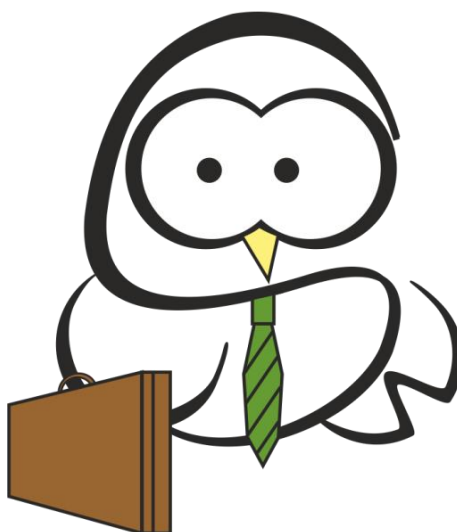

Ja na rynku pracy

Kariera zawodowa

2013



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Zachodniopomorska
Szkoła Biznesu
w Szczecinie**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Rynek pracy	3
3. Pojęcie kierunków kluczowych i ich znaczenie	4
4. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).....	6
5. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013	8
6. Analiza rynku pracy pod kątem kierunków kluczowych (polityki państwa)	8
7. Określanie potrzeb rynku pod kątem zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju (np. według własnych możliwości).....	9
8. Podsumowanie.....	11



Ja na rynku pracy

1. Wstęp

Kończąc szkołę, będziesz podejmować decyzję o wyborze ścieżki kariery zawodowej, co będzie związane z planami dotyczącymi pracy zawodowej. Twoje życiowe wybory będą podyktowane zapewne zainteresowaniami, ale także obserwacją potrzeb rynku pracy. Zagadnienie, które obecnie będzie nas zajmowało, to właśnie rynek pracy.

Rynek pracy to jest całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży i popytu pracy. Rynek pracy (w innym nieco ujęciu) to mechanizm dopasowań podaży i popytu na pracę. Dopasowania te wyrażają warunki, na jakich dokonuje się transakcja między osobami oferującymi pracę (pracobiorcami), za określoną płacę, a jej nabywcami (pracodawcami).

Biorąc pod uwagę zasięg terytorialny rynku, najczęściej wyróżniamy:

- rynek lokalny, który obejmuje najmniejszą część terytorium jakiegoś państwa, kraju,
- rynek regionalny, który obejmuje zasięgiem określony region. Włącza się tu obszar większego miasta, powiatu, aglomeracji miejskiej, województwa,
- rynek krajowy, który obejmuje powierzchnię całego państwa, kraju,
- rynek międzynarodowy, który obejmuje obszar kilku krajów lub grupę krajów należących do różnych ugrupowań, np. obszar krajów Unii Europejskiej, Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej,
- rynek światowy, który obejmuje wszystkie kraje świata.

Rynek lokalny często utożsamia się z regionalnym rynkiem pracy i ogranicza do obszaru miasta, powiatu lub województwa, a także z zasięgiem oddziaływania powiatowych urzędów pracy.

2. Rynek pracy

Rynek pracy można scharakteryzować w kategoriach:

- zasobów ludzkich i ich podziału ze względu na wiek, płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania itp.,
- podziału pracowników na zatrudnionych w poszczególnych sektorach gospodarki (np. w rolnictwie, górnictwie, edukacji, służbie zdrowia itp.),
- struktury bezrobocia i jego wielkości (określonej stopą bezrobocia).

Ludzie pracują zawodowo przede wszystkim dlatego, że potrzebne im są środki pieniężne do zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych. Podaż pracy spowodowana jest popytem na dobra i usługi konsumpcyjne, które chcemy kupić za nasze zarobione w pracy pieniądze.

Na decyzje określające podaż pracy ma wpływ wiele różnych czynników:

1. Stawka płac. Im wyższa jest stawka płac, tym więcej i ciężiej możemy pracować, gdyż tym większy dochód możemy otrzymać z naszej pracy.
2. Ceny dóbr i usług konsumpcyjnych. Im wyższe są ceny dóbr i usług, tym mniej możemy kupić za nasze dochody, czyli tym mniej chętnie będziemy poświęcać czas na pracę.
3. Polityka prowadzona przez rząd. Rząd może np. podwyższyć podatek dochodowy, ale ogranicza to zdolności i możliwości konsumpcji pracowników, gdyż otrzymują mniejsze dochody.



Ja na rynku pracy

Do podstawowych wskaźników rynku pracy w Polsce należą:

Aktywność zawodowa – współczynnik aktywności zawodowej to udział ludności aktywnej zawodowo (zarówno pracującej, jak i bezrobotnej) w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Jest on miernikiem zaangażowania ludności w proces pracy.

Popyt na pracę – obrazuje go wskaźnik zatrudnienia; oznacza udział osób pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Statystyki obejmują dane z podziałem na płeć, miejsce zamieszkania, według sektorów ekonomicznych, sektorów własności, statusu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę, wolnych stanowisk pracy.

Bezrobocie – obrazuje je liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy oraz stopa bezrobocia, czyli wskaźnik obrazujący udział osób bezrobotnych w ogólnej liczbie ludności aktywnej zawodowo. Statystyki obrazują m.in. podziałem na płeć, miejsce zamieszkania, metody poszukiwania pracy, czas jej poszukiwania, liczbę osób zarejestrowanych w urzędzie pracy w podziale na pobierających zasiłek i nie pobierających zasiłku, ze względu na poziom wykształcenia, liczby osób nowo zarejestrowanych w urzędach pracy itp.

Bierność zawodowa – do grupy biernych zawodowo zaliczane są osoby niepracujące w wieku aktywności zawodowej, z wyłączeniem osób bezrobotnych. Mierzona jest według liczby niepracujących przypadających na 1000 pracujących. Wskaźniki zamieszczane są np. w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) opracowanym przez Główny Urząd Statystyczny.

Potrzeby rynku pracy kształtowane są przez zmiany gospodarcze i potrzeby pracodawców. Odchodzi się na przykład od rolnictwa na rzecz usług. Podstawowym wyzwaniem rynku pracy jest dostosowanie podaży pracy i popytu na pracę, żeby zachodzące w gospodarce zmiany zarówno strukturalne, jak i technologiczne pozwalały optymalnie wykorzystywać dostępne zasoby pracy.

Z powodu zmienności otoczenia ewoluuje także system kształcenia. Profil szkół średnich i wyższych jest dopasowywany do potrzeb rynkowych. Chcąc wpisać się w tendencje rynkowe, powinniśmy/powinnaś wiedzieć, co się dzieje na rynku pracy aktualnie, ale także przewidzieć, co będzie się działo w przyszłości.

Pewne trendy na lokalnym i regionalnym rynku pracy można przewidzieć, jednakże obecnie i w przyszłości osoby wchodzące na rynek pracy powinny liczyć się z tym, że kilka razy w ciągu życia będą zmuszone aktualizować swoje kwalifikacje w formie kształcenia ustawicznego lub nawet zmienić specjalność czy zawód.

Ważna w polityce rynku pracy jest rola państwa, która polega na takim prowadzeniu polityki, w tym polityki zatrudnienia, aby równoważyć podaż pracy i popyt na pracę za pomocą różnych mechanizmów rynkowych. Pomocna w tym jest realizacja np. Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013 oraz strategii Polska 2030. Służą do tego także środki finansowe Ministerstwa Pracy i Funduszu Pracy. Osobom bezrobotnym wypłacane są zasiłki, środki na rozpoczęcie działalności, wspiera się ich kształcenie oraz pośredniczy w znalezieniu pracy.

3. Pojęcie kierunków kluczowych i ich znaczenie

Zauważalny jest wzrost zapotrzebowania na pracowników wyposażonych w umiejętności zawodowe powiązane z umiejętnościami ogólnymi, takimi jak: umiejętności matematyczne, informatyczne albo sprawne posługiwanie się językiem ojczystym i językiem



Ja na rynku pracy

obcym, umiejętności komunikacyjne, rozumienie, porządkowanie, ocenianie wartości i znaczenia informacji oraz samodzielność ich wykorzystywania w działaniu, rozwiązywanie problemów i zdolność myślenia analitycznego. Dobre wykształcenie ogólne stanowi bazę do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz ewentualnej ich zmiany w przyszłości. Za kilka lat, jak prognozują badania, wśród pracowników najwyższej ceniona będzie zdolność do przekwalifikowywania się i mobilność.

Wyniki, które uzyskano w badaniach przeprowadzonych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, pokazują, że zawody przyszłości, czyli gwarantujące dobrą pracę w przyszłości, to zawody z sektorów, które aktualnie prężnie się rozwijają, czyli informatycznego i telekomunikacyjnego. W tych branżach będą pojawiać się nowe miejsca pracy, wymagające ściśle określonych kompetencji.

KTOŚ POWIEDZIAŁ:

„Zatrudniamy orłów i uczymy ich latać w przestworzach informacji.”

D. Wayne Calloway

amerykański menedżer, dyrektor generalny PepsiCo

W Polsce młode osoby podejmują naukę na ponad 200 kierunkach. Najwięcej studentów kształci się na kierunkach:

- ekonomicznych oraz administracyjnych – 23%,
- społecznych – 13,9%,
- pedagogicznych – 12,0%,
- humanistycznych – 8,8%,
- inżynierjno-technicznych – 6,8%,
- medycznych – 5,8%,
- informatycznych – 4,9%,
- usług dla ludności – 3,7%,
- prawnych – 3,1%
- oraz ochrony środowiska – 1,4%.

Kierunki kluczowe to te, które są ważne dla rozwoju gospodarczego, tzn. matematyczne, techniczne, przyrodnicze. W związku z tym, że niewielu studentów takie kierunki wybierało, od 2008 roku Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach rządowego programu kierunków zamawianych dofinansowuje kształcenie studentów w tym istotnym zakresie. Kierunki kluczowe dla gospodarki opartej na wiedzy – Lista kierunków powstała na podstawie ekspertyzy przygotowanej przez ministerstwo nauki. Informacje o rodzajach kierunków zamawianych w różnych szkołach wyższych w Polsce można znaleźć na stronie internetowej – http://kierunkistudiow.pl/kierunki_zamawiane.

Jeśli masz wiedzę i poszukiwane przez pracodawców umiejętności, a także znasz język obcy, masz szansę na podjęcie zatrudnienia w każdym miejscu. **Skąd czerpać informacje o potrzebach rynku pracy?**

1. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Zebrane w ten sposób dane dotyczą podaży i popytu na pracę na terenie poszczególnych województw i kraju. Dostępne są one na stronach Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) (www.stat.gov.pl).



Ja na rynku pracy

2. Publiczne służby zatrudnienia na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 1001, ze zm.) monitorują dane o osobach bezrobotnych. Dane można znaleźć na stronach GUS-u, portalu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz portalu publicznych służb zatrudnienia (www.psz.praca.gov.pl).
3. Istotne dane o regionalnych rynkach pracy zamieszcza się na stronach wojewódzkich urzędów statystycznych, wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy.
4. Urzędy statystyczne podają również informacje dotyczące przedsiębiorców (pracodawców): GUS dla Polski, a wojewódzki urząd statystyczny (WUS) dla regionu.
5. GUS dysponuje także informacjami o sytuacji społeczno-gospodarczej i demograficznej, zagregowanymi na poziomie: województw, powiatów, gmin oraz regionów i podregionów. Zbiór ten to Bank Danych Regionalnych (<http://www.stat.gov.pl/bdr/bdrap.strona.indeks>).
6. Miejskie i gminne centra pomocy rodzinie (CPR) gromadzą informacje o liczbie, strukturze i potrzebach osób długotrwale bezrobotnych – w tym zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych z rynku pracy.

Informacje na temat struktury zatrudnienia i potrzeb rynku pracy można znaleźć ponadto:

- w dokumentach o charakterze programowym, np. strategiach rozwoju i planach działań na rzecz zatrudnienia, zamieszczanych najczęściej na stronach internetowych konkretnych urzędów,
- w gminnych centrach informacji (GCI),
- w katalogach firm lokalnych,
- na stronach internetowych podmiotów zajmujących się usługami rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych (NGO),
- dzięki instytucjom badawczym, jak np.: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR) (www.ibngr.edu.pl), Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych (CASE) (www.case.com.pl) lub SMG KRC (www.smgkrc.pl).

KTOŚ POWIEDZIAŁ:

„Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu. Wszystko co robiłem, to była przyjemność.”

Thomas Alva Edison

amerykański wynalazca i przedsiębiorca

4. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)

Kwartalne Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności stanowi podstawowe źródło informacji o sytuacji na rynku pracy, polega na badaniu wskaźników zatrudnienia, popytu na pracę, bezrobocia i bierności zawodowej.

Badanie obejmuje wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych (z zakresu badania wyłączona jest ludność przebywająca w gospodarstwach zbiorowych, tzn. w hotelach pracowniczych, internatach, domach studenckich, koszarach wojskowych, domach opieki itp.). Metodologia BAEL oparta jest na definicjach zalecanych przez Międzynarodową Organizację Pracy i Eurostat. Podstawowym kryterium podziału ludności, z punktu widzenia aktywności ekonomicznej, na pracujących,



Ja na rynku pracy

bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, tzn. fakt wykonywania, posiadania bądź poszukiwania pracy w badanym tygodniu.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności od I kwartału 2010 r. objęło próbę badawczą liczącą 54,7 tys. mieszkań. Wykorzystuje się w nim dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczące bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy oraz zwolnień z przyczyn dotyczących zakładów pracy.

Kwestie instytucjonalnego podejścia do rynku pracy regulują liczne dokumenty. Dokumenty strategiczne dotyczące rynku pracy krajowego, unijnego i zagranicznego to:

- **Strategie europejskie** „Europa 2020” to dokument przedstawiony 3 marca 2010 r. przez Komisję Europejską. Strategia zakłada zrównoważony rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu i redukujący wykluczenie społeczne.
- **Strategia rozwoju Polski** „Polska 2030” to raport przygotowany przez Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów pod kierownictwem Michała Boniego, opublikowany 17 czerwca 2009 r. Wskazuje dziesięć kluczowych obszarów rozwoju społeczno-gospodarczego dla Polski (www.polska2030.pl).

Dokumenty związane z funduszami unijnymi

1. Narodowa Strategia Spójności 2007–2013 (Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia) – dokument przyjęty przez Radę Ministrów 1 sierpnia 2006 r. Określa priorytety rozwoju społeczno-gospodarczego oraz system wdrażania funduszy unijnych, tj. Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Spójności.
2. Programy operacyjne finansowane z funduszy europejskich, realizowane w ramach Narodowej Strategii Spójności na lata 2007–2013 (w tym: Program Operacyjny Kapitał Ludzki).

Dokumenty związane z zatrudnieniem

1. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013 to dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów 6 września 2005 r. Jest składową Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013.
2. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011. Jest to podstawowy dokument dotyczący realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, przeciwdziałania skutkom bezrobocia i ich łagodzenia oraz aktywizacji zawodowej.

KTOŚ POWIEDZIAŁ:

„Strategia to dokonywanie jasnych wyborów dotyczących tego w jaki sposób być konkurencyjnym. Nie można wszystkim zapewnić wszystkiego – niezależnie od wielkości firmy i zasobności kieszeni.”

Jack Welch

amerykański menedżer, wieloletni prezes zarządu GE



5. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013

to dokument charakteryzujący obecną sytuację na rynku pracy. Jest częścią Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, zaakceptowanego przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 roku. Zawiera diagnozę determinant rynku pracy i polityki zatrudnienia pod kątem uwarunkowań gospodarczych i uwarunkowań instytucjonalnych, podaży pracy (np. uwarunkowania demograficzne, aktywność zawodowa, regionalne zróżnicowanie podaży pracy) i popytu na pracę (restrukturyzacja, oferty pracy, zwolnienia grupowe). Strategia zawiera także informacje o niedostosowaniach kwalifikacyjno-zawodowych do popytu na pracę, szarej strefie zatrudnienia oraz o ograniczaniu barier wzrostu zatrudnienia i pracy Polaków za granicą i cudzoziemców w Polsce.

Zakłada się, że realizacja Krajowej Strategii Zatrudnienia przyniesie pożądane zmiany w postaci wzrostu zatrudnienia, zmniejszenia bezrobocia oraz poprawę jakości kształcenia oraz pracy. Aby to osiągnąć scharakteryzowano **siedem priorytetów**.

Podstawowe kierunki rozwoju gospodarczego pociągają za sobą zmiany zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach, umiejętnościach, a przede wszystkim o określonej wiedzy. Stąd wynika koncepcja kierunków kluczowych studiów jako strategicznych dla rozwoju gospodarki.

6. Analiza rynku pracy pod kątem kierunków kluczowych (polityki państwa)

Warto pomyśleć nad wybraniem takiego kierunku nauki (studiów), uwzględniając własne predyspozycje i preferencje zawodowe, który będzie dostosowany do przewidywanych zmian gospodarczych, co ułatwi nam w przyszłości znalezienie i utrzymanie pracy.

W cenie będą kierunki techniczne: automatyka i robotyka, mechanika i budowa maszyn, mechatronika, ale także budownictwo, matematyka, inżynieria środowiskowa oraz ochrona środowiska. W dobie informatyzacji przyszłościowym kierunkiem studiów jest informatyka. Aby zachęcić młode osoby do wyboru tych kierunków studiów, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego wspomaga finansowo studentów kształcących się na tzw. kierunkach zamawianych w ramach poddziałania 4.1.2. „Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Realizacja tego programu ma przyczynić się do wykształcenia odpowiednio wykwalifikowanych specjalistów z zakresu nauk ścisłych i przewiduje motywacyjne stypendia dla najlepszych studentów wysokości 1000 zł oraz dofinansowanie uczelni, które prowadzą wspomniane kierunki.

Działania te sprawią także, że szkoły wyższe będą miały środki i narzędzia służące do podniesienia **atrakcyjności** kształcenia i będą mogły zaproponować studentom kursy dające dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia zawodowe, dodatkowe zajęcia wyrównawcze z matematyki i fizyki, kursy z zakresu języka angielskiego, a także wyjazdy studyjne do przedsiębiorstw oferujących zatrudnienie absolwentom i wiele innych.



Ja na rynku pracy

7. Określanie potrzeb rynku pod kątem zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju (np. według własnych możliwości)

Określając potrzeby rynku pod kątem zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju, warto prześledzić informacje dotyczące:

- **zawodów deficytowych** – tych, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tych zawodach,
- **zawodów nadwyżkowych** – tych, na które zapotrzebowanie na rynku pracy jest mniejsze niż liczba osób poszukujących pracy w tych zawodach.

Wojewódzkie urzędy pracy prowadzą cykliczny monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Podstawą do sporządzenia takiej analizy jest klasyfikacja zawodów i specjalności, wprowadzona do powszechnego użycia Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU z 2010 r., nr 82, poz. 537, ze zm.). Klasyfikacja jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Struktura klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, takich jak **zawód, specjalność, umiejętność i kwalifikacje zawodowe**.

W „Monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych” prowadzonym przez wojewódzkie urzędy pracy, uwzględniającym dane powiatowych urzędów pracy, charakteryzuje się dane popytu i podaży na rynku pracy z okresu kwartału i/lub półrocza, porównując je z danymi z poprzedniego roku lub kilku lat ubiegłych. To, jakie zawody w danym regionie lub na danym terenie są nadwyżkowe, a jakie deficytowe, zmienia się wraz ze zmianami gospodarczymi na nim zachodzącymi. W różnych obszarach Polski dane mogą się różnić i zmieniać na przestrzeni kwartałów danego roku. Niektóre statystyki zawierają informacje na temat wykazu zawodów związanym z długotrwałym bezrobociem. Dalej zaprezentowano dane dotyczące różnych obszarów kraju. Dane Wojewódzkiego Urzędu pracy w Toruniu (za rok 2009) Źródło: <http://www.pomorska.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20090925/PRACA02/640214566>

KTOŚ POWIEDZIAŁ:

**„Zwalnianie i zatrudnianie jest kosztowne,
jednak dużo bardziej kosztowne jest utrzymywanie kiepskich lub przeciętnych
pracowników przez 30 lat.”**

Gordon W. Wheeling

amerykański menedżer HR

Dane Wojewódzkiego Urzędu pracy w Toruniu (za I półrocze 2011 roku)

Zawody deficytowe:

robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, robotnik budowlany, murarz, sprzątaczką biurowa, kierowca samochodu ciężarowego, szwaczka, magazynier, technik administracji, przedstawiciel handlowy, ślusarz, pozostali pracownicy obsługi biurowej, pracownik ochrony fizycznej bez licencji, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, pomoc domowa.

Zawody nadwyżkowe:

technik żywienia i gospodarstwa domowego, pozostali technicy technologii żywności, technik



Ja na rynku pracy

agrobiznesu, technik ogrodnik, technik ochrony środowiska, pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych, politolog, technik mechanizacji rolnictwa.

Jaki wynika z zaprezentowanych danych, zawody nadwyżkowe i deficytowe zmieniają się w danym regionie w poszczególnych latach. Może zdarzyć się również, że zawód, który kiedyś był nadwyżkowy, stanie się na przestrzeni lat zawodem deficytowym i na odwrót.

Poniżej zaprezentowano dane dotyczące I półrocza 2011 roku w dwóch wybranych regionach (województwach) Polski.

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (I półrocze 2011 r.)

Zawody deficytowe:

spawacz metodą MAG, spawacz metodą MIG, pracownik prac dorywczych, pracownik ochrony fizycznej I stopnia, opiekun osoby starszej, animator kultury, muzealnik, szaleciarz, opiekun klienta, instalator systemów alarmowych, sortowacz surowców wtórnych, kierowca ciągnika siodłowego, pracownik kancelaryjny, audytor, operator wtryskarki, pracownik obsługi monitoringu.

Zawody nadwyżkowe:

technik rolnik, pozostali mechanicy pojazdów samochodowych, technik technologii drewna, organizator agrobiznesu [zawód szkolny: technik agrobiznesu], pozostali ogrodnicy producenci warzyw, kwiatów i pokrewni, socjolog, technik ochrony środowiska, organizator usług gastronomicznych [zawód szkolny: technik organizacji usług gastronomicznych], technik mechanik, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik technologii odzieży, asystent ekonomiczny [zawód szkolny: technik ekonomista], mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych, inżynier rolnictwa, pozostali rolnicy produkcji roślinnej.

Źródło:

http://www.wup.pl/files/download/17293_Monitoring%20zawod%C3%B3w%20deficytowych%20i%20nadwy%C5%BCkowych%20w%20I%20p%C3%B3%C5%82roczu%202011%20roku.pdf

Jak wynika z zaprezentowanych danych, regionalne rynki pracy różnią się od siebie. Na jednym rynku dany zawód może być deficytowy, a na innym – nadwyżkowy i odwrotnie. Podobnie dane analizowane na przestrzeni lat ujawniają, że zawody nadwyżkowe i deficytowe zmieniają się razem ze zmianami gospodarczymi.

Wybór kierunków kształcenia powinien być powiązany z zapotrzebowaniem rynku pracy. Na polskim rynku pracy można zaobserwować niedopasowanie zawodów i specjalności do potrzeb pracodawców. Statystyki pokazują, że mamy zbyt wielu absolwentów kierunków humanistycznych, a zbyt mało kierunków technicznych. „Według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego Polska na 1000 mieszkańców ma 13,3 absolwenta nauk matematycznych, przyrodniczych i technicznych, podczas gdy w Irlandii ta liczba sięga 21,4, we Francji – 20,7, a na Litwie – 19,5”.

Dane są niepokojące również w kontekście prognoz rozwoju rynku pracy. Z badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców i urzędów pracy oraz z prognoz Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że za pięć lat brakować będzie w Polsce nawet 75 tys. absolwentów kierunków technicznych, matematycznych i przyrodniczych.

Źródło: *Polska potrzebuje więcej absolwentów kierunków technicznych*, http://dlafirmy.info.pl/3604_kudrycka_polska_potrzebuje_wiecej_absolwentow_kierunkow_techicznych.htm (5.02.2010).

Szczegółowy i najbardziej aktualny raport Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020, przygotowany na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, przedstawia te dziedziny



Ja na rynku pracy

gospodarki, w których prognozuje się dynamiczny rozwój i w których zgłaszane jest zapotrzebowanie na pracowników.

Rozwijające się dziedziny, co do których przewiduje się wzrost zapotrzebowania na pracowników:

- architektura, architektura i urbanistyka, architektura wnętrz,
- projektowanie procesów przemysłowych i przetwórczych, takich dziedzinach, jak: automatyka, robotyka, biotechnologia, bioinformatyka, inżynieria biomedyczna, inżynieria chemiczna i procesowa, mechatronika, nanotechnologia itp.,
- budownictwo,
- przemysł kultury, w tym edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych, w zakresie realizacji obrazu telewizyjnego, filmu, fotografii,
- branża techniczno-informatyczna.
- elektronika i telekomunikacja,
- energetyka,
- inżynieria/ochrona środowiska,
- logistyka,
- technologia produkcji w obszarze przemysłu, przetwórstwa i nauk rolniczych oraz zarządzanie nią,
- medycyna i opieka nad osobami starszymi: pielęgniarstwo, fizjoterapia, geriatrya, medycyna oparta na terapii genowej.

Wiedza na temat zmian zachodzących w gospodarce oraz prognoz dotyczących rozwoju rynku pracy jest ci potrzeba do dokonywania świadomych wyborów zawodowych.

Źródło: Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020. Raport końcowy, Warszawa, kwiecień 2012, s. 77–78.

8. Podsumowanie

Analiza potrzeb pracodawców w dużej mierze opiera się na badaniach zmian gospodarczych zachodzących na danym terenie oraz ofert pracy zgłaszanych i pojawiających się w regionie.

Aby zaplanować swoją przyszłość zawodową i ścieżkę edukacyjną, warto:

- poznać specyfikę lokalnego rynku pracy,
- poznać dynamikę zmian występujących na lokalnym rynku pracy,
- zdobyć wiedzę na temat zawodów poszukiwanych (deficytowych) i nadwyżkowych, w tym także narażonych na długotrwale bezrobocie w danym regionie.

Wykonywanie każdego zawodu (specjalności) wymaga posiadania zespołu kompetencji, kwalifikacji, umiejętności i wiedzy. Wiedzę tę można zdobyć w trybie kształcenia ponadgimnazjalnego lub szkoły wyższej.

Warto rozważyć studiowanie na kierunku kluczowym (kierunku zamawianym), istotnym z punktu widzenia rozwoju krajowej gospodarki i krajowego rynku pracy, gdyż to gwarantuje pewność zatrudnienia i godziwe warunki pracy w przyszłości.

W przyszłości wiedza, gotowość i otwartość na jej uzupełnianie oraz zdobywanie nowych umiejętności wśród pracowników będą niezwykle cenione.