraz jakie typy szkoleń powinny być objęte dofinansowaniem.

Wykorzystywaniem wyników badań pracodawców są zainteresowani m.in. projektodawcy, którzy składają wnioski o dofinansowanie projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wyniki są użyteczne również dla pracowników publicznych służb zatrudnienia, którzy zajmują się projektowaniem szkoleń oraz innymi formami pomocy skierowanej do osób bezrobotnych. Instytucje edukacyjne również mogą korzystać z tego typu danych przy dostosowywaniu kierunków i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy.

II. Badanie strony podaźowej rynku pracy

2.1 Założenia badawcze

Badania losów zawodowych absolwentów są powszechnie realizowane w Europie. Te dotyczące szkół wyższych od wielu lat odbywają się w Niemczech, Wielkiej Brytanii czy we Włoszech⁴. W 2011 roku również w Polsce został wprowadzony obowiązek monitorowania kariery absolwentów szkół wyższych. Jednostkami odpowiedzialnymi za realizację tego typu badań są uczelnie wyższe. Na poziomie szkolnictwa zawodowego nie wprowadzono takiego obowiązku, choć, jak już wspomniano, informacje o absolwentach szkół zawodowych są również potrzebne. W ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji postanowiono wypełnić tę lukę informacyjną, sprawdzając losy zawodowe absolwentów szkół zawodowych w badaniu empirycznym. Badanie porusza takie kwestie jak: pierwsza praca po zakończeniu szkoły, aktualna praca, kontynuowanie nauki, poszukiwanie pracy. Ważny jego komponent stanowi ocena umiejętności nabywanych w szkole. Badanie losów absolwentów szkół zawodowych („Zawodowy start”) jest projektem cyklicznym, dlatego sekwencja poszczególnych etapów badania jest powtarzana co roku według tej samej metodologii.

4 Badanie w Niemczech pn. „Absolventenforschung und lebenslanges Lernen” odbywa się od 1989 roku. Badania w Wielkiej Brytanii pn. „Destinations of Leavers from Higher Education” (DLHE) oraz we Włoszech pn. „Profilo dei laureati, Condizione occupazionale dei laureati” odbywają się od 1994 roku. Por. „Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich”, Sedlak&Sedlak, Kraków, 29.10.2009. Źródło: www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Finansowanie/fundusze_europejskie/PO_KL/KRK/Ekspertyzy/20110222_EKSPERTYZA_Sedlak__Sedlak.pdf.

W 2011 roku zrealizowano pierwszą edycję badania⁵.

Respondenci to osoby, które danego roku otrzymały świadectwo ukończenia szkoły: zasadniczej zawodowej (poziom 3C według klasyfikacji ISCED 97), technikum lub technikum uzupełniającego (poziom 3A (voc) według klasyfikacji ISCED 97), szkoły policealnej (poziom 4C wg klasyfikacji ISCED 97⁶).

Umiejętności, które są poddawane ocenie absolwentów, podzielono na trzy grupy zbliżone do klasyfikacji stosowanej w badaniu pn. National Skills Task Force 2000 (Shah i Burke, 2005):

- podstawowe / kluczowe (*basic skills*) – Stanowią podstawę, na której buduje się inne kompetencje i umiejętności. Kompetencje kluczowe potrzebne są każdemu do samorealizacji i rozwoju osobistego do bycia aktywnym obywatelem, a także do integracji społecznej i zatrudnienia⁷. Obejmują one: umiejętność czytania i pisania, wykonywania prostych rachunków arytmetycznych oraz podstawowej obsługi komputera (Shah i Burke, 2005). Na potrzeby badania rozszerzono listę umiejętności podstawowych o takie umiejętności jak: porozumiewanie w języku obcym, poszukiwanie potrzebnych informacji, podejmowanie decyzji, znajdowanie rozwiązań
- ogólnozawodowe (*generic skills*) – wspólne dla wielu profesji. Należą do nich: praca zgodnie z zasadami ergonomii (zapis z ankiety: zorganizować stanowisko pracy w taki sposób, by pracować na nim bezpiecznie, wygodnie oraz efektywnie), współpraca w grupie (porozumiewać się ze współpracownikami oraz z przełożonymi), przestrzeganie prawa (przestrzegać przepisów BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz innych przepisów prawa dotyczących zadań zawodowych), przygotowanie do prowadzenia własnej firmy (planować i prowadzić działalność gospodarczą), znajomość języka obcego zawodowego (posługiwać się językiem obcym zawodowym)
- zawodowe (*vocational skills*) – specyficzne dla każdego zawodu⁸. Każdy respondent otrzymywał do oceny 5 umiejętności zawodowych, wybranych losowo z listy umiejętności zawodowych przypisanych do jego zawodu. Ograniczono listę ocenianych kompetencji do 5 ponieważ nie chcieliśmy powiększać i tak obszernego narzędzia. Pełna lista umiejętności (od kilku do kilkunastu w zależności od zawodu) byłaby zdecydowanie za długa i zbyt skomplikowana dla badanych.

5 Raport został opublikowany w 2012 roku. Raport dostępny jest w serwisie Obserwatorium: www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analazy/badania-cykliczne/badanie-absolwentow.html.

6 Por. „Co to jest klasyfikacja ISCED” Źródło: www.europass.org.pl/sites/europass.org.pl/files/isced.pdf [22.05.2012].

7 Por. www.efs.gov.pl/slownik/Strony/Kompetencjekluczowe.aspx [22.05.2012].

8 Są one definiowane jako umiejętności techniczne potrzebne do wykonania zadań / czynności typowo zawodowych (Shah i Burke, 2005).

Listę umiejętności ogólnozawodowych i zawodowych przygotowano bazując na podstawach programowych⁹. W zależności od zawodu każda podstawa zawiera od kilku do kilkudziesięciu umiejętności. Część wspólną w podstawach programowych stanowią umiejętności wyodrębnione przez nas jako umiejętności ogólnozawodowe. Pozostałe umiejętności z podstawy znalazły się na liście umiejętności zawodowych. Zastosowanie zapisów z podstawy programowej miało jeden zasadniczy mankament: określenia dla niektórych umiejętności okazały się dla absolwentów zbyt trudne i mało intuicyjne (absolwenci nie kojarzyli konkretnej umiejętności z nazwą, co utrudniało ocenę). W kolejnych edycjach badania będziemy dążyć do uproszczenia zapisów.

Absolwenci oceniali z perspektywy roku od ukończenia szkoły jak szkoła nauczyła ich tego, czego według podstawy programowej powinna nauczyć. Trzeba podkreślić, że absolwenci nie oceniali siebie (na ile mają rozwiniętą daną umiejętność), a dokonywali subiektywnej oceny przygotowania szkolnego. Odpowiadali na następujące pytanie: „W jakim stopniu szkoła, którą skończyłeś wiosną 2010 przygotowała Cię do pracy w obszarze wymienionych umiejętności?”. Absolwenci mieli do dyspozycji pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznaczało, że szkoła przygotowała ich bardzo źle, 2 źle, 3 średnio, 4 dobrze, 5 bardzo dobrze. Standardowa skala Likerta ma ten atut, że jest łatwo przekładalna na system ocen szkolnych w Polsce, co znacznie ułatwia ocenę. Absolwenci mogli udzielić także odpowiedzi „trudno powiedzieć”, jednak nie była ona uwzględniana w obliczeniach statystycznych.

W badaniu poszukiwano odpowiedzi na pytanie nie tylko o to, jak szkoła kształci umiejętności zawodowe, ale także czy te umiejętności są przydatne na rynku pracy. Absolwentom, którzy po skończeniu szkoły podjęli pracę w wyuczonym zawodzie lub podjęta praca była częściowo zgodna z wyuczonym zawodem, przedstawiono listę wszystkich umiejętności zawodowych przyporządkowanych do ich zawodu. Z tej listy absolwenci wybierali umiejętności, które wykorzystywali w dotychczasowej pracy.

Blok pytań dotyczących umiejętności zamykało otwarte pytanie: „Czego w twojej opinii zabrakło w przygotowaniu jakie otrzymałeś/aś w szkole?”. Absolwenci mogli swoimi słowami wyrazić opinię na temat procesu nauczania, ewentualnie zaznaczyć odpowiedź „trudno powiedzieć” (jeśli nie byli w stanie sprecyzować braków) lub wskazać, że nie dostrzegli żadnych deficytów.

9 Podstawa programowa to oficjalny dokument, przygotowany przez Ministerstwo Edukacji określający umiejętności jakie absolwent powinien nabyć w toku kształcenia w swoim zawodzie.

2.2 Realizacja badania

Badanie absolwentów jest realizowane metodą CAWI i CATI. W pierwszej kolejności wysyłana jest ankieta internetowa (3 fale). Celem zwiększenia *response rate*¹⁰ uzupełniająco przeprowadzono również wywiady telefoniczne. Zarówno w badaniu CAWI, jak i CATI zastosowano to samo narzędzie. Ostatecznie badaniem zdołano objąć 22% spośród wszystkich absolwentów, którzy ukończyli szkołę w Małopolsce w 2010 roku (łącznie 5 991 absolwentów).

Badanie absolwentów realizowane jest na tak dużą skalę, ponieważ w czasie konsultacji założeń badawczych stwierdzono, że dla rzeszy odbiorców wyniki na poziomie regionu (NUTS 2) są niewystarczające. Ze strony szkół i władz lokalnych bezpośrednio odpowiedzialnych za ofertę edukacyjną na poziomie powiatu (NUTS 4)¹¹ pojawiło się oczekiwanie, aby wyniki pokazywały sytuację w poszczególnych szkołach. Z racji tego, że w przyszłości planowane jest przekazanie realizacji badania samym szkołom i ograniczenie roli Obserwatorium do koordynacji działań w województwie, podjęto decyzję, aby badaniem objąć absolwentów ze wszystkich szkół zawodowych w Małopolsce, tj. ponad 300 placówek. I tak: każda szkoła, której absolwenci wzięli udział w badaniu w 2011 roku otrzymała zestawienia tabelaryczne z informacją o swoich absolwentach. Również władze lokalne w każdym z powiatów otrzymały dedykowane zestawienia o absolwentach ze wszystkich szkół działających na ich terenie.

2.3 Wykorzystanie wyników

Zarówno w zestawieniach dla szkoły, jak i w raporcie podsumowującym sytuację w całym województwie, ważne miejsce zajmuje analiza zagadnień dotyczących umiejętności absolwentów. Pytania dotyczące oceny kształcenia tych umiejętności i braków w nauczaniu mają na celu diagnozować mocne i słabe strony absolwentów. Uzyskane odpowiedzi mają wskazywać podmiotom odpowiedzialnym za edukację zawodową obszary, w których pożądaną są zmiany. Szkoły zawodowe mają możliwość porównania ocen wystawionych przez swoich absolwentów z ocenami wystawionymi przez absolwentów w powiecie (NUTS4) oraz ogółem przez absolwentów w całym województwie (NUTS2). Przykład zestawienia z oceną umiejętności podstawowych zawiera poniższa tabela.

10 Response rate wyniósł 50%. Operat stanowiła baza danych kontaktowych zebranych kiedy respondenci byli jeszcze w szkole. W Operacie znajdowały się namiary na 12 105 osób.

11 Organy prowadzące kształcą edukację zawodową w powiecie poprzez: otwieranie/zamykanie szkół, otwieranie/zamykanie kierunków.

Tabela 1. Ocena umiejętności kluczowych – przykład zestawienia dla jednej ze szkół z województwa małopolskiego

	zespół szkół	powiat NUTS 4	Małopolska NUTS 2
	średnia	średnia	średnia
porozumiewanie w języku polskim	4,29	4,40	4,34
porozumiewanie w języku obcym	3,49	3,47	3,43
umiejętność uczenia się	3,89	3,93	3,86
umiejętność poszukiwania potrzebnych informacji	4,17	4,14	4,09
kompetencje matematyczne	3,67	3,67	3,51
kompetencje informatyczne	4,00	3,79	3,84
umiejętność podejmowania decyzji	4,22	4,20	4,15
zdolność do znajdowania rozwiązań	4,16	4,13	4,08

Władze lokalne mogą ponadto traktować wyniki jako jeden z elementów oceny pracy szkoły. Taka informacja może pomóc kierunkować wsparcie do tych szkół i na takie obszary, w których pojawiły się najniższe oceny. Co ważne i szkoła, i władze lokalne otrzymują zestawienia bez komentarza. Interpretacja wyników leży po stronie samych instytucji. Wskazówki jak interpretować dane znajdują się w raporcie wojewódzkim. Raport wojewódzki kierowany jest przede wszystkim do małopolskich decydentów dysponujących środkami z Unii Europejskiej na podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych. Wyniki badania absolwentów na poziomie NUTS 2 potwierdzają, że kierunek podjętych działań jest właściwy. W szkołach zawodowych na terenie całego województwa organizowane są dodatkowe zajęcia wzmacniające umiejętności matematyczne, informatyczne oraz posługiwania się językiem obcym zawodowym¹². Zebrane w badaniu niskie oceny poziomu nauczania tych umiejętności u absolwentów wskazują, że działania województwa

¹² Por. *Nauka zawodu w małopolskich szkołach 2011*. Źródło: www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analazy/analazy/nauka-zawodu-w-malopolskich-szkolach.html. Zajęcia odbywają się w ramach projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”, jednak badani absolwenci ukończyli naukę przed rozpoczęciem projektu i nie mieli możliwości skorzystać z jego oferty. Więcej informacji o projekcie można znaleźć na stronie: www.zawodowamalopolska.pl/Strony/default.aspx.

nie tylko są uzasadnione, ale takŹe na to, Źe powinny być kontynuowane.

Oprócz zestawień terytorialnych przygotowywane są teŹ analizy dla poszczególnych zawod. KaŹdy zainteresowany (m.in. szkoły, wldze lokalne, wldze regionalne) moŹe przyjrzeć się szczeglowo wszystkim informacjom gromadzonym o umiejętnościach w odniesieniu do konkretnego zawodu. Po pierwsze moŹna dowiedzieć się, które umiejętności oceniane są lepiej, a które gorzej przez absolwentów danej profesji. Po drugie widać, które umiejętności przydaj się osobom podejmującym prac w tym zawodzie. Taka informacja powinna stanowi istotną wskazwk, które umiejętności warto wspiera np. poprzez zajcia dodatkowe, jako te najpoŹyteczniejsze na rynku pracy. Po trzecie, dostępna jest informacja o brakach w nauczaniu dostrzeganych przez absolwentów. Jest to waŹna przeslanka do zmian dla instytucji organizujących nauk w danym zawodzie, gdyŹ informuje o tym jakie obszary wymagają dopracowania.

Podsumowanie

Zasadności prowadzenia cyklicznych badań pracodawców w zakresie zapotrzebowania na zawody oraz kompetencje nie trzeba uzasadniać. Dzięki takim badaniom można obserwować zmiany oczekiwań pracodawców względem pracowników i na bieżąco podejmować decyzje służące m.in. polityce edukacyjnej. Poprawa jakości oferty edukacyjnej wydaje się nieodzowna, gdyż małopolscy pracodawcy bardzo nisko oceniają jakość szkoleń, zwłaszcza tych realizowanych ze środków publicznych¹³. Badania ilościowe są jednak niewystarczające dla diagnozy braków kompetencyjnych pracowników, gdyż dostarczają informacji na dość ogólnym poziomie. Do celów projektowania szkoleń konieczne jest uzupełnienie dostępnych danych o pogłębioną analizę luk kompetencyjnych pracowników w użyciu metod jakościowych. Shah i Burke (2005) sugerują, że pogłębione analizy w tym zakresie mogą być zawężone tematycznie do grup zawodów, dla których zidentyfikowano w toku badań ilościowych największe problemy z rekrutacją wynikające z niedoborów kompetencyjnych. Przydatne byłyby również branżowe analizy, diagnozujące zapotrzebowanie na kompetencje typowe dla poszczególnych branż, zwłaszcza tych strategicznych z punktu widzenia rozwoju regionu. W Małopolsce podjęto tego typu działania, mianowicie prowadzona jest analiza diagnozująca zapotrzebowanie w zakresie kompetencji IT¹⁴. Testowane jest też rozwiązanie polegające na skonfrontowaniu zapotrzebowania na kompetencje zgłoszonego przez pracodawców z ofertą i możliwościami krakowskich uczelni, kształcących

13 W ramach konsultacji wyników badań pracodawców w Małopolsce stwierdzono, że jednym z powodów niskiej aktywności szkoleniowej w firmach jest przekonanie o złej jakości szkoleń i poczucie straty czasu pracowników kierowanych na szkolenia.

14 Por. www.kompetencjeit.malopolska.pl/about-project.

kadry dla największych firm¹⁵.

Z badania losów absolwentów szkół zawodowych udaje się uzyskać wiele cennych informacji o umiejętnościach, które, jak wierzymy, znajdą szerokie zastosowanie. Należy jednak podkreślić, że stosowane podejście nie wyczerpuje tematu. Warto byłoby bardziej szczegółowo pytać o umiejętności oraz poddać ocenie wszystkie umiejętności zawodowe, a nie tylko pięć wybranych. Tymczasem przyjęta metoda wymusiła ograniczenie listy pytań. Doświadczenia z pierwszej edycji badania pokazały, że narzędzie badawcze jest zbyt obszerne i za trudne dla respondentów, co wpływało negatywnie na jakość uzyskiwanych informacji oraz na *response rate*. Z tego względu w kolejnej edycji badania zawężono listę umiejętności kluczowych do tych, które w pierwszej edycji badania roku były oceniane najniżej (tj. umiejętności matematyczne, informatyczne i posługiwanie się językiem obcym). Zrezygnowano także z pytania o umiejętności przydatne w dotychczasowej pracy (założono, że ocena nie będzie zmieniała się znacząco rok do roku, w związku z czym można zadawać to pytanie w odstępie 2-3 lat). Wartościowym posunięciem byłoby również uzupełnienie subiektywnych ocen absolwentów o obiektywną weryfikację ich umiejętności, np. poprzez wykorzystanie wyników egzaminów zewnętrznych. Wymaga to jednak rozstrzygnięcia kwestii ochrony danych osobowych w świetle polskiego prawodawstwa. Przyglądając się wynikom z kolejnych roczników będziemy rozwijać metodologię badania absolwentów w tym badania umiejętności/kompetencji.

15 Pilotaż, zlecony zespołowi z Uniwersytetu Jagiellońskiego przez Urząd Miasta Krakowa we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, również dotyczy branży IT, a także BPO jako sektorów generujących największe zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Bibliografia

- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2010): The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications. Publications Office of the European Union. Źródło: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf.
- Górnjak J. / Mazur S. (2010): W kierunku polityki rynku pracy opartej na dowodach. Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej. Źródło: www.obserwatorium.kpp.org.pl/w-kierunku-polityki-opartej-na-dowodach-52.html.
- Holt R. / Sawicki S. / Sloan J. (2010): A Theoretical Review of Skill Shortages and Skill Needs. Evidence Report 20. UK Commission for Employment and Skills (UKCES). Źródło: www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/evidence-report-20-a-theoretical-review-of-skill-shortages-and-skill-needs.pdf.
- Horner, L. / Schaff M. (2007): Identifying regional skill shortages. Ohio Department of Job and Family Services, Dayton Metropolitan Statistical Area. Źródło: www.ohiolmi.com/research/skill/DaytonSummary.pdf.
- Shah C. / Burke G (2005): Skills shortages: concepts, measurement and policy responses, w: Australian Bulletin of Labour, vol 31, no 1, March 2005, s. 44-71.
- Strzebońska A. / Dobrzyńska M. (2011): Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego. In: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. PARP. Źródło: www.bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20110616070718/Bilans_Kapitalu_Ludzkiego_-_Raport_podsumowujacy.pdf?1308200874.
- Szafraniec K. / Boni M. (2011): Młodzi 2011. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Źródło: www.zds.kprm.gov.pl/mlodzi-2011.
- Trendle B. (2008): Skill and labour shortages – definition, cause and implications. Working Paper No. 54. Labour Market Research Unit, Queensland Department of Education, Training and the Arts. Źródło: www.training.qld.gov.au/resources/employers/pdf/wp54-skill-labour-shortages.pdf.
- Winterton J. / Delamare-Le Deist F. / Stringfellow E. (2005): Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. CEDEFOP. Źródło: www.uk.ecorys.com/europeaninventory/publications/method/cedefop_typology.pdf.

Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji to projekt badawczy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Obserwatorium **prowadzi badania cykliczne, jednorazowe oraz analizy desk research** małopolskiego rynku pracy.

Opracowuje również nowe rozwiązania w zakresie udostępniania i rozpowszechniania informacji o rynku pracy. **Zarządza Internetową Biblioteką Małopolskich Obserwatoriów.** Publikuje wskaźniki w module „Wizualizacji danych”.

Więcej informacji w serwisie
www.obserwatorium.malopolska.pl.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP w Krakowie „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego