



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Strategia działania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2011-2012”

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - pilotaż

Luty 2011

Wykonawca badania:



ul. Stefana Żeromskiego 2/2
10-351 Olsztyn
www.generalprojekt.pl

Redakcja naukowa:

dr Alfred Czesła

Zespół autorski:

dr Lidia Domańska
dr Krzysztof Krukowski
Joanna Tomczyk
Monika Jaroszyńska
Aneta Sieklicka
Milena Opęchowska

Recenzent

prof. dr hab. Zofia Kawczyńska – Butrym

ISBN 978-83-929300-8-2

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Nakład: ilość 200 sztuk

Druk: Zakład poligraficzno – usługowo – handlowy, Skrajnowski Józef,
ul. Krótka 1, 11-300 Biskupiec



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Strategia działania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2011-2012”

Poniższy raport dotyczy przeprowadzenia badania *„Diagnoza stanu i zakresu badań i analiz w województwie lubelskim oraz opracowanie Strategii Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy (LORP) wraz z opracowaniem i wydrukiem raportu”* w ramach projektu systemowego *„Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż”*. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach PO KL 2007-2013, Poddziałanie 6.1.2 *Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie*.

Projekt badawczy został zrealizowany przez firmę General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

I. Streszczenie	5
II. Wprowadzenie.....	6
III. Rola, zakres i obszar działania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy	8
IV. Program badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy na lata 2011-2013.....	10
V. Charakterystyka rekomendowanych tematów badawczych	12
V.1. Populacje w rekomendowanych obszarach badawczych	12
V. 2. Rodzaje badań	20
V. 3. Harmonogram realizowanych przez LORP badań i analiz	51
V.4. Nadzór prac analityczno - badawczych.....	54
VI. System zarządzania informacją w kontekście planowanych badań LORP w latach 2011-2013.....	56
VII. Metodologia budowy strategii	60
VII.1. Badanie wtórne - analiza desk research	60
VII.2. Badanie pierwotne	60
VIII. Prezentacja wyników badania pierwotnego.....	63
VIII. 1. Badanie ilościowe	63
VIII.2. Wyniki badania jakościowego	83
IX. Analiza obecnie funkcjonujących w kraju Obserwatoriów Rynku Pracy	89
IX. 1. Struktura organizacyjna Obserwatoriów	90
IX. 2. Analiza realizowanych przez Obserwatoria badań	93
X. Proces wyłaniania obszarów badawczych.....	167
XI. Podsumowanie.....	169
XII. Załączniki.....	171
Narzędzia badawcze.....	199

Niniejsze opracowanie powstało w ramach dwóch działań: badanie potrzeb informacyjnych podmiotów funkcjonujących w obszarze polityki rynku pracy oraz analizy innych działających w kraju obserwatoriów rynku pracy. Na tej podstawie została opracowana prezentowana poniżej Strategia działania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy na lata 2011-2012, która uwzględnia zadania jakie powinno realizować LORP, rekomendacje dotyczące działania Obserwatorium oraz sposobów upowszechniania wyników prowadzonych prac, obszary tematyczne badań, które będą realizowane w ramach projektu oraz techniki i narzędzia badawcze, jakie powinny być zastosowane podczas realizacji wskazanych badań i analiz, a także schemat doboru i rekomendowana wielkość próby badawczej.

Badanie (ilościowe i jakościowe) potrzeb informacyjnych instytucji rynku pracy pozwoliło na ustalenie tematów prowadzonych przez LORP badań w latach 2011-2013 oraz skutecznych sposobów ich upowszechniania. Respondenci, którzy wzięli udział w badaniu wskazywali w głównej mierze na obszary dotyczące popytu na pracę: potrzeb i oczekiwań pracodawców, zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ofert pracy pojawiających się zarówno w prasie, Internecie, jak i tych zgłaszanych do Publicznych i Niepublicznych Służb Zatrudnienia. Zdaniem osób, które wzięły udział w badaniu, ważne jest również poznanie stopnia niedopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Respondenci wskazywali również na całościowe badanie rynku pracy: pod względem zarówno popytu na pracę, jak i podaży pracy oraz poznanie czynników, które powodują, że wiele osób jest bezrobotnych.

Analiza funkcjonujących w kraju Obserwatoriów Rynku Pracy pozwoliła przyjrzeć się prowadzonym w ramach tego typu projektów, badaniom i analizom oraz strukturze działania Obserwatoriów. Na tej podstawie zostały wysunięte wnioski oraz zbudowane rekomendacje dla LORP.

Kształtowanie polityki rynku pracy, która byłaby skuteczna i adekwatna do potrzeb, jest zadaniem wielowymiarowym, wymagającym szerokiego i wnikliwego spojrzenia na problemy, zjawiska i zasoby występujące w wymienionym obszarze. Warunkiem trafnego planowania i efektywnej realizacji założeń wdrażanych mechanizmów zapobiegających problemom występującym w obszarze polityki rynku pracy, jest dostęp do aktualnych informacji. Osiągnięcie realnych i wymiernych efektów prowadzonych działań możliwe jest na podstawie rzetelnej informacji.

Aby zagwarantować dostęp do aktualnych informacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w marcu 2010 r. rozpoczął realizację projektu systemowego - *Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy-pilotaż*. Celem projektu jest zdobycie rozszerzonej i jakościowej wiedzy oraz bieżącej informacji i prognozowanej sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim. Zadaniem pilotażu jest również wypracowanie koncepcji działania LORP na kolejne dwa lata.

W okresie marzec 2011-marzec 2013, zgodnie z Planem Działania, na bazie opracowanej w ramach pilotażu Strategii LORP, będzie rozwijana działalność Obserwatorium. Założeniem docelowym Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy ma być prowadzenie badań i analiz pozwalających na uchwycenie i monitorowanie trendów zauważanych na regionalnym rynku pracy jak również gromadzenie i upowszechnianie wyników badań. Strategia badawcza Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy na lata 2011-2012 została opracowana w ramach badania **„Diagnoza stanu i zakresu badań i analiz w województwie lubelskim oraz opracowanie Strategii Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy wraz z opracowaniem i wydrukiem raportu”**.

Głównym celem wyżej wspomnianego badania było określenie priorytetowych i newralgicznych obszarów badawczych, w ramach których dostarczona będzie wiedza oraz wypracowane zostaną rozwiązania umożliwiające prowadzenie cyklicznych, retrospekcyjnych, bieżących oraz prognostycznych badań i analiz rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie lubelskim.

Cel główny realizowany został poprzez następujące cele szczegółowe:

1. Opracowanie programu badań realizowanych w ramach LORP nakierowanych na potrzeby informacyjne instytucji wspierających rynek pracy województwa lubelskiego.
2. Wypracowanie systemu zarządzania informacją wspierającą podejmowanie decyzji w zakresie polityki społeczno – gospodarczej.
3. Opracowanie założeń merytorycznych funkcjonowania LORP poprzez przygotowanie „Strategii działania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2011 – 2012”.

Program badań, które będą realizowane przez LORP, został opracowany w oparciu o przeprowadzone w ramach projektu badanie pierwotne - *„Określenie poziomu i zakresu potrzeb informacyjnych wśród osób zaangażowanych w prowadzenie polityki rynku pracy w województwie lubelskim”* oraz w oparciu o badanie wtórne *„Analizę obecnie funkcjonujących w kraju Obserwatoriów Rynku Pracy”*.

Strategia badawcza Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zawiera priorytetowe tematy badawcze na lata 2011-2012, z uwzględnieniem pierwszego kwartału 2013 roku. Ich realizacja stanowić będzie odpowiedź na najpilniejsze potrzeby informacyjne zgłaszane przez osoby zaangażowane w realizację polityki rynku pracy.

Najważniejszym celem prezentowanej strategii jest wskazanie badań i analiz, których realizacja przyczyni się do wypełnienia luk informacyjnych w obszarach, w których są one największe.

Uzupełnienie niedoboru informacji realizowane będzie w drodze analiz danych zastanych (czyli analiz statystyki publicznej, raportów badawczych, rejestrów, itp.), jak i badań własnych, bądź zleconych, jednorazowych, bądź cyklicznych.

Badania wyłonionych tematów badawczych zostaną zarówno zlecone do realizacji zewnętrznym wykonawcom, jak i realizowane własnymi siłami zespołu Obserwatorium, a ich wyniki będą: upubliczniane na stronie internetowej LORP w ramach Biblioteki Zasobów Informacji, prezentowane podczas konferencji podsumowującej poszczególne badania oraz wydawane w formie publikacji książkowych.

III. ROLA, ZAKRES I OBSZAR DZIAŁANIA LUBELSKIEGO OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Kształtowanie adekwatnej polityki rynku pracy jest zadaniem priorytetowym instytucji zajmujących się tym zagadnieniem. W związku z tym konieczne jest podjęcie działań, które umożliwią dostosowanie regionalnej polityki do potrzeb rynku pracy.

Niezbędnym elementem każdego procesu decyzyjnego jest właściwa informacja. Odpowiednio zdiagnozowana sytuacja społeczno - gospodarcza regionu pozwoli na prognozowanie zmian oraz na dostosowanie działań instytucji zajmujących się kształtowaniem rynku pracy.

Do zadań LORP należało będzie przede wszystkim:

- **dostarczanie informacji prognostycznych i analitycznych przydatnych w podejmowaniu decyzji przez instytucje działające w otoczeniu rynku pracy i edukacji:**
 - LORP jako ośrodek badań i analiz, będzie poruszał bieżące problemy rynku pracy. Gromadzone w ramach Obserwatorium informacje będą dostosowane do potrzeb osób zaangażowanych w prowadzenie polityki rynku pracy w województwie lubelskim.
 - LORP będzie gromadził, selekcjonował i syntetyzował istniejące, tzw. zastane dane z obszaru polityki rynku pracy oraz będzie prowadził badania własne, które posłużą do uzupełnienia zidentyfikowanych luk informacyjnych.
- **usprawnienie procesów decyzyjnych, dzięki wyposażeniu w niezbędne informacje instytucji, które kształtują regionalny rynek pracy,**
- **działanie na rzecz wzrostu zatrudnienia na Lubelszczyźnie,**
- **prowadzenie wszelkiego rodzaju działań promocyjnych upowszechniających wiedzę o rynku pracy:**
 - Do obowiązków LORP należało będzie upowszechnianie wyników badań i analiz, które odbywać się będzie poprzez wydawanie publikacji, opracowań, itp., a także poprzez organizację konferencji podsumowujących prowadzone badania i analizy. Publikacje będą dostępne również w wersji skróconej, tak aby osoby zainteresowane mogłyby zapoznać się z przebiegiem badania, zastosowaną metodologią oraz głównymi wynikami, bez konieczności wglądu w pełną wersję opracowania. Ponadto efekty prac będą przekazywane osobom zaangażowanym w prowadzenie polityki rynku pracy z uwzględnieniem odpowiedniej formy i narzędzi przekazu. Z racji tego, iż w dzisiejszych czasach najbardziej popularnym środkiem przekazu jest Internet, LORP efekty swoich prac udostępniał będzie na stronie projektu w specjalnie w tym celu stworzonej Bibliotece Zasobów Informacyjnych.

- **integrowanie różnych środowisk oddziałujących na rynek pracy (instytucje rynku pracy, instytucje edukacyjne, pracodawcy, itp.).**
- Na kształtowanie się rynku pracy wpływ mają różne instytucje działające w tym obszarze. W związku z tym, jednym z głównych zadań Obserwatorium będzie pomoc w efektywnej współpracy tych instytucji, tak aby realizowane przez nie działania były spójne i stanowiły pewną całość. Wspólna polityka instytucji zaangażowanych w działalność na rynku pracy może przyczynić się do zmiany dotychczasowej, nieadekwatnej polityki rynku pracy i wówczas przynieść oczekiwane korzyści.

Działania Obserwatorium skierowane będą do:

- pracodawców,
- pracobiorców,
- osób bezrobotnych,
- instytucji samorządowych,
- instytucji kształtujących bezpośrednio lub pośrednio politykę rynku pracy (np. urzędy pracy),
- szkół i uczelni wyższych,
- instytucji i firm szkoleniowych,
- organizacji pozarządowych.

Struktura Obserwatorium:

Obserwatorium jako ośrodek badań i analiz w obszarze rynku pracy województwa lubelskiego, będzie dysponować zespołem ludzi, którzy posiadają niezbędną wiedzę i doświadczenie z zakresu rynku pracy.

W skład zespołu wchodzić będą:

- Koordynator/Kierownik Projektu - kieruje Zespołem oraz sprawuje nad nim nadzór, odpowiada za wszelkiego rodzaju sprawy związane z projektem, realizację założonych działań i osiągnięcie wytyczonych celów (1 osoba).
- Specjaliści ds. badań i analiz, w tym koordynator ds. badań i analiz - osoby odpowiedzialne za prace związane z badaniami prowadzonymi w ramach projektu, opracowywanie specyfikacji, metodologii, gromadzenie danych i opracowywanie dodatkowych analiz (min. 3 osoby).
- Specjaliści ds. promocji projektu - osoby odpowiedzialne za działania promujące projekt i upowszechniające jego rezultaty, organizację seminariów, konferencji, itp., odpowiadające za prowadzenie i aktualizację strony internetowej projektu oraz za materiały umieszczane w Bibliotece Zasobów Informacyjnych (m.in. 2 osoby).
- Specjalista ds. obsługi projektu - odpowiada za obsługę administracyjną projektu, za prowadzenie dokumentacji projektowej, bieżące monitorowanie realizacji zadań zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie i harmonogramem działań, przygotowanie wniosków o płatność (min. 1 osoba).
- Specjalista ds. obsługi finansowej projektu - zapewnia finansowo-księgową obsługę projektu (min. 1 osoba).

IV. PROGRAM BADAWCZY LUBELSKIEGO OBSERWATORIUM RYNKU PRACY NA LATA 2011-2013

Na podstawie wyników badań ilościowych i jakościowych, jak i analizy istniejących w Polsce Obserwatoriów Rynku Pracy, została stworzona lista projektów badawczych rekomendowanych przez Wykonawcę, możliwych do realizacji w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zgodnie z oczekiwaniami instytucji, które wzięły udział w badaniach terenowych.

Projekty badawcze planowane do realizacji w 2011 r.:

- ◆ Wszechstronna analiza rynku pracy - diagnoza i prognoza,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: wrzesień 2011 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: grudzień 2011 r.,
- ◆ Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: czerwiec 2011 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: listopad 2011 r.,
- ◆ Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: listopad 2011 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: luty 2012 r.,
- ◆ Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim,
 - (badanie kwartalne - całość badania od IV.2011 do I.2013 r.),
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: kwiecień/lipiec/październik 2011 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: czerwiec/wrzesień/grudzień 2011 r.,
- ◆ Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - diagnoza i prognoza,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: październik 2011 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: grudzień 2011 r.,
- ◆ Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: wrzesień 2011 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: grudzień 2011 r.,

Projekty badawcze planowane do realizacji w 2012 r.:

- ◆ Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: czerwiec 2012 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: listopad 2012 r.,

- ◆ Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: listopad 2012 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: luty 2013 r.,
- ◆ Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim
 - (badanie kwartalne - całość badania od IV.2011 do I.2013 r.),
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: styczeń/kwiecień/lipiec/październik 2012 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: marzec/czerwiec/wrzesień/styczeń 2012 r.,
- ◆ Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: listopad 2012 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: grudzień 2012 r.,
- ◆ Badanie specyfiki bezrobocia w skali powiatu - analiza i prognoza,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: wrzesień 2012 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: grudzień 2012 r.,
- ◆ Polityka edukacja w regionie - stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy,
 - ↳ planowana data rozpoczęcia: wrzesień 2012 r.,
 - ↳ planowana data zakończenia: grudzień 2012 r.,

Badania takie jak „*Wszechstronna analiza rynku pracy - diagnoza i prognoza*” oraz „*Badanie specyfiki bezrobocia w skali powiatu - analiza i prognoza*” są badaniami, które będą realizowane jednorazowo w okresie dwóch lat.

Wykonawca uznał, iż jedno badanie w ciągu dwóch lat, jest wystarczające, gdyż w tak krótkim czasie niemożliwe jest zaobserwowanie zmian w specyfice lubelskiego rynku pracy, a w tym i bezrobocia. Mimo to badanie takie powinno być realizowane cyklicznie co najmniej co dwa - trzy lata, tak aby ukazać, czy działania podejmowane przez instytucje działające w obszarze polityki rynku pracy, są skuteczne i czy pozytywnie wpływają na sytuację w regionie.

Pozostałe badania realizowane będą w ramach LORP co najmniej dwa razy (raz do roku, raz na kwartał), dzięki czemu możliwe będzie obserwowanie zmian odnośnie: zapotrzebowania na konkretne zawody oraz oczekiwań pracodawców od potencjalnych pracowników, losów absolwentów (z roczników 2011 i 2012), a także stopnia dostosowania oferty edukacyjnej.

V.1. Populacje w rekomendowanych obszarach badawczych

Badania, które będą realizowane w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, będą przeprowadzane wśród różnych osób i jednostek, które kształtują sytuację na regionalnym/lokalnym rynku pracy.

Od strony popytowej będą to pracodawcy, którzy prowadzą swą działalność na terenie województwa lubelskiego, a od strony podażowej będą to: pracobiorcy, osoby bezrobotne, absolwenci szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych, uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz osoby biorące udział w kształceniu ustawicznym. W badaniu udział również wezmą dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych, przedstawiciele uczelni wyższych (prorektorzy ds. kształcenia), a także przedstawiciele Instytucji Rynku Pracy, Akademickich Biur Karier, eksperci z zakresu rynku pracy. Ponadto analizie zostaną poddane oferty pracy pochodzące z prasy, internetu, Publicznych i Niepublicznych Służb Zatrudnienia.

Tabela 1 przedstawia charakterystykę populacji w rekomendowanych obszarach badawczych.

Tab. 1. Populacje w rekomendowanych obszarach badawczych

<i>Populacje</i>	<i>Liczebność populacji generalnej</i>	<i>Metody i techniki badań</i>	<i>Metoda doboru próby</i>	<i>Liczebność próby</i>	<i>Szacowana wielkość błędu</i>	<i>Zastosowanie w rekomendowanym badaniu</i>
Pracodawcy	156180 podmiotów gospodarczych w woj. lubelskim w 2009 r. (GUS)	badanie ilościowe CATI	Dobór losowy warstwowy proporcjonalny	384 pracodawców wg kryteriów: - branże wg sekcji PKD 2007, - sektor własności przedsiębiorstwa, - klasa wielkości przedsiębiorstwa, - zróżnicowanie przestrzenne (powiaty)	- 5% (na poziomie ufności 95%)	„Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”
						„Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”
						„Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza”
						„Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy”
		badanie jakościowe IDI	Dobór losowy warstwowy proporcjonalny	384 pracodawców wg kryteriów: - branże wg sekcji PKD 2007, - zróżnicowanie przestrzenne (powiaty)	- 5% (na poziomie ufności 95%)	„Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”
		badanie jakościowe FGI	Dobór celowy kwotowy	4 sesje FGI po 8-10 pracodawców wg kryteriów: - wielkość przedsiębiorstwa (każda sesja reprezentowana przez przedsiębiorców tej samej wielkości), - zróżnicowanie przestrzenne (podregiony).	–	„Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”

						„Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza”
Pracownicy	759509 osób pracujących w woj. lubelskim w 2009 r. (GUS)	badanie ilościowe PAPI	Dobór losowy warstwowy proporcjonalny	384 osoby pracujące wg kryteriów: - branża firmy, w której jest zatrudniony, - sektor własności przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony, - klasa wielkości przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony, - zróżnicowanie przestrzenne przedsiębiorstw ,w których są zatrudnieni, - wiek, - płeć.	- 5% (na poziomie ufności 95%)	„Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”
Osoby bezrobotne	99808 osób bezrobotnych w woj. lubelskim w I kwartale 2010 r. (WUP w Lublinie)	badanie ilościowe PAPI	Dobór losowy warstwowy proporcjonalny	383 osoby bezrobotne wg kryteriów: - zróżnicowanie przestrzenne (powiat), wiek (w tym osoby 50+), - płeć, - czas pozostawania bez pracy (w tym długotrwale bezrobotni), - poziom wykształcenia, - staż pracy .	- 5% (na poziomie ufności 95%)	„Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza”

		badanie ilościowe - ankieta rozdawana	Dobór losowy warstwowy proporcjonalny	<p>383 osoby bezrobotne wg kryteriów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zróżnicowanie przestrzenne (powiat), wiek (w tym osoby 50+), - płeć, - czas pozostawania bez pracy (w tym długotrwale bezrobotni), - poziom wykształcenia, - staż pracy . 	- 5% (na poziomie ufności 95%)	„Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”
				<p>1810 osób bezrobotnych wg kryteriów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zróżnicowanie przestrzenne (powiat), - wiek (w tym osoby 50+), - płeć, - czas pozostawania bez pracy (w tym długotrwale bezrobotni), - poziom wykształcenia, - staż pracy . 	- 3% (na poziomie ufności 99%)	„Badanie specyfiki bezrobocia w skali powiatu – analiza i prognoza”
Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych	<p>11843 absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (bez specjalnych) w woj. lubelskim w 2009 r. (GUS) oraz 26031 absolwentów szkół wyższych w 2009 r. (GUS).</p>	badanie ilościowe PAPI	Dobór losowy warstwowy proporcjonalny	<p>381 absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych ze względu na typ ukończonej szkoły:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyższe, - zasadnicze zawodowe, - technika, - technika uzupełniająca, - licea ogólnokształcące, - licea profilowane, - szkoły policealne. <p><i>Także ze względu na aktywność zawodową:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - absolwenci pracujący, - absolwenci bezrobotni. 	- 5% (na poziomie ufności 95%)	„Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”

<p>Institucje Rynku Pracy</p> <p>Institucje Rynku Pracy w woj. lubelskim, z którymi przeprowadzone powinny być wywiady:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Powiatowe Urzędy Pracy (26 w całym województwie), - Wojewódzki Urząd Pracy (3 wydziały: Wydział Pośrednictwa Pracy, Wydział Rynku Pracy, Centrum Innowacji i Planowania Kariery Zawodowej), - Miejski Urząd Pracy w Lublinie (2 działy: Centrum Aktywizacji Zawodowej, Dział Rynku Pracy), - Agencje Zatrudnienia (97 w całym województwie lubelskim - Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia), - Instytucje Szkoleniowe (557 w całym województwie - źródło: rejestr Syriusz), - OHP (1 w województwie), - Akademickie Biura Karier (14 w całym województwie), - Organizacje pozarządowe (494 w całym województwie zajmujące się wspieraniem rozwoju gospodarczego - źródło: www.ngo.pl), - Związki zawodowe (23 w całym województwie). 	<p>badanie jakościowe FGI</p>	<p>Dobór celowy kwotowy</p>	<p>4 sesje FGI po 8-10 przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy (wszystkich wymienionych w populacji).</p>	<p>–</p>	<p>„Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”</p>
			<p>2 sesje po 8-10 przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy, rozumiani tu jako przedstawicieli PUP-ów oraz Instytucji Szkoleniowych.</p>	<p>–</p>	<p>„Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy”</p>

Akademickie Biura Karier	Wg danych zawartych na stronie WUP, w województwie lubelskim istnieje 14 akademickich biur karier	badanie jakościowe IDI	Dobór celowy	Indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami wszystkich Akademickich Biur Karier w woj. lubelskim (14 IDI)	–	„Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”
Powiatowe Urzędy Pracy	28 w całym woj. lubelskim (wraz z filiami)	badanie jakościowe IDI	Dobór celowy kwotowy	13 IDI wg kryteriów: - zróżnicowanie terytorialne (powiat), - zróżnicowanie powierzchniowe powiatów, w których znajdują się powiatowe urzędy pracy (5 PUP w powiatach o największej powierzchni, 4 PUP w powiatach o średniej i 4 PUP w powiatach o najmniejszej powierzchni).	–	„Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”
Eksperti Rynku Pracy	Rozumiani jako pracownicy WUP, MUP w Lublinie, PUP-ów, Instytucji Szkoleniowych oraz OHP w woj. lubelskim.	badanie jakościowe IDI	Dobór celowy	15 IDI	–	„Badanie specyfiki bezrobocia w skali powiatu - analiza i prognoza”
Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych	Według danych GUS w województwie lubelskim istnieje 456 szkół ponadgimnazjalnych	badanie ilościowe - ankieta audytoryjna	Dobór celowy kwotowy	W badaniu udział wezmą uczniowie z 28 szkół ponadgimnazjalnych, w tym: - licea ogólnokształcące - 7 , - technika - 6 , - zasadnicze szkoły zawodowe - 5 , - szkoły artystyczne - 4 , - licea profilowane - 3 , - szkoły policealne - 2 , - technika uzupełniająca - 1 . ↳ z każdej szkoły udział weźmie po dwie klasy.	–	„Wszechstronna analiza rynku pracy - diagnoza i prognoza” „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza”.

<p>Dyrektorzy Szkół Ponadgimnazjalnych</p>	<p>Według danych GUS w województwie lubelskim istnieje 456 szkół ponadgimnazjalnych</p>	<p>badanie jakościowe IDI</p>	<p>Dobór celowy kwotowy</p>	<p>W badaniu udział weźmie 28 dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych, w tym: - licea ogólnokształcące - 7, - technika - 6, - zasadnicze szkoły zawodowe - 5, - szkoły artystyczne - 4, - licea profilowane - 3, - szkoły policealne - 2, - technika uzupełniająca - 1.</p>	<p>–</p>	<p>„Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy”.</p>
<p>Przedstawiciele szkół wyższych – prorektorzy ds. kształcenia</p>	<p>Według danych zamieszczonych na stronie internetowej www.uczelnie.info.pl w województwie lubelskim istnieją 22 szkoły wyższe. Przedstawiciele szkół wyższych rozumiani tu są jako prorektorzy ds. kształcenia</p>	<p>badanie jakościowe IDI</p>	<p>Dobór celowy</p>	<p>22 IDI z prorektorami ds. kształcenia ze wszystkich szkół wyższych z woj. lubelskiego</p>	<p>–</p>	<p>„Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy”.</p>
<p>Osoby biorące udział w kształceniu ustawicznym</p>	<p>Osoby w grupie wiekowej 25-64 lata, które uczyły się i doszkalają w 2009 roku stanowiły 5,3% ogółu liczby ludności w tej grupie wiekowej. Oznacza to, że liczba ludności stale się kształcącej wynosiła w 2009 roku w woj. lubelskim 62 672 osoby</p>	<p>badanie ilościowe - ankieta rozdawana</p>	<p>Dobór losowy warstwowy proporcjonalny</p>	<p>382 osoby biorące udział w kształceniu ustawicznym wg kryteriów: - zróżnicowanie przestrzenne (powiaty).</p>	<p>- 5% (na poziomie ufności 95%)</p>	<p>„Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy”.</p>

Oferty pracy	-	Analiza treści (ogłoszeń o pracę)	Dobór kwotowy	min. 1500 ofert pracy wg kryteriów: - branża firmy zgłaszającej zapotrzebowanie na pracownika, - źródło oferty pracy (internetowe oraz prasowe).	-	„Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”
						„Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”.
						„Monitoring ofert pracy (będących w zasobach urzędów pracy i innych służb zatrudnienia, Internecie, prasie”.

V. 2. Rodzaje badań

a) Badanie 1: „Wszechstronna analiza rynku pracy - diagnoza i prognoza”

■ Znaczenie tematu badawczego

Badanie potrzeb informacyjnych instytucji rynku pracy wykazało, że brak jest całościowego, wielozakresowego opracowania dotyczącego regionalnego/lokalnego rynku pracy. Takie zdanie respondentów pojawiało się zarówno w badaniu ilościowym, jak i jakościowym. Analiza innych funkcjonujących w kraju obserwatoriów, również wykazała, że prowadzą one badania i analizy dotyczące ogólnej sytuacji na rynku pracy. Zatem jest to temat, który powinien być zrealizowany w ramach projektu LORP.

■ Obszar realizacji badania

Badania powinny obejmować trzy główne obszary: popyt na pracę (struktura i trend czasowy), podaż pracy (struktura i trend czasowy) oraz zależności zachodzące pomiędzy popytem na pracę i podażą pracy a otoczeniem (korelacja, regresja).

■ Częstotliwość realizacji badania

Badanie będzie zrealizowane jednorazowo w okresie dwóch lat.

■ Robocze cele i hipotezy badania

Nadrzędnym celem badania jest zdiagnozowanie zjawisk zachodzących na rynku pracy w kontekście ich przyczyn oraz prognozowanych skutków.

Cel główny będzie realizowany poprzez następujące **cele szczegółowe**:

- a. Identyfikacja trendów rynkowych w zakresie zmian ilościowych i jakościowych w odniesieniu do popytu i podaży na rynku pracy.
- b. Określenie cech charakterystycznych w zakresie struktury popytu i podaży na rynku pracy.
- c. Analiza przyczynowo – skutkowa zmian zachodzących na rynku pracy w powiązaniu ze zjawiskami o znaczeniu makro i mikroekonomicznym.
- d. Opracowanie raportu nt. „Analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Na lokalnym rynku pracy największy jest popyt zgłaszany przez przedsiębiorstwa usługowe w branżach technicznych.

H2 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Konsekwencją zwiększającej się mobilności zasobów pracy jest lepsze dostosowanie podaży pracy do popytu na pracę.

H3 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Jednym z negatywnych skutków kryzysu gospodarczego jest redukcja etatów w wielu zakładach pracy, co przyczynia się do wzrostu poziomu bezrobocia, także w skali powiatu.

H4 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Lokalny rynek pracy znalazł się w obszarze wzrastającej aktywności zawodowej.

■ Metodologia badania

Badanie zostanie przeprowadzone z wykorzystaniem różnych metod i technik badawczych, wśród wielu grup respondentów. Wynik to z tego, iż aby dogłębnie poznać sytuację na lubelskim rynku pracy ważne jest, aby na ten temat wypowiedziały się różne instytucje i osoby, które mają na niego największy wpływ. Dlatego też w badaniu udział wezmą: pracodawcy (strona popytowa), osoby pracujące i bezrobotne, a także uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (strona podaźowa) oraz przedstawiciele Instytucji Rynku Pracy. Badanie zostanie przeprowadzone metodą ilościową i jakościową, z wykorzystaniem technik: PAPI, CATI, ankieta rozdawana, ankieta audytoryjna, zogniskowany wywiad grupowy oraz analiza desk research (oferty pracy oraz ogólna diagnoza sytuacji w regionie na podstawie danych zastanych).

■ Wykaz produktów utworzonych w ramach procedury badawczej

- raport nt. „Analiza rynku pracy - diagnoza i prognoza”,
- skrócone wyniki z badań w formie biuletynu informacyjnego.

■ Projekt narzędzi badawczych

1. Pytania dyspozycje do pracodawców odnośnie ich sytuacji na rynku pracy i perspektyw rozwoju (kwestionariusz wywiadu telefonicznego):

1. Czy zatrudnia Pan/i osoby niepełnosprawne?
2. Czy zatrudnia Pan/i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych?
3. Czy zatrudnia Pan/i stażystów, wolontariuszy lub praktykantów?
4. Czy planuje Pan/i zwiększyć zatrudnienie? (Kiedy? Ilu pracowników? Na jakich stanowiskach?)
5. Dlaczego Pana/i firma decyduje się na zwiększenie zatrudnienia?
6. Jakie są sposoby poszukiwania przez Pana/i firmę pracowników?
7. Czy planuje Pan/i zwolnienia pracowników? (Kiedy? Ilu pracowników? Na jakich stanowiskach?)
8. Dlaczego Pana/i firma decyduje się na zwolnienia pracowników?
9. Jaka jest kondycja finansowa Pana/i firmy?
10. Jaka jest pozycja Pana/i firmy w porównaniu do innych firm w tej samej branży?
11. Jakie widzi Pan/i możliwości rozwoju firmy w regionie?
12. Czy Pana/i firma jest zagrożona upadkiem bądź likwidacją? (Jakie przyczyny?)

13. Czy Pana/i firma napotyka na trudności, bariery podczas pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników?
14. Czy zatrudniał/a Pan/i kiedykolwiek osobę należącą do grupy osób bezrobotnych, którzy ze względu na określone uwarunkowania mają znaczne problemy z wydobyciem się ze stanu bezrobocia?
15. Czy zatrudniał/a Pan/i kiedykolwiek absolwenta szkoły ponadgimnazjalnej?
16. Czy byłby/aby Pan/i skłonny/a zatrudnić taką osobę?
17. Czy w Pana/i firmie są stosowane elastyczne formy zatrudnienia? (jakie?)
18. Jakie występują przeszkody utrudniające stosowanie elastycznych form zatrudnienia?
19. Czy Pana/i firma współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy?
20. Jakie formy przybiera ta współpraca?
21. Jak ocenia Pan/i tę współpracę?
22. Czy Pana/i firma współpracuje z innymi instytucjami rynku pracy (z jakimi - OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, itp.)?
23. Czy zna Pan/i programy unijne, z których można pozyskać dotacje na rozwój firmy?
24. Czy korzysta Pan/i bądź zamierza Pan/i korzystać z programów unijnych? (z jakich?)
25. Jak Pan/i ocenia sytuację na lokalnym/regionalnym rynku pracy?
26. Jakie widzi Pan/i perspektywy rozwoju gospodarczego regionu w najbliższym czasie?
27. Gdzie zlokalizowane jest Pana/i przedsiębiorstwo?
28. Jaka jest forma prawna Pana/i firmy?
29. W obrębie jakiej sekcji PKD działa Pana/i firma?
30. Ilu pracowników zatrudnia Pana/i firma?
31. Jaki jest przychód Pana/i firmy za 2010 rok?

II. Pytania dyspozycje do pracowników odnośnie ich sytuacji na rynku pracy (kwestionariusz wywiadu):

1. Jaki jest Pana/i wyuczony zawód?
2. Jaki zawód wykonuje Pan/i w chwili obecnej?
3. W jakiej formie jest Pan/i zatrudniony/a?
4. Jak długo jest Pan/i zatrudniony/a w obecnym miejscu pracy?
5. Czy ma Pan/i trudności z utrzymaniem obecnej pracy? (jakiego rodzaju?)
6. Czy obecnie poszukuje Pan/i nowego zatrudnienia?
7. W jaki sposób zwykle poszukuje/poszukiwał/a Pan/i pracy?
8. Czy byłby Pan/i skłonny/a zmienić miejsce zamieszkania w związku ze zmianą pracy?
9. Czy kiedykolwiek wyjeżdżał/a Pan/i za granicę w celach zarobkowych?
10. Czy planuje Pan/i kiedykolwiek wyjechać za granicę w celach zarobkowych? (gdzie?)
11. Jakie Pana/i zdaniem czynniki stanowią przeszkodę w wykonywaniu pracy?
12. Czy na stanowisku, na którym jest Pan/i zatrudniony/a istnieją możliwości awansu?
13. Czy planuje Pan/i kontynuować naukę na poziomie wyższym? (na jakim kierunku?)

14. Czy planuje Pan/i uczestnictwo w szkoleniach/kursach zawodowych? (w jakich?)
15. Jakie kwalifikacje Pan/i posiada? (poparte zaświadczeniami, certyfikatami, dyplomami, itp.)
16. Jakie kompetencje Pan/i posiada? (wiedza, cechy, umiejętności dodatkowe)
17. Jaka jest wysokość Pana/i zarobków netto?
18. Czy jest Pan/i zadowolony/a z wysokości wynagrodzenia?
19. Jakie wynagrodzenie netto byłoby dla Pana/i satysfakcjonujące?
20. Czy w Pana/i firmie są stosowane systemy motywacyjne pracowników (nie dotyczy wynagrodzenia, premii, itp.)? (jakie?)
21. Czy podnoszenie kwalifikacji w Pana/i firmie ma wpływ na podniesienie wysokości pensji?
22. Jak Pan/i ocenia sytuację na lokalnym/regionalnym rynku pracy?
23. Jak Pana/i zdaniem owa sytuacja będzie się kształtować w najbliższym czasie?
24. Jaka jest forma prawna firmy, w której jest Pan/i zatrudniony/a?
25. Ilu pracowników zatrudnia firma, w której Pan/i pracuje?
26. W jakiej branży działa firma, w której jest Pan/i zatrudniony/a?
27. Jakie wykształcenie Pan/i posiada?
28. Jaki jest Pana/i stan cywilny?
29. W jakiej miejscowości znajduje się firma, w której Pan/i pracuje?

III. Pytania dyspozycje do osób bezrobotnych odnośnie ich sytuacji na rynku pracy (kwestionariusz ankiety):

1. Jaki jest Pana/i wyuczony zawód?
2. Jak długo pozostaje Pan/i bez pracy?
3. Jakie jest Pana/i dotychczasowe doświadczenie zawodowe?
4. Jak długo był/a Pan/i zatrudniony/a w ostatnim miejscu pracy?
5. Jaki zawód wykonywał/a Pan/i przed okresem zwolnienia?
6. Jaka jest przyczyna utraty przez Pana/ią pracy?
7. Czy w chwili obecnej deklaruje Pan/i gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy zawodowej?
8. Jaka forma zatrudnienia satysfakcjonowałaby Pana/ią?
9. Jakie miesięczne wynagrodzenie netto satysfakcjonowałoby Pana/ią?
10. W jakiej branży chciałby/aby Pan/i pracować?
11. Jakie kwalifikacje Pan/i posiada? (poparte odpowiednimi zaświadczeniami)
12. Jakie kompetencje Pan/i posiada? (cechy, wiedza, dodatkowe umiejętności)
13. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?
14. Czy jest Pan/i zainteresowany/a podniesieniem swoich kwalifikacji zawodowych?
15. Jakie kursy, szkolenia są dla Pana/i szczególnie interesujące ze względu na chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych?
16. Jakie czynniki w Pana/i ocenie są decydujące przy otrzymywaniu zatrudnienia?
17. Co aktualnie robi Pan/i żeby otrzymać zatrudnienie?
18. Czy potrafi Pan/i samodzielnie przygotować dokumenty aplikacyjne (CV, list motywacyjny) ?

19. Jak opisałby/aby Pan/i swoją sytuację materialną?
20. Jakie jest główne źródło utrzymania Pana/i rodziny?
21. Jak ocenia Pan/i swoją sytuację mieszkaniową?
22. Czy utrata pracy wpłynęła u Pana/i na pogorszenie relacji rodzinnych?
23. Jakie według Pana/i są konsekwencje pozostawania długotrwale bezrobotnym?
24. Czy w trakcie trwania bezrobocia podejmował/a Pan/i jakąś pracę dorywczą?
25. Czy kiedykolwiek otrzymał/a Pan/i ofertę pracy „na czarno”?
26. Czy kiedykolwiek pracował/a Pan/i „na czarno”?
27. Czy Pana/i zdaniem lubelski rynek pracy stwarza warunki sprzyjające poszukiwaniu pracy?
28. Jakie są w Pana/i ocenie największe bariery uzyskania zatrudnienia na lokalnym rynku pracy?
29. Jakie Pana/i zdaniem są największe problemy lokalnego rynku pracy?
30. Co według Pana/i jest przyczyną tak dużego bezrobocia w powiecie?
31. Jak ocenia Pan/i swoje szanse na lokalnym rynku pracy?
32. Czy korzysta Pan/i z jakichś form aktywizacji zawodowej bezrobotnych? (z jakich?)
33. Jakie formy aktywizacji zawodowej oferował Panu/i w ciągu ostatnich 3 miesięcy Powiatowy Urząd Pracy w powiecie zamieszkania?
34. Czy uważa Pan/i, że oferowane Panu/i przez PUP formy aktywizacji zawodowej były/są adekwatne do Pana/i potrzeb?
35. Czy Pana/i zdaniem Powiatowy Urząd Pracy proponuje wystarczającą ilość ofert pracy?
36. Czy pobierał/a Pan/i kiedykolwiek zasiłek dla bezrobotnych? Jeśli tak, to ile razy? W jakich odstępach czasu?
37. Czy aktualnie pobiera Pan/i zasiłek dla bezrobotnych?
38. Czy Pana/i zdaniem wszystkie osoby bezrobotne powinny otrzymywać zasiłek? Przez jaki okres czasu?
39. Czy korzysta Pan/i z pomocy oferowanej przez Ośrodek Pomocy Społecznej?

IV. Pytanie dyspozycje do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (kwestionariusz ankiety):

1. Proszę określić czym kierował/aś się wybierając aktualny profil kształcenia?
2. Czy jesteś zadowolony/a w wyborze profilu kształcenia?
3. Czy gdybyś mógł/mogła wybrać profil kształcenia jeszcze raz, czy zdecydowałbyś się/zdecydowałabyś na ten sam profil? Proszę uzasadnić odpowiedź (dlaczego tak/nie)?
4. Czy zamierzasz kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej?
2. Proszę wymienić kierunki kształcenia, które bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki.
3. Proszę określić, czym kierujesz się przy wyborze kierunku kształcenia.
4. Proszę wskazać maksymalnie 3 zawody, w których chciałbyś/chciałabyś podjąć pracę w przyszłości.
5. Proszę ocenić jakość nauczania w szkole do której uczęszczasz?

6. Czy uważasz, że wiedza ,przekazana podczas nauki w tej szkole, będzie przydatna w pracy zawodowej?
7. Jak określisz swoje szanse na regionalnym/lokalnym rynku pracy?
8. Jak uważasz, dlaczego w regionie jest tak duże bezrobocie? Co jest tego przyczyną?
9. Czy uważasz, że w najbliższym czasie sytuacja na regionalnym/lokalnym rynku pracy zmieni się? Uzasadnij odpowiedź.

V. Pytania dyspozycje do przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy odnośnie ich opinii o sytuacji na regionalnym rynku pracy (scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego):

1. Jakie Państwa zdaniem są najczęściej pojawiające się oczekiwania pracodawców względem osób, które planują podjąć zatrudnienie?
2. Czy pracodawcy z regionu mają problemy ze znalezieniem pracownika o odpowiednich kwalifikacjach?
3. Pracowników o jakich specjalnościach zawodowych trudno jest znaleźć?
4. Jak wygląda sytuacja zatrudniania absolwentów?
5. Jaka jest Państwa zdaniem główna przyczyna tego, iż osoby bezrobotne nie mogą znaleźć zatrudnienia?
6. Jak osoby bezrobotne zapatrują się na zmianę lub uzupełnianie swoich kwalifikacji?
7. Czy osoby bezrobotne angażują się we współpracę z PUP-ami, w celu znalezienia pracy?
8. Na jakie kwalifikacje pracowników występuje największe zapotrzebowanie wśród pracodawców?
9. Na jakie kwalifikacje pracowników zapotrzebowanie jest trudne do zaspokojenie?
10. Szkolenia o jakiej tematyce są najczęściej podejmowane w woj. lubelskim?
11. Jaka jest faktyczna efektywność szkoleń dla bezrobotnych?
12. Czy aktualna oferta szkoleniowa jest w jakiś sposób konsultowana z pracodawcami i ich bieżącym zapotrzebowaniem?
13. Jakie są przyczyny bezrobocia w regionie?
14. Czy Państwa zdaniem sytuacja na lubelskim rynku pracy ulegnie zmianom w najbliższym czasie? Jakie to będą zmiany?

Tab. 2. Budżet realizacji zamówienia

Rodzaj badania oraz wielkość próby badawczej	Kwota netto [zł]
analiza desk research	20 000,00
analiza ofert pracy	13 000,00
384 CATI z pracodawcami	19 200,00
384 PAPI z pracownikami	30 720,00
383 ankieta rozdawana z osobami bezrobotnymi	21 065,00
ankieta audytoryjna w 56 klasach (28 szkół po 2 klasy)	14 000,00
4 sesje FGI z Instytucjami Rynku Pracy	20 000,00

b) Badanie 2: Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim

■ Znaczenie tematu badawczego

W badaniu potrzeb informacyjnych respondenci wskazywali, że najbardziej przydatne w celu prawidłowego funkcjonowania instytucji, którą reprezentują są badania i analizy dotyczące potrzeb pracodawców (zapotrzebowania na pracowników, na zawody), a także oczekiwań pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji oraz potrzeb szkoleniowych na rynku.

■ Obszar realizacji badania

Badania powinny obejmować cztery obszary: branże, w których występują luki kwalifikacyjne (obszar 1), branże, w których występują luki kompetencyjne (obszar 2), potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych (obszar 3), dostosowanie ofert szkoleniowych do luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych (obszar 4).

■ Częstotliwość realizacji badania

Badania będą realizowane w okresie dwóch lat, przy czym częstotliwość badań – raz na rok.

■ Robocze cele i hipotezy badania

Nadrzędnym celem badania jest zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców województwa lubelskiego odnośnie kwalifikacji zawodowych pracowników oraz usług szkoleniowych

Cel główny będzie realizowany poprzez następujące **cele szczegółowe**:

- a. Identyfikacja sektorów/branż z wyszczególnieniem konkretnych zawodów i/lub stanowisk pracy, w których występują luki kwalifikacyjno-kompetencyjne poprzez zgromadzenie danych jakościowych o najczęściej poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych, cechach społeczno-zawodowych mających wpływ na wybór pracownika.
- b. Analiza adekwatności dostosowania ofert szkoleniowych do luk kwalifikacyjnych/kompetencyjnych.
- c. Opracowanie raportu nt. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Największe luki kwalifikacyjne w województwie lubelskim występują w następujących sekcjach PKD: edukacja, hotele i restauracje oraz budownictwo.

H2 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Największe luki kompetencyjne w województwie lubelskim występują w branży budowlanej.

H3 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Poziom wykształcenia kandydatów oraz ich doświadczenie zawodowe mają największy wpływ na szanse otrzymania zatrudnienia.

H4 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Bardzo cenione z punktu widzenia lubelskich pracodawców są kompetencje społeczne kandydatów na pracowników.

H5 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ W województwie lubelskim istnieje niedostateczny (z punktu widzenia istniejącej luki kwalifikacyjno - kompetencyjnej) popyt na szkolenia, co związane jest z niedopasowaniem oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy.

■ Metodologia badania

Badanie zostanie przeprowadzone z wykorzystaniem metod jakościowych, z wykorzystaniem technik: indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) oraz zogniskowany wywiad grupowy (FGI) wśród pracodawców z regionu lubelskiego w celu zdiagnozowania ich potrzeb i oczekiwań odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych. Ponadto przeprowadzona zostanie analiza desk research wszelkich dostępnych materiałów, które wiążą się z problematyką badania. W celu realizacji celów badania zostanie również przeprowadzona analiza treści ofert pracy

Do zbioru, agregacji i analizy prasowych i elektronicznych ofert pracy skonstruowane będzie narzędzie – **baza ofert pracy w programie SPSS**.

Pierwszym etapem analizy ofert pracy będzie zbieranie danych wtórnych, tj. internetowych, prasowych oraz będących w zasobach urzędów pracy ofert pracy. Etap ten objął także redukcję tożsamych ofert pracy w każdym z monitorowanych źródeł.

Drugim etapem będzie kodowanie ofert pracy w programie statystycznym SPSS, dzięki czemu możliwe będzie późniejsze precyzyjne wnioskowanie statystyczne.

Do programu SPSS wprowadzane będą następujące zmienne, według których będą kodowane oferty:

- ◆ branża firmy zgłaszającej zapotrzebowanie na pracownika (branże wg portalu www.egospodarka.pl).
 - ◆ pożądaný zawód sklasyfikowany według KZIS z 2010 roku.
 - ◆ pożądané zawody sklasyfikowane według grup średnich KZIS z 2010 roku.
 - ◆ wymagane przez pracodawców wykształcenie.
 - ◆ wymagane przez pracodawców doświadczenie zawodowe.
 - ◆ wymagane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe.
 - ◆ wymagane przez pracodawców kompetencje ponadzawodowe.
 - ◆ dodatkowe wymagania określone przez pracodawców.
 - ◆ miejscowość województwa lubelskiego, w której zgłoszono zapotrzebowanie na pracownika.
-
- Wykaz produktów utworzonych w ramach procedury badawczej
 - Raport nt. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim” (opracowywany co 12 miesięcy).

■ Projekt narzędzi badawczych

I. Pytania dyspozycje do pracodawców odnośnie ich potrzeb i oczekiwań względem kwalifikacji pracowników i usług szkoleniowych (scenariusz IDI i FGI):

1. Czy w branży, w której działa Pan/i firma, brakuje pracowników o określonych kwalifikacjach i/ lub kompetencjach?
2. W jakich zawodach/ na jakich stanowiskach brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, a w jakich o określonych kompetencjach?
3. Jak Pan/i uważa, co jest przyczyną występowania luk kwalifikacyjnych/ kompetencyjnych ramach poszczególnych zawodów?
4. Czy istnieje zależność między poziomem wykształcenia, wielkością doświadczenia zawodowego, ukończonymi kursami/szkoleniami a występowaniem luk kwalifikacyjnych/ kompetencyjnych?
5. Jak Pana/i zdaniem można zapobiec powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?
6. Czy luki kwalifikacyjne/kompetencyjne, które Pan/i zauważył/a w ramach określonych zawodów są rzeczą nową czy istniejącą od dawna?
7. Czy zaobserwował/a Pan/i negatywne skutki posiadania w firmie niewykwalifikowanych i/lub niekompetentnych pracowników? Jakie są to skutki?
8. Czy aktualnie poszukuje Pan/i pracowników?
9. Na jakie stanowiska/ w jakich zawodach?
10. Jak jest preferowane wykształcenie pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?
11. Jak jest preferowane doświadczenie zawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?
12. Jakie są preferowane kwalifikacje zawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?
13. Jakie są preferowane kompetencje ponadzawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie (cechy psychospołeczne)?
14. Jakie są preferowane umiejętności dodatkowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie (obsługa komputera, urządzeń biurowych, znajomość języków obcych, prawo jazdy)?
15. Czy brak doświadczenia lub zbyt małe doświadczenie zawodowe u kandydatów na pracowników jest przeszkodą w znalezieniu odpowiedniego pracownika?
16. Dlaczego wymieniane przez Pana/i wymagania są kluczowe?
17. Jaka jest przyczyna poszukiwania przez Pana/ią nowego/ych pracownika/ów?
18. Jak długo poszukuje Pan/i pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach na dane stanowisko pracy?
19. Czy posiada Pan/i trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych i/ lub kompetentnych pracowników na określone stanowiska pracy?

20. Jakiego rodzaju są to trudności? (Czy dotyczą niekorzystnych cech kandydatów na pracowników, braku odpowiednich kwalifikacji, kompetencji? Czego dotyczą)?
21. Czy jest Pan/i zadowolony/a z kwalifikacji jakie posiadają pracownicy w Pana/i firmie?
22. Czy jest Pan/i zadowolony/a z poziomu kompetencji jaki posiadają aktualni pracownicy w Pan/i firmie?
23. Czy aktualna oferta szkoleniowa w województwie lubelskim odpowiada zapotrzebowaniu Pańskiej/ Pani firmy?
24. Czy w Pana/i firmie są organizowane szkolenia pracownicze?
25. Jakiego rodzaju są to szkolenia?
26. Czy wysłał Pan/i pracowników na szkolenia specjalistyczne? (Dlaczego nie/ dlaczego tak)?
27. Jakiego rodzaju ukończone szkolenia/kursy posiadają najczęściej pracownicy w Pana/i firmie?
28. Czy ukończone przez kandydatów na pracowników szkolenia/ kursy zawodowe są cenione przez Pana/ią?
29. Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez pracownika jest dla Pana/i jednoznaczne z podniesieniem przez niego kwalifikacji zawodowych?
30. Co dla Pana/i oznacza podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych?
31. Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez jednego z Pana/i pracowników łączy się z podniesieniem wysokości zarobków?
32. Czy Pana/i zdaniem określone kursy/ szkolenia zawodowe ukończone przez kandydatów na pracowników faktycznie zwiększają szanse na otrzymanie zatrudnienia?
33. Czy ma Pan/i może jakieś sugestie dotyczące tego, w jaki sposób można zapewnić dostosowanie oferty szkoleniowej województwa lubelskiego do potrzeb rynku pracy.

Tab. 3. Budżet realizacji zamówienia

Rodzaj badania oraz wielkość próby badawczej	Kwota netto [zł]
analiza desk research	20 000,00
analiza treści ofert pracy	20 000,00
384 IDI z pracodawcami	115 200,00
4 sesje FGI z pracodawcami	20 000,00

c) Badanie 3: Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych

■ Znaczenie tematu badawczego

Mimo iż, w badaniu potrzeb informacyjnych obszar tematyczny - losy zawodowe absolwentów, nie był tym, który uznany został przez respondentów jako priorytetowy, Wykonawca zarekomendował ten temat, jako jeden z najważniejszych do realizacji przez LORP.

Analiza funkcjonujących w kraju innych Obserwatoriów Rynku Pracy wykazała, iż w ramach większości tego typu projektów, badane są losy zawodowe absolwentów. Ponadto zarówno wszechstronna analiza rynku pracy, potrzeby i oczekiwania pracodawców, specyfika bezrobocia, oferta edukacyjna oraz zawody deficytowe i nadwyżkowe, łączą się bezpośrednio z losami zawodowymi absolwentów. W związku z tym, Wykonawca zdecydował, iż obszar ten powinien być objęty badaniem przez LORP.

■ Obszar realizacji badania

Badanie powinno obejmować trzy główne grupy absolwentów: absolwenci szkół wyższych, absolwenci szkół ponadgimnazjalnych (w tym szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących i profilowanych, techników) i szkół policealnych.

■ Częstotliwość realizacji badania

Badania będą realizowane w okresie dwóch lat, przy czym częstotliwość badań – raz na rok.

■ Robocze cele i hipotezy badania

Nadrzędnym celem badania jest identyfikacja sytuacji zawodowej i społecznej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, szkół policealnych oraz uczelnie wyższych w województwie lubelskim.

Cel główny będzie realizowany poprzez następujące **cele szczegółowe**:

- a. Identyfikacja ścieżki zawodowej i edukacyjnej absolwentów.
- b. Identyfikacja kierunków, po których jest najwięcej absolwentów pracujących w wyuczonym zawodzie.
- c. Ocena subiektywna i obiektywna czynników kształtujących przyszłą karierę zawodową.
- d. Określenie stopnia przygotowania do uczestnictwa w rynku pracy przez system edukacji.
- e. Identyfikacja trudności w zdobyciu pierwszego zatrudnienia.
- f. Poznanie preferencji absolwentów w odniesieniu do wymarzonej pracy i aktualnie wykonywanej.
- g. Badanie dalszej kariery zawodowej w kolejnych miejscach zatrudnienia.
- h. Określenie kryteriów wyboru pracy przez absolwentów oraz stopnia swobody w kształtowaniu własnej kariery zawodowej.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Absolwenci w większości realizują swoją karierę zawodową w oparciu o zawód wyuczony.

H2 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ O zdobyciu docelowej pozycji zawodowej decydują w głównej mierze czynniki poza-edukacyjne, takie jak zainteresowanie konkretnym zawodem, zapotrzebowanie na rynku pracy.

H3 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Obecnie zachodzące zmiany na rynku pracy, sprawiają, że uczniowie/studenci coraz częściej podejmują decyzję o rozpoczęciu pracy zawodowej w trakcie nauki, w celu zdobycia niezbędnego doświadczenia.

H4 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Na poziom zadowolenia z ukończenia wybranej szkoły wpływ ma sytuacja zawodowa absolwentów.

H5 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Najczęstszym powodem podjęcia (takiej, a nie innej) pierwszej pracy jest to, i była to jedyna oferta pracy jaką dany absolwent otrzymał.

H6 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Główną barierą na jaką napotykają bezrobotni absolwenci podczas poszukiwania pracy, jest brak doświadczenia zawodowego.

■ Metodologia badania

Badanie zostanie przeprowadzone z wykorzystaniem różnych metod i technik badawczych, wśród wielu grup respondentów. W badaniu udział wezmą: absolwenci szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych, pracodawcy oraz przedstawiciele Akademickich Biur Karier i Powiatowych Urzędów Pracy. Badanie zostanie przeprowadzone metodą ilościową i jakościową, z wykorzystaniem technik: PAPI, CATI, indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) oraz analiza desk research (analizie zostaną poddane wszelkie dostępne informacje na temat absolwentów w woj. lubelskim).

■ Wykaz produktów utworzonych w ramach procedury badawczej

- Raport z badania „Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” (opracowywany co 12 miesięcy)
- skrócona wersja raportu - dostosowana do odbiorców.

■ Projekt narzędzi badawczych

I. Pytania dyspozycje do absolwentów (kwestionariusz wywiadu):

1. Jaką szkołę Pan/i ukończył/a? (np. wyższą, policealną, zasadniczo zawodową)
2. Jaki jest Pana/i wyuczony zawód?
3. Czy szkoła/uczelnia którą Pan/i ukończył/a spełniła Pana/i oczekiwania?
4. Czy się Pan/i kierował/a wybierając taką, a nie inną szkołę?

5. Czy gdyby miał Pan/i możliwość rozpocząć ponownie edukację na dowolnym szczeblu, dokonałby/dokonałaby Pan/i tego samego wyboru?
6. Jakich umiejętności, kwalifikacji zawodowych nie posiadał/a Pan/i po ukończeniu szkoły, a które Pana/i zdaniem szkoła powinna przekazywać?
7. Jaki jest Pana/i status zawodowy? (bezrobotny vs pracujący)

PYTANIA DO OSÓB PRACUJĄCYCH

8. Jak długo po ukończeniu nauki poszukiwał/a Pan/i pracę?
9. Czy obecna praca jest Pana/i pierwszą pracą?
10. Czy pracował Pan/i w trakcie nauki? Jeśli tak, to na jakim stanowisku?
11. Co było przyczyną podjęcia pracy w trakcie nauki?
12. Jaki charakter miała ta praca? (umowa o pracę, wolontariat, praca „na czarno”, itp)
13. Proszę określić jak wyglądała Pana/i dotychczasowa kariera zawodowa?
14. Na jakie trudności napotykał/a Pan/i podczas poszukiwania pracy?
15. W jaki sposób poszukiwał/a Pan/i pracę?
16. Czy zamierza Pan/i w najbliższym czasie zmienić pracę? Jeśli tak, to na jakim stanowisku chciałby/chciałaby Pan/i pracować, w jakiej branży?
17. Czy zamierza Pan/i kontynuować naukę? Jeśli tak to na jakim szczeblu, na jakim kierunku, w jakim systemie?
18. Czy był/a Pan/i zarejestrowany/a w Urzędzie Pracy?
19. Czy działania podejmowane przez Urząd Pracy pomogły Panu/i znaleźć zatrudnienie?
20. Czy korzystał Pan/i z jakichś form aktywizacji zawodowej (np. staż)? Jeśli tak, to z jakich? Jak długo? Jak ocenia Pan/i efekty uczestnictwa w programie aktywizacji zawodowej? Czy przyniosło oczekiwane efekty?
21. Jak Pan/i ocenia działania PUP, które miały pomóc w znalezieniu pracy?
22. Jak Pan/i sądzi jakie są główne przyczyny, pozostawiania przez absolwentów bezrobotnymi?

PYTANIA DO BEZROBOTNYCH ABSOLWENTÓW

23. Jak długo poszukuje Pan/i pracy?
24. Czy pracował/a Pana/i w trakcie nauki? Jeśli tak, to na jakim stanowisku?
25. Co było przyczyną podjęcia pracy w trakcie nauki?
26. Jaki charakter miała ta praca? (umowa o pracę, wolontariat, praca „na czarno”, itp)
27. Proszę określić jak wyglądała Pana/i dotychczasowa kariera zawodowa? Czy już Pana/i pracował/a?
28. Na jakie trudności napotyka Pan/i podczas poszukiwania pracy?
29. Czy zamierza Pan/i kontynuować naukę? Jeśli tak to na jakim szczeblu, na jakim kierunku, w jakim systemie?
30. Czy jest Pan/i zarejestrowany/a w Urzędzie Pracy?
31. Czy działania podejmowane przez Urząd Pracy w celu znalezienia dla Pana/i pracy przynoszą jakies efekty? Jeśli tak, jakie?

32. Czy korzystał Pan/i z jakiś form aktywizacji zawodowej (np. staż)? Jeśli tak, to z jakich? Jak długo? Jak ocenia Pan/i efekty uczestnictwa w programie aktywizacji zawodowej? Czy przyniosło oczekiwane efekty?
33. Jak Pan/i sądzi jakie są główne przyczyny, pozostawania przez Pana/ią osobą bezrobotną?

II. Pytania dyspozycje do pracodawców (kwestionariusz wywiadu):

1. Czy zatrudnia Pan absolwentów szkół ponadgimnazjalnych? Jeśli nie, to jakie są przyczyny nie zatrudniania absolwentów?
2. Jak ocenia Pan/i przygotowanie zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych?
3. Jaki jest poziom kwalifikacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych?
4. Jakie kompetencje posiadają absolwenci szkół ponadgimnazjalnych (wiedzę teoretyczną, cechy osobowości, itp.)?
5. Czego brakuje absolwentom szkół ponadgimnazjalnych?
6. Czy zatrudnia Pan/i absolwentów szkół wyższych? Jeśli nie, to jakie są przyczyny nie zatrudniania absolwentów?
7. Jak ocenia Pan/i przygotowanie zawodowe absolwentów szkół wyższych?
8. Jaki jest poziom kwalifikacji absolwentów szkół wyższych?
9. Jakie kompetencje posiadają absolwenci szkół wyższych (wiedzę teoretyczną, cechy osobowości, itp.)?
10. Gdzie zlokalizowane jest Pana/i przedsiębiorstwo?
11. Jaka jest forma prawna Pana/i firmy?
12. W obrębie jakiej sekcji PKD działa Pana/i firma?
13. Ilu pracowników zatrudnia Pana/i firma?
14. Jaki jest przychód Pana/i firmy za 2010 rok?

III. Pytania dyspozycje do przedstawicieli akademickich biur karier (scenariusz IDI):

1. Przy jakim uniwersytecie/ szkole wyższej działa akademickie biuro karier?
2. Na czym polega działalność Państwa placówki?
3. Czy otrzymują Państwo wystarczającą ilość wyczerpujących informacji na temat losów absolwentów szkoły wyższej, przy której działacie?
4. O jakie informacje należałoby wzbogacić Państwa zasób informacji, aby usprawnić funkcjonowanie placówki?
5. Jak wielu studentom pomagacie w ciągu roku znaleźć pracę?
6. Jak wielu studentów zgłasza się do tej placówki po pomoc w ustaleniu kariery zawodowej?
7. W jaki sposób można by usprawnić funkcjonowanie akademickich biur karier oraz zwiększyć ich zasięg i skuteczność działania?

IV. Pytania dyspozycje do przedstawicieli powiatowych urzędów pracy (scenariusz IDI):

1. Ilu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz wyższych jest zarejestrowanych w urzędzie pracy?
2. Po jakich kierunkach kształcenia absolwenci najczęściej rejestrują się jako bezrobotni?
3. Po jakich kierunkach najczęściej znajdują pracę?
4. Absolwentów jakich kierunków studiów i po jakich profilach kształcenia ponadgimnazjalnego poszukują najczęściej pracodawcy?
5. Jakimi kompetencjami odznaczają się absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, a jakimi szkół wyższych?
6. Czy pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów?
7. Na jakie stanowiska są najczęściej zatrudniani absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, a na jakie szkół wyższych?
8. Co może być przyczyną braku chęci zatrudniania absolwentów przez pracodawców?

Tab. 4. Budżet realizacji zamówienia

Rodzaj badania oraz wielkość próby badawczej	Kwota netto [zł]
desk research	20 000,00
381 PAPI z absolwentami szkół ponadgimnazjalnych i wyższych	30 400,00
384 CATI z pracodawcami	19 200,00
14 IDI z przedstawicielami biur karier	4 200,00
13 IDI z przedstawicielami Urzędów Pracy	3 900,00

d) Badanie 4: Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim

■ Znaczenie tematu badawczego

Badanie potrzeb informacyjnych wykazało, iż analiza aktualnych ofert pracy pojawiających się w prasie, Internecie oraz u pośredników pracy, jest obszarem tematycznym, który powinien być realizowany w ramach LORP. Analiza innych Obserwatoriów wykazała, iż analizę treści ofert pracy prowadzono w ramach połowy tego typów projektów. Kwartalny monitoring aktualnie pojawiających się ofert pracy, pozwoli na ukazanie zmian, jakie zachodzą na lubelskim rynku pracy. Ilość zgłaszanych ofert, wymagania pracodawców od kandydatów na wolne stanowiska pracy, analizowane systematycznie, przy użyciu tych samych narzędzi, pozwolą na dokładne scharakteryzowanie popytu na pracę w regionie. W związku z powyższym Wykonawca, zarekomendował ten obszar tematyczny, do objęcia go badaniami przez LORP.

■ Obszar realizacji badania

Badania powinny obejmować trzy główne grupy ogłoszeń: ogłoszenia internetowe, ogłoszenia prasowe oraz ogłoszenia pochodzące z Publicznych i Niepublicznych Służb Zatrudnienia.

■ Częstotliwość realizacji badania

Badania będą realizowane w okresie dwóch lat, przy czym częstotliwość badań – raz na kwartał.

■ Robocze cele:

Nadrzędnym celem badania jest: identyfikacja bieżącego zapotrzebowania na pracowników. Cel główny będzie realizowany poprzez następujące **cele szczegółowe:**

- a. Identyfikacja struktury zawodów w ramach zgłoszonych ofert pracy.
- b. Identyfikacja zgłaszanych przez pracodawców wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych związanych z wiedzą.
- c. Identyfikacja kompetencji społecznych zgłaszanych przez pracodawców.

■ Metodologia badania

Niniejsze badanie będzie miało ilościowy charakter. Do badania wykorzystana zostanie technika ilościowej analizy treści ofert pracy pojawiających się w prasie oraz w Internecie, a także będących w zasobach Urzędów Pracy, jak i innych Niepublicznych Służb Zatrudnienia. Zebrane oferty pracy prezentowane będą w ujęciu dynamicznym, tak aby mogły być ukazane zachodzące na rynku trendy zmian.

Do zbioru, agregacji i analizy prasowych i elektronicznych ofert pracy skonstruowane będzie narzędzie – **baza ofert pracy w programie SPSS.**

Pierwszym etapem analizy ofert pracy będzie zbieranie danych wtórnych, tj. internetowych, prasowych oraz będących w zasobach urzędów pracy ofert pracy. Etap ten objął także redukcję tożsamych ofert pracy w każdym z monitorowanych źródeł.

Drugim etapem będzie kodowanie ofert pracy w programie statystycznym SPSS, dzięki czemu możliwe było późniejsze precyzyjne wnioskowanie statystyczne.

Do programu SPSS wprowadzane będą następujące zmienne, według których będą kodowane oferty:

- ◆ branża firmy zgłaszającej zapotrzebowanie na pracownika (branże wg portalu www.egospodarka.pl).
- ◆ pożądaný zawód sklasyfikowany według KZIS z 2010 roku.
- ◆ pożądaný zawody sklasyfikowane według grup średnich KZIS z 2010 roku.
- ◆ wymagane przez pracodawców wykształcenie.
- ◆ wymagane przez pracodawców doświadczenie zawodowe.
- ◆ wymagane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe.
- ◆ wymagane przez pracodawców kompetencje ponadzawodowe.
- ◆ dodatkowe wymagania określone przez pracodawców.
- ◆ miejscowość województwa lubelskiego, w której zgłoszono zapotrzebowanie na pracownika.

■ Wykaz produktów utworzonych w ramach procedury badawczej

- Kwartalny raport z monitoringu nt. „Monitoring ofert pracy”.

Tab. 5. Budżet realizacji zamówienia

Rodzaj badania	Kwota netto [zł]
kwartalna analiza aktualnych ofert pracy	104 000,00

e) **Badanie 5: Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza**

■ Znaczenie tematu badawczego

Zawody deficytowe i nadwyżkowe, to kolejny obszar, który zgodnie z wynikami badania potrzeb informacyjnych, jest jednym z najbardziej potrzebnych, w celu prawidłowego funkcjonowania instytucji funkcjonujących w obszarze polityki rynku pracy. Właściwa identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jest niezbędnym elementem procesów zmierzających do poprawy sytuacji na lokalnym/regionalnym rynku pracy. Niedostosowanie popytu na pracę do podaży pracy jest główną przyczyną bezrobocia, dlatego też diagnoza zapotrzebowania pracodawców na konkretne zawody, jest konieczna, aby można było prowadzić adekwatną politykę rynku pracy w regionie. W związku z tym, analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz ich prognoza na kolejne lata, jest następnym rekomendowanym obszarem tematycznym do realizowania w ramach projektu LORP.

■ Obszar realizacji badania

Badanie powinno obejmować analizę zawodów deficytowych (strona popytowa) oraz nadwyżkowych (strona podażowa) w przekroju terytorialno - zawodowym.

■ Częstotliwość realizacji badania

Badanie będzie realizowane w okresie dwóch lat, przy czym częstotliwość badań - raz w roku.

■ Robocze cele i hipotezy badania

Nadrzędnym celem badania jest opracowanie analizy w zakresie rzeczywiście występujących na regionalnym/lokalnym rynku pracy zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Cel główny będzie realizowany poprzez następujące **cele szczegółowe**:

- a. analiza retrospekcyjna z „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” z roku poprzedzającego badanie,
- b. opracowanie rankingu rzeczywiście występujących w woj. lubelskim zawodów deficytowych i nadwyżkowych w oparciu o badanie pierwotne i wtórne,
- c. opracowanie prognozy zawodów deficytowych i nadwyżkowych na najbliższy rok.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Operator różnego rodzaju maszyn i urządzeń w ciągu kolejnych dwóch lat, będzie zawodem, na który będzie zwiększało się zapotrzebowanie na rynku pracy.

H2 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Najczęściej pojawiające się oferty pracy zawierają wymagania dotyczące specjalistycznych uprawnień do wykonywania zawodu (potwierdzone dyplomem, certyfikatem, zaświadczeniem).

H3 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Brak odpowiednich kwalifikacji osób bezrobotnych jest główną przyczyną tak dużego bezrobocia w regionie.

H4 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Dla pracodawcy ważniejsze jest doświadczenie zawodowe potencjalnych kandydatów na wolne miejsca pracy, niż ich wykształcenie.

H5 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Dodatkowe umiejętności nabyte wraz z doświadczeniem zawodowym, zwiększają atrakcyjność kandydata na wolne miejsca pracy.

H6 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Najbardziej popularne kierunki kształcenia w woj. lubelskim generują bezrobotnych absolwentów.

H7 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Kobiety poniżej 34 roku życia znajdują się w grupie osób, które mają największe trudności w znalezieniu zatrudnienia. Łączy się to z małą dyspozycyjnością młodych kobiet, które bardzo często pracę zawodową łączą z wychowywaniem i opieką nad dziećmi.

■ Metodologia badania

Niniejsze badanie zostanie przeprowadzone z użyciem metod ilościowych i jakościowych. Realizacja projektu odbędzie się poprzez przeprowadzenie badań wtórnych i pierwotnych. Analiza desk research, jako badanie danych zastanych będzie dotyczyła analizy retrospekcyjnej „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” z ostatniego roku, poprzedzającego badanie. Wyniki analizy zostaną skonfrontowane z wynikami badań pierwotnych, które odbędą się z wykorzystaniem technik: PAPI z osobami bezrobotnymi, CATI z przedsiębiorcami, ankieta audytoryjna z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, a także zogniskowany wywiad grupowy (FGI) z pracodawcami. Na podstawie obu typów badań zostanie opracowana prognoza zawodów deficytowych i nadwyżkowych na kolejny rok.

■ Wykaz produktów utworzonych w wyniku realizacji badań

- Raport „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” (opracowywany co 12 miesięcy),
- ulotka zawierające informacje o zawodach, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy (aktualnie oraz w ciągu kolejnego roku).

■ Projekt narzędzi badawczych

I. Pytania dyspozycje do osób bezrobotnych (kwestionariusz wywiadu):

1. Jaki jest Pana/i wyuczony zawód?
2. Jakie posiada Pan/i dodatkowe kwalifikacje nabyte poprzez różnego rodzaju kursy/szkolenia?

3. Jakie są Pana/i dodatkowe umiejętności?
4. Czy w chwili obecnej deklaruje Pan/i gotowość do podjęcia jakiejkolwiek pracy zawodowej?
5. W jakiej branży poszukuje Pan/i pracy?
6. Jakie jest Pana/i dotychczasowe doświadczenie zawodowe?
7. Jaki zawód wykonywa/a Pan/i ostatnim razem?
8. Jaka była przyczyna utraty pracy?
9. Jak długo jest Pan/i bezrobotny/a?
10. Jaka forma zatrudnienia satysfakcjonowała by Pana/ią?
11. Jakie minimalne miesięczne wynagrodzenie netto satysfakcjonowałoby Pana/ią?
12. Czy aby uzyskać zatrudnienie byłby/byłaby Pan/i skłonny/a:
13. Jakie są w Pana/i ocenie największe bariery podjęcia zatrudnienia na lokalnym/regionalnym rynku pracy?
14. Jak Pan/i ocenia swoje szanse na regionalnym/lokalnym rynku pracy?

II. Pytania dyspozycje do pracodawców (kwestionariusz wywiadu):

1. Czy Pana/i firma zatrudnia pracowników? (pytanie filtrujące)
2. Czy aktualnie są w Pana/i firmie wolne miejsca pracy?
3. Iloma wolnymi miejscami pracy Pan/i dysponuje?
4. Na jakich stanowiskach występują wolne miejsca pracy?
5. Jakie są Pana/i oczekiwania co do kandydatów na wolne miejsca pracy?
6. Czy w ciągu najbliższego roku planuje Pan/i zwiększyć zatrudnienie w firmie?
7. Ile osób planuje Pan/i zatrudnić?
8. Na jakie stanowiska planuje Pan/i przyjąć nowych pracowników?
9. Proszę podać jakie są Pana/i oczekiwania co do osoby nowo zatrudnionej na konkretnym stanowisku?
10. Czy planuje Pan/i zwolnienia pracowników w ciągu najbliższego roku?
11. Ile osób planuje Pan/i zwolnić?
12. Jakich stanowisk dotyczyć będą zwolnienia w Pana/i firmie?
13. Jakie są metody rekrutacji pracowników w Pana/i firmie?
14. Ukończenie jakich kursów/szkoleń jest najmniej widziane u osób starających się na wolne stanowiska pracy?
15. Czy zatrudniłby/zatrudniłaby Pan/i osoby bezrobotne po przeszkoleniu pod względem oczekiwań Pana/i firmy?
16. Na jakie trudności napotyka Pan/i podczas prób zatrudnienia nowych pracowników?

III. Pytania dyspozycje do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (kwestionariusz ankiety):

5. Czy zamierzasz kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej?
10. Proszę wymienić kierunki kształcenia, które bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki.
11. Proszę określić, czym kierujesz się przy wyborze kierunku kształcenia.
12. Proszę określić preferowane miejsce podjęcia pracy po ukończeniu edukacji
13. Proszę wskazać maksymalnie 3 zawody, w których chciałbyś/chciałabyś podjąć prace w przyszłości.
14. Proszę określić branżę, w której chciałbyś/chciałabyś podjąć prace po ukończeniu edukacji
15. Proszę określić minimalną wysokość zarobków netto (tzn. „na rękę”), które odpowiadałyby Ci podejmując pierwszą pracę?
16. Proszę ocenić jakość nauczania w szkole do której uczęszczasz?
17. Proszę ocenić, które z podanych poniżej elementów procesu dydaktycznego, mają dla Ciebie największe znaczenie, podczas nauki – które elementy Twoim zdaniem są najbardziej przydatne biorąc pod uwagę fakt, że mają pomóc w przyszłej pracy zawodowej?
18. Czy w szkole do której uczęszczasz odbywają się dodatkowe zajęcia, dzięki którym pozyskujesz dodatkowe umiejętności przydatne w przyszłej pracy zawodowej? Jeśli tak, proszę wymienić jakie są to zajęcia (czego dotyczą)?
19. Czy uczęszczasz na któreś z wyżej wymienionych przez Ciebie zajęć?

IV. Pytania dyspozycje do pracodawców (FGI):

1. Czy w ostatnich kilku latach Państwa firmy zatrudniały lub poszukiwały jakiś pracowników na wolne stanowiska pracy?
2. Jakich specjalności zawodowych poszukiwaliście?
3. Czy łatwo było znaleźć osoby o potrzebnych Państwu kwalifikacjach?
4. Jeśli były jakieś trudności to pracowników o jakich specjalnościach zawodowych trudno było lub jest znaleźć?
5. Czy poszukując pracowników szukacie Państwo raczej osób z dłuższym stażem zawodowym czy absolwentów, którzy niedawno ukończyli szkołę?
6. Na jakie stanowiska bylibyście Państwo skłonni zatrudnić absolwenta szkoły profilu zawodowym, a na jakie absolwenci tacy się nie nadają?
7. Czy Państwa firma odczuwa brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników?
8. Co w związku z brakiem odpowiednich osób zamierzają Państwo zrobić?
9. Jakie cechy osobowościowe ważne są podczas rekrutacji nowych pracowników?
10. Które są najbardziej cenione, a które są nie mile widziane?
11. Jakie Państwo mogliby udzielić rady osobom, które starają się o przyjęcie do pracy?

Tab. 6. Budżet realizacji zamówienia

Rodzaj badania oraz wielkość próby badawczej	Kwota netto [zł]
1. analiza retrospekcyjna z „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”	20 000,00
2. analiza ofert pracy	
3. prognoza zawodów deficytowych i nadwyżkowych	
383 PAPI z osobami bezrobotnymi	30 640,00
384 CATI z pracodawcami	19 200,00
ankieta audytoryjna z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych - 28 szkół po 2 klasy	14 000,00
4 sesje FGI z pracodawcami	20 000,00

f) Badanie 6: Badanie specyfiki bezrobocia w skali powiatu - analiza i prognoza

■ Znaczenie tematu badawczego

Podczas badania potrzeb informacyjnych wiele razy pojawiały się głosy respondentów dotyczące dogłębnego zbadania bezrobocia. Mimo iż badanie 1 „Wszechstronna analiza rynku pracy” również będzie dotyczyło bezrobocia w regionie, Wykonawca zarekomendował badanie specyfiki bezrobocia, jako oddzielne, gdyż uznał, że działania zmierzające do poprawy sytuacji na lubelskim rynku pracy, muszą opierać się na dokładnej wiedzy o sytuacji osób bezrobotnych, zarówno zawodowej, jak i społecznej oraz przyczyn bezrobocia z punktu widzenia samych bezrobotnych, jak i instytucji działających w obszarze rynku pracy. Ponadto należy dogłębnie zanalizować wszelkie dane statystyczne, dostępne opracowania, itp. dotyczące bezrobocia w regionie, tak aby można było dokładnie określić specyfikę bezrobocia w woj. lubelskim.

■ Obszar realizacji badania

Badania powinny obejmować strukturę i trend czasowy bezrobocia na terenie poszczególnych powiatów.

■ Częstotliwość realizacji badania

Badanie będzie realizowane w okresie dwóch lat - raz w roku.

■ Robocze cele i hipotezy:

Nadrzędnym celem badania jest: zdiagnozowanie specyfiki bezrobocia na powiatowych rynkach pracy, w kontekście jego przyczyn oraz prognozowanych skutków.

Cel główny będzie realizowany poprzez następujące **cele szczegółowe:**

1. Identyfikacja trendów w zakresie zmian ilościowych i jakościowych w odniesieniu do bezrobocia na powiatowych rynkach pracy.
2. Określenie cech charakterystycznych w zakresie struktury bezrobocia na powiatowym rynku pracy.
3. Analiza przyczynowo – skutkowa bezrobocia na powiatowym rynku pracy w powiązaniu ze zjawiskami o znaczeniu makro i mikroekonomicznym.
4. Opracowanie raportu nt. „Specyfika bezrobocia w skali powiatu – analiza i prognoza”.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1 została sformułowana w brzmieniu:

- Główną przyczyną bezrobocia w województwie lubelskim jest nieodpowiednio dostosowana oferta edukacyjna oraz zbyt niski poziom wykształcenia ludności.

H2 została sformułowana w brzmieniu:

- Mobilność zawodowa osób bezrobotnych na przestrzeni ostatnich lat wzrasta, co będzie owocowało w przyszłości zmniejszaniem się bezrobocia w regionie.

H3 została sformułowana w brzmieniu:

↳ Jednym z negatywnych skutków kryzysu gospodarczego jest redukcja etatów w wielu zakładach pracy, co przyczynia się do wzrostu poziomu bezrobocia, także w skali powiatu.

■ Metodologia badania

Niniejsze badanie zostanie przeprowadzone z wykorzystaniem metod ilościowych, jak i jakościowych. W celu dogłębnego zdiagnozowania specyfiki bezrobocia w skali powiatu, w regionie lubelskim, przeprowadzona zostanie analiza desk research wszystkich dotyczących tematu: danych statystycznych, różnego rodzaju opracowań, itp. Wyniki badania wtórnego zostaną podparte wynikami badania pierwotnego z osobami bezrobotnymi (ankieta rozdawana) oraz ekspertami (indywidualny wywiad pogłębiony - IDI), posiadającymi najlepszą wiedzę na temat specyfiki bezrobocia w regionie. Na podstawie danych opracowana zostanie również prognoza dotycząca sytuacji osób bezrobotnych na najbliższe 3 lata.

■ Wykaz produktów utworzonych w wyniku realizacji badań

- Raport „Specyfika bezrobocia w skali powiatu - analiza i prognoza” (opracowanie jednorazowe),
- Wybrane wyniki badań w formie biuletynu informacyjnego,

■ Projekt narzędzi badawczych

I. Pytania dyspozycje do badania osób bezrobotnych

1. Jaki jest Pana/i wyuczony zawód?
2. Jak długo pozostaje Pan/i bez pracy?
3. Jakie jest Pana/i dotychczasowe doświadczenie zawodowe?
4. Jak długo był/a Pan/i zatrudniony/a w ostatnim miejscu pracy?
5. Jaki zawód wykonywał/a Pan/i przed okresem zwolnienia?
6. Jaka jest przyczyna utraty przez Pana/ią pracy?
7. Czy w chwili obecnej deklaruje Pan/i gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy zawodowej?
8. Jaka forma zatrudnienia satysfakcjonowałaby Pana/ią?
9. Jakie miesięczne wynagrodzenie netto satysfakcjonowałoby Pana/ią?
10. W jakiej branży chciałby/aby Pan/i pracować?
11. Jakie kwalifikacje Pan/i posiada? (poparte odpowiednimi zaświadczeniami)
12. Jakie kompetencje Pan/i posiada? (cechy, wiedza, dodatkowe umiejętności)
13. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?
14. Czy jest Pan/i zainteresowany/a podniesieniem swoich kwalifikacji zawodowych?
15. Jakie kursy, szkolenia są dla Pana/i szczególnie interesujące ze względu na chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych?
16. Jakie czynniki w Pana/i ocenie są decydujące przy otrzymywaniu zatrudnienia?
17. Co aktualnie robi Pan/i żeby otrzymać zatrudnienie?

18. Kiedy jest Pan/i gotowy/a zacząć pracę?
19. Czy dla zdobycia zatrudnienia jest Pan/i gotowy/a: m.in. zmienić miejsce zamieszkania, przejść szkolenie, przekwalifikować się, dojeżdżać do innej miejscowości, przyjąć nisko płatną pracę, rozpocząć własną działalność gospodarczą, inne - jakie?
20. Dlaczego nie może Pan/i uzyskać zatrudnienia na lokalnym rynku pracy?
21. Czy potrafi Pan/i samodzielnie przygotować dokumenty aplikacyjne (CV, list motywacyjny) ?
22. Jak opisałby/aby Pan/i swoją sytuację materialną?
23. Jakie jest główne źródło utrzymania Pana/i rodziny?
24. Jakie są miesięczne dochody Pana/i gospodarstwa domowego na członka rodziny?
25. Czy ktoś w Pana/i rodzinie jest jeszcze bezrobotny?
26. Jak Pan/i ocenia poziom życia swojej rodziny?
27. Jak ocenia Pan/i swoją sytuację mieszkaniową?
28. Czy utrata pracy wpłynęła u Pana/i na pogorszenie relacji rodzinnych?
29. Jakie według Pana/i są konsekwencje pozostawania długotrwale bezrobotnym?
30. Czy w trakcie trwania bezrobocia podejmował/a Pan/i jakąś pracę dorywczą?
31. Czy kiedykolwiek otrzymał/a Pan/i ofertę pracy „na czarno”?
32. Czy kiedykolwiek pracował/a Pan/i „na czarno”?
33. Czy Pana/i zdaniem lubelski rynek pracy stwarza warunki sprzyjające poszukiwaniu pracy?
34. Jakie są w Pana/i ocenie największe bariery uzyskania zatrudnienia na lokalnym rynku pracy?
35. Jakie Pana/i zdaniem są największe problemy lokalnego rynku pracy?
36. Co według Pana/i jest przyczyną tak dużego bezrobocia w powiecie?
37. Jak ocenia Pan/i swoje szanse na lokalnym rynku pracy?
38. Czy korzysta Pan/i z jakichś form aktywizacji zawodowej bezrobotnych? (z jakich?)
39. Jakie formy aktywizacji zawodowej oferował Panu/i w ciągu ostatnich 3 miesięcy Powiatowy Urząd Pracy w powiecie zamieszkania?
40. Czy uważa Pan/i, że oferowane Panu/i przez PUP formy aktywizacji zawodowej były/są adekwatne do Pana/i potrzeb?
41. Czy Pana/i zdaniem Powiatowy Urząd Pracy proponuje wystarczającą ilość ofert pracy?
42. Czy pobierał/a Pan/i kiedykolwiek zasiłek dla bezrobotnych? Jeśli tak, to ile razy? W jakich odstępach czasu?
43. Czy aktualnie pobiera Pan/i zasiłek dla bezrobotnych?
44. Czy Pana/i zdaniem wszystkie osoby bezrobotne powinny otrzymywać zasiłek? Przez jaki okres czasu?
45. Czy korzysta Pan/i z pomocy oferowanej przez Ośrodek Pomocy Społecznej?

II. Pytania dyspozycje do praktyków/ ekspertów lokalnego rynku pracy

1. Jakie Państwa zdaniem są najczęściej pojawiające się oczekiwania pracodawców względem osób, które planują podjąć zatrudnienie?
2. Czy pracodawcy z regionu mają problemy ze znalezieniem pracownika o odpowiednich kwalifikacjach?
3. Pracowników o jakich specjalnościach zawodowych trudno jest znaleźć?
4. Jak wygląda sytuacja zatrudniania absolwentów?
5. Jaka jest Państwa zdaniem główna przyczyna tego, iż osoby bezrobotne nie mogą znaleźć zatrudnienia?
6. Jak osoby bezrobotne zapatrują się na zmianę lub uzupełnianie swoich kwalifikacji?
7. Czy osoby bezrobotne angażują się we współpracę z PUP-ami, w celu znalezienia pracy?
8. Na jakie kwalifikacje pracowników występuje największe zapotrzebowanie wśród pracodawców?
9. Na jakie kwalifikacje pracowników zapotrzebowanie jest trudne do zaspokojenie?
10. Szkolenia o jakiej tematyce są najczęściej podejmowane w woj. lubelskim?
11. Jaka jest faktyczna efektywność szkoleń dla bezrobotnych?
12. Czy aktualna oferta szkoleniowa jest w jakiś sposób konsultowana z pracodawcami i ich bieżącym zapotrzebowaniem?
13. Co zrobić by zmniejszyć skalę bezrobocia w woj. lubelskim oraz zwiększyć aktywizację osób bezrobotnych?

Tab. 7. Budżet realizacji zamówienia

Rodzaj badania oraz wielkość próby badawczej	Kwota netto [zł]
analiza desk research	20 000,00
ankieta rozdawana z 1810 z osobami bezrobotnymi	99 550,00
15 IDI z ekspertami z zakresu rynku pracy	4 500,00

g) Badanie 7: Polityka edukacyjna w regionie - stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy

■ Znaczenie tematu badawczego

Badanie potrzeb informacyjnych podmiotów funkcjonujących w obszarze polityki rynku pracy wykazało, iż badania dotyczące oferty edukacyjnej oraz szkoleniowej są bardzo ważnymi obszarami badawczymi, które powinny być realizowane w ramach LORP. Ponadto realizowane w ramach LORP - pilotaż badanie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe - analiza i prognoza na lata 2011-2012” wykazało poprzez analizę retrospekcyjną „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, iż oferta edukacyjna w regionie jest niedostatecznie dopasowana do potrzeb rynku pracy. W związku z tym, Wykonawca uznał, iż poznanie czynników, z których wynika owe niedopasowanie, jest kluczowym aspektem w celu jego zminimalizowania. Dlatego też Wykonawca zarekomendował ten obszar badawczy do realizacji w ramach LORP.

■ Obszar realizacji badania

Badania powinny obejmować trzy główne obszary: ofertę edukacyjną uczelni wyższych, ofertę edukacyjną szkół ponadgimnazjalnych, w tym zawodowych, ofertę szkoleń specjalistycznych w toku kształcenia ustawicznego.

■ Częstotliwość realizacji badania

Badanie będzie realizowane jeden raz w okresie dwóch lat.

■ Robocze cele i hipotezy:

Nadrzędnym celem badania jest: określenie luk w kierunkach i programach kształcenia, w zakresie przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy oraz możliwości dalszego rozwoju zawodowego.

Cel główny będzie realizowany poprzez następujące **cele szczegółowe:**

- a. Identyfikacja charakterystyk edukacyjnych (profilu) absolwenta w kontekście wymagań rynku pracy.
- b. Określenie braków w zakresie oferty szkoleniowej na różnych poziomach edukacji.
- c. Opracowanie raportu nt. „Edukacja w regionie – dopasowanie do potrzeb rynku pracy”.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Oferta edukacyjna w regionie jest nie adekwatna do potrzeb rynku pracy, ze względu na zbyt dużą ilość kierunków i profili humanistycznych.

H2 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Niedopasowana oferta edukacyjna w województwie lubelskim wynika w głównej mierze z braku współpracy między instytucjami zaangażowanymi w politykę rynku pracy

H3 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Głównym czynnikiem brany pod uwagę podczas tworzenia oferty edukacyjnej są w szkołach, są niskie koszty prowadzenia danego kierunku/profilu.

H4 została sformułowana w brzmieniu:

- ↳ Nie adekwatna oferta szkoleniowa wynika z faktu, iż instytucje szkoleniowe nie posiadają aktualnych danych dotyczących zapotrzebowania na szkolenia pracowników.

■ Metodologia badania

Badanie zostanie przeprowadzone z wykorzystaniem metod ilościowych i jakościowych wśród wielu grup respondentów. Wywiady zostaną przeprowadzone wśród: dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych oraz przedstawicieli szkół wyższych (prorektorzy ds. kształcenie;) z wykorzystaniem indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI), a także z pracodawcami (pośredni wywiad telefoniczny CATI), z przedstawicielami Instytucji Rynku Pracy (z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy oraz Instytucji Szkoleniowych) z wykorzystaniem zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) oraz z osobami biorącymi udział w kształceniu ustawicznym (ankieta rozdawana). Ponadto należy przeprowadzić analizę danych zastanych dotyczących polityki edukacyjnej i szkoleniowej w regionie.

■ Wykaz produktów utworzonych w wyniku realizacji badań

- Raport nt. „Edukacja w regionie – dopasowanie do potrzeb rynku pracy”.
- Opracowane wnioski aplikacyjne w kierunku modyfikacji programów kształcenia.
- Skrócone wyniki z badań w formie biuletynu informacyjnego.

■ Projekt narzędzi badawczych

1. Pytania dyspozycje do badania dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych (scenariusz IDI):

1. Proszę wskazać obecną liczbę uczniów w Pana/Pani szkole oraz liczbę absolwentów w ostatnim roku szkolnym?
2. Jakie kierunki kształcenia oferuje Pana/Pani placówka?
3. Proszę wskazać jakie czynniki były brane pod uwagę przy tworzeniu obecnie oferowanych kierunków kształcenia?
4. Proszę przedstawić plany dotyczące ewentualnych zmian w kierunkach nauczania?
5. Czy zamierzają Państwo w najbliższym czasie wprowadzić nowe kierunki kształcenia?
6. Jakie będą to kierunki?
7. Czy Pana/Pani zdaniem oferowane w Pana/Pani placówce kierunki kształcenia odpowiadają potrzebom zgłaszanym przez lokalnych/regionalnych pracodawców?

8. Jakie zamiany w ramach tego systemu mógłby/mogłaby Pan/Pani zaproponować?
9. W jakim zakresie kierunki kształcenia w Pana/i szkole są spójne z lokalnym/regionalnym rynkiem pracy?
10. Czy Pana/Pani szkoła na przestrzeni lat wprowadzała zmiany w oferowanych kierunkach nauczania?
11. Jakich kierunków kształcenia dotyczyły zmiany?
12. Czy powstały nowe kierunki nauczania?
13. Czym były spowodowane powyższe zmiany?
14. Proszę wskazać, które z kierunków kształcenia cieszą się wśród uczniów największym zainteresowaniem?
15. Proszę wskazać, które z kierunków kształcenia są wśród uczniów najmniej popularne?
16. Czy w Pana/Pani szkole odbywają się zajęcia praktyczne?
17. Na jakich kierunkach kształcenia oferujecie Państwo zajęcia praktyczne?
18. Czy w szkole odbywają się zajęcia pozalekcyjne, które umożliwiają uczniom pozyskiwane dodatkowych kompetencji?
19. Jakie są to zajęcia?
20. Czy zajęcia te cieszą się dużym zainteresowaniem wśród uczniów?
21. Na jakich zajęciach uczniowie najchętniej uczestniczą?
22. Czy szkoła planuje wprowadzenie dodatkowych zajęć pozalekcyjnych?
23. Czego będą dotyczyły proponowane zajęcia?
24. Jaka jest przyczyna wprowadzania zajęć o takiej właśnie tematyce?
25. Czy Pana/Pani zdaniem ilość oraz treść oferowana przez Państwa szkołę zajęć pozalekcyjnych jest odpowiednia?
26. Czy uczniowie zgłaszają się do Państwa z prośbą o organizację zajęć o konkretnej tematyce?
27. Jaka jest to tematyka?
28. Czy zatrudniacie Państwo doradcę zawodowego?
29. Czy planujecie Państwo zatrudnienie doradcy zawodowego?
30. Czy szkoła organizuje spotkania uczniów z lokalnymi przedsiębiorcami?
31. Czy szkoła współpracuje w powiatowymi urzędami pracy?
32. Z jakich form współpracy Państwo korzystacie?
33. W jakim zakresie odbywa się ta współpraca?
34. Jakie są jej efekty owej współpracy?
35. Czy Państwo zmiierzają podjąć współpracę?
36. Dlaczego Państwo nie współpracują z powiatowymi urzędami pracy?

II. Pytania dyspozycje do przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy (scenariusz FGI):

1. Jakie Państwa zdaniem są najczęściej pojawiające się oczekiwania pracodawców względem osób, które planują podjąć zatrudnienie?

2. Czy pracodawcy z regionu mają problemy ze znalezieniem pracownika o odpowiednich kwalifikacjach?
3. Pracowników o jakich specjalnościach zawodowych trudno jest znaleźć?
4. Jak wygląda sytuacja zatrudniania absolwentów?
5. Jaka jest Państwa zdaniem główna przyczyna tego, iż osoby bezrobotne nie mogą znaleźć zatrudnienia?
6. Jak osoby bezrobotne zapatrują się na zmianę lub uzupełnianie swoich kwalifikacji?
7. Czy osoby bezrobotne angażują się we współpracę z PUP-ami, w celu znalezienia pracy?
8. Na jakie kwalifikacje pracowników występuje największe zapotrzebowanie wśród pracodawców?
9. Na jakie kwalifikacje pracowników zapotrzebowanie jest trudne do zaspokojenia?
10. Szkolenia o jakiej tematyce są najczęściej podejmowane w woj. lubelskim?
11. Jaka jest faktyczna efektywność szkoleń dla bezrobotnych?
12. Czy aktualna oferta szkoleniowa jest w jakiś sposób konsultowana z pracodawcami i ich bieżącym zapotrzebowaniem?

III. Pytania dyspozycje do pracodawców (kwestionariusz wywiadu CATI):

1. Czy kwalifikacje osób poszukujących pracy są adekwatne do potrzeb Pana/i firmy?
2. Czy zazwyczaj nie ma Pan/i problemów ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanego pracownika?
3. Czy osoby kończące kursy zawodowe mogą liczyć na zwiększenie szans otrzymania zatrudnienia na rynku pracy?
4. Czy organizują Państwo/ bądź wysyłają swoich pracowników na szkolenia specjalistyczne?
5. Czy te szkolenia odpowiadają Państwa zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje?
6. Czy absolwenci wchodzący na rynek pracy są odpowiednio przygotowani do podjęcia pracy w zawodzie?
7. Jakie braki posiadają?
8. Co można by zmienić w ofercie kształcenia w woj. Lubelskim?

IV. Pytania dyspozycje do prorektorów ds. kształcenia (scenariusz IDI):

1. Na czym polega Pana/i rola losów absolwentów szkoły wyższej, przy której działacie?
2. W jaki sposób jest tworzona oferta kształcenia Państwa szkoły/ uniwersytetu?
3. Czy oferta jest aktualizowana oraz modyfikowana w odniesieniu do zapotrzebowania regionalnego rynku pracy?
4. Czy Uniwersytet/ szkoła wyższa współpracuje w jakiś sposób z regionalnymi pracodawcami?
5. W jaki sposób?
6. Czy przygotowuje się studentów do wkroczenia na rynek pracy?
7. Czy studenci są wyposażeni w odpowiednią ilość wiedzy praktycznej?
8. Co należałoby zrobić aby dostosować ofertę kształcenia do potrzeb rynku pracy?

V. Pytania dyspozycje do osób kształcących się ustawicznie (kwestionariusz ankiety):

1. W jakim kierunku podejmował/a Pan/i dalsze kształcenie?
2. Co było przyczyną takiego wyboru kierunku kształcenia/ szkolenia?
3. Czy odbyte kształcenie/ szkolenie podniosło Pana/i poziom umiejętności praktycznych oraz wiedzy teoretycznej?
4. Czy wzrosły przez to Pana/i zarobki?
5. Czy udało się dzięki temu Panu/i znaleźć pracę?
6. Czy awansował/a Pan/i dzięki uczestnictwu w kształceniu ustawicznym?
7. Czy był/a Pan/i zadowolony/a z jakości prowadzonego kształcenia/ szkolenia?
8. Czy oferta kształcenia/ szkoleniowa w oj. Lubelskim jest adekwatna do zapotrzebowania rynku pracy?

Tab. 8. Budżet realizacji zamówienia

Rodzaj badania oraz wielkość próby badawczej	Kwota netto [zł]
desk research	20 000,00
209 IDI z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych	62 700,00
22 IDI z przedstawicielami uczelni wyższych	6 600,00
384 CATI z pracodawcami	19 200,00
2 sesje FGI z Instytucjami Rynku Pracy	10 000,00
ankieta rozdawana z 382 osobami biorącymi udział w kształceniu ustawicznym	21 010,00

V.4. Nadzór prac analityczno - badawczych

Prace nad projektem badawczym powinny być tak zorganizowane, aby dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji o obiekcie badania.

Precyzja i rzetelność przeprowadzonych badań zagwarantowana zostanie poprzez następujące działania:

- ✓ **zapewnienie o zachowaniu anonimowości respondentów** – Wykonawca w trakcie realizacji badania powinien kierować się zasadami ustanowionymi przez *Ustawę o ochronie danych osobowych* oraz *Międzynarodowy Kodeks postępowania w badaniach rynkowych i społecznych ESOMAR*.
- ✓ **zaangażowanie do pracy nad projektem osób posiadających odpowiednie doświadczenie** – w celu zapewnienia wysokiej jakości badania, do jego realizacji należy zaangażować osoby, które cechują się dużym doświadczeniem i wiedzą w zakresie badań rynkowych oraz metod i technik stosowanych w naukach społecznych. Pieczę nad projektem będzie sprawować Kierownik Zespołu, który będzie koordynował podejmowane w ramach badania działania.
- ✓ **przestrzeganie zasad prowadzenia badań społecznych** – przy realizacji projektu należy zastosować zasady i standardy dotyczące badań społecznych. Zaproponowane przez Wykonawcę metody i techniki gromadzenia materiału badawczego, doświadczenie osób zaangażowanych w realizację niniejszego projektu oraz dobór próby badawczej mają dać pewność, że zebrany materiał badawczy będzie rzetelny i zapewni sformułowanie poprawnych pod względem metodologicznym i logicznym wniosków z badania.
- ✓ **kontrola pracy osób realizujących badanie** – podczas realizacji badań powinien być prowadzony stały oraz ścisły nadzór wykonywania procedur badawczych, a także realizacji poszczególnych etapów badania. Kontrola i nadzór odbywać się będzie na każdym szczeblu i etapie badania. Ponadto w trakcie realizacji projektu wszystkie jego etapy będą na bieżąco konsultowane z Zamawiającym.

Zadania do realizacji wynikające ze zdiagnozowania rekomendowanych kierunków badań

1. Zamieszczanie ogłoszenia o zamówieniu,
2. Termin złożenia ofert (do 14 dni),
3. Wybór najkorzystniejszej oferty (30 dni od dnia złożenia ofert),
4. Podpisanie umowy z Wykonawcą (10 dni od dnia przesłania zawiadomienia o wyborze najkorzystniejszej oferty),
5. Realizacja badania:
 - Opracowanie koncepcji (metodologii) badań realizowanych w rekomendowanych kierunkach badawczych,
 - Przeprowadzenie badań pilotażowych (w razie potrzeby),
 - Realizacja badań właściwych w ustalonych terminach,
 - Opracowanie wyników badań,
 - Określenie zakresu informacji i kanałów jej dystrybucji,
6. Promocja badań na obszarze województwa lubelskiego,
7. Przekazywanie wyników badań docelowym odbiorcom,
8. Kontrola realizacji zadań i sformułowanie rekomendacji dla dalszego funkcjonowania LORP.

VI. SYSTEM ZARZĄDZANIA INFORMACJĄ W KONTEKŚCIE PLANOWANYCH BADAŃ LORP W LATACH 2011-2013

System zarządzania informacją obejmuje:

- hierarchizację potrzeb informacyjnych podmiotów województwa lubelskiego związanych z rynkiem pracy, które przyjmują formę obszarów badawczych,
- wyznaczenie w oparciu o przeprowadzane badania źródeł i metod pozyskiwania informacji oraz kanałów (sposobów) ich dystrybuowania do zainteresowanych podmiotów.

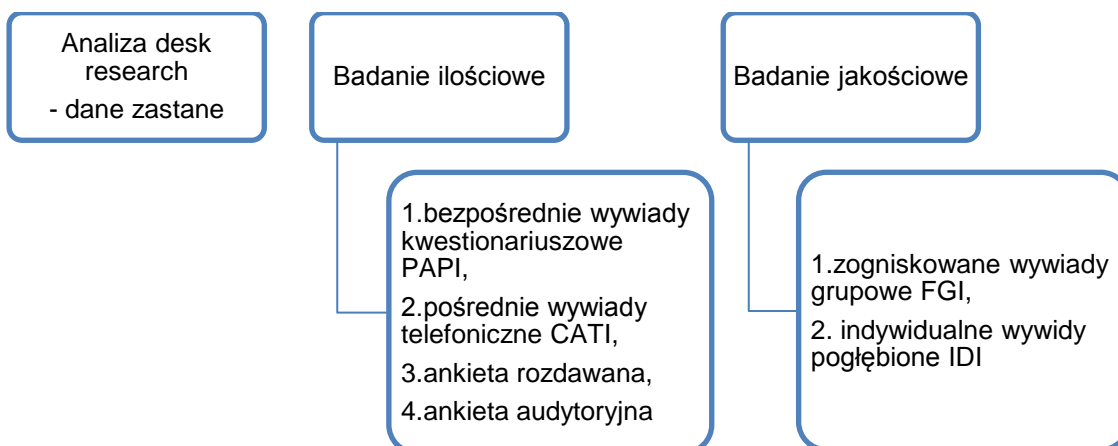
a) Potrzeby informacyjne

Zidentyfikowane na podstawie badań potrzeby informacyjne zostały sklasyfikowane, jako następujące projekty badawcze:

- Wszechstronna analiza rynku pracy - analiza i prognoza,
- Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim,
- Monitoring ofert pracy,
- Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza,
- Dalsze losy absolwentów – monitoring,
- Badanie specyfiki bezrobocia w skali powiatu – analiza i prognoza,
- Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy.

b) Źródła i metody pozyskiwania informacji

W badaniach zostaną wykorzystane źródła pierwotne (badania ilościowe i jakościowe) i wtórne (analiza danych zastanych/desk research)



c) Odbiorcy informacji

Odbiorcami informacji o charakterze wyników realizowanych badań są:

1. **Instytucje rynku pracy** – Departamenty Wojewódzkiego Urzędu Marszałkowskiego związane z obszarem rynku pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, instytucje wdrażające Priorytet VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, instytucje związane z obszarem gospodarki, przedsiębiorczości i wdrażania innowacji (agencje rozwoju, parki technologiczne itp.)
2. **Instytucje edukacyjne** – szkoły i uczelnie, kuratorium oświaty, firmy szkoleniowe, zakłady doskonalenia zawodowego itp.
3. **Pracodawcy** (biznes) – przedstawiciele MSP, organizacje przedsiębiorców, duże przedsiębiorstwa.
4. **Pracownicy**

d) Kanały (sposoby) dystrybucji informacji

W celu rozpowszechniania wniosków z badania zostaną wykorzystane następujące narzędzia:

1. Upublicznienie w serwisie internetowym.
 2. Informowanie kluczowych odbiorców za pomocą newsletter-a i e-mailingu.
 3. Publikacje książkowe.
 4. Prezentacje podczas spotkań i konferencji oraz szkoleń.
 5. Media (prasa, radio i telewizja)
-
- ✓ Ad 1. - Raporty z badań, wraz z wnioskami i rekomendacjami będą systematycznie zamieszczane na stronie internetowej LORP. Istotna będzie również możliwość pobierania wersji elektronicznej w postaci plików PDF. Należy rozważyć w dalszej przyszłości określenie opłat za najbardziej wartościowe i popularne opracowania. Należy przeprowadzić akcję promocyjną – informacyjną w zakresie rozpropagowania adresu strony wśród potencjalnych odbiorców. Istotna jest również kwestia aktualizacji informacji na stronie internetowej, która powinna następować na bieżąco.
 - ✓ Ad2. - W ramach promocji strony internetowej należy realizować akcję informacyjną skierowaną do ważnych odbiorców instytucjonalnych, administracyjnych, edukacyjnych i biznesowych poprzez wysyłkę newslettera na temat dostępnych na stronie treści.
 - ✓ W szczególnych sytuacjach zwłaszcza w kontaktach z marszałkiem województwa, prezydentami i burmistrzami miast, wojewodą, przewodniczącym sejmiku województwa itp. należy rozważyć przekazywanie cykliczne lub incydentalne pism z załączonym raportem lub pism z informacją o zamieszczonych na stronie internetowej opracowaniach.
 - ✓ Ad 3. - Zwarte publikacje książkowe o charakterze monograficznym lub raporty z przeprowadzonych badań zrealizowane w tradycyjnej formie papierowej, ze względu na ponoszone koszty powinny być dostępne odpłatnie lub w formie materiałów bibliotecznych. W określonych okolicznościach istnieje możliwość opracowywania wersji skróconych zawierających najistotniejsze wyniki badawcze. Istnieje również możliwość nieodpłatnego

przekazywania publikacji książkowych dla szczególnie istotnych odbiorców np. główne urzędy, najwięksi pracodawcy, szkoły i uczelnie wyższe itp.

- ✓ Ad. 4. - Forma prezentacyjna jest istotna z punktu widzenia możliwości poddania określonych obserwacji i wniosków pod dyskusję merytoryczną. Spotkania mogą mieć formę ogólnych sympozjów, często międzynarodowych, których celem jest możliwie szerokie rozpropagowanie zagadnień. Oprócz tego mogą one przybrać postać spotkań branżowych (seminariów, konferencji tematycznych), na które zapraszany jest wybrany rodzaj uczestników np. przedstawiciele biznesu określonych branż lub przedstawiciele określonych profesji. Pozwala to na zaopiniowanie uzyskanych wyników i ich rozpowszechnienie w ściśle określonej grupie docelowej.
- ✓ Ad. 5 - Wykorzystanie kanałów informacyjnych opartych na mediach masowych takich jak prasa, radio czy telewizja jest szczególnie korzystne z punktu widzenia zasięgu docierania informacji, z drugiej strony należy przekazywaną informację odpowiednio skonstruować przede wszystkim, żeby nie była zbyt długa i jednocześnie powinna przekazywać maksymalną ilość danych. Najczęściej wykorzystuje się w tym wypadku wywiady telewizyjne lub radiowe w programach publicystycznych o tematyce ekonomicznej, wywiady, informacje, komunikaty i recenzje prasowe.

Tab. 9. Matryca systemu zarządzania informacją

Rodzaje informacji	Odbiorcy informacji	KANALEY (SPOSOBY) DYSTRYBUCJI INFORMACJI				
		Upublicznienie w serwisie internetowym	Newsletter e-mailing	Publikacje książkowe	Konferencje szkolenia	Media (prasa, radio i telewizja)
Wszechstronna analiza rynku pracy	Instytucje rynku pracy	X	X	X	X	X
	Instytucje edukacyjne	X	X	X		
	Pracodawcy (biznes)	X	X	X	X	X
	Pracownicy	X		X		X
Potrzeby i oczekiwania pracodawców	Instytucje rynku pracy	X	X	X	X	X
	Instytucje edukacyjne	X	X	X		X
	Pracodawcy (biznes)	X	X	X	X	X
	Pracownicy	X	X	X		X
Dalsze losy absolwentów	Instytucje rynku pracy	X	X	X	X	X
	Instytucje edukacyjne	X	X	X	X	
	Pracodawcy (biznes)	X	X	X	X	
	Pracownicy	X		X	X	X

Monitoring ofert pracy	Institucje rynku pracy	X	X	X	X	X
	Institucje edukacyjne	X	X	X	X	
	Pracodawcy (biznes)	X	X			
	Pracobiorky	X	X	X		X
Zawody deficytowe i nadwyżkowe	Institucje rynku pracy	X	X	X	X	X
	Institucje edukacyjne	X	X	X	X	
	Pracodawcy (biznes)	X	X	X	X	X
	Pracobiorky	X		X		X
Specyfika bezrobocia w skali powiatu	Institucje rynku pracy	X	X	X		
	Institucje edukacyjne	X		X	X	
	Pracodawcy (biznes)	X	X	X	X	
	Pracobiorky	X				
Polityka edukacyjna w regionie	Institucje rynku pracy	X		X		
	Institucje edukacyjne	X	X	X	X	
	Pracodawcy (biznes)	X				
	Pracobiorky	X		X		X

Wyłonienie zaprezentowanych projektów badawczych odbyło się w drodze realizacji dwóch działań:

- badania pierwotnego: „*Określenie poziomu i zakresu potrzeb informacyjnych wśród osób zaangażowanych w prowadzenie polityki rynku pracy w województwie lubelskim*”
- badanie wtórne: „*Analizy obecnie funkcjonujących na terenie kraju Obserwatoriów Rynku Pracy*” pod względem modelu funkcjonowania, obszaru prowadzonych prac badawczych i innych działań prowadzonych przez te podmioty.

W celu zdiagnozowania informacji, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania instytucji działających w obszarze polityki rynku pracy, Wykonawca zastosował triangulację metodologiczną, która polega na wykorzystaniu różnych metod, technik i źródeł pozyskiwania informacji. Dzięki tej procedurze możliwe jest porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania. Wnioski z poszczególnych części uzupełniają się, dając możliwie pełny, wielostronny opis popytu i podaży pracy.

W ramach niniejszego projektu zostały wykorzystane następujące metody i techniki badawcze:

- badanie wtórne:
 - ↳ analiza desk research,
- badanie pierwotne – ilościowe i jakościowe:
 - ↳ bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI,
 - ↳ zogniskowany wywiad grupowy FGI.

VII.1. Badanie wtórne - analiza desk research

Na potrzeby niniejszego badania przeprowadzona została analiza obecnie funkcjonujących na terenie kraju Obserwatoriów Rynku Pracy pod kątem modelu funkcjonowania, obszaru prowadzonych prac badawczych i innych działań realizowanych przez te podmioty.

Ponadto na potrzeby projektu przeprowadzono diagnozę stanu dostępności danych analitycznych i informacyjnych dotyczących rynku pracy województwa lubelskiego. Wynikiem tego etapu badania jest katalog źródeł informacji będących w zasobach urzędów pracy (wojewódzkiego i powiatowych) możliwych do wykorzystania przy realizacji cyklicznych analiz desk research dotyczących problematyki rynku pracy (w załączeniu).

VII.2. Badanie pierwotne

W celu zdiagnozowania luk informacyjnych oraz obszarów tematycznych, które powinny zostać objęte badaniami przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy zostało w pierwszej kolejności

przeprowadzone badanie ilościowe. W badaniu tym zastosowano technikę badawczą PAPI, zaś narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu. Wyniki badań ilościowych zostały uzupełnione o wyniki badań jakościowych, w których zastosowano zogniskowany wywiad grupowy (FGI) z wykorzystaniem narzędzia, jakim był scenariusz wywiadu grupowego.

Badane ilościowe zostało przeprowadzone wśród przedstawicieli instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji województwa lubelskiego, w tym:

- Powiatowe Urzędy Pracy,
- Wojewódzki Urząd Pracy,
- Starostwa Powiatowe,
- Urząd Marszałkowski,
- Organizacje pozarządowe,
- Ośrodki naukowe,
- Ochotnicze Hufce Pracy w Lublinie,
- Agencje Zatrudnienia,
- Instytucje szkoleniowe,
- Lubelski Park Naukowo – Technologiczny w Lublinie,
- Lubelska Fundacja Rozwoju,
- Kuratorium Oświaty,
- Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny,
- Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny,
- Lubelska Sieć Aniołów Biznesu,
- Lubelski Związek Pracodawców,
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” w Lublinie,
- Wojewódzka Rada Zatrudnienia,
- Lubelska Izba Rzemieślnicza w Lublinie,
- Szkoły ponadgimnazjalne,
- Uczelnie wyższe.

Próba do niniejszego badania została dobrana metodą celową. Polega ona na tym, iż badacz w sposób arbitralny decyduje o tym, które z jednostek populacji znajdują się w próbie. Dobór ten opiera się na znajomości struktury populacji generalnej (w tym przypadku na znajomości liczby istniejących instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji województwa lubelskiego oraz istotności informacji uzyskanych od poszczególnych instytucji dla wyników badania). Do próby dobierane zostały te elementy, które spełniają żądane cechy. W ten sposób Wykonawca określił, że bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe PAPI odbędą się z 342 przedstawicielami instytucji działających w obszarze rynku pracy oraz edukacji.

Zidentyfikowanie w badaniu ilościowym potrzeb informacyjnych pozwoliło na wyłonienie ogólnych luk informacyjnych i obszernych szczegółowych katalogów problemów badawczych.

Wymieniane przez respondentów tematy badawcze, zostały ocenione pod kątem użyteczności dla instytucji działających w obszarze rynku pracy na terenie województwa lubelskiego, podczas wywiadów fokusowych.

Badania jakościowe (FGI) przeprowadzone zostały podczas trzech jednorodnych spotkań fokusowych. Każda z sesji odbyła się z przedstawicielami różnych środowisk (po 12 osób w każdej grupie). W badaniu udział wzięli reprezentanci tych instytucji, które poprzez podejmowanie różnego rodzaju działań wpływają na sytuację na regionalnym rynku pracy (m.in. przedstawiciele instytucji samorządu terytorialnego, urzędy pracy, organizacje pozarządowe).

W pierwszym spotkaniu (sesja I) udział wzięli przedstawiciele środowiska organizacji zrzeszających przedsiębiorców, pracodawców, pracowników, w drugim (sesja II) – przedstawiciele środowiska instytucji rynku pracy i samorządu terytorialnego, a w trzecim (sesja III) przedstawiciele środowiska edukacji.

Następnie zostało przeprowadzone spotkanie podsumowujące pracę trzech spotkań merytorycznych z udziałem poprzednich uczestników FGI.

Przeprowadzone badanie pierwotne posłużyło do określenia niedoborów informacyjnych w obszarze regionalnego i lokalnego rynku pracy, które zdaniem respondentów powinny zostać zaspokojone przez LOPR, a także najbardziej adekwatnych form upowszechniania rezultatów z prowadzonych badań i analiz. Natomiast badanie wtórne pozwoliło na określenie struktury organizacyjnej innych działających w kraju Obserwatoriów oraz prowadzonych przez nie badań. Na tej podstawie wysunięte zostały wnioski i stworzone rekomendacje dla funkcjonowania LORP.

VIII. 1. Badanie ilościowe

W badaniu udział wzięły 342 instytucje z obszaru polityki rynku pracy funkcjonujące w województwie lubelskim. W tabeli 10 została przedstawiona struktura próby - rodzaje instytucji, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu.

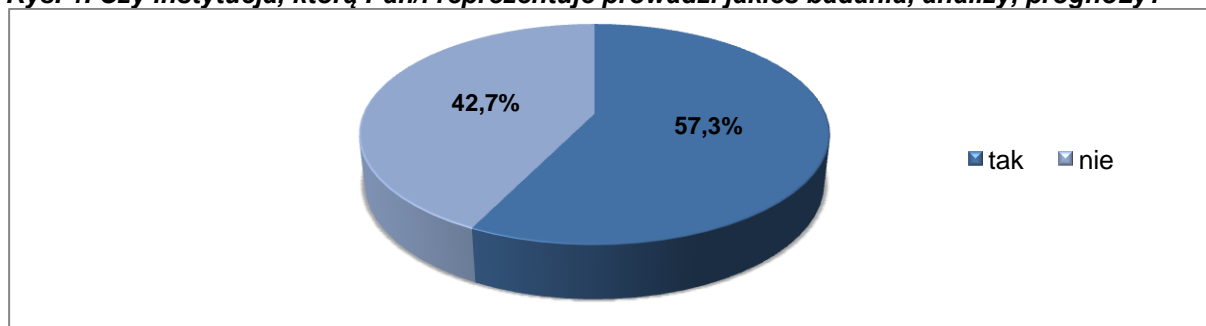
Tab. 10. Struktura próby

NAZWA INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH W OBSZARZE RYNKU PRACY I EDUKACJI	LICZBA INSTYTUCJI W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM	LICZEBNOŚĆ PRÓBY Z 342
Powiatowe Urzędy Pracy	24	24
Wojewódzki Urząd Pracy	1	1
Starostwa Powiatowe	20	20
Urząd Marszałkowski	1	1
Organizacje pozarządowe	573	80
Ośrodki naukowe	39	10
Ochotnicze Hufce Pracy	1	1
Agencje Zatrudnienia	92 (wg rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia)	25
Instytucje szkoleniowe	547 (wg rejestru instytucji szkoleniowych „Syriusz”)	80
Lubelski Park Naukowo-Technologiczny	1	1
Lubelska Fundacja Rozwoju	1	1
Kuratorium Oświaty	1	1
Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny	1	1
Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny	1	1
Lubelska Sieć Aniołów Biznesu	1	1
Lubelski Związek Pracodawców	1	1
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”	1	1
Wojewódzka Rada Zatrudnienia	1	1
Lubelska Izba Rzemieślnicza	1	1
Szkoły ponadgimnazjalne, w tym:	538	80
– Licea ogólnokształcące	153 (GUS 2001 r.)	25
– Szkoły policealne	33 (GUS 2009 r.)	5
– Szkoły artystyczne	45 (GUS 2009 r.)	5
– Licea profilowane	42 (GUS 2009 r.)	5
– Technika	153 (GUS 2009 r.)	25
– Technika uzupełniająca	20 (GUS 2009 r.)	5
– Zasadnicze szkoły zawodowe	92 (GUS 2009 r.)	10
Uczelnie wyższe	19(GUS 2009)	10
Ogółem	1 905	342

Na wstępie badania poproszono respondentów o odpowiedź na pytanie, czy instytucje które reprezentują prowadzą jakieś badania, analizy bądź prognozy. Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż ponad 57% badanych instytucji prowadzi tego typu działania (rys. 1).

Dane zamieszczone w tabeli 11 wskazują, w jakich i w ilu instytucjach prowadzone są różnego rodzaju badania, analizy i prognozy.

Rys. 1. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje prowadzi jakieś badania, analizy, prognozy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tab. 11. Rodzaj instytucji, a prowadzenie badań, analiz, prognoz.

	tak	nie
Wojewódzki Urząd Pracy	1	-
Powiatowy Urząd Pracy	24	-
Starostwo Powiatowe	17	3
Organizacja pozarządowa	31	49
Agencja zatrudnienia	10	15
Ośrodek naukowy	4	6
Wyższa uczelnia	7	3
Urząd Marszałkowski	-	1
OHP	1	-
Instytucja szkoleniowa	29	51
Szkoła ponadgimnazjalna	68	12
Lubelski Park Naukowo - Technologiczny	1	-
Lubelska Fundacja Rozwoju	-	1
Kuratorium Oświaty	-	1
Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny	1	-
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność"	1	-
Wojewódzka Rada Zatrudnienia	-	1
Lubelska Izba Rzemieślnicza	1	-
Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny	-	1
Lubelska Sieć Aniołów Biznesu	-	1
Lubelski Związek Pracodawców	-	1
Ogółem	196	146

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Do najczęściej przeprowadzanych przez badane jednostki badań, analiz, prognoz należy zaliczyć te dotyczące losów absolwentów (57,1% wskazań), zapotrzebowania na zawody (42,9%), potrzeb szkoleniowych na rynku pracy (33,2%) oraz bezrobocia (28,6%) (tab. 12)¹.

Tab. 12. Czego dotyczą prowadzone badania, analizy, prognozy?

	N	%
losów absolwentów	112	57,1
zapotrzebowania na zawody	84	42,9
potrzeb szkoleniowych na rynku pracy	65	33,2
bezrobocia	56	28,6
poziomu zatrudnienia	22	11,2
systemu wynagrodzeń	19	9,7
stanu gospodarki regionu	19	9,7
inne, jakie? (m.in.: w ramach POKL, strategii, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, różnego rodzaju statystyki wykorzystywane w pracy)	20	10,2

* procent odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi; pytanie to dotyczy 196 osób, które zadeklarowały, że instytucja, którą reprezentują nie prowadzi żadnych badań, analiz, prognoz
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badania dotyczące losów absolwentów przede wszystkim przeprowadzane są przez szkoły ponadgimnazjalne – 85,3% (spośród wszystkich szkół, które zadeklarowały prowadzenie badań). Podkreślić należy fakt, że badania/analizy realizowane przez szkoły mają zazwyczaj charakter jednostkowy, czyli dotyczą jedynie tej jednostki, która je przeprowadza. Obszarem badawczym dotyczącym losów absolwentów zainteresowane są również: OHP, Lubelska Izba Rzemieśnicza oraz Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny.

Analizy/badania dotyczące zapotrzebowania na zawody w głównej mierze prowadzą Powiatowe Urzędy Pracy (83%), jak również Starostwa Powiatowe (64,7%), a także organizacje pozarządowe (51,6%). Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku potrzeb szkoleniowych.

Realizowane badania/analizy w instytucjach nie należących do administracji publicznej realizowane są w zależności od indywidualnego zapotrzebowania każdego z podmiotów (tab. 13).

¹ Rozkład procentowy odpowiedzi na to pytanie uzależniony jest od doboru próby, gdyż część instytucji która brała udział w badaniu występowała pojedynczo (np. Wojewódzki Urząd Pracy), a część reprezentowana była przez kilkunastu przedstawicieli (np. 80 szkół ponadgimnazjalnych).

Tab. 13. Instytucja, a prowadzona badania, analizy, prognozy

	losów absolwentów	zapotrzebowania na zawody	potrzeb szkoleniowych na rynku	bezrobocia	poziomu zatrudnienia	systemu wynagrodzeń	stanu gospodarki regionu
Wojewódzki Urząd Pracy (1)	0	0	1	1	1	0	0
Powiatowy Urząd Pracy (24)	5	20	15	21	4	1	1
Starostwo Powiatowe (17)	5	11	4	5	4	3	5
Organizacja pozarządowa (31)	15	16	15	9	1	3	6
Agencja zatrudnienia (10)	4	4	2	4	3	3	2
Ośrodek naukowy (4)	2	1	1	1	1	2	1
Wyższa uczelnia (7)	4	0	2	2	1	0	1
OHP (1)	1	0	0	0	0	0	0
Instytucja szkoleniowa (29)	16	10	16	4	3	6	1
Szkoła ponadgimnazjalna (68)	58	21	6	7	3	1	0
Lubelski Park Naukowo – Technologiczny (1)	0	0	1	0	0	0	1
Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny (1)	1	0	1	1	0	0	0
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" (1)	0	0	1	0	1	0	1
Lubelska Izba Rzemieśnicza (1)	1	1	0	1	0	0	0
Ogółem	112	84	65	56	22	19	19

* w nazwie, w nawiasie podano liczbę instytucji, które zadeklarowały prowadzenie różnego rodzaju badań, analiz, prognoz
 Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Informacje dotyczące zapotrzebowania rynku na zawody są niezbędne w celu prawidłowego funkcjonowania badanych instytucji. Zapotrzebowanie na te dane zgłosiło ponad 71% respondentów. Równie ważne są analizy/badania dotyczące potrzeb szkoleniowych, oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i kompetencji pracowników (odpowiednio po 63,2%), a także opracowania na temat zmian na lubelskim rynku pracy (55,3%) oraz zawodów deficytowych i nadwyżkowych (53,2%) (tab. 14).

Tab. 14. Jakiego rodzaju badania, analizy i prognozy są najbardziej potrzebne w celu prawidłowego funkcjonowania instytucji, którą Pan/i reprezentuje?

	N	%
zapotrzebowanie rynku na zawody	244	71,3
potrzeby szkoleniowe na rynku	216	63,2
oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji pracowników	216	63,2
zmiany na lubelskim rynku pracy	189	55,3
zawody nadwyżkowe i deficytowe w regionie	182	53,2
bezrobocie	143	41,8
losy absolwentów	131	38,3
poziom zatrudnienia	126	36,8
gospodarka regionu	125	36,5
równość płci i sytuacja kobiet na rynku pracy	91	26,6
system wynagrodzeń	68	19,9

* procent odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi
 Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z punktu widzenia działalności instytucji zajmujących się rynkiem pracy zespołowi badawczemu istotne wydały się wskazania Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. Zdaniem reprezentanta wspomnianej instytucji, najbardziej przydatne są analizy dotyczące funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy oczach osób korzystających z ich usług, ubóstwo ludzi pracujących, kapitał społeczny rynku pracy, dostosowania oferty uczelni do rynku pracy, kapitał ludzki osób pracujących.

Z badań wynika, iż instytucje mają świadomość, że ich działania powinny bazować na potrzebach pracodawców. Dowodzą temu wskazywane przez respondentów obszary tematyczne badań i analiz, które są niezbędne w celu prawidłowego funkcjonowania instytucji (np. zapotrzebowanie rynku na zawody, potrzeby szkoleniowe, itp.).

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie tych informacji, które najtrudniej jest pozyskać. Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż dostęp do informacji, które są najbardziej potrzebne jest najtrudniejszy. Najczęściej wskazywanymi zagadnieniami były: zapotrzebowanie rynku na zawody (16,4%), oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i kompetencji pracowników (15,5%), zawody deficytowe i nadwyżkowe (14,3%) oraz system wynagrodzeń (14%). Zdaniem 14,9% nie ma takich informacji, które trudno jest pozyskać (tab. 15).

Tab. 15. Jakie według Pana/i informacje dotyczące w/w zagadnień jest najtrudniej pozyskać?

	N	%
zapotrzebowanie rynku na zawody	56	16,4
oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i kompetencji pracowników	53	15,5
nie ma takich informacji	51	14,9
zawody nadwyżkowe i deficytowe w regionie	49	14,3
system wynagrodzeń	48	14
potrzeby szkoleniowe na rynku	39	11,4
zmiany na lubelskim rynku pracy	30	8,8
gospodarka regionu	30	8,8
równość płci i sytuacja kobiet na rynku pracy	25	7,3
losy absolwentów	20	5,8
poziom zatrudnienia	14	4,1
bezrobocie	14	4,1
trudno powiedzieć	7	2
inne, jakie (m.in. informacje dotyczące pracodawców, realne dane statystyczne, aktualne oferty pracy, prognozy sytuacji na rynku pracy, potrzeby edukacyjne, miejsca pracy, rzeczywisty poziom bezrobocia ukrytego)	31	9,1

* procent odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi
 Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pozyskując różnego rodzaju informacje, badane instytucje napotykać na różnego rodzaju trudności. Największy odsetek badanych stwierdził, że głównym problemem jest niekompletność dostępnych informacji (29,5%). Znaczny procent respondentów wskazał, że w ogóle nie mogą pozyskać potrzebnych im informacji, gdyż żadna instytucja ich nie posiada (29%). Ważną barierą jest również nieaktualność danych, na którą wskazało 28,1% ankietowanych (tab. 16).

Tab. 16. Na jakie trudności napotykają Państwo podczas prób dotarcia do potrzebnych informacji?

	N	%
niekompletne informacje	101	29,5
brak informacji	99	29
nieaktualne dane	96	28,1
mało wiarygodne informacje	36	10,5
inne, jakie? (m.in.: długi czas oczekiwania, niekompetencje pracowników udzielających informacje, niemożność ustalenia źródła)	10	2,9
Ogółem	342	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

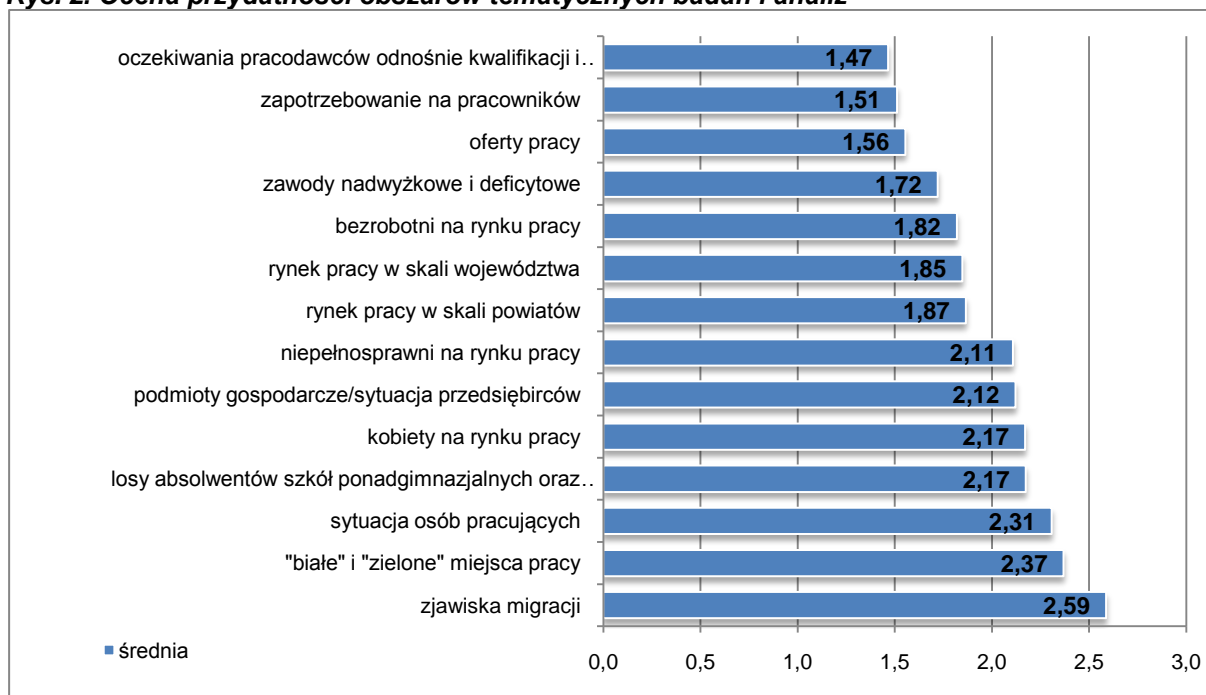
W kolejnym pytaniu respondentom zostały przedstawione przykłady badań i analiz, które mogłyby zrealizować Obserwatorium. Dla każdego z potencjalnych obszarów tematycznych określono skalę przydatności od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo przydatne, a 5 – mało przydatne. Poniżej podano zestawienie oceny przydatności potencjalnych obszarów tematycznych badań i analiz.

W pierwszej kolejności obliczona została średnia arytmetyczna ocen dla każdego obszaru tematycznego. Dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: obszar tematyczny bardzo przydatny (od 1 do 1,49), raczej przydatny (od 1,5 do 1,99),

średnio przydatny (od 2 do 2,99), raczej nieprzydatny (od 3 do 3,99) oraz zdecydowanie nieprzydatne (od 4 do 5).

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż spośród wszystkich wskazanych w kwestionariuszu obszarów, jako bardzo przydatny okazał się obszar: oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji pracowników. Jako raczej przydatne uznać można obszary: zapotrzebowanie na pracowników, oferty pracy, zawody deficytowe i nadwyżkowe, bezrobotni na rynku pracy, rynek pracy w skali województwa/powiatu. Najmniej przydatne natomiast okazały się obszary dotyczące zjawiska migracji oraz sytuacji osób pracujących. Ponadto żaden z wymienionych w kwestionariuszu obszarów nie został uznany w opinii respondentów jako nieprzydatny (rys. 2).

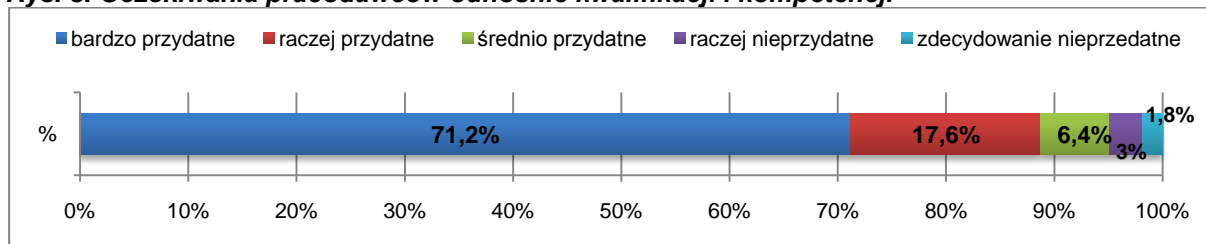
Rys. 2. Ocena przydatności obszarów tematycznych badań i analiz



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najwyższą ocenę spośród wszystkich wskazanych uzyskał obszar dotyczący oczekiwań pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji pracowników. Zdecydowana większość (71,2%) uznała, że obszar ten jest bardzo przydatny (rys. 3 i 4).²

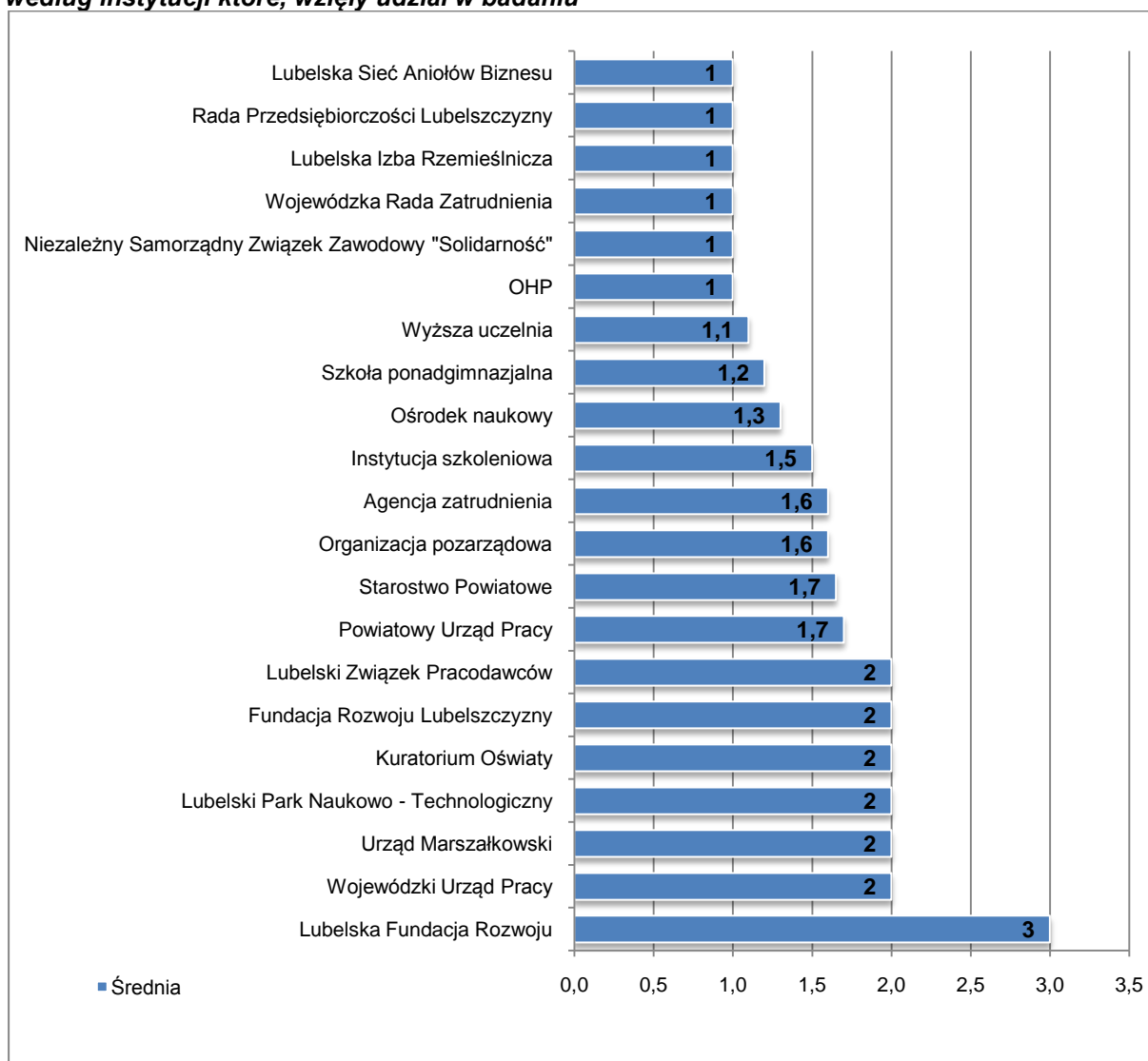
Rys. 3. Oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

² Rozkład procentowy ocen respondentów uzależniony jest od doboru próby, gdyż część instytucji która brała udział w badaniu występowała pojedynczo (np. Wojewódzki Urząd Pracy), a część reprezentowana była przez kilkunastu przedstawicieli (np. 80 szkół ponadgimnazjalnych).

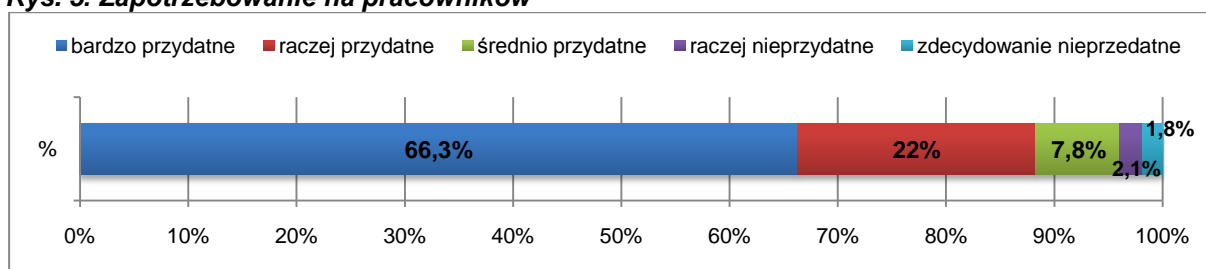
Rys. 4. Przydatność obszaru "Oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji" według instytucji które, wzięły udział w badaniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badania/analizy dotyczące zapotrzebowania na pracowników, w ocenie respondentów są raczej przydatne. Według 66,3% badanych obszar ten jest bardzo przydatny, a według 22% raczej przydatny (rys. 5 i 6)³.

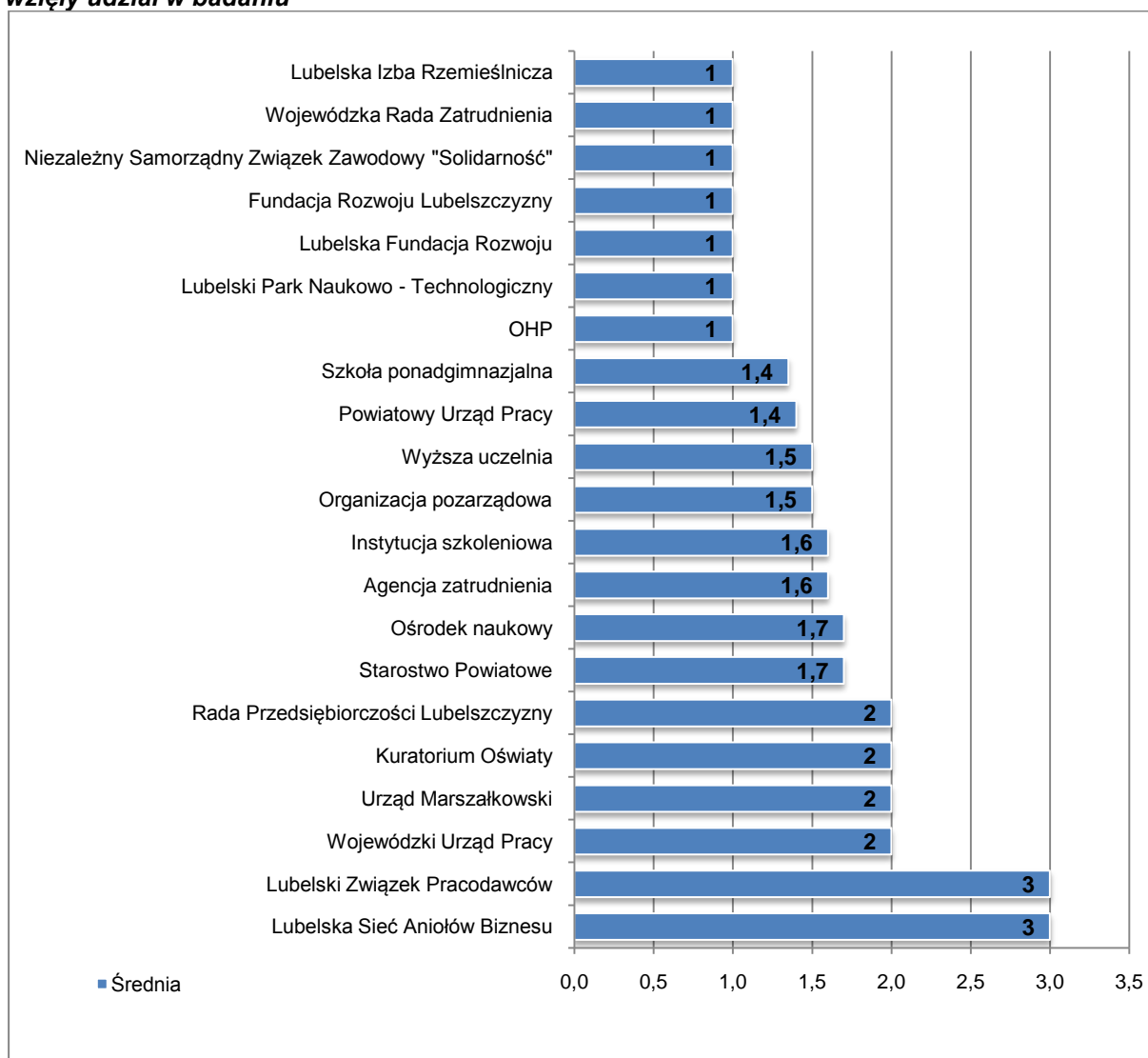
Rys. 5. Zapotrzebowanie na pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

³ Rozkład procentowy odpowiedzi na to pytanie uzależniony jest od doboru próby, gdyż część instytucji która brała udział w badaniu występowała pojedynczo (np. Wojewódzki Urząd Pracy), a część reprezentowana była przez kilkunastu przedstawicieli (np. 80 szkół ponadgimnazjalnych)

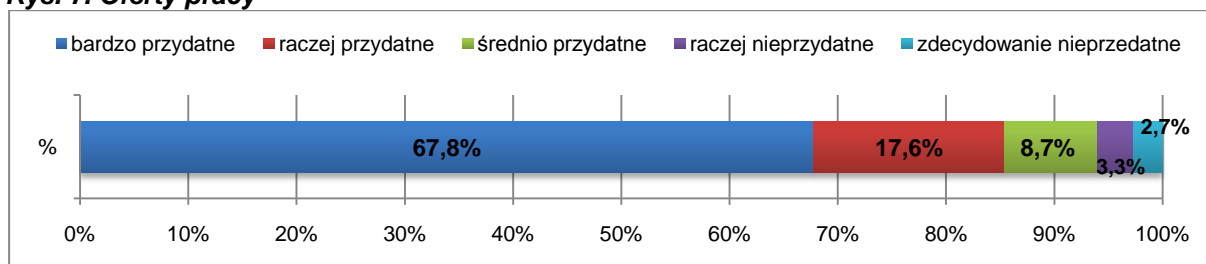
Rys. 6. Przydatność obszaru "Zapotrzebowanie na pracowników" według instytucji, które wzięły udział w badaniu



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Trzecim w kolejności, najlepiej ocenionym obszarem tematycznym jest obszar dotyczący ofert pracy - 67,8% respondentów uznało go za bardzo przydatny, a 17,6% za raczej przydatny. Wynik taki wskazuje na zapotrzebowanie badania/analizy dotyczące ofert pracy (rys. 7 i 8) ⁴.

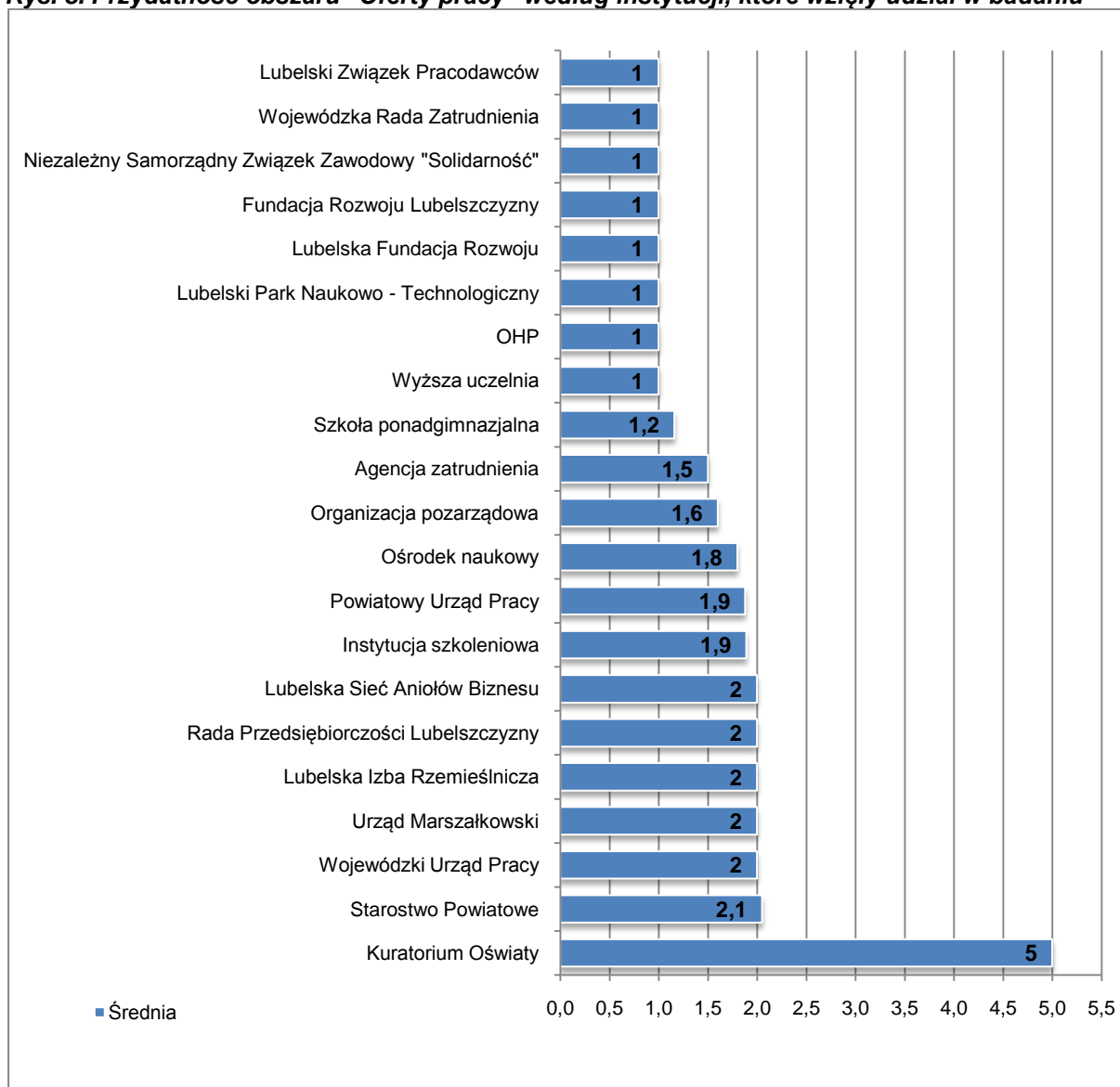
Rys. 7. Oferty pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

⁴ Rozkład procentowy odpowiedzi na to pytanie uzależniony jest od doboru próby, gdyż część instytucji która brała udział w badaniu występowała pojedynczo (np. Wojewódzki Urząd Pracy), a część reprezentowana była przez kilkunastu przedstawicieli (np. 80 szkół ponadgimnazjalnych)

Rys. 8. Przydatność obszaru "Oferty pracy" według instytucji, które wzięły udział w badaniu

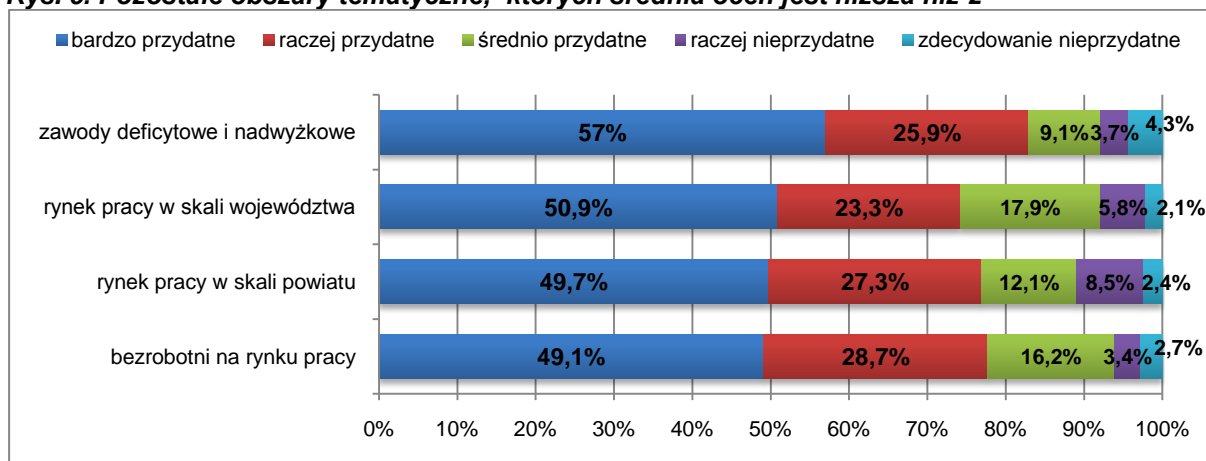


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Średnia ocen mniejsza niż 2, oznaczająca że dany obszar jest bardzo lub raczej przydatny, dotyczyła: zawodów deficytowych i nadwyżkowych, bezrobotnych na rynku pracy, rynek pracy w skali województwa/powiatu (rys. 9)⁵.

⁵ Rozkład procentowy odpowiedzi na to pytanie uzależniony jest od doboru próby, gdyż część instytucji która brała udział w badaniu występowała pojedynczo (np. Wojewódzki Urząd Pracy), a część reprezentowana była przez kilkunastu przedstawicieli (np. 80 szkół ponadgimnazjalnych)

Rys. 9. Pozostałe obszary tematyczne, których średnia ocen jest niższa niż 2



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pozostałe obszary zostały ocenione powyżej 2, a to oznacza, że w ocenie respondentów są one przydatne, bądź średnio przydatne. Zaliczyć do nich można następujące obszary: niepełnosprawni na rynku pracy, podmioty gospodarcze/sytuacja przedsiębiorców, kobiety na rynku pracy, losy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych, sytuacja osób pracujących, „białe” i „zielone” miejsca pracy, zjawisko migracji.

Podczas badania respondenci zostali poproszeni o podanie przykładowych obszarów tematycznych, które mogłyby być potencjalnymi badaniami/analizami jakie realizowałyby LORP, a które nie zostały wskazane w pytaniu poprzednim. Zdecydowana większość, bo 81,9% badanych uznała, że zakres obszarów, które podlegały ocenie w poprzednim pytaniu, jest wystarczający.

Odpowiedzi pozostałych (18,1%) respondentów przedstawia poniżej zamieszczona tabela 17.

Tab. 17. Jakie badania i analizy powinno przeprowadzać Obserwatorium, które nie zostały wskazane powyżej

	N
dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy	7
potrzeby szkoleniowe	7
efektywność szkoleń i ośrodków doradztwa	4
prognozy zmian na rynku pracy	4
wykształcenie a zatrudnienie	4
polityka edukacyjna	3
bezrobocie na obszarach wiejskich	2
kierunki rozwoju regionu	2
przedsiębiorczość akademicka	2
dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy	2
analiza kluczowych kompetencji osób pozostających na rynku pracy	1
analiza przebiegu zatrudnienia w pierwszych 6 miesiącach pracy	1
badanie losów absolwentów szkół zawodowych	1
etyka zarządzania	1
mobilność przestrzenna i zawodowa w wieku aktywności zawodowej	1
możliwości poszukiwania pracy za granicą	1
możliwość uruchomienia własnej działalności	1
obraz ukrytego bezrobocia	1
oczekiwania inwestorów w stosunku do rynku pracy	1
oferty pracy dla absolwentów uczelni wyższych	1

oferty z krajów UE	1
osoby pracujące w rolnictwie	1
poziom kwalifikacji i kompetencji kandydatów do pracy	1
proces wejścia młodzieży na rynek	1
promowanie szkolnictwa zawodowego	1
rola mikroprzedsiębiorstw w tworzeniu nowych miejsc pracy	1
sektor wysokich technologii	1
specyfika zatrudnienia absolwentów	1
staże dla absolwentów	1
sytuacja osób powyżej 45 i 50 roku życia na rynku pracy	1
sytuacja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	1
sytuacja osób ze średnim wykształceniem	1
szara strefa	1
współpraca przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy	1
współpraca rejonów przygranicznych	1
zapotrzebowanie na określonych specjalistów w przyszłości	1
zawody przyszłościowe	1
dwuzawodowość	1
innowacyjne miejsca pracy	1
mobbing	1
możliwość współpracy w dziedzinie B+R	1
oferty pracy dla studentów	1
praca interwencyjna	1
przyczyny wybierania danego kierunku kształcenia	1
rzeczywiste potrzeby i oczekiwania pracodawców	1
status kobiet i mężczyzn na lubelskim rynku pracy	1
struktura sieciowa rynku pracy w powiatach	1
sytuacja reemigrantów na lokalnym rynku pracy	1
ZSZ - młodocianych, przestrzeganie prawa pracy przez pracodawców	1
ekonomia społeczna	1
Flexicurity	1
mobilność studentów	1
określenie rozwoju przedsiębiorstw	1
suburbanizacja - migracja z miasta na wieś	1
sytuacja kobiet na rynku pracy po urlopie macierzyńskim, wychowawczym	1
współpraca przedsiębiorców z instytucjami edukacji	1
wykorzystywane sposoby poszukiwania pracy	1
trudno powiedzieć	6
zakres wystarczający	280
Ogółem	370

* procent odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Po zbadaniu oceny przydatności potencjalnych obszarów tematycznych badań i analiz, jakie mogłyby być realizowane w ramach LORP Wykonawca w kolejnym pytaniu skierowanym do respondentów, uzyskał odpowiedzi dotyczące priorytetowych działań Obserwatorium.

Zdecydowana większość, bo 92,4% badanych wskazała na różnego rodzaju badania i analizy, które powinny być głównym przedmiotem pracy Obserwatorium (m.in.: wszechstronna analiza rynku pracy, oczekiwania pracodawców, zapotrzebowanie na zawody/pracowników, prognozowanie zmian na rynku pracy, itd). Pozostałe osoby wskazywały na sprawy takie jak m.in.: rzetelne prowadzenie danych, informatorów, przeciwdziałanie bezrobociu, szczegółowe analizy i zwarte formy ich

upowszechniania, działania o charakterze panelowym, kompleksowym oraz w wymiarze strategicznym). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia tabela 18 i 19.

Tab. 18. Jakie według Pana/i powinny być priorytety działania Obserwatorium?

	N	%
wszechstronna analiza rynku pracy	93	27,2
oczekiwania pracodawców (m.in. odnośnie kwalifikacji i kompetencji)	72	21,1
zapotrzebowanie na zawody	44	12,9
zapotrzebowanie na pracowników	35	10,2
prognozowanie zmian na rynku pracy	29	8,5
losy absolwentów	24	7
sytuacja osób bezrobotnych	24	7
rzetelne prowadzenie danych, informatorów	23	6,7
analiza ofert pracy	19	5,6
zawody deficytowe i nadwyżkowe	18	5,3
potrzeby szkoleniowe	16	4,7
niepełnosprawni na rynku pracy	12	3,5
struktura bezrobocia	12	3,5
polityka edukacyjna	9	2,6
współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy	8	2,3
gospodarka regionu	5	1,5
podmioty gospodarcze	5	1,5
współpraca pracodawców z instytucjami edukacji	5	1,5
efektywność szkoleń	4	1,2
kobiety na rynku pracy	4	1,2
wolne miejsca pracy	3	0,9
struktura zatrudnienia	2	0,6
sytuacja przedsiębiorców	2	0,6
zjawisko migracji	2	0,6
aktywność inwestycyjna	1	0,3
działania o charakterze panelowym, kompleksowym oraz w wymiarze strategicznym	1	0,3
instytucje rynku pracy	1	0,3
kwalifikacje osób bezrobotnych	1	0,3
monitoring władz, Sejmu, Rządu, Prezydenta, UE w/s bezrobotnych w RP	1	0,3
polityka zatrudnieniowa	1	0,3
przeciwdziałanie bezrobociu	1	0,3
szczegółowe analizy i zwarte formy przedstawienia otrzymanych wyników	1	0,3
szkolnictwo zawodowe	1	0,3
wpływ MSP na tworzenie nowych miejsc pracy	1	0,3
zmiany w przedsiębiorstwach	1	0,3

* procent odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tab. 19. Rodzaj instytucji a najczęściej wskazywane priorytety działania Obserwatorium?

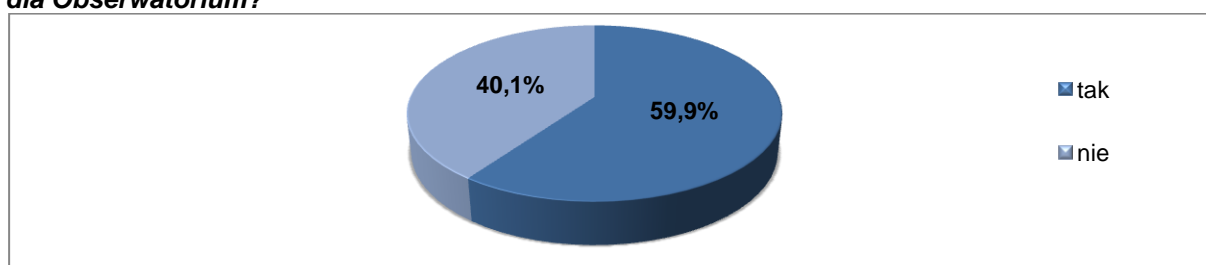
	wszechstronna analiza rynku pracy	oczekiwania pracodawców	zapotrzebowanie na pracowników	zapotrzebowanie na zawody	prognozowanie zmian na rynku pracy	losy absolwentów
Powiatowy Urząd Pracy	8	2	2	2	6	0
Starostwo Powiatowe	7	0	3	4	7	0
Organizacja pozarządowa	32	10	10	5	4	10
Agencja zatrudnienia	3	6	5	2	0	2
Ośrodek naukowy	3	1	0	1	1	2
Wyższa uczelnia	1	5	1	3	0	2
OHP	1	0	0	0	0	0
Instytucja szkoleniowa	14	22	9	4	3	7
Szkoła ponadgimnazjalna	21	26	3	22	7	0
Kuratorium Oświaty	0	0	1	0	0	0
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność"	1	0	0	1	0	0
Lubelska Izba Rzemieślnicza	0	0	0	0	0	1
Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny	0	0	0	0	1	0
Lubelska Sieć Aniołów Biznesu	1	0	0	0	0	0
Lubelski Związek Pracodawców	1	0	1	0	0	0
Ogółem	93	72	35	44	29	24

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytania dotyczyły struktury organizacyjnej Obserwatorium. W pierwszej kolejności respondenci zostali zapytani o to, czy instytucje, które reprezentują byłyby gotowe udostępnić gromadzone dane dla LORP.

Prawie 60% badanych zadeklarowało, że instytucje które reprezentują byłyby gotowe udostępnić gromadzone dane (rys. 10).

Rys. 10. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje byłaby gotowe udostępnić gromadzone dane dla Obserwatorium?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W zamieszczonej poniżej tabeli 20 ukazane zostały deklaracje respondentów odnośnie udostępniania danych na potrzeby Obserwatorium.

Tab. 20. Deklaracja udostępniania gromadzonych danych przez poszczególne instytucje

	tak	nie	Ogółem
Szkoła ponadgimnazjalna	63	17	80
Organizacja pozarządowa	37	43	80
Instytucja szkoleniowa	29	51	80
Powiatowy Urząd Pracy	24	0	24
Starostwo Powiatowe	19	1	20
Agencja zatrudnienia	10	15	25
Wyższa uczelnia	7	3	10
Ośrodek naukowy	6	4	10
Wojewódzki Urząd Pracy	1	0	1
OHP	1	0	1
Lubelski Park Naukowo - Technologiczny	1	0	1
Lubelska Fundacja Rozwoju	1	0	1
Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny	1	0	1
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność"	1	0	1
Wojewódzka Rada Zatrudnienia	1	0	1
Lubelska Izba Rzemieślnicza	1	0	1
Lubelska Sieć Aniołów Biznesu	1	0	1
Lubelski Związek Pracodawców	1	0	1
Urząd Marszałkowski	0	1	1
Kuratorium Oświaty	0	1	1
Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny	0	1	1
Ogółem	205	137	342

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytanie zawarte w kwestionariuszu wywiadu dotyczyło wskazania przez respondentów tych informacji, które mogłyby wykorzystywać LORP podczas realizacji swoich zadań. Odpowiedzi respondentów w głównej mierze dotyczyły tych informacji, które dotyczą bezpośrednio funkcjonowania ich instytucji (np. szkoły ponadgimnazjalne wskazywały na dane dotyczące uczniów, absolwentów, kierunków kształcenia, powiatowe urzędy pracy na dane, które można wygenerować z systemu PULS, który służy pracownikom do wykonywania codziennych obowiązków).

- Wojewódzki Urząd Pracy na użytek obserwatorium mógłby przekazywać opracowania (wyniki badań i analiz), które sam z racji swej działalności przygotowuje,
- Powiatowe Urzędy Pracy mogłyby udostępniać dane statystyczne dotyczące sytuacji na rynku pracy oraz opracowanie własne,
- Wojewódzka Rada Zatrudnienia zadeklarowała, że mogłaby udostępniać informacje związane z regionalnym planem działania na rzecz zatrudnienia, w tym opinie WRZ,
- Lubelski Park Naukowo - Technologiczny informacje dotyczące potrzeb szkoleniowych,
- Lubelska Fundacja Rozwoju, Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny, Niezależny Samorządowy Związek Zawodowy „Solidarność”, Lubelska Izba Rzemieślnicza, Lubelska Sieć Aniołów Biznesu oraz Lubelski Związek Pracodawców - dane dotyczące zapotrzebowania na pracowników,
- OHP - dane dotyczące uczniów/studentów/absolwentów,
- Starostwa Powiatowe - w głównej mierze dane statystyczne dotyczące rynku pracy (pozyskiwane z PUP) oraz dotyczące gospodarki regionu i kierunków kształcenia,
- organizacje pozarządowe i agencje zatrudnienia - informacje związane z bezrobociem i zatrudnieniem, związane z własną działalnością, dotyczące organizowanych szkoleń oraz informacje dotyczące oczekiwań pracodawców,
- instytucje szkoleniowe - dane dotyczące organizowanych szkoleń, związane z własną działalnością oraz dane związane z bezrobociem i zatrudnieniem,
- szkoły ponadgimnazjalne - dane dotyczące uczniów/studentów/absolwentów oraz dane dotyczące kierunków kształcenia,
- uczelnie wyższe - dane dotyczące uczniów/studentów/absolwentów,
- ośrodki naukowe - dane dotyczące kierunków kształcenia, dane dotyczące uczniów/studentów/absolwentów, dane związane z bezrobociem i zatrudnieniem.

Informacje pozyskane w ramach projektu Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy będą upowszechniane, dlatego też istotnymi kwestiami są forma i kanały udostępniania informacji.

Forma prezentowania wyników pracy Obserwatorium jest jednym z kluczowych elementów jego działania. Starannie opracowane merytorycznie i wizualnie raporty bądź innego rodzaju publikacje, będą bardziej przyswajalne przez potencjalnych odbiorców.

W związku z powyższym respondenci zostali poproszeni o wskazanie najlepszej formy prezentowania wyników pracy Obserwatorium.

Z badań wynika, iż najbardziej przystępną formą jest przedstawienie efektów prac w formach tabelarycznych, bądź na wykresach (45,9%). Prezentacja wizualna jest w dzisiejszych czasach

najbardziej popularna i najlepiej trafia do dzisiejszego odbiorcy. Równie wysoko oceniono formę zwięzłą, treściwą (40,1%). Szersze opisy i formy rozbudowane spotkały się z dość małą aprobatą respondentów. Analiza odpowiedzi na to pytanie wykazała, iż respondenci wolą bardziej skondensowane formy prezentacji (tab. 21).

Tab. 21. Jaka jest najlepsza forma prezentowania wyników pracy Obserwatorium?

	N	%
forma tabelaryczna/wykresy	157	45,9
forma zwięzła, treściwa	137	40,1
forma rozbudowana	29	8,5
szersze opisy	19	5,6
Ogółem	342	100

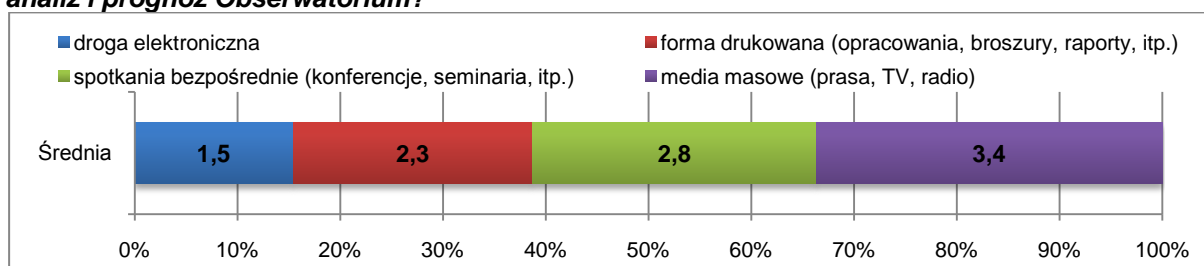
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W związku z tym, że do zadań Obserwatorium należało będzie upowszechnianie wyników swojej pracy instytucjom rynku pracy, istotne jest określenie preferowanych kanałów rozpowszechniania wyników badań, analiz oraz prognoz Obserwatorium.

Z racji tego, kolejne zadane respondentom pytanie miało na celu zbadanie preferencji w zakresie kanałów informacyjnych.

Dla każdego z potencjalnych kanałów określono skalę przydatności od 1 do 4, gdzie 1 oznacza najbardziej skuteczny kanał informacji, a 4 – najmniej (im mniejsza liczba, tym bardziej skuteczny kanał). Na tej podstawie została wyliczona średnia dla każdego kanału. Zgodnie z przyjętą metodą analizy, najbardziej skutecznym kanałem informacji w opinii respondentów jest droga elektroniczna (średnia 1,5), następnie forma drukowana, czyli różnego rodzaju opracowania, broszury, raporty (średnia 2,3), spotkania bezpośrednie (konferencje, seminaria, itp.). Natomiast najmniej przydatną drogą upowszechniania wyników są media masowe (prasa, TV, radio).

Rys. 11. Który z kanałów informacyjnych jest najlepszy do rozpowszechniania wyników badań, analiz i prognoz Obserwatorium?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdaniem respondentów, głównym zadaniem LORP powinno być, gromadzenie i udostępnianie zbiorczych informacji dotyczących zagadnień rynku pracy. W ten sposób odpowiedziało 95% badanych, gdy zostało im zadane pytanie odnośnie oczekiwań wobec Obserwatorium.

Pozostałe odpowiedzi wskazane w kwestionariuszu wywiadu, również zostały wskazywane przez zdecydowaną większość respondentów. Rozkład procentowy wskazań ankietowanych przedstawia rysunek 12.

Rys. 12. Jakie są Pana/i oczekiwania w stosunku do LORP?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnym pytaniu zawartym w kwestionariuszu, respondenci zostali poproszeni o zadeklarowanie czy instytucje, które reprezentują będą korzystały z działań LORP. Z analizy danych wynika, iż prawie wszystkie (96,5%) instytucje będą sięgać po informacje, gromadzone przez Obserwatorium (tab. 22).

Tab. 22. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje zamierza korzystać z działań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy?

	N	%
bardzo chętnie	190	55,6
tylko wtedy, gdy będę potrzebować konkretnych informacji	140	40,9
nie zamierzam korzystać z informacji LORP	12	3,5
Ogółem	342	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Obserwatoria funkcjonujące w Polsce, gromadzone informacje, udostępniają na stronach internetowych w ramach Biblioteki Zasobów Informacji. Również LORP zamierza wprowadzić taki sposób udostępniania pozyskanych zasobów informacyjnych z obszaru rynku pracy. W związku z tym, ostatnie pytanie skierowane do respondentów, dotyczyło oceny przydatności Biblioteki.

Niniejsze pytanie zostało przedstawione respondentom w postaci skali, na której mieli oni zaznaczyć, swą ocenę, gdzie 1 oznaczało bardzo małą, a 5 bardzo dużą przydatność. Zdecydowana większość respondentów wskazała, że Biblioteka jest bardzo przydatna (na bardzo dużą i dużą przydatność wskazało prawie 71% respondentów) (tab. 23).

Tab. 23. Proszę ocenić przydatność Biblioteki dla instytucji, którą Pan/i reprezentuje?

	N	%
duża przydatność (4)	135	39,5
bardzo duża przydatność (5)	107	31,3
średnia przydatność (3)	54	15,8
bardzo mała przydatność (1)	28	8,2
mała przydatność (2)	18	5,3
Ogółem	342	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Podsumowanie

Przeprowadzone badania pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

- ✓ **Identyfikacja badań/analiz prowadzonych przez badane instytucje**
 - ↳ Część spośród badanych instytucji prowadzi różnego rodzaju badania bądź analizy. Niektóre z nich są opracowywane na potrzeby danej instytucji i dotyczą tylko tych aspektów, które są potrzebne instytucji w celu poprawnego funkcjonowania, np. szkoły ponadgimnazjalne, organizacje pozarządowe. Natomiast instytucje administracji publicznej (jak np. WUP, PUP) prowadzą badania/analizy, które wynikają ze specyfiki ich działalności. W związku z tym najłatwiej dla Obserwatorium będzie pozyskiwać te badania/analizy, które dotyczą losów absolwentów oraz zapotrzebowania na zawody/pracowników, a także wszelkiego rodzaju dane statystyczne będące w posiadaniu Powiatowych Urzędów Pracy.
- ✓ **Identyfikacja potrzeb informacyjnych**
 - ↳ Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że najbardziej niezbędnymi w celu prawidłowego funkcjonowania badanych instytucji, są te badania i analizy, które dotyczą potrzeb pracodawców - respondenci wskazywali najczęściej na opracowania dotyczące zapotrzebowania na zawody, potrzeby szkoleniowe, oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i kompetencji.
- ✓ **Trudności dotarcia do informacji**
 - ↳ Zdaniem większości respondentów najtrudniej dotrzeć jest do tych informacji, które są najbardziej potrzebne w celu prawidłowego funkcjonowania instytucji, które reprezentują. Osoby badane wskazywały najczęściej na trudności w pozyskiwaniu informacji dotyczących potrzeb i oczekiwań pracodawców. Główną przyczyną niedoboru informacji jest niedostępność pożądanых danych bądź ich niekompletność i nieaktualność.
- ✓ **Priorytety Obserwatorium**
 - ↳ Zdaniem większości respondentów, najbardziej przydatnymi obszarami tematycznymi badań i analiz są te dotyczące zagadnień związanych z oczekiwaniami pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji, zapotrzebowaniem na pracowników oraz z ofertami pracy. Natomiast najrzadziej zostały wymieniane obszary dotyczące zjawiska migracji oraz sytuacji osób pracujących. Działania Obserwatorium, zdaniem respondentów, powinny być skierowane na analizę rynku pracy pod wieloma aspektami oraz na identyfikację oczekiwań pracodawców od kandydatów na wolne stanowiska pracy.
- ✓ **Udostępnianie danych**
 - ↳ Większość respondentów zadeklarowała, że instytucje które reprezentują, byłyby gotowe udostępniać gromadzone dane dla Obserwatorium (59,9%). Przekazywane informacje w głównej mierze dotyczyć będą własnej działalności instytucji. Tak więc szkoły ponadgimnazjalne/uczelnie wyższe będą udostępniać dane dotyczące uczniów, studentów, absolwentów, powiatowe urzędy pracy - dane wygenerowane z systemu

PULS, instytucje szkoleniowe – informacje dotyczące szkoleń, uczestników, potrzeb pracodawców, itp.

✓ **Prezentacja danych**

↳ Zdaniem większości respondentów najlepszą formą udostępniania danych jest forma skondensowana (zwarta, treściwa), z możliwością samodzielnej analizy danych źródłowych (tabel, wykresów). Najlepszym do rozpowszechniania wniosków kanałem informacyjnym jest droga elektroniczna.

✓ **Oczekiwania względem LORP**

↳ Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że będzie korzystać z działań Obserwatorium, którego głównym zadaniem, zdaniem prawie wszystkich osób badanych, powinno być gromadzenie i udostępnianie zbiorczych informacji dotyczących zagadnień rynku pracy.

✓ **Biblioteka Zasobów Informacyjnych**

↳ W ramach projektu LORP zostanie utworzona Biblioteka Zasobów Informacyjnych, która przez zdecydowaną większość respondentów, została uznana za bardzo przydatną.

VIII.2. Wyniki badania jakościowego

Wskazane poprzez wyniki badania ilościowego tematy badawcze, zostały ocenione pod kątem użyteczności dla instytucji rynku pracy podczas zogniskowanych wywiadów fokusowych (II etap badania) z reprezentantami środowiska organizacji zrzeszających przedsiębiorców, pracodawców, pracowników, środowiska instytucji rynku pracy i samorządu terytorialnego oraz środowiska edukacji.

Uczestnikami wywiadów byli przedstawiciele, funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego, instytucji rynku pracy, m.in.: związków zawodowych, Zakładu Doskonalenia Zawodowego, Fundacji Rozwoju Lubelszczyzny, Polskiego Związku Pracodawców, Lubelskiego Centrum Przedsiębiorczości, Lubelskiej Izby Rzemieślniczej, Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, Lubelskiego Parku Technologicznego oraz innych instytucji związanych z zagadnieniami rynku pracy.

Charakterystyka rynku pracy województwa lubelskiego w opinii respondentów.

Określenie obszarów niezdiagnozowanych bądź słabo zdiagnozowanych.

Funkcjonowanie rynku pracy regionu uzależnione jest od wielu czynników, takich jak m.in.:

- poziom bezrobocia,
- oferty pracy,
- zawody deficytowe oraz nadwyżkowe,
- oferty kształcenia zarówno zawodowego jak i wyższego.

Prawidłowy rozwój oraz skuteczne reagowanie na potrzeby tego rynku wiążą się z agregowaniem szeregu informacji dotyczących wyżej wymienionych czynników. Ich deficyt może ograniczyć efektywne oddziaływanie i reagowanie na sygnały pochodzące z rynku pracy. Uczestnicy wywiadu wskazywali na obszary, które w ich opinii wymagały poprawy w zakresie generowania oraz przetwarzania informacji.

Do najczęściej wymienianych zaliczały się dane na temat osób nieaktywnych zawodowo. Grupa ta nie była utożsamiana z liczbą bezrobotnych, obejmowała swoim zakresem osoby niezarejestrowane, poszukujące pracy. Dotarcie do liczb identyfikujących tą grupę jest utrudnione z uwagi na brak ewidencji tych osób. Problem ten w jeszcze większym zakresie pojawia się na szczeblu gminnym. O ile w skali powiatu istnieje możliwość wygenerowania danych na podstawie kilku źródeł, o tyle w skali gmin staje się to niemożliwe.

Kolejnym problemem w zakresie informacji, na który wskazywali respondenci, był brak realnych danych dotyczących rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Informacje dotyczące popytu na pracę powinny być gromadzone przede wszystkim od przedsiębiorców (bezpośrednio oraz pośrednio poprzez analizowanie pojawiających się ofert pracy w prasie, Internecie, a także będących w zasobach publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia), a nie na podstawie zawodów deficytowych wskazywanych w raporcie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, który opracowywany jest na podstawie zgłaszanych do Powiatowych Urzędów Pracy ofert pracy, gdyż daje to jedynie częściowy obraz rzeczywistości.

Ponadto respondenci zwracali często uwagę na fakt, iż zgromadzone dane szybko się dezaktualizują. Dynamika rynku, szczególnie w zakresie miejsc pracy jest bardzo duża, stąd wskazywano na potrzebę bieżącej analizy w tym zakresie.

Istotny wpływ na kształtowanie się rynku pracy mają także absolwenci. Uczestnicy badania wielokrotnie wskazywali na braki w zakresie danych o tej grupie. Podkreślano znaczenie dwukierunkowej wymiany informacji pomiędzy przedsiębiorcami, a szkołami, uczelniami czy innymi instytucjami kształcenia zawodowego. Pozwoliłyby one na efektywniejsze kształtowanie podaży pracy w relacji do zapotrzebowania na rynku. Ważną rolę upatruje się w monitorowaniu absolwentów na rynku pracy. Wskazywano na brak danych dotyczących ich przyszłych losów (w perspektywie kilku miesięcy, lat). Problemem pojawiającym się w wypowiedziach respondentów jest nieefektywne kształcenie zawodowe potencjalnych pracowników. Z jednej strony relatywnie duża stopa bezrobocia województwa lubelskiego oraz jego poszczególnych powiatów nie gwarantuje zaspokojenia popytu na pracę. Pracodawcy kwestionują kwalifikacje zawodowe absolwentów, szczególnie wśród zawodów wymagających specjalistycznych umiejętności. Okazuje się więc, że pomimo wysokiego poziomu bezrobocia przedsiębiorcy mają duży kłopot ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Przyczynę tego stanu upatrywać można w niedostosowaniu oferty kształcenia do bieżących potrzeb rynku pracy. Dlatego też aktualna informacja w tym zakresie nabiera szczególnego znaczenia dla prawidłowego jego funkcjonowania.

Niedobory w zakresie informacji pojawiają się także w obszarze zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a także danych o sytuacji kobiet. Respondenci wskazują na brak materiałów, które w sposób aktualny i adekwatny do potrzeb rynku określałyby zjawisko w regionie.

Wśród wypowiedzi uczestników pojawiały się głosy, iż w zasadzie oprócz wybranych danych ilościowych dotyczących bezrobocia w województwie i w poszczególnych powiatach, trudno jest uzyskać dane, które charakteryzowałyby rynek pracy. Wskazywano na brak danych jakościowych dotyczących między innymi specyfiki poszczególnych elementów wpływających na rynek pracy. Duży deficyt informacji odczuwany jest szczególnie na poziomie powiatów. Respondenci wskazują na potrzebę generowania stosunkowo prostych do zdobycia informacji gminnych, których uzyskanie nie wymaga ponoszenia wysokich kosztów (np. liczba osób aktywnych zawodowo, podział demograficzny, struktura wykształcenia, liczba aktywnych przedsiębiorstw i inne). Ciekawym rozwiązaniem w opinii uczestników wywiadu mogłoby być stworzenie lokalnej mapy rynku pracy. Na przykładzie doświadczeń zachodnich, w oparciu o lokalne dane dotyczące czynników mających wpływ na rynek pracy, można opracować mapę, która w prosty sposób scharakteryzuje specyfikę lokalnego rynku pracy.

Podsumowując problemy związane z zakresem informacji opisujących rynek pracy województwa lubelskiego respondenci podkreślali, iż często brakuje dogłębnego rozpoznania czynników negatywnie wpływających na regionalny rynek pracy. Zwracano uwagę na nieaktualność wielu danych oraz brak monitorowania elementów, których dynamika zmian jest wysoka (np. zmiany w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz kształcenia). Właściwa i szybka identyfikacja tych czynników pozwoliłaby na realizację efektywniejszej polityki rynku pracy.

Obszary tematyczne z zakresu rynku pracy wymagające poprawy w zakresie informacji

Deficyt informacji dotyczących wielu czynników wpływających na rynek pracy, może ograniczyć efektywność mechanizmów regulujących jego funkcjonowanie. Określenie najistotniejszych zagadnień tematycznych w świetle opinii osób ściśle związanych z rynkiem pracy województwa lubelskiego ma na celu ukierunkowanie działań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Wśród obszarów przedstawionych uczestnikom wywiadu znalazły się następujące zagadnienia: analiza ofert pracy, potrzeby szkoleniowe, zapotrzebowanie na kwalifikacje, oczekiwania pracodawców, sytuacja przedsiębiorstw oraz zmiany na lubelskim rynku pracy a także sytuacja gospodarcza regionu.

Określenie priorytetowych zagadnień było bardzo zróżnicowane. Ich wybór wielokrotnie wynikał nie tylko z wiedzy na temat potrzeb rynku pracy, ale również był uzależniony od instytucji, jaką reprezentowali uczestnicy. W wypowiedziach często pierwsze miejsce zajmowała problematyka prawidłowego zdiagnozowania popytu na pracę. Czynnikiem ten w opinii respondentów odgrywał najistotniejszą rolę w dokładnym badaniu rynku pracy. Badani wskazywali na oczekiwania pracodawców, na ich aktywność inwestycyjną i rozwój. Informacje na temat działalności inwestycyjnej przedsiębiorstw pozwoliłyby na prognozowanie potrzeb w zakresie zatrudnienia. Analiza ofert pracy powinna być zdecydowanie poszerzona w stosunku do danych, które znajdują się w urzędach pracy. Należy zwrócić uwagę na sektor mikro i małych przedsiębiorstw i uzupełnić zakres informacji o dane pochodzące z tych źródeł.

Bardzo ważną sprawą jest określenie profilu pożądanego pracownika. Profil ten z jednej strony wynikałby z poprawnie określonego popytu na pracę, a z drugiej byłby wskazówką dla właściwego kreowania ofert szkoleniowych i edukacyjnych, przygotowujących potencjalnych pracowników. Uczestnicy wywiadu wskazywali na duże znaczenie obszaru oczekiwań pracodawców odnośnie zawodów oraz kwalifikacji pracowników. Odpowiednie dopasowanie oferty kształcenia może wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy. Jednym z instrumentów, na jaki wskazywali respondenci, który oddziałuje na ofertę edukacyjną jest zamawianie kierunków kształcenia na uczelniach. Dlatego też należy prowadzić dość częste badania i analizy rynku pracy pod względem oczekiwań pracodawców, które posłużą do adekwatnego ustalenia owych kierunków.

Wśród odpowiedzi pojawiały się głosy, które priorytetowo traktowały sytuację pracowników. Ponadto ważną rolę odgrywały zmiany na lubelskim rynku pracy, zarówno z punktu widzenia pracodawców i pracowników. Bieżąca analiza tych zmian oraz trendów zachodzących na lokalnym rynku pracy pozwoliłaby na odpowiednio szybką reakcję i podjęcie odpowiednich działań.

W wypowiedziach uczestników wywiadu zauważyć można podział obszarów na kategorie, które nie były bezpośrednio związane z rynkiem pracy – czyli sytuacja gospodarcza, oraz kategorie w ścisłej relacji z rynkiem pracy: oferty pracy, profil pracownika, oczekiwania pracodawców oraz potrzeby szkoleniowe.

Pojawiały się głosy, które na pierwszym miejscu stawiały zagadnienia związane z aktywnością inwestycyjną przedsiębiorstw. Odpowiednie zdiagnozowanie sytuacji na rynku mikro i małych przedsiębiorstw, pozwoli na dokładniejsze prognozowanie popytu na pracę, a tym samym

dostosowanie np. oferty szkoleniowej. Ostatnie miejsce w rankingu potrzeb informacyjnych zajmowały zagadnienia związane z gospodarką regionu oraz zmiany przedsiębiorstw w regionie.

Dodatkowo pojawiły się głosy sygnalizujące brak spójnych informacji dotyczących polityki rządu dotyczącej rynku pracy oraz przedsiębiorców. Uczestnicy wywiadu zwracali uwagę na potrzebę długoterminowego planowania oraz przekazywania informacji odpowiednio wcześniej. Pozwoliłoby to na odpowiednie przystosowanie lokalnego rynku pracy stosunkowo wcześniej do planowanych zmian.

Podsumowując wypowiedzi respondentów należy zwrócić uwagę na takie zagadnienia jak:

- monitoring rynku pracy nie tylko w skali województwa ale przede wszystkim w skali powiatu,
- określenie profilu pożądanego pracownika, a także oszacowanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- lepsze dostosowanie oferty szkoleniowej,
- właściwa identyfikacja zawodów deficytowych,
- bieżąca analiza zmian w przedsiębiorstwach (monitoring popytu na pracę),
- polityka edukacyjna w regionie.

Obszary tematyczne z zakresu rynku pracy wymagające cyklicznych badań i analiz

Przydatność informacji dotyczących lokalnych aspektów rynku pracy uzależniona jest od ich aktualności. Wiele czynników mających wpływ na funkcjonowanie rynku w szerokim zakresie wymaga ciągłej obserwacji, ponieważ zmiany następują w sposób niezwykle dynamiczny. W celu identyfikacji tych kategorii, respondenci starali się ustalić, które w ich opinii informacje, powinny być poddane cyklicznym badaniom.

Zdecydowana większość respondentów wskazywała na braki całościowego, wielozakresowego opracowania dotyczącego lokalnego rynku pracy. Opracowanie to powinno zawierać wszelkie informacje na temat procesów oddziałujących na rynek pracy zarówno na szczeblu wojewódzkim jak i powiatowym, a nawet gminnym. Pozwoliłoby to na precyzyjniejszą identyfikację obszarów, których zmiany są stosunkowo niewielkie, a także te obszary, na których zmiany następują w sposób niezwykle dynamiczny. Respondenci podkreślali również bezcelowość tworzenia badań i prognoz, które miałyby charakteryzować rynek w perspektywie czasu dłuższego niż dwa lata. Dynamika zmian na rynku jest tak duża, iż dezaktualizuje wszelkie długoterminowe opracowania. W świetle odpowiedzi udzielonych przez badanych w zasadzie wszystkie obszary wymagają cyklicznych analiz, zmienia się jednak ich częstotliwość.

Informacja dotycząca analizy ofert pracy powinna być przeprowadzana relatywnie często. Respondenci podkreślali konieczność aktualizacji tych danych w perspektywie kolejnych kwartałów. Wynika to między innymi z potrzeby identyfikacji prac sezonowych. Dotychczasowe dane docierają często z opóźnieniem co zdecydowanie obniża ich przydatność.

Obszar związany z sytuacją przedsiębiorców nie wymaga aż tak częstych badań. Respondenci twierdzili, iż coroczna aktualizacja sytuacji powinna być wystarczająca. Również informacje o losach absolwentów w opinii badanych powinny być monitorowane co roku.

Efektywność wymiany informacji pomiędzy instytucjami.

Funkcjonowanie wielu instytucji na rynku pracy nierozzerwalnie wiąże się z odpowiednim przepływem informacji pomiędzy tymi podmiotami. Jednak ich efektywność i zakres nie zawsze spełnia najwyższe standardy. Respondenci wskazywali na braki w mechanizmie wymiany informacji pomiędzy lokalnymi instytucjami rynku pracy. Częściej wykorzystywane są informacje krajowe, ponieważ są one obligatoryjnie upubliczniane, warunkuje to łatwiejszy dostęp do tych danych. Uczestnicy wywiadu podkreślali potrzebę wystandaryzowania zakresu informacji oraz w miarę możliwości ich aktualizowania.

Pomysł powstania biblioteki stanowiącej platformę wymiany informacji spotkał się z aprobatą przedstawicieli instytucji rynku pracy. W ich opinii biblioteka umożliwi zestawienie danych pochodzących z wielu instytucji, pozwalając na pełniejszy obraz lokalnego rynku pracy, z uwzględnieniem skali mikro (powiaty, gminy). Potrzeba agregowania danych pochodzących z różnych źródeł pozwoli różnym instytucjom, a także przedsiębiorcom na współpracę w zakresie zasobów ludzkich. Respondenci wskazywali na potrzebę stworzenia platformy komunikowania się szeregu instytucji, których dane mogą wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy. Widzieliby także możliwość sięgnięcia po różnego rodzaju badania, analizy, prognozy przeprowadzane na podstawie uzyskanych danych oraz informacji ogólnodostępnych. Ponadto uczestnicy deklarowali chęć aktywnego współtworzenia bazy danych, informacji oraz jej bieżącej aktualizacji. Rola Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w świetle wypowiedzi respondentów, z jednej strony polegałoby na zbudowaniu biblioteki gromadzącej i udostępniającej informacje pochodzące z szeregu lokalnych instytucji związanych z rynkiem pracy, a z drugiej wykorzystania tych informacji do tworzenia opracowań i analiz przydatnych do rozwiązywania problemów tego rynku.

Podsumowanie

W opinii uczestników wywiadów zakres informacji dotyczących rynku pracy województwa lubelskiego wymaga poprawy. Szczególnie ważna jest identyfikacja czynników mających zasadniczy wpływ na rynek pracy w skali powiatów, a nawet gmin. Na szczególną uwagę zasługuje właściwa selekcja oraz agregacja informacji pochodzących z różnych źródeł (instytucji i jednostek). Ponadto istotne jest wypracowanie odpowiednich narzędzi dla przedsiębiorców i potencjalnych pracowników, pozwalających na efektywniejsze kojarzenie popytu na pracę oraz jej podaży. Respondenci w swoich wypowiedziach oczekiwali długoterminowej realizacji badań, analiz oraz prognoz, ponieważ tylko w ten sposób można będzie wypracować pozytywne rezultaty. Cykliczna ewaluacja prowadzonych działań pozwala na bieżące korygowanie mniej efektywnych, a jednocześnie rozwój tych badań, które są najbardziej przydatne pod kątem użyteczności. Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy może się przyczynić do dokładniejszej analizy danych z różnych instytucji lokalnych i krajowych, a tym samym głębszego spojrzenia na specyfikę tego rynku. Wiedza merytoryczna zgromadzona dzięki LORP będzie miała znaczący wpływ na procesy decyzyjne, co oddziaływać będzie na efektywność polityki dotyczącej regionalnego rynku pracy.

IX. ANALIZA OBECNIE FUNKCJONUJĄCYCH W KRAJU OBSERWATORIÓW RYNKU PRACY

Podejmowanie działań, które umożliwiają lepsze rozpoznanie problemów społeczno – gospodarczych oraz dostosowanie prac podejmowanych w ramach sektora edukacyjnego do wymagań stawianych przez współczesną gospodarkę jest bardzo ważnym przedsięwzięciem które powinno się wdrażać w poszczególnych regionach. W tym celu na terenie kraju Wojewódzkie Urzędy Pracy wdrażają projekty systemowe - Obserwatoria Rynku Pracy.

Głównym zamierzeniem projektów realizowanych w ramach Obserwatoriów Rynku Pracy jest wspieranie rozwoju zaplecza informacyjnego tak, by realizację regionalnej polityki społeczno-gospodarczej uczynić skuteczniejszą i bardziej adekwatną do potrzeb.

Aby osiągnąć zamierzony cel, Obserwatoria podjęły działania na rzecz:

1. wypełnienia luk informacyjnych wskazanych przez instytucje działające na szczeblu regionalnym (prowadzenie badań i analiz),
2. gromadzenia, przetwarzania i udostępniania informacji o rynku pracy (stworzenie biblioteki zasobów informacyjnych oraz modułu wizualizacji danych),
3. wypracowania modelowych rozwiązań w zakresie zarządzania informacją.

W Polsce funkcjonuje 8 Obserwatoriów Rynku Pracy w następujących województwach:

- I. Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji,**
- II. Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy,**
- III. Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych,**
- IV. Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy,**
- V. Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy,**
- VI. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy,**
- VII. Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji,**
- VIII. Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi.**

W pozostałych 7 województwach Obserwatoria Rynków Pracy nie funkcjonują lub są w trakcie tworzenia.

Podczas opracowywania strategii działań, jakie będą realizowane przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, warto przyrzeć się tym, już funkcjonującym. Doświadczenia innych tego typu projektów pozwolą na dostosowanie prac LORP tak, aby były one adekwatne do zamierzeń oraz by możliwe było uniknięcie błędów na jakie może natrafić Obserwatorium podczas realizacji swych zamierzeń.

IX. 1. Struktura organizacyjna Obserwatoriów

W tabeli 24 zostały zamieszczone informacje dotyczące struktury funkcjonowania wyżej wskazanych obserwatoriów. Dane te ukazują, w ramach jakich instytucji i ich wydziałów funkcjonują obserwatoria oraz na jakich stanowiskach zatrudnione są osoby, które zajmują się realizacją projektu.

W ramach projektów zatrudnione są osoby odpowiedzialne za:

- ✓ opiekę nad realizowanymi działaniami - Kierownik bądź Koordynator Projektu,
- ✓ zadania związane z realizowanymi badaniami i analizami - np. specjaliści ds. badań i analiz, analitycy, statystycy, specjaliści ds. obsługi merytorycznej,
- ✓ promocję projektu i upowszechnianie jego rezultatów, a także dbanie o stronę internetową oraz Bibliotekę Zasobów Informacyjnych oraz organizację konferencji, seminariów, itp. - np. specjalista ds. zarządzania informacją, stanowisko ds. współpracy i zarządzania informacją, specjalista ds. centrum informacji,
- ✓ obsługę administracyjną, prowadzenie dokumentacji - np. specjalista ds. obsługi projektu, koordynator ds. obsługi organizacyjnej projektu,
- ✓ finansowo - księgową obsługę projektu - np. pracownik ds. przepływów finansowych, specjalista ds. finansów i rozliczeń projektu.

Osoby realizujące zaplanowane działania zatrudnione są w ramach projektu w większości na pełny etat. Ponadto niektóre obserwatoria współpracują z ekspertami zewnętrznymi, którzy mają za zadanie wspierać pod względem merytorycznym realizowane badania i analizy. Bardzo ważne dla poprawnego działania Obserwatorium jest zatrudnianie osób, które mają niezbędną wiedzę i doświadczenie w zakresie badań dotyczących rynku pracy i czynników na niego wpływających. Istotne jest również zaangażowanie w projekt osób, które doświadczone są w planowaniu i organizacji wszelkich działań promocyjnych. Niezbędne są również osoby, które zajmą się projektem od strony administracyjnej, czyli m.in. zgodnością projektu z wymogami unijnymi, harmonogramem realizacji, itp., a także z profesjonalną obsługą finansową projektu.

Tab. 24. Struktura działających w Polsce Obserwatoriów

Obserwatorium	Komórki, w ramach których funkcjonuje Obserwatorium	Osoby zaangażowane w realizację	
		STANOWISKO	WYMIAR CZASU PRACY
Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji	tzw. „Zespół projektowy” działający w ramach projektu MORP przy WUP (od początku istnienia)	Kierownik Projektu	10 pełnych etatów
		Koordynator ds. promocji i współpracy	
		Koordynator ds. badań i analiz	
		Specjalista ds. zarządzania informacją	
		Specjalista ds. obsługi projektu	
		Specjalista ds. obsługi finansowej projektu	
Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy	Wydział Badań i Analiz WUP (od początku istnienia)	Kierownik projektu	7 osób (6x pełny etat, 1x ½ etatu)
		Analitycy (3 osoby)	
		Koordynator ds. obsługi organizacyjnej projektu	
		Pracownik ds. przepływów finansowych	
		Pracownik ds. obsługi księgowej projektu	½ etatu (dział księgowości WUP)
		Eksperti	umowa zlecenie (w ramach przetargu)
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych	Wydział Badań i Analiz WUP (początkowo w ramach Wydziału Projektów WUP)	Koordynator	5 osób/pełny etat
		Specjalista ds. badań i analiz (3 osoby)	
		Specjalista merytoryczno-finansowy	
Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy	Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową	Trzon naukowo-badawczy: eksperci ds. m.in. ekonomii, socjologii, gospodarki	pracownicy instytutu
		Trzon administracyjny	

Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy	Wydział Obserwatorium Rynku Pracy (początkowo w ramach Wydziału Badań i Analiz)	Kierownik projektu	pełny etat
		Specjalista ds. badań (2 osoby)	
		Pracownik odpowiedzialny za zadanie systemowe i działania administracyjne z nim związane	3/4 etatu zadanie systemowe 1/4 etatu pozostałe działania związane z zadaniem
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy	Wydział Badań i Analiz WUP (od początku istnienia)	Kierownik MORP	etat
		Koordinator	
		Specjalista ds. badań i analiz (2 osoby)	pełny etat i 1/2 etatu
		Asystent Koordynatora Projektu	etat
		Specjalista ds. Zamówień Publicznych	1/2 etatu
		Administrator serwisu/informatyk	
		Specjalista ds. Centrum Informacji	etat
Specjalista ds. finansów i rozliczeń projektu	1/2 etatu		
Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji	Wydział Usług Rynku Pracy DWUP (od początku istnienia)	Kierownik	etat/zatrudniony jako pracownik Urzędu
		Koordinator projektu	osoby zatrudnione na etat w ramach projektu
		Stanowisko ds. współpracy i zarządzania informacją	
		Stanowisko ds. Obsługi merytorycznej oraz administracyjno-finansowej (2 osoby)	
Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi	Wydział Informacji, Badań i Analiz (od początku istnienia)	Kierownik projektu	pełne etaty dwuzadaniowe
		Menedżer administracyjny	
		Koordinator merytoryczny	
		Analitycy (3 osoby)	
		Statystyk	

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji udzielanych przez pracowników obserwatoriów oraz danych zawartych na stronach internetowych obserwatoriów

IX. 2. Analiza realizowanych przez Obserwatoria badań

Działające w Polsce Obserwatoria realizują różnego rodzaju badania i analizy, które są odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez instytucje funkcjonujące w obszarze polityki rynku pracy. W celu zdiagnozowanie obszarów badawczych, które należało poddać wnikliwej analizie, Obserwatoria w pierwszej kolejności przeprowadzały badania dotyczące potrzeb informacyjnych instytucji rynku pracy. Uzyskane tą drogą informacje przyczyniły się do stworzenia strategii działania poszczególnych projektów.

Społeczne i gospodarcze zróżnicowanie regionów uzasadnia poszukiwanie sposobów bieżącego monitorowania popytu i podaży na pracę oraz innych czynników mających wpływ na stan regionalnej gospodarki. Przyczyną dużego zapotrzebowania na aktualny monitoring tych aspektów jest zmienna sytuacja na rynku pracy. Dlatego tak ważne jest zdobywanie rzetelnej wiedzy i informacji o procesach gospodarczych i społecznych danego regionu, która umożliwi działanie adekwatne do potrzeb pracobiorców i pracodawców oraz strategii rozwoju danego regionu. Inicjatywa Obserwatorium Rynku Pracy stwarza również szansę zbudowania systemu zarządzania procesami informacyjnymi odpowiadającego potrzebom instytucji wspierających rynek pracy.

W ramach niniejszego podrozdziału zostaną przedstawione badania, jakie realizowały poszczególne Obserwatoria istniejące w Polsce. Analizie zostały poddane zwłaszcza metodologie badań: cel, wykorzystane metody i techniki oraz próby badawcze.

a) Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji – projekt innowacyjny⁶

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w kwietniu 2006 r. rozpoczął realizację projektu „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji”. Realizacja działań pilotażowych zakończyła się w grudniu 2007 r. Stworzenie projektu spowodowała konieczność podjęcia działań, które umożliwią lepsze rozpoznanie regionalnych problemów społeczno-gospodarczych oraz dostosowanie działań podejmowanych w ramach sektora edukacyjnego do wymagań stawianych przez współczesną gospodarkę. Działania zrealizowane w latach 2006-2007 stanowiły bazę doświadczeń i zaczątek dla Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, uruchomionego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w 2008 r., ale także dla Małopolskiego Obserwatorium Polityki Rozwoju, Małopolskiego Obserwatorium Gospodarki oraz Małopolskiego Obserwatorium Polityki Społecznej.

Misją Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji jest dostarczanie rzetelnej informacji o rynku pracy, ułatwiającej podejmowanie decyzji o kierunkach rozwoju regionalnego Małopolski.

Cele projektu:

- wspomaganie procesów decyzyjnych poprzez monitorowanie zmian społeczno-gospodarczych zachodzących na małopolskim rynku pracy oraz dostarczanie zdobytych informacji instytucjom zajmującym się kreowaniem polityki zatrudnienia i edukacji,
- wypracowanie rozwiązań, które umożliwią prowadzenie cyklicznych badań i analiz - poprzez opracowanie optymalnych metod i technik badawczych,
- udoskonalenie funkcjonujących rozwiązań w zakresie wymiany i udostępniania informacji o rynku pracy i jego otoczeniu.

⁶ <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/>

Tab. 25. Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy – badania i analizy

LP.	TYTUŁ BADANIA	OKRES REALIZACJI BADANIA	CELE/ ZAKRES BADANIA	RODZAJ BADAŃ	PRÓBA BADAWCZA I RESPONDENCI BADANIA	DOSTĘPNOŚĆ
BADANIA						
1	„Badanie wykorzystania w Małopolsce jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej”	I kwartał 2011 - w trakcie realizacji	Badanie odpowie na pytanie, jak w Małopolsce wykorzystywane są dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.	Badanie ilościowe, Technika CATI	Osoby fizyczne, które rozpoczęły działalność gospodarczą na terenie Małopolski w 2007 i 2008 roku.	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/aktualnosci.html,0:lst:2::0:0,0:vw:482
2	„Twój zawód. Twoja przyszłość? Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2009/2010” – I etap badania losów absolwentów szkół zawodowych w Małopolsce	I edycja – 2009 – 2011 II edycja – 2010 – 2012 (w trakcie realizacji)	Podstawowym celem przedsięwzięcia jest pokazanie, jak kształtuje się kariera edukacyjno-zawodowa młodzieży kończącej naukę w szkołach zawodowych. Ponadto umożliwi ono ocenę, jak absolwenci radzą sobie na rynku pracy bądź w systemie edukacji oraz określenie, jakie napotykają problemy w nowych środowiskach. Celem tego etapu jest zebranie wyczerpującej informacji o uczniach ostatnich klas szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych, techników, techników uzupełniających oraz szkół policealnych, w tym szkół specjalnych).	Badanie cykliczne, Badanie ilościowe, Technika ankiety audytoryjnej,	217 zespołów szkół (175 publicznych i 42 niepublicznych). Łącznie 16 138 ankiet (15 123 ze szkół publicznych, a 1015 ze szkół niepublicznych).	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/twoj_zawod_tw_oja_przyszosc_2010.pdf
3	„Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2009”	Edycja 2009- Edycja 2010 – (w trakcie realizacji)	Tematyka badań obejmuje następujące elementy: - Nastroje wśród pracodawców, - Zatrudnienie - Czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia, - Rekrutacja, - Zapotrzebowanie na pracowników - Szkolenia	Badanie cykliczne, Badanie ilościowe, Technika CATI, Technika wywiadu osobistego	2 839 podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa małopolskiego (2 654 CATI, 185 wywiadów osobistych)	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-pracodawcow/pracodawca_rynek_pracownik_2009.pdf

4	<p>„Barometr zawodów 2010”</p>	<p>Edycja 2009 (badanie pilotażowe)</p> <p>Edycja 2010 (w trakcie realizacji)</p>	<p>Celem badania jest wskazanie zawodów, na które w kolejnym roku będzie zwiększone/ zmniejszone zapotrzebowanie wśród małopolskich pracodawców. Barometr systematyzuje wiedzę ekspertów z powiatowych urzędów pracy dotyczącą zapotrzebowania na pracowników na lokalnych rynkach pracy. Wskazuje również, jakie szkolenia powinny być organizowane w danym powiecie (i w jakich powinni uczestniczyć poszukujący zatrudnienia).</p>	<p>Badanie cykliczne, Badanie jakościowe.</p>	<p>Pracownicy urzędów pracy z pięciu powiatów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - chrzanowskiego, - limanowskiego, - oświęcimskiego, - krakowskiego (ziemskiego), - wielickiego oraz - tarnowskiego i <p>- miasta Tarnowa (eksperti z powiatowych urzędów pracy, w tym doradcy zawodowi, pośrednicy pracy i osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami).</p>	<p>http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analazy/badania-cykliczne/barometr-zawodow.html</p>
5	<p>„Nauka zawodu Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców”</p>	<p>jesień 2009 r.</p>	<p>Badanie przedsiębiorców miało na celu poznanie opinii pracodawców na temat współpracy ze szkołami zawodowymi (uczniami/ młodocianymi pracownikami) w zakresie praktycznej nauki zawodu, w tym przede wszystkim rozpoznanie: motywów rozpoczęcia współpracy, barier we współpracy oraz działań mogących zachęcić do współpracy w przyszłości. Badanie kierowników praktycznej nauki zawodu miało na celu poznanie postaw i opinii kierowników kształcenia praktycznego na temat współpracy z przedsiębiorcami w zakresie praktycznej nauki zawodu.</p>	<p>Badanie jednorazowe, Badanie ilościowe, Technika CATI, Badanie jakościowe, Technika zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI),</p>	<p>- 802 przedsiębiorców (401 zatrudniających młodocianych pracowników i 401 oferujących praktyki i/lub zajęcia praktyczne dla uczniów ze szkół zawodowych: zasadniczych szkół zawodowych, techników, techników uzupełniających, szkół policealnych),</p> <p>- w sześciu zogniskowanych wywiadach grupowych (FGI) każdorazowo uczestniczyło od 8 do 10 kierowników praktycznej nauki zawodu.</p>	<p>http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf</p>

6	„Badanie potrzeb informacyjnych małopolskich instytucji. Raport końcowy z badania”	II edycja - listopad 2008	Badanie miało na celu określenie potrzeb informacyjnych instytucji i organizacji z obszaru rynku pracy i edukacji, na szczeblu regionalnym i powiatowym. Co więcej, badanie uwzględniło deklarowane sposoby praktycznego wykorzystania informacji, na które zgłoszono zapotrzebowanie. Jednym z głównych założeń było zgromadzenie danych, na podstawie których możliwe będzie wyłonienie tematów i obszarów badawczych.	Badanie cykliczne, Badanie jakościowe, Badanie ilościowe, Technika ankiety pocztowej, Technika ankiety elektronicznej, Technika ankiety audytoryjnej	Próba badawcza (N=107) obejmowała: - Pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy, - Instytucje i organizacje z obszaru rynku pracy i edukacji, na szczeblu regionalnym i powiatowym.	http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/badanie-potrzeb-informacyjnych/badanie_potrzeb_raport_2008.pdf
7	„Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych”	2007 rok.	Podstawowym celem przeprowadzonego badania była odpowiedź na pytanie, co dzieje się z absolwentami szkół zawodowych z punktu widzenia rynku pracy i systemu edukacji. Podjęto również próbę określenia siły oddziaływania czynników obiektywnych i subiektywnych, które sprzyjają powodzeniu na rynku pracy oraz podejmowaniu dalszej edukacji.	Badanie jednorazowe, Badanie ilościowe, Technika wywiadu bezpośredniego	2080 osób, które ukończyły naukę w szkole zawodowej w roku 2006, zamieszkujących województwo małopolskie.	http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/badanie_losow_absolwentow.pdf
8	„Badanie strategicznych branż w Małopolsce. Raport końcowy z badań”	listopad 2007r.	Głównym celem badania było „uzyskanie kompleksowej informacji na temat sytuacji przedsiębiorstw oraz zapotrzebowania na kadry wśród podmiotów gospodarczych działających w wybranych branżach uznanych jako strategiczne dla małopolskiego rynku pracy”.	Badanie jednorazowe, Badanie ilościowe, Technika wywiadu bezpośredniego, Badanie jakościowe, Technika zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI)	- 1202 podmioty gospodarcze z woj. małopolskiego, - 8 sesji FGI po 64 uczestników (przedstawiciele największych przedsiębiorstw z najbardziej strategicznych branż regionu oraz eksperci).	http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-strategicznych-branz/raport_branze.pdf

9	„Monitoring ofert pracy w Małopolsce. Raport z badań część I”	2006 rok.	Podstawowym celem monitoringu było zebranie informacji o ofertach pracy występujących na małopolskim rynku pracy.	Badanie jednorazowe (dwuetapowe), Technika ilościowej analizy treści (ofert pracy)	21774 różnych ofert pracy.	http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/monitoring-ofert-pracy-w-malopolsce/monitoring-ofert-pracy/monitoring_ofert_pracy_cz_I.pdf
10	„Monitoring ofert pracy w Małopolsce. Raport z badań część II – badanie wśród pracodawców”	2006 rok.	Podstawowym celem badania była diagnoza sposobów rekrutacji wykorzystywanych przez pracodawców.	Badanie jednorazowe (dwuetapowe), Badanie ilościowe	1000 firm i instytucji zlokalizowanych na terenie województwa małopolskiego, wśród których dominowały przedsiębiorstwa z sektora MŚP.	http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/monitoring-ofert-pracy-w-malopolsce/badanie-wsrod-pracodawcow/monitoring_ofert_pracy_cz_II.pdf
11	„Badanie potrzeb informacyjnych małopolskich instytucji – raport”	I edycja - listopad 2006	Badanie potrzeb informacyjnych, którego syntetyczne wyniki prezentujemy w niniejszym raporcie, miało charakter uzupełniający w stosunku do ewidencji zasobów informacyjnych małopolskich instytucji. O ile efektem prowadzonej ewidencji ma być określenie i sklasyfikowanie zasobów informacyjnych (podażowa strona informacji), o tyle badanie potrzeb informacyjnych było ukierunkowane na określenie popytu na informacje. Jednym z ważniejszych celów badania było też opracowanie listy problemów badawczych, które powinny stać się przedmiotem głębszego rozpoznania w ramach projektu Obserwatorium oraz innych przedsięwzięć badawczych w Małopolsce.	Badanie cykliczne, Analiza danych wtórnych, Badanie ilościowe, Technika bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych, Badanie jakościowe, Technika indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), Technika zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI),	<ul style="list-style-type: none"> - 57 pracowników merytorycznych małopolskich instytucji, - 11 osób zajmujących najwyższe stanowiska w instytucjach uczestniczących w realizacji projektu i 1 przedstawicielem Zarządu Województwa Małopolskiego, - 3 sesje FGI po 6-7 ekspertów z wybranych małopolskich instytucji. 	http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/badanie-potrzeb-informacyjnych/badanie_potrzeb_informacyjnych.pdf

ANALIZY

12	„Nauka zawodu w małopolskich szkołach 2010”	Edycja 2009 Edycja 2010	Pogłębiona analiza oraz próba opisu, poprzez różnorodne dane i wskaźniki, specyfiki systemu praktycznej nauki zawodu w Małopolsce.	Badanie cykliczne, Analiza danych zastanych	- dane dotyczące absolwentów szkół ponadgimnazjalnych uzyskane z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) oraz Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). - informacje przekazane przez szkoły zawodowe.	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/nauka-zawodu-w-malopolskich-szkolach/2009/nauka_zawodu_w_malopolskich_szkolach_2009.pdf
13	„Analiza porównawcza podmiotów gospodarczych województwa małopolskiego”	marzec 2009	Głównym celem opracowania było wskazanie tych branż, które w najbliższym czasie będą tworzyć najwięcej miejsc pracy. Informacja z analizy może być wykorzystana dla polityki szkoleniowej prowadzonej przez instytucje publiczne, jak również dla kształtowania polityki kształcenia w województwie małopolskim.	Badanie jednorazowe, Analiza danych zastanych	- dane GUS udostępnionych w formie drukowanej (roczniki statystyczne) i elektronicznej (Bank Danych Regionalnych), danych Urzędu Statystycznego w Krakowie (roczniki statystyczne województwa małopolskiego) danych Urzędu Marszałkowskiego oraz danych z Eurostatu (http://epp.eurostat.ec.europa.eu). - Dane poddane analizie dotyczą okresu 2001-2007	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/analiza-porownawcza-podmiotow-gospodarczych-wojewodztwa-malopolskiego-2009/analiza_porownawcza.pdf
14	„Gospodarka, przedsiębiorczość, zatrudnienie w Małopolsce”	Edycja 2007 Edycja 2008 Edycja 2009	Analiza stanu aktualnego i tendencji, występujących w okresie kilku ostatnich lat w obszarze gospodarki, przedsiębiorczości, zatrudnienia, edukacji oraz rynku pracy – w kontekście regionalnym oraz w porównaniu do innych województw.	Badanie cykliczne, Analiza danych zastanych	Dane z urzędu statystycznego w Krakowie oraz z Głównego Urzędu Statystycznego.	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/sytuacja-na-ryнку-pracy-malopolska-2007/gospodarka_malopolska_2007.pdf
15	„Edukacja i kształcenie w Małopolsce”	Edycja 2007 Edycja 2008 Edycja 2009	Zaprezentowano i przeanalizowano dane dotyczące wybranych elementów składających się na funkcjonowanie systemu edukacji w Małopolsce (struktura wykształcenia, szkolnictwo dla dzieci i młodzieży, szkolnictwo wyższe, kształcenie ustawiczne)	Badanie cykliczne, Analiza danych zastanych	Dane z urzędu statystycznego w Krakowie oraz z Głównego Urzędu Statystycznego.	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/sytuacja-na-ryнку-pracy-malopolska-2007/edukacja_malopolska_2007.pdf

16	„Rynek pracy w Małopolsce”	Edycja 2007 Edycja 2008 Edycja 2009	W niniejszym opracowaniu zostały zaprezentowane wskaźniki obejmujące informację o ludności z punktu widzenia aktywności zawodowej z wykorzystaniem przywołanych źródeł uzupełnionych o informację dostępną z badań prowadzonych w tym zakresie. Część opracowania poświęcona grupom osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zaprezentowana jest na bazie danych z rejestrów PUP na poziomie każdego z powiatów.	Badanie cykliczne, Analiza danych zastanych	- Statystyki bezrobocia gromadzone przez publiczne służby zatrudnienia (PSZ) (powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy), w których zawarte są dane o osobach bezrobotnych. - Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) realizowane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), które gromadzi informacje nt. osób pracujących oraz aktywnych zawodowo.	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/sytuacja-na-ryнку-pracy-malopolska-2007/rynek_pracy_malopolska_2007.pdf
17	„Migracje zagraniczne Polaków”	Edycja 2007 Edycja 2008	Informacje na temat emigracji zarobkowych Polaków, w tym na temat powodów wyjazdów oraz ich skali i kierunków, a także oczekiwań płacowych migrantów i problemów, jakie napotykać za granicą. Pokróćce omówione jest również zjawisko imigracji do Polski.	Badanie cykliczne, Analiza danych zastanych	Analiza powstaje przede wszystkim na podstawie raportów i ekspertyz przygotowywanych przez polskie i zagraniczne ośrodki badawcze. Wykorzystywane są również informacje z mediów, w tym z prasy i portali internetowych.	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/migracje-wyniki-aktualnych-badan-i-analiz/Migracje_wyniki_aktualnych_badan_i_analiz.pdf
18	„Analiza potencjału zatrudnieniowego sekcji gospodarki w Małopolsce”	lipiec 2007	Celem badania jest identyfikacja najbardziej dynamicznie rozwijających się branż w woj. małopolskim, które w najbliższych latach tworzyć będą najwięcej miejsc pracy. Opracowanie niniejsze jest jedynie etapem wstępnym, bowiem branże, które zostaną tu wskazane, poddane zostaną w kolejnych etapach pogłębionym badaniom ilościowym i jakościowym.	Badanie jednorazowe, Analiza danych zastanych	- Dane GUS udostępnione w formie drukowanej (roczniki statystyczne) i elektronicznej (Bank Danych Regionalnych, Bank Danych HERMIN), dane Urzędu Statystycznego w Krakowie (roczniki statystyczne województwa małopolskiego) oraz dane z Eurostatu (http://epp.eurostat.ec.europa.eu). - Dane poddane analizie dotyczą okresu 2001-2005	http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/analiza-potencjalu-zatrudnieniowego/analiza_potencjalu_zatrudnieniowego.pdf

19	<p>„Segmentacja powiatów województwa małopolskiego w wymiarach: rynku pracy (zatrudnienie i bezrobocie), edukacji i wykluczenia społecznego”</p>	2007 r.	<p>Celem badania był wybór i opis segmentów województwa małopolskiego w kontekście trzech wymiarów: rynku pracy, z uwzględnieniem zatrudnienia i bezrobocia, edukacji i wykluczenia społecznego.</p>	<p>Badanie jednorazowe, Analiza danych zastanych</p>	<p>Dane, pochodzące głównie ze statystyk Głównego Urzędu Statystycznego i Urzędu Statystycznego w Krakowie, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie (MPiPS 1 – dane o bezrobociu), Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie (wyniki egzaminów oraz wyniki maturalne) oraz Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego (MPiPS 3 – dane o pomocy społecznej)</p>	<p>http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/segmentacja/segmentacja.pdf</p>
----	---	---------	--	--	--	--

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

b) Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy⁷

W fazie przygotowań do powstania i realizacji Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy zrealizowano dwa projekty, których zadaniem było dostarczenie informacji wyjściowych do sformułowania założeń bądź ich korekty dla MORP. Były to:

- Projekt „Pracodawca – Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki.” realizowany w ramach Działania 2.1 „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” ZPORR oraz
- Badanie specyfiki bezrobocia w wybranych powiatach województwa mazowieckiego, w zakresie stanu obecnego, perspektyw rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz wniosków dla polityki rynku pracy finansowane z Funduszu Pracy.

Od 01 kwietnia 2009 do 31 marca 2010r. realizowany był projekt Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy w ramach Działania 6.1 POKL „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie” i Poddziałania 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”. Jego głównym celem było wypracowanie regionalnego modelu pozyskiwania i analizowania informacji oraz metodologii diagnozowania i prognozowania zmian na rynku pracy Mazowsza.

1 kwietnia 2010 r. rozpoczęto realizację projektu systemowego „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym zadaniem realizowanego projektu jest kontynuacja prac diagnostycznych wobec rynku pracy regionu koncentrująca się na pozyskiwaniu, gromadzeniu, przetwarzaniu i upowszechnianiu informacji o jego strukturze i tendencjach zmian. Zaplanowano trzy moduły badawcze monitorujące trzy główne grupy czynników rynku pracy:

- I. Monitoring oparty na danych dostępnych
- II. Monitoring oparty na danych wywołanych
- III. Badanie ilościowe pracodawców – pilotaż dotyczący popytu na pracę prowadzony w 6 powiatach województwa mazowieckiego.

W ramach badań zostaną także poddane weryfikacji narzędzia badawcze przeznaczone do stałego monitoringu rynku pracy.

Dla uzupełnienia deficytu informacji o bardzo ważnym obszarze, którego zmienność kształtuje rynek pracy w czasie, prowadzone są równocześnie dwa projekty badawcze:

- „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” – z Działania 9.3 „Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego” oraz
- „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – potencjał – potrzeby” – z Działania 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”.

Zadaniem pierwszego z nich jest monitorowanie potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego oraz dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Zadaniem drugiego z nich jest monitoring szkolnictwa zawodowego, jako jednego z głównych czynników warunkujących jakość potencjału pracy i kształtujących sytuację na rynku pracy.

⁷ <http://obserwatorium.mazowsze.pl/>

Tab. 26. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy – badania i analizy

LP.	TYTUŁ BADANIA	OKRES REALIZACJI BADANIA	CELE/ ZAKRES BADANIA	RODZAJ BADAŃ	PRÓBA BADAWCZA I RESPONDENCI BADANIA	DOSTĘPNOŚĆ
1	„Projekt Pracodawca – Pracownik”	listopad 2008	Przedmiotem badań było rozpoznanie zapotrzebowania pracodawców województwa mazowieckiego na pracowników o określonych zawodach i kwalifikacjach zawodowych, ich preferencji dotyczących potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz zdiagnozowanie podaży lokalnych rynków pracy w tych obszarach. W ramach projektu	Analiza danych zastanych, Badanie ilościowe, Technika wystandaryzowanego kwestionariusza wywiadu bezpośredniego	- 1001 osób zajmujących najwyższe stanowiska w podmiotach gospodarczych z woj. mazowieckiego, lub z osobami upoważnionymi przez te osoby do wzięcia udziału w badaniu. - dane statystyczne GUS (Bank Danych Regionalnych) oraz z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r.	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_mazowieckie.pdf
ANALIZY W RAMACH PROJEKTU:						
1a	Analizy danych zastanych – dla 6 subregionów woj. mazowieckiego oraz miasta Warszawy	2008	Wnikliwe analizy danych zastanych obrazujące cechy demograficzne, społeczne i ekonomiczne subregionów, umożliwiające ocenę czynników kształtujących popyt i podaż na lokalnych rynkach pracy i wskazanie istotnych źródeł szans rozwojowych poszczególnych regionów województwa mazowieckiego.	Analiza danych zastanych	- dane statystyczne GUS (Bank Danych Regionalnych) oraz z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r.	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza_danych_zastanych_w_arszawski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza_danych_zastanych_ci_echanowski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza_danych_zastanych_region_ostrotęcki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza_danych_zastanych_region_plocki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza_danych_zastanych_radomski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza_danych_zastanych_si-edlecki.pdf

						http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza_danych_zastanych_w_arszawa.pdf
RAPORTY W RAMACH PROJEKTU:						
1b	Syntetyczny raport końcowy z badań empirycznych „Zapotrzebowanie na pracowników na mazowieckim rynku pracy. Stan i perspektywy”	2008	Przedmiotem badań było rozpoznanie zapotrzebowania pracodawców województwa mazowieckiego na pracowników o określonych zawodach i kwalifikacjach zawodowych, ich preferencji dotyczących potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz zdiagnozowanie podaży lokalnych rynków pracy w tych obszarach.	Analiza danych zastanych, Badanie ilościowe, Technika wystandaryzowanego kwestionariusza wywiadu bezpośredniego	- 1001 osób zajmujących najwyższe stanowiska w podmiotach gospodarczych z woj. mazowieckiego, lub z osobami upoważnionymi przez te osoby do wzięcia udziału w badaniu. - dane statystyczne GUS (Bank Danych Regionalnych) oraz z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r.	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_mazowieckie.pdf
1c	Raporty częściowe z badań empirycznych pracodawców w 6 subregionach woj. mazowieckiego oraz miasta Warszawy	—	Cele diagnostyczne: - rozpoznanie potrzeb kadrowych badanych firm w kontekście zasobów pracy na lokalnym rynku pracy, - identyfikacja sposobów rekrutacji pracowników i ich ocena, - określenie kryteriów wyboru pracowników w procesie rekrutacji, - diagnoza faktycznych i potencjalnych ofert pracy na lokalnych rynkach pracy ze wskazaniem zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje zawodowe, - zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych, - rozpoznanie planów rozwoju firm i związanej z tym polityki kadrowej, - zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych,	Badanie ilościowe, Technika wystandaryzowanego kwestionariusza wywiadu bezpośredniego	1001 osób zajmujących najwyższe stanowiska w wylosowanych podmiotach gospodarczych z woj. mazowieckiego (lub z osobami upoważnionymi przez te osoby do wzięcia udziału w badaniu) wg następującego podziału: subregion warszawski – 294 pracodawców, subregion ciechanowski – 36 pracodawców, subregion ostrołęcki – 35 pracodawców, subregion płocki – 31 pracodawców, subregion radomski - 82 pracodawców, subregion siedlecki – 30 pracodawców, miasto Warszawa – 493 pracodawców.	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_warszawski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_ciechanowski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_ostrolecki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_plocki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_radomski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_siedlecki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_Warszawa.pdf

			- zbadanie opinii pracodawców o współpracy z powiatowymi urzędami pracy.			
2	Badanie specyfiki bezrobocia w wybranych powiatach województwa mazowieckiego	październik - grudzień 2009	Głównym celem badania było uzyskanie kompleksowej i prognostycznej informacji o specyfice bezrobocia na lokalnych rynkach pracy w województwie mazowieckim, w tym szczegółowo: - Uzyskanie informacji dotyczącej problemów na rynku pracy w powiatach o specyficznych cechach bezrobocia - Zdefiniowanie grup ryzyka i obszarów wymagających interwencji i zmian na powiatowych rynkach pracy - Uzyskanie wiedzy na temat potencjału i wzajemnych relacji i potencjału podmiotów funkcjonujących na powiatowych rynkach pracy , - Ocena działań prowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy i inne podmioty w zakresie realizacji polityki rynku pracy - Uzyskanie kompleksowej prognozy odnośnie rozwoju sytuacji na powiatowych rynkach pracy, w tym z uwzględnieniem wpływu spowolnienia rozwoju gospodarczego.	Analiza danych zastanych, Badanie jakościowe, Technika indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI), Technika delficka	330 ekspertów/ praktyków zorientowanych w problematyce związanej z rynkiem pracy oraz bezrobociem (po 25 respondentów w 10 wybranych powiatach woj. mazowieckiego: szydłowiecki, radomski, przysuski, powiat miasto Radom, żuromiński, makowski, płocki, sierpecki, łosicki, wołomiński).	http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,121,informacje-o-badaniu.html
2a	Prognozy ekspertów dotyczące zmian sytuacji na lokalnych rynkach pracy. 10 wybranych	grudzień 2009	Badanie specyfiki bezrobocia w wybranych powiatach województwa mazowieckiego, w zakresie stanu obecnego, perspektyw rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz wniosków dla polityki rynku pracy.	Badanie jakościowe, Technika delficka za pomocą ankiety rozsyłanej	250 ekspertów/ praktyków problematyki rynku pracy i edukacji po 25 ekspertów w każdym z wybranych powiatów	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20ekspertów%20-%20powiat%20losicki.pdf

	powiatów woj. mazowieckiego					http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20eksper%20tów%20%20powiat%20makowski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20eksper%20tów%20-%20powiat%20miasto%20Radom.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20eksper%20tów%20-%20powiat%20płocki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20eksper%20tów%20-%20powiat%20przysuski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20eksper%20tów%20-%20powiat%20radomski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20eksper%20tów%20-%20powiat%20radomski.pdf
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

						<p>tów%20-%20powiat%20sierpecki.pdf</p> <p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20ekspertów%20-%20powiat%20szydlowiecki.pdf</p> <p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20ekspertów%20-%20powiat%20wołomiński.pdf</p> <p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Zmiany%20na%20rynku%20pracy%20-%20prognozy%20ekspertów%20-%20powiat%20żuromiński.pdf</p>
2b	<p>Propozycje narzędzi rozwiązywania problemów rynku pracy, w szczególności problemu bezrobocia z uwzględnieniem specyficznych cech podregionu w 10 wybranych powiatach woj. mazowieckiego</p>	grudzień 2009	Ustalenie zweryfikowanych propozycji narzędzi zarządzania powiatowymi rynkami pracy formułowane przez ekspertów	Badanie jakościowe, Technika indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)	80 ekspertów (po 8 IDI z 10 wybranych powiatów woj. mazowieckiego)	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20osicki.pdf</p> <p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20makowski.pdf</p> <p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20miasto%20Radom(1).pdf</p> <p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20plocki.pdf</p> <p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20przysuski.pdf</p>

						http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20radomski.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20sierpecki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20szydłowiecki.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20wołomiński.pdf http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/powiat%20żuromiński.pdf
3	Projekt Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy	2010 r.	Cele MORP: <ul style="list-style-type: none"> - dostarczanie aktualnej wiedzy dotyczącej sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy poprzez monitoring tego rynku, prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz dotyczących sytuacji na tym rynku (cel główny), - racjonalizacja procesu decyzyjnego, dzięki wyposażeniu w merytoryczną wiedzę (gromadzoną zgodnie z zasadami poprawności metodologicznej) ośrodków decyzyjnych na lokalnych rynkach pracy (cel szczegółowy), wspieranie różnych uczestników rynku pracy regionu mazowieckiego w podejmowaniu decyzji zatrudnieniowych, szkoleniowych i innych, - działanie na rzecz wzrostu zatrudnienia na Mazowszu poprzez kompleksowy i szczegółowy monitoring rynku 	Badania jakościowe, Badania ilościowe	—	http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,75,informacja-o-projekcie.html

			<p>pracy z perspektywy województwa, powiatu i gminy (wdrożenie wypracowanych wytycznych i narzędzi powtarzalnego monitoringu) (cel szczegółowy),</p> <ul style="list-style-type: none"> - gromadzenie, analizowanie i upowszechnianie informacji o lokalnych rynkach pracy (tj. danych, zestawu wskaźników, analiz, badań, rekomendacji i prognoz) (cel szczegółowy), - wdrożenie regionalnego modelu systemu pozyskiwania i analizowania informacji o aktualnych zjawiskach, trendach ich rozwoju, wdrożenie wypracowanej metodologii i narzędzi diagnozowania i prognozowania zmian na rynku pracy (w oparciu o wypracowaną strategię) (cel szczegółowy), - utworzenie aktywnej platformy wymiany informacji (cel szczegółowy). 			
ANALIZY DANYCH ZASTANYCH W RAMACH PROJEKTU						
3a	Raport 1. Charakterystyka i analiza systemu PULS i jego zawartości informacyjnej.	—	Charakterystyka i analiza systemu PULS i jego zawartości informacyjnej	Analiza danych zastanych	dane na podstawie systemu PULS oraz Krajowego Systemu Monitorowania Rynku Pracy	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Raport%20-%201%20-%20Charakterystyka%20i%20analiza%20systemu%20PULS.pdf

3b	<p>Raport 2. Charakterystyka badań z zakresu rynku pracy prowadzonych w systemie statystyki publicznej w latach 2004-2009.</p>	wrzesień 2009	<p>Głównym celem raportu jest scharakteryzowanie najważniejszych badań z zakresu szeroko rozumianego rynku pracy prowadzonych przez GUS. Raport omawia badania, które mogą być przydatne w prowadzeniu własnych analiz regionalnego rynku pracy, zwłaszcza pod kątem dostępnych danych statystycznych, ale też z uwagi na interesującą metodologię tych badań. Pierwsza część raportu dotyczy badań z zakresu rynku pracy i wynagrodzeń, zaś kolejna omawia badania z obszarów pobocznych, mających pośredni wpływ na sytuację na rynku pracy. W każdej części opracowania przedstawiono syntetyczne zestawienie najważniejszych informacji o prowadzonych przez GUS badaniach, a także dokonano szczegółowego przeglądu najwartościowszych z nich.</p>	Analiza danych zastanych	dane GUS dotyczące tematyki rynku pracy i pośrednio związane	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/2_raport%202_MSi_JL.pdf</p>
3c	<p>Raport 3. Analiza badań prowadzonych na poziomie powiatów województwa mazowieckiego oraz bazy danych systemu POMOST.</p>	sierpień 2009	<p>Celem niniejszego raportu było dokonanie przeglądu badań i analiz prowadzonych na terenie województwa mazowieckiego przez instytucje publiczne oraz pozarządowe. Analizowane badania dotyczą problematyki rynku pracy i były dokonywane na poziomie powiatu. Podstawą powstania całego raportu była kwerenda dostępnych, publikowanych i niepublikowanych, badań. Analiza danych zastanych obrazuje cechy demograficzne, społeczne i ekonomiczne subregionów i powiatów Mazowsza</p>	Analiza danych zastanych	<p>Kwerenda została przeprowadzona w oparciu o przegląd katalogów bibliotecznych, publikacji zamieszczonych w Internecie oraz bezpośredniego kontaktu z instytucjami (przede wszystkim powiatowe, ewentualnie miejskie urzędy pracy z terenu całego województwa oraz wybrane, z terenu wyżej wskazanych powiatów podmioty takie jak: - urzędy starostw powiatowych,</p>	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/3_RAPO_RT_3-ver2-poprawiony20091020.pdf</p>

					<ul style="list-style-type: none"> - urzędy miast (szczególnie w powiatach grodzkich), - powiatowe (miejskie) centra pomocy rodzinie, - kuratorium oświaty w Warszawie (oraz jego delegatury), - wybrane (głównym kryterium wyboru stanowiła faktycznie prowadzona działalność) organizacje pozarządowe oraz wszystkie inne instytucje, które zostały wskazane przez osoby z którymi autorzy się kontaktowali lub natknęli w trakcie kwerendy. 	
3d	<p>Raport 4. Analiza badań realizowanych przez ośrodki inne niż akademickie dotyczących mazowieckiego rynku pracy.</p>	—	<p>Przedmiotem kwerendy, w części dotyczącej mazowieckiego rynku pracy, były wyniki badań i analizy prowadzone przez pozaakademickie ośrodki naukowe oraz inne instytucje z wyłączeniem badań realizowanych na zlecenie urzędów centralnych, które były przedmiotem analiz raportu nr 8. Niniejszy raport nie obejmuje również badań dotyczących ogólnopolskiego rynku pracy, które analizowane były w raporcie nr 5.</p>	Analiza danych zastanych	<p>Analizowane badania mieściły się w czterech głównych grupach tematycznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Społeczno-ekonomiczne i prawne uwarunkowania sytuacji na rynku pracy, - Charakterystyka rynku pracy, - Polityka rynku pracy, - Edukacja zawodowa. 	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/4_Raport_nr_4_mazowieckie.pdf</p>

3e	<p>Raport 5, Część I,II Analiza badań realizowanych przez ośrodki inne niż akademickie dotyczących ogólnopolskiego rynku pracy.</p>	—	<p>Przedmiotem kwerendy, w części dotyczącej ogólnopolskiego rynku pracy, były wyniki badań, ekspertyzy i analizy prowadzone przez pozaakademickie ośrodki naukowe oraz inne instytucje z wyłączeniem badań realizowanych na zlecenie urzędów centralnych, które były przedmiotem analiz raportu nr 9. Niniejszy raport nie obejmuje również badań dotyczących mazowieckiego rynku pracy, które analizowane były w raporcie nr 4.</p>	Analiza danych zastanych	<p>Analizowane badania mieściły się w następujących grupach tematycznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Społeczno-ekonomiczne i prawne uwarunkowaniach sytuacji na rynku pracy, - Charakterystyka rynku pracy, - Polityka rynku pracy, - Edukacja zawodowa, - Standardy zawodowe, - Aktywność publicznych (poza PSZ) i niepublicznych instytucji rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych, na rzecz wspierania osób i grup słabych i wykluczonych z rynku pracy 	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/5_Raport%20nr%205_I_ogólnopolskie.pdf, http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/5_Raport_5_II_ogólnopolskie.pdf</p>
3f	<p>Raport 6. Analiza badań dotyczących mazowieckiego rynku pracy prowadzonych przez ośrodki akademickie.</p>	—	<p>Celem raportu, będącego wynikiem kwerendy bibliotecznej oraz internetowej, jest zebranie w syntetycznej formie wyników badań naukowych dotyczących problematyki mazowieckiego rynku pracy, prowadzonych w latach 2005-2009 przez wybrane publiczne i niepubliczne ośrodki akademickie. Zakres przedmiotowy badań obejmował następujące obszary badawcze: społeczno-ekonomiczne uwarunkowania sytuacji na rynku pracy (skala makro, skala regionalna), charakterystyka rynku pracy, polityka rynku pracy, edukacja zawodowa, standardy zawodowe, aktywność publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.</p>	Analiza danych zastanych	<p>Celem wszystkich analizowanych opracowań jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diagnoza dostępnych wskaźników sytuacji na rynku pracy i odpowiednich wskaźników kontekstowych (wykorzystywanych w dotychczasowych analizach rynku pracy), - diagnoza wskaźników sytuacji na rynku pracy i odpowiednich wskaźników kontekstowych, których wartości można pozyskać z danych nieprzetworzonych, gromadzonych obecnie, - diagnoza dostępu do danych nieprzetworzonych przydatnych w analizach odnoszących się do zjawisk zachodzących 	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/6_Raport%206_26_10_09.pdf</p>

					<p>na rynku pracy, ich determinant i następstw,</p> <ul style="list-style-type: none"> - przegląd i ewaluacja metod badawczych stosowanych w badaniach nad rynkiem pracy, w tym w skali Mazowsza oraz całego kraju, a także metod stosowanych przez ośrodki zagraniczne, - diagnoza deficytów informacji, identyfikacja wskaźników sytuacji na rynku pracy, których wartości nie można pozyskać z danych gromadzonych obecnie oraz sporządzenie listy typów danych koniecznych do wygenerowania, aby móc określić wartości tych wskaźników i wykonać niezbędne badania, - sformułowanie propozycji obszarów wymagających szerszych (bardziej pogłębionych) badań i analiz, - przygotowanie syntetycznej, praktycznej instrukcji dla osób dokonujących diagnozy wyjściowej sytuacji na mazowieckim rynku pracy (zawierającej informacje o źródłach informacji i sposobie docierania do konkretnych danych). 	
--	--	--	--	--	--	--

3g	<p>Raport 7. Charakterystyka i analiza badań nad ogólnopolskim rynkiem pracy realizowanych przez ośrodki akademickie.</p>	—	<p>Przedmiotem raportu są badania nad ogólnopolskim rynkiem pracy realizowane przez ośrodki akademickie w latach 2004 – 2009 czyli tylko te badania, które dotyczyły rynku ogólnopolskiego, wykonane zostały przez uczelnie i realizowano je w wyznaczonym przedziale czasowym.</p>	Analiza danych zastanych	<p>Podstawą doboru materiału do analizy były w pierwszej kolejności przeglądy stron internetowych, w tym wszystkich ośrodków akademickich wskazujących publikacje swoich badaczy oraz spisy uczelnianych badań własnych i badań statutowych. Drugim źródłem materiału były zasoby Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego ze wskazaniem ośrodków wygrywających konkursy na granty badawcze oraz listy finansowanych w uczelniach prac naukowych i prace badawczo- rozwojowych.</p>	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/7_Poprawiony%20Raport%20nr%207.pdf</p>
3h	<p>Raport 8. Analiza badań gromadzonych przez instytucje administracji centralnej dotyczących mazowieckiego rynku pracy.</p>	—	<p>W Raporcie zamieszczono analizy, których założeniem metodologicznym było skonstruowanie próby badawczej umożliwiającej prezentację wyników ze szczególnym uwzględnieniem województwa mazowieckiego - w całości lub w wybranych powiatach/gminach.</p>	Analiza danych zastanych	<p>Wybór badań do analizy nastąpił w drodze kilkustopniowej selekcji, według następujących kryteriów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - badania przeprowadzone (i gromadzone) na zlecenie instytucji administracji centralnej, - badania prowadzone i zakończone w latach 2005 – 2009, - badania opisujące sytuację na mazowieckim rynku pracy (badania ogólnopolskie znajdują się w Raporcie nr 9), - analizy zawierające etap badań własnych na podstawie koncepcji badawczej przy 	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/8_RAPO RT%20nr%208%20ostat.pdf</p>

					zastosowaniu metodologii badań społecznych (z wyjątkiem Badania nr 7). Ponadto kierowano się dostępnością badań spełniających powyższe kryteria.	
3i	Raport 9. Analiza badań gromadzonych przez instytucje administracji centralnej dotyczących ogólnopolskiego rynku pracy.	—	Raport nr 9 zawiera analizę badań ogólnopolskiego rynku pracy (lata 2005-2009) zamawianych i gromadzonych przez instytucje administracji centralnej: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, Narodowy Bank Polski, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.	Analiza danych zastanych	W doborze badań do niniejszej analizy kierowano się charakterem instytucji gromadzących badania (instytucje administracji centralnej), analizowanym przedziałem czasowym, w którym realizowano i zakończono badania (lata 2005-2009) oraz zasięgiem badań (ogólnopolski). Ponadto w doborze badań do analizy autorki raportu kierowały się dostępnością badań spełniających powyższe kryteria.	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/9_Raport%20nr%209%20ostat.pdf
3j	Raport 10. Analiza badań prowadzonych w projektach realizowanych w województwie mazowieckim w ramach inicjatywy wspólnotowej EQUAL.	—	Przedmiot analizy stanowiły projekty realizowane w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w województwie mazowieckim.	Analiza danych zastanych	Zakwalifikowano 13 badań według zagadnień: - Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy – przyczyny niskiej aktywności zawodowej; bariery aktywności zawodowej; potrzeby w zakresie aktywizacji zawodowej, postawy społeczne wobec osób niepełnosprawnych – badań z tego obszaru było najwięcej, pojawiły się one zarówno w temacie A, jak i w temacie D. - Podmioty gospodarki społecznej – charakterystyka, postawy	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/10_raport_equal_JG_nr_10.pdf

					<p>społeczne wobec gospodarki społecznej, działalność spółdzielni socjalnych, Postawy pracodawców wobec elastycznych form zatrudnienia - Szczególna sytuacja na rynku pracy kobiet z doświadczeniami przemocy - Sytuacja osób ubiegających się o status uchodźcy i uznanych uchodźców na rynku pracy</p>	
3k	<p>Raport 11. Charakterystyka i analiza badań zagranicznych dotyczących rynku pracy realizowanych przez instytucje unijne.</p>	—	<p>Przedmiotem niniejszego raportu są analizy i badania dotyczące szeroko pojętego rynku pracy, prowadzone przez instytucje unijne.</p>	<p>Analiza danych zastanych</p>	<p>Ze względu na obiektywne trudności związane z pozyskaniem danych, zamieszczono jedynie 10 raportów. Obejmują one badania opublikowane w latach 2006 – 2009. Badania zostały wybrane w taki sposób, aby obejmowały większość aspektów rynku pracy począwszy od bezrobocia wśród młodzieży, poprzez badania migracji zagranicznych, sytuację kobiet, badania popytu i podaży na europejskim rynku pracy, osoby niepełnosprawne, edukację ustawiczną, aż po dobre praktyki zatrudniania osób starszych (50+) stosowane w innych krajach UE.</p>	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/11_Raport%2011_lwona%20Barszcz.pdf</p>
3l	<p>Raport 12. Analiza badań prowadzonych przez obserwatoria</p>	—	<p>Przedmiotem analizy są badania prowadzone w latach 2005 – 2009 przez Obserwatoria Rynku Pracy działające w Polsce,</p>	<p>Analiza danych zastanych</p>	<p>40 raportów obserwatoriów rynku pracy</p>	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/12_Aneks-20091201a.pdf</p>

	lokalnych rynków pracy w województwach innych niż mazowieckie wraz z uwagami na temat obserwatoriów rynku pracy w UE.		a mianowicie: Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych oraz Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy. Ponadto, w niniejszym opracowaniu zawarto charakterystykę Europejskiej Sieci Monitoringu Regionalnego Rynku Pracy, a także uwagi związane z wyjazdami szkoleniowymi do Danii (konferencja wspomnianej sieci monitoringu) i Szwecji (wizyta studyjna w placówkach Publicznych Służb Zatrudnienia).			
PROJEKTY OBECNIE REALIZOWANE PRZEZ MORP						
4	Projekt – Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II	—	Zaplanowane w projekcie badania podzielone zostały na 3 moduły: - Monitoring oparty na danych dostępnych – w ramach tego modułu zebrane i zaprezentowane zostaną wybrane pod względem ich przydatności, dotychczas gromadzone informacje nt. rynku pracy tak, aby osoby zainteresowane mogły swobodnie i szybko znaleźć interesujące je dane. Monitoring będzie obejmował również analizy, komentarze i rekomendacje. - Monitoring oparty na danych wywołanych na poziomie powiatów – pilotażowe badanie realizowane w 6 powiatach Mazowsza (dobranych w oparciu o kryterium zróżnicowania wskaźników gospodarczych i struktury kapitału	Badanie ilościowe, Badania jakościowe	—	http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,79,informacja-o-projekcie.html

			<p>ludzkiego). Dotyczyć będzie ono dynamiki rynku pracy, zmian prognozowanych w tym obszarze, a także oceny polityki rynku pracy z perspektywy pracodawców.</p> <p>- Badanie ilościowe prowadzone wśród pracodawców – pilotaż dotyczący popytu na pracę prowadzony w 6 powiatach województwa mazowieckiego. W ramach badań poddane zostaną weryfikacji narzędzie badawcze przeznaczone do stałego monitoringu rynku pracy.</p>			
5	<p>Projekt – Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne</p>	-	<p>W projekcie zaplanowane jest zrealizowanie kompleksowych badań dotyczących kształcenia ustawicznego na Mazowszu. Badania zostały podzielone na 4 moduły:</p> <p>- Badania dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób pracujących, prowadzone wśród pracodawców: celem badań jest poznanie potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz uzyskanie informacji dotyczących działań pracodawców związanych z podwyższaniem kwalifikacji pracowników w miejscu pracy</p> <p>- Audyt kompetencji i kwalifikacji oraz zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne wśród osób pracujących: celem badań jest zdiagnozowanie kapitału ludzkiego w regionie oraz powiązane z tym zdiagnozowanie stanu kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na nie.</p> <p>- Badania efektywności</p>	—	—	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,83,informacje-o-projekcie.html</p>

			<p>kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne w jednostkach kształcenia ustawicznego: celem badań jest zdobycie informacji na temat metod planowania kształcenia ustawicznego, efektywności prowadzonej działalności, kontaktów jednostek kształcenia ustawicznego z pracodawcami oraz z bezrobotnymi i zatrudnionymi.</p> <p>- Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na nie wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego.</p>			
6	<p>Projekt – Szkolnictwo Zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby</p>	—	<p>W projekcie tym zaplanowana jest realizacja kompleksowych badań dotyczących szkolnictwa zawodowego na Mazowszu. Badania podzielono na 3 moduły:</p> <p>- Formy nauki zawodu: celem badań jest utworzenie modelu współpracy pomiędzy szkołą a innymi podmiotami rynku pracy obejmując analizę różnych form nauki zawodu w systemie szkolnym i pozaszkolnym.</p> <p>- Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców: celem badań jest określenie zakresu kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych, zapotrzebowanie pracodawców na zawody, kwalifikacje i kompetencje, ocenę jakości kapitału ludzkiego na podstawie</p>	—	—	<p>http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,85,informacje-o-projekcie.html</p>

			<p>doświadczeń rekrutacyjnych i posiadanych zasobów pracy.</p> <p>- Młodzież wchodząca na rynek pracy: aspiracje – szanse – praktyka: celem badań jest utworzenie modelu absolwenta szkoły zawodowej, ścieżki świadomego planowania kariery oraz analiza obiektywnych i subiektywnych czynników decydujących o powodzeniu na rynku pracy.</p>			
INFORMACJE MIESIĘCZNE						
7	Informacje miesięczne z lat 2010, 2009	Wszystkie miesiące 2009 i 2010 roku	<p>Są to zestawienia informacji o zmianach poziomu i wielkości bezrobocia w woj. mazowieckim zawierające następujące elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poziom bezrobocia, - Stopa bezrobocia, - Osoby zarejestrowane i wyrejestrowane z ewidencji bezrobotnych, - Wybrane kategorie bezrobotnych, - Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, - Planowane zwolnienia, - Usługi i instrumenty rynku pracy, - Fundusz Pracy. 	Analiza danych zastanych	Na podstawie danych GUS	http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,95,informacje-miesieczne.html
8	Informacje kwartalne z lat 2009, 2010	Trzy kwartały 2009 r., oraz trzy kwartały 2010 r.	<p>Są to zestawienia informacji o bezrobociu w woj. mazowieckim zawierające następujące elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, - Długotrwale bezrobotni, - Bezrobotni do 25 roku życia, - Bezrobotni powyżej 50 roku życia, - Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, - Bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, 	Analiza danych zastanych	Na podstawie danych GUS	http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,96,informacje-kwartalne.html

			<ul style="list-style-type: none"> - Bezrobotni niepełnosprawni, - Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego, - Bezrobotni bez wykształcenia średniego, - Bezrobotni, którzy po odbyciu kary więzienia nie znaleźli zatrudnienia, - Bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. 			
9	Raport półroczny z 2009 roku	2009 r.	Raport zawierający informacje na temat rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem bezrobocia w woj. mazowieckim z okresu I półrocza 2009 r.	Analiza danych zastanych	Na podstawie danych GUS	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/Raport_%20Rynek%20pracy_%20I_%202009r.pdf
10	Raport roczny z 2009 roku	2009 r.	Raport zawierający informacje na temat rynku pracy województwa mazowieckiego w 2009 r.	Analiza danych zastanych	Na podstawie danych GUS	http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/cały%20raport_2009.pdf

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

c) Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy⁸

Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy jest projektem systemowym realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu i ma charakter badawczy. Działania podejmowane w ramach projektu stanowią uzupełnienie prac badawczo-analitycznych prowadzonych przez Obserwatorium Rynku Pracy, które jest jednym z wydziałów WUP w Opolu. Dorobek badawczy wydziału, obejmuje m.in. problematykę sytuacji na rynku pracy różnych kategorii bezrobotnych, przedsiębiorczości czy lokalnych rynków pracy.

Zadania realizowane przez Obserwatorium dotyczą przede wszystkim kwestii związanych ze światowym kryzysem ekonomicznym oraz jakością edukacji zawodowej w regionie. Stąd też w projekcie przewidziane zostały dwa moduły badawcze:

■ Monitoring osób zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy

↳ W ramach modułu publikowane są z częstotliwością comiesięczną raporty ukazujące aktualną sytuację w zakresie zwolnień dokonywanych przez zakłady pracy, w tym zwłaszcza zwolnień grupowych. Szczegółowe informacje w ramach raportów obejmują: wielkość dokonanych zwolnień oraz charakterystykę społeczną osób zwolnionych rejestrujących się jako bezrobotne. Wiedza ta pozwoli na uzyskanie szerszego obrazu aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz kondycji gospodarki, umożliwi również sygnalizację pojawiających się w tym kontekście zagrożeń.

■ Badanie losów absolwentów szkół zawodowych województwa opolskiego.

↳ W ramach modułu przeprowadzono badania metodą panelową. Pozwoliło to określić sytuację edukacyjno-zawodową oraz plany zawodowe uczniów i studentów ostatnich klas i lat tuż przed zakończeniem nauki, a następnie zweryfikować rzeczywiste miejsce na rynku pracy tych osób w pół roku po ukończeniu szkoły. Wiedza z nich płynąca pozwoliła na przybliżenie problematyki jakości kształcenia zawodowego, migracji absolwentów czy stopnia dopasowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

⁸ <http://www.obserwatorium.opole.pl/>

Tab. 27. Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy – badania i analizy

LP.	Tytuł badania	OKRES REALIZACJI BADANIA	CELE/ ZAKRES BADANIA	RODZAJ BADAŃ	PRÓBA BADAWCZA I RESPONDENCI BADANIA	DOSTĘPNOŚĆ
1	Zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy - informacje miesięczne	Wszystkie miesiące z lat 2009 i 2010 r.	Publikowane z częstotliwością miesięczną raporty ukazujące aktualną sytuację w zakresie zwolnień dokonywanych przez zakłady pracy, w tym zwłaszcza zwolnień grupowych. Zawarte informacje o wielkości dokonanych zwolnień, charakterystyka społeczna osób zwolnionych rejestrujących się jako bezrobotne. Wiedza ta pozwoli na uzyskanie szerszego obrazu aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz kondycji gospodarki, umożliwi również sygnalizację pojawiających się w tym kontekście zagrożeń.	Analiza danych zastanych	dane z GUS i WUP w Opolu dotyczące bezrobocia, zwłaszcza osób bezrobotnych rejestrujących się zwolnionych z przyczyn zakładu pracy	http://www.obserwatorium.opole.pl/index.php?option=com_rokdownloads&view=folder&Itemid=61&id=2:zwolnieni-z-przyczyn-dotyczacych-zakadu-pracy-informacje-miesiczne
2	Badanie losów absolwentów	I fala - 07.2009 II fala – 02.2010	Celem badania jest poznanie i zdiagnozowanie sytuacji na rynku pracy, w jakiej znajdują się absolwenci określonych typów szkół w pół roku po zakończeniu nauki w porównaniu z ich sytuacją zawodową i edukacyjną tuż przed ukończeniem nauki. W szczególności określenie planów zawodowych i edukacyjnych oraz migracyjnych, a także oceny przydatności posiadanych kompetencji i kwalifikacji tuż przed opuszczeniem szkoły, a następnie konfrontacja tych planów z sytuacją absolwentów w pół roku po zakończeniu nauki oraz ponowna ocena przydatności posiadanych kwalifikacji i umiejętności nabytych w trakcie nauki szkolnej.	Badanie ilościowe, Technika panelowa	630 uczniów i 560 studentów w I etapie oraz 450 absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych i 400 absolwentów szkół wyższych w II etapie.	http://www.obserwatorium.opole.pl/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&Itemid=68&id=15:losy-absolwentw-i-fala-raport-z-badania , http://www.obserwatorium.opole.pl/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&Itemid=68&id=30:losy-absolwentw-szko-zawodowych-i-ponadgimnazjalnych-ii-fala

3	Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim	2010 r.	Realizowane badania miały na celu dostarczenie diagnozy stanu kształcenia ustawicznego w regionie w 2010 roku w obszarze instytucji szkoleniowych w kontekście rynku pracy, po to, aby móc podjąć stosowne działania pozwalające efektywniej realizować cele poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy, a także zwiększyć skuteczność i trafność podejmowanych inicjatyw.	Analiza desk research, Badanie ilościowe, Technika CATI, Technika CAWI, Badanie jakościowe, Technika IDI	199 instytucji szkoleniowych	http://www.obserwatorium.opole.pl/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&Itemid=69&id=46:ksztacenie-ustawiczne-raport-z-bada
---	---	---------	---	---	-------------------------------------	---

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

d) Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi⁹

Powstanie Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi jest odpowiedzią na potrzebę stworzenia spójnego i trwałego systemu zarządzania informacją, systemu mogącego zapewnić wszystkim zainteresowanym szybki dostęp do aktualnych, rzetelnych i możliwie porównywalnych zbiorów danych. By nadać takiemu systemowi niezbędne ramy instytucjonalne, zaproponowano utworzenie, w ramach struktur Wydziału Informacji Badań i Analiz WUP w Łodzi, komórki o nazwie **Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi**.

Projekt Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi jest realizowany zgodnie z Regionalnym Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2009 r. oraz Strategią Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020. Projektowi ma charakter pilotażowy, co służyć ma wypracowaniu i optymalizacji kanałów oraz praktyk pozyskiwania i przetwarzania danych empirycznych, a w dalszej kolejności ewentualnej kontynuacji przedsięwzięcia, na bazie uzyskanych doświadczeń.

Cel ogólny projektu:

- Pozyskiwanie i upublicznianie wiedzy o mechanizmach popytu i podaży pracy w woj. łódzkim.
- **Cele szczegółowe:**
 - ↳ Przeprowadzenie badań regionalnego rynku pracy; analiza danych pozyskanych w badaniach,
 - ↳ Publikacja wyników badań i analiz,
 - ↳ Stworzenie platformy wymiany informacji między podmiotami działającymi po popytowej i podażowej stronie rynku pracy woj. łódzkiego, tj. instytucje rynku pracy, organy władzy samorządowej, instytucje pośrednictwa pracy, placówki edukacyjne.

Zadania zaplanowane do realizacji:

- „Analiza treści ofert pracy zamieszczonych w Internecie”,
- „Branże przyszłości. Perspektywy rozwoju zasobów pracy w regionie łódzkim”,
- „Umiejętności zawodowe. Teoria a praktyka”,
- „Diagnoza działań pomocowych na rzecz osób aktywnie poszukujących zatrudnienia”.

⁹ <http://obserwatorium.wup.lodz.pl/>

Tab. 28. Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

LP.	TYTUŁ BADANIA	OKRES REALIZACJI BADANIA	CELE BADANIA	RODZAJ BADAŃ	PRÓBA BADAWCZA I RESPONDENCI BADANIA	DOSTĘPNOŚĆ
1	„Poszukiwany pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie”	Wrzesień- październik 2009 r.	Analiza porównawcza prasowych oraz internetowych ofert pracy. Treść opracowania stanowi uzupełnienie już zgromadzonych informacji na temat popytu i podaży pracy w województwie łódzkim. Jako materiał wyjściowy wykorzystano dane zebrane we wrześniu oraz październiku 2009 roku.	Ilościowa analiza treści	Analizowane media: -Internet: 4 portale 7 760 ogłoszeń - prasa 2 tytuły prasowe, 831 ogłoszeń	http://obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/analiza-tresci
2	„Analiza ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczanych w Internecie”	Wrzesień – październik 2009 oraz kwiecień – maj 2010	Poznanie struktury i dynamiki ofert pracy zamieszczonych w Internecie skierowanych do mieszkańców województwa łódzkiego na przestrzeni dwóch analogicznych okresów dwumiesięcznych w latach 2009 – 2010.	Ilościowa analiza treści	Analiza internetowych ofert pracy: 4 portale - 19 446 niepowtarzających się ofert pracy,	http://obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/analiza-tresci
3	„Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego”	Listopad i grudzień 2009r.	cel badawczy: uchwycenie relacji między dostrzegalnymi na terenie regionu łódzkiego priorytetami w dziedzinie inwestycji, a strukturą wykorzystywanych w procesie inwestowania zasobów ludzkich – traktowanych jako zaplecze kadrowe dla procesów modernizacyjnych.	Badania jakościowe, Technika IDI	50 firm działających na terenie województwa łódzkiego.	http://obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/branze-przyszlosci
4	„Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów”	Lipiec 2010r.	Głównym celem badania było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania: - Jak obecnie kształtuje się podaż i popyt na pracę w regionie łódzkim? Jak wyglądają uwarunkowania rozwoju województwa łódzkiego? Jakie są bariery i możliwości rozwoju na rynku pracy? -Jakie branże na łódzkim rynku pracy obecnie rozwijają się? Jakie warunki	Technika FGI w wersji mini-grup (MG).	Dwa spotkania FGI w gronie ekspertów. Eksperci biorący udział w wywiadach dobierani byli ze względu na rodzaj instytucji, które reprezentowali.	http://obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/branze-przyszlosci

			<p>sprzyjają, a jakie nie sprzyjają określonym inwestycjom?</p> <p>-Na jakie branże/zawody będzie zapotrzebowanie w najbliższej przyszłości? Jakie kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego zarysowują się w regionie łódzkim?</p> <p>-Jakie są mocne i słabe strony regionu oraz szanse i zagrożenia dla jego rozwoju gospodarczego w kontekście prognozowanych zmian na rynku pracy?</p>			
5	<p>„Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim. Umiejętności zawodowe - teoria a praktyka”</p>	Wiosna 2010r.	<p>Zasadniczym celem omawianego badania będzie udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie problemowe:</p> <p>- Jak wygląda jakość umiejętności zawodowych pozyskiwanych w drodze edukacji formalnej wobec jakości umiejętności pozyskiwanych w drodze doświadczenia zawodowego?</p>	Ankieta indywidualna o umiarkowanym stopniu standaryzacji.	<p>Cztery grupy osób aktywnie poszukujących pracy</p> <p>- Liczba przebadanych klientów PUP wyniosła 242 osoby.</p> <p>- Liczba klientów agencji zatrudnienia wyniosła 260 osób</p> <p>- 101 klientów akademickich biur karier</p> <p>- 250 klientów instytucji szkoleniowych</p>	<p>http://obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/umiejtnosci-zawodowe</p>
6	<p>„Diagnoza działań pomocowych na rzecz osób aktywnie poszukujących zatrudnienia”</p>	Wiosna 2010 r.	<p>Diagnoza działań pomocowych na rzecz osób aktywnie poszukujących zatrudnienia</p> <p>Udzielenie odpowiedzi na trzy zasadnicze pytania:</p> <p>Brak jakich umiejętności okazał się, w świetle doświadczenia badanych osób, przeszkodą w uzyskaniu pożądanego przez nich zatrudnienia;</p> <p>Jakie sposoby uzupełnienia brakujących umiejętności badani uważają za najodpowiedniejsze (kursy / szkolenia / doradztwo etc.);</p> <p>Jak badani oceniają dostępność</p>	—	<p>Badanie objęło osoby aktywnie poszukujące pracy (w tym planujące zmienić zatrudnienie).</p>	<p>http://obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/diagnoza-dzialan</p>

			informacji o możliwościach uzupełniania kwalifikacji i w jaki sposób można - w ich opinii - dostęp do takich informacji optymalizować.			
--	--	--	---	--	--	--

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

e) Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy¹⁰

Wykonawcą projektu jest Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, który jest pozarządową, niezależną instytucją naukowo-badawczą zajmującą się gospodarką i polityką państwa.

Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy jest odpowiedzią na zapotrzebowanie na rzetelne i systematyczne analizy i prognozy regionalnego rynku pracy. Takie analizy mają pomóc w lepszym prowadzeniu działań na rzecz zwiększania zatrudnienia oraz ograniczania i zapobiegania bezrobociu na Pomorzu. Województwo pomorskie jest jedynym regionem, w którym zadania i cele Obserwatorium Rynku Pracy realizowane były przez niezależny, zewnętrzny podmiot (IBnGR), który zgłosił projekt pod tą nazwą do konkursu w ramach POKL.

Na Pomorzu zostały przeprowadzone dwa tego typu projekty - pierwszy zakończył się z końcem marca 2008 r., natomiast drugi trwał od 1 czerwca 2008 r. do 31 marca 2010 r.

Główny cel PORP:

- rozszerzenie i pogłębienie wiedzy i informacji nt. bieżącej i prognozowanej sytuacji na pomorskim rynku pracy, przede wszystkim w obszarze identyfikacji potrzeb pracodawców w zakresie zawodów i umiejętności.

Cel ten realizowano poprzez:

- ↳ integrację istniejącej wiedzy i informacji,
- ↳ prowadzenie stałego, spójnego i pełnego monitoringu,
- ↳ cykliczne prognozy pomorskiego rynku pracy.

Realizowane badania:

W ramach edycji 2006-2008 „PORP” opracowano 6 raportów (w dwóch wersjach edytorskich: podstawowej – ok. 20 str. oraz rozszerzonej – ok. 100 str.), które zawierały:

- analizę bieżącej sytuacji społeczno-gospodarczej ,
- wyniki badań koniunktury gospodarczej,
- wyniki I, II, III i IV tury badań ankietowych 400 pomorskich pracodawców,
- krótkoterminowe prognozy rynku pracy,
- syntezę wyników projektu.

Ponadto w ramach edycji 2006-2008 zostały zrealizowane następujące badania:

- „Pomorska mapa zawodów i umiejętności przyszłości”,
- 3 raporty sektorowe dotyczące sektorów: budownictwo, turystyka oraz przemysł stoczniowy.

¹⁰ <http://www.porp.pl/>

W ramach edycji 2008-2010 „PORP” opracowano 8 raportów (w dwóch wersjach edytorskich: podstawowej – ok. 20 str. oraz rozszerzonej – ok. 80 str.; do każdej wersji załączany był dwustronicowy leaflet), które zawierały:

- analizę bieżącej sytuacji społeczno-gospodarczej,
- wyniki badań koniunktury gospodarczej,
- wyniki I, II, III i IV tury badań ankietowych 600 pomorskich pracodawców,
- krótkoterminowe prognozy rynku pracy,
- syntezę wyników projektu.

Przewiduje się, że efektami działalności PORP będą: zwiększenie efektywności usług rynku pracy, lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb gospodarki, poprawa planowania ścieżki edukacyjnej i szkoleniowej oraz szersze i lepsze poznanie oczekiwań pracodawców.

Tab. 29. Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

LP.	TYTUŁ BADANIA	CELE/ZAKRES BADANIA	RODZAJ BADAŃ	PRÓBA BADAWCZA I RESPONDENCI BADANIA	DOSTĘPNOŚĆ
I EDYCJA					
1	I raport kwartalny 2007	<ul style="list-style-type: none"> - koniunktura gospodarcza a zmiany sytuacji na rynku pracy - nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych - zmiany liczby pracujących i bezrobotnych w ujęciu sektorowym - zmiany bezrobocia strukturalnego, - bierni zawodowo, - demograficzne uwarunkowania rynku pracy. 	Analiza desk research	—	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_1-2007.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_1-2007_ROZSZ.pdf</p>
2	II raport kwartalny 2007	<ul style="list-style-type: none"> - struktura gospodarki województwa pomorskiego, - ocena koniunktury gospodarczej w województwie pomorskim, - nowe miejsca pracy, a liczba bezrobotnych, - zmiany liczby pracujących i bezrobotnych w ujęciu sektorowym, - analiza działań Powiatowych Urzędów Pracy w woj. pomorskim, - struktura bezrobotnych, - bierni zawodowo, - demograficzne uwarunkowania rynku pracy, - prognozy zatrudnienia, badania przedsiębiorców, - prognozy bezrobocia. 	Analiza desk research, Badanie ankietowe	<ul style="list-style-type: none"> - 18 Powiatowych Urzędów Pracy z województwa pomorskiego, - 400 przedsiębiorców z województwa pomorskiego 	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_2-2007.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_2-2007_ROZSZ.pdf</p>
3	III raport kwartalny 2007	<ul style="list-style-type: none"> - zmiany liczby i struktury pracujących w 2005 r. - ocena koniunktury gospodarczej w województwie pomorskim, - nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych, - zmiany liczby pracujących w ujęciu sektorowym, - popyt na pracę, - struktura popytu na pracę na podstawie informacji z portalu pracuj.pl, - poziom i dynamika wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, - struktura bezrobotnych, - bierni zawodowo, - badanie przedsiębiorców, - demograficzne uwarunkowania rynku pracy - stan zdrowia ludności, 	Analiza desk research, Badanie ankietowe	- 400 przedsiębiorców	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_3-2007.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_3-2007_ROZSZ.pdf</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - struktura studentów i absolwentów pomorskich szkół wyższych, - kobiety na rynku pracy w województwie pomorskim, 			
4	IV raport kwartalny 2007	<ul style="list-style-type: none"> - Charakterystyka działalności dużych przedsiębiorstw w województwie pomorskim na podstawie "Lista 500 - Największe firmy Rzeczypospolitej" - Ocena koniunktury gospodarczej w województwie pomorskim - Nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych - Zmiany liczby pracujących w ujęciu sektorowym - Popyt na pracę - Poziom i dynamika wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw - Struktura bezrobotnych - Bierni zawodowo - Wnioski z badania ankietowego pracodawców - Projekcje gospodarki, projekcje zatrudnienia <ul style="list-style-type: none"> → Ogólna tendencja na rynku pracy → Warunki tworzenia miejsc pracy → Sposoby rekrutacji → Wynagrodzenia → Wolne miejsca pracy → Niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb - Kształcenie zawodowe w województwie pomorskim - Demograficzne uwarunkowania rynku pracy – zarobkowe migracje zagraniczne - Projekcje bezrobocia 	Analiza desk research, Badanie ankietowe	- 400 przedsiębiorców	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_4-2007.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_4-2007_ROZSZ.pdf</p>
5	V raport kwartalny 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Ocena koniunktury gospodarczej w województwie pomorskim - Nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych - Zmiany liczby pracujących w ujęciu sektorowym - Poziom i dynamika wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw - Struktura bezrobocia - Zmiany liczby i struktury pracujących w 2006 r. - Bezrobocie ukryte w rolnictwie - Warunki pracy w 2006 r. - Kształcenie zawodowe w województwie pomorskim 	Analiza desk research	—	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_5-2008.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_5-2008_ROZSZ.pdf</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Kształcenie na poziomie wyższym w województwie pomorskim - Migracje wewnętrzne i zagraniczne na pobyt stały w świetle danych GUS 			
6	VI raport kwartalny 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Ocena koniunktury gospodarczej w województwie pomorskim - Nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych - Zmiany liczby pracujących w ujęciu sektorowym - Poziom i dynamika wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw - Struktura bezrobocia - Bierni zawodowo - Wnioski badania ankietowego pracodawców - Zróżnicowanie migracji w układzie powiatów w świetle danych GUS - Projekcje bezrobocia 	Analiza desk research, Badanie ankietowe	- 400 przedsiębiorców	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_6-2008.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_6-2008_ROZSZ.pdf</p>
7	Pomorska Mapa Zawodów i Umiejętności Przyszłości (2008)	Raport przedstawia pomorski rynek pracy z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych gospodarki w przyszłości. W opracowaniu zawarte są informacje na temat kształtowania kompetencji zawodowych, trendów zewnętrznych i ich wpływu na pomorski rynek pracy, projekcji zatrudnienia w latach 2006-2015 oraz funkcjonujących na Pomorzu klastrów - jako nowego spojrzenia na rynek pracy.	Analiza desk research	—	http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Pomorska%20Mapa%20Zawodow%20i%20Umiejtnosci%20Przyszlosci.pdf
8	Raport sektorowy: budownictwo 1.przemysł stoczniowy 2.turystyka (2007)	Raporty sektorowe zawierają informacje dotyczące konkretnego sektora. Analiza sektorów zawiera: <ul style="list-style-type: none"> - informacje na temat danego sektora w Polsce oraz w woj. pomorskim, - informacje donoszące się do rynku pracy w obrębie danego sektora, - perspektywy rozwoju danego sektora, - rozwój i znaczenie sektora w Polsce. 	Analiza desk research	—	<p>budownictwo: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_SEKTOROWY-BUDOWNICTWO.pdf</p> <p>przemysł stoczniowy: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_SEKTOROWY-PRZEMysl_STOCZNIOWY.pdf</p> <p>turystyka: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/RAPORT_SEKTOROWY-TURYSTYKA.pdf</p>

II EDYCJA

9	Raport 1/2008	<ul style="list-style-type: none"> - Poziom, dynamika i struktura przedsiębiorczości w latach 2004-2007, - Koniunktura gospodarcza, - Nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych, - Zmiany liczby pracujących w ujęciu sektorowym, - Poziom i dynamika wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, - Wyniki badań ankietowych pracodawców, - Struktura bezrobocia, - Bierni zawodowo, - Kierunki migracji międzywojewódzkich na pobyt stały w latach 2004-2006, - Projekcje bezrobocia, 	<p>Analiza desk research, Badanie ankietowe</p>	<p>- 600 przedsiębiorców</p>	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_1-2008.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_1-2008_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/WKLADKA.pdf</p>
10	Raport 2/2008	<ul style="list-style-type: none"> - Struktura pracujących i jej zmiany, - Ocena koniunktury gospodarczej w województwie pomorskim, - Nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych, - Wolne miejsca pracy, - Pracujący w sektorach, - Wynagrodzenia, - Wnioski z badania ankietowego pracodawców, - Struktura bezrobocia w województwie pomorskim, - Bierni zawodowo, - Nowa prognoza demograficzna – zasoby pracy do 2035 r. 	<p>Analiza desk research, Badanie ankietowe</p>	<p>600 przedsiębiorców</p>	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_2-2008.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Raport_2-2008_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/WKLADKA_II_2008.pdf</p>
11	Raport 3/2008	<ul style="list-style-type: none"> - Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy, - Koniunktura gospodarcza w ocenie przedsiębiorców, - Zmiany liczby pracujących i bezrobotnych, - Oferty pracy zgłaszane do PUP, - Zmiany struktury pracujących, - Zmiany poziomu wynagrodzeń, - Przemiany struktury bezrobotnych, - Projekcje bezrobocia, - Bierni zawodowo, - Budownictwo – stan i perspektywy, - Społeczne uwarunkowania rynku pracy – infrastruktura mieszkaniowa 	<p>Analiza desk research</p>	<p>—</p>	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_3-2008.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_3-2008_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/WKLADKA_III_2008.pdf</p>

12	Raport 4/2009	<ul style="list-style-type: none"> - Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy - Koniunktura gospodarcza w ocenie przedsiębiorców - Nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych - Sektorowe przekształcenia struktury pracujących - Sektorowa dynamika wynagrodzeń - Przemiany struktury bezrobotnych - Bierni zawodowo - Wpływ oddania do użytku pomorskiego odcinka A1 na funkcjonowanie przedsiębiorstw i rynek pracy - Wnioski z badania ankietowego pracodawców 	Analiza desk research, Badanie ankietowe	- 600 przedsiębiorców	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_4-2009.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_4-2009_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/WKLADKA_IV_2009.pdf</p>
13	Raport 5/2009	<ul style="list-style-type: none"> - Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy, - Koniunktura gospodarcza w ocenie przedsiębiorców, - Nowe miejsca pracy a liczba bezrobotnych, - Gdzie popyt na pracę spada najszybciej, a gdzie rośnie? - Struktura pracujących, - Wynagrodzenia w sektorach, - Bierni zawodowo, - Struktura bezrobocia w województwie pomorskim, - Projekcje bezrobocia, - Kształcenie ponadgimnazjalne w województwie pomorskim, - Trendy w edukacji, 	Analiza desk research	—	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_5-2009.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_5-2009_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/WKLADKA_V_2009.pdf</p>
14	Raport 6/2009	<ul style="list-style-type: none"> - Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy, - Koniunktura gospodarcza w ocenie przedsiębiorców, - Zmiany liczby pracujących i bezrobotnych, - Gdzie popyt na pracę spada najszybciej, a gdzie rośnie? - Popyt na pracę w świetle danych PUP, - Sektorowa struktura pracujących, - Sektorowa struktura wynagrodzeń, - Struktura bezrobocia w województwie pomorskim, - Stan i przemiany rynku pracy w opinii pracodawców, - Rynek pracy w dobie społeczeństwa informacyjnego, 	Analiza desk research, Badanie ankietowe	- 600 przedsiębiorców	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_6-2009.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_6-2009_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/userfiles/files/WKLADKA_VI_2009.pdf</p>

15	Raport 7/2009	<ul style="list-style-type: none"> - Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy, - Koniunktura gospodarcza w ocenie przedsiębiorców, - Zmiany liczby pracujących i bezrobotnych, - Popyt na pracę w świetle danych PUP, - Sektorowa struktura pracujących, - Sektorowa struktura wynagrodzeń, - Bierni zawodowo, - Struktura bezrobocia, - Projekcje stopy bezrobocia w I połowie 2010 r., - Zarządzanie wiekiem jako narzędzie kształtowania efektywnego rynku pracy w dobie starzejącego się społeczeństwa 	Analiza desk research	—	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/serfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_7-2009.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/serfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_7-2009_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/serfiles/files/WKLADKA_VII_2009.pdf</p>
16	Raport 8/2010	<ul style="list-style-type: none"> - Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy - Koniunktura gospodarcza w ocenie przedsiębiorców - Zmiany liczby pracujących i bezrobotnych - Popyt na pracę w świetle danych PUP - Sektorowa struktura pracujących - Sektorowa struktura wynagrodzeń - Bierni zawodowo - Struktura bezrobocia - Stan i przemiany rynku pracy w opinii pracodawców - Jakie zagrożenia i wyzwania niesie za sobą rosnąca dynamika rynku pracy? 	Analiza desk research, Badanie ankietowe	- 600 przedsiębiorców	<p>wersja standardowa: http://www.porp.pl/ckfinder/serfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_8-2010.pdf</p> <p>wersja rozszerzona: http://www.porp.pl/ckfinder/serfiles/files/Nowa%20edycja%20PORP_Raport_8-2010_ROZSZ.pdf</p> <p>broszura: http://www.porp.pl/ckfinder/serfiles/files/WKLADKA_VIII_2010.pdf</p>

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

f) Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji¹¹

Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji jest projektem regionalnym, którego realizację powierzono Dolnośląskiemu Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Wałbrzychu.

Realizacja projektu wynika z potrzeby przeprowadzenia rzetelnych, systematycznych badań i zbudowania spójnego systemu informacyjnego, umożliwiającego dostosowanie podejmowanych działań do potrzeb rynku pracy i edukacji, natomiast wypracowanie modelowych rozwiązań umożliwi stałą obserwację rynku pracy i edukacji oraz stworzenie kompleksowego systemu przepływu informacji. Powstałe w wyniku badań opracowania i raporty posłużą jako narzędzie wspierające instytucje odpowiedzialne za kreowanie regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy. Na skutek tych działań przewiduje się poprawę dostępu do informacji o rynku pracy i edukacji, co znacznie ograniczy ryzyko powielania badań i analiz regionalnych.

Cele szczegółowe projektu:

1. Dostarczenie informacji m.in. w zakresie:
 - przewidywanej sytuacji w wybranych zawodach, sektorach/branżach na rynku pracy,
 - procesów społeczno-gospodarczych dotyczących rynku pracy i edukacji,
 - oczekiwań pracodawców wobec pracowników w danych zawodach i na stanowiskach pracy,
 - oferty edukacyjno-szkoleniowej na terenie Dolnego Śląska oraz jej zgodności z zapotrzebowaniem na regionalnym rynku pracy,
 - sytuacji osób niepełnosprawnych oraz rozwiązań mogących ułatwić im podejmowanie pracy zawodowej i zapobiegania ich marginalizacji.
2. Wypracowanie rozwiązań umożliwiających wymianę informacji między instytucjami działającymi na regionalnym rynku pracy.

Zadania zaplanowane do realizacji:

- „Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy – badanie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności”,
- „Analiza potencjału dolnośląskich powiatów i/lub gmin w zakresie rynku pracy i edukacji”,
- „Badanie rynku edukacji ponadgimnazjalnej”,
- „Badanie rynku edukacji wyższej”,
- „Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych”,
- „Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia”,
- „Badanie zdolności osób z obszarów wiejskich oraz miejsko-wiejskich do podjęcia zatrudnienia”,
- „Ocena skuteczności działań w zakresie aktywizacji zawodowej osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym”,
- „Konsekwencje otwarcia niemieckiego rynku pracy dla pracowników i pracodawców z Dolnego Śląska”.

¹¹ <http://obserwatorium.dwup.pl/>

Tab. 30. Dolnośląskie Obserwatorium Rynku Pracy

LP.	TYTUŁ BADANIA	OKRES REALIZACJI BADANIA	CELE BADANIA	RODZAJ BADAŃ	PRÓBA BADAWCZA I RESPONDENCI BADANIA	DOSTĘPNOŚĆ
1	„Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy – badanie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności”	pierwsze – I kwartał 2010 r. - III kwartał 2010 r. drugie - II kwartał 2012 r. - I kwartał 2013 r.	zebranie i analiza informacji o ofertach pracy wg występujących na rynku zawodów i specjalności, informacji od dolnośląskich pracodawców na temat ich oczekiwań wobec kompetencji i umiejętności pracowników wykonujących określone zawody oraz zbadanie ich potrzeb szkoleniowych, a także opracowanie mapy zawodów i umiejętności, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy (w układzie i/ lub gminnym).	Badanie ilościowe, Technika CATI	Badanie pierwsze zostało przeprowadzone na próbie warstwowo-losowej N= 1514 przedsiębiorstw mających siedzibę (lub oddziały) na terenie województwa dolnośląskiego. Próba została uzupełniona o celowy dobór pięciu największych pracodawców z regionu. Są to przedsiębiorstwa mające największe znaczenie dla kształtowania się rynku pracy w regionie (m.in. poprzez kształtowanie polityki płacowej oraz zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje). Zatem ostateczna liczba zrealizowanych ankiet wynosiła 1519 sztuk.	http://obserwatorium.dwup.pl/1-sytuacja-na-dolnoslaskim-ryнку-pracy-%E2%80%93-badanie-zapotrzebowania-na-zawody-kwalifikacje-i-umiejetnos
2	„Analiza potencjału dolnośląskich powiatów i/ lub gmin w zakresie rynku pracy i edukacji”	III kwartał 2010 r. – I kwartał 2011 r.	Badanie obejmuje zebranie informacji na temat zatrudnienia, bezrobocia, edukacji na wszystkich poziomach, wykluczenia społecznego w układzie powiatowym i/ lub gminnym oraz analizę systemu edukacji pod kątem zapotrzebowania pracodawców określającą ofertę kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym, wyższym i ustawicznym odnośnie zgodności z zapotrzebowaniem	Badania jakościowe, Technika IDI	Badanie przeprowadzone z przedstawicielami instytucji publicznych szczebla regionalnego, powiatowego i gminnego.	http://obserwatorium.dwup.pl/2-analiza-potencjalu-dolnoslaskich-powiatow-ilub-gmin-w-zakresie-ryнку-pracy-i-edukacji

			dolnośląskiego rynku pracy.			
3	„Badanie rynku edukacji ponadgimnazjalnej”	pierwsze – I kwartał 2010 r. - I kwartał 2011 r. drugie - IV kwartał 2011 r. - IV kwartał 2012 r.	Badanie ma na celu zbadanie losów absolwentów i absolwentek ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, zbadanie dolnośląskich przedsiębiorców oferujących praktyczną naukę zawodu, zbadanie oferty szkolnictwa ponadgimnazjalnego pod kątem zapotrzebowania na pracowników z danych branż. Badanie będzie przeprowadzone dwukrotnie.	Analiza desk research , Badanie jakościowe, Technika IDI, Badanie ilościowe, Technika PAPI, Technika CATI	14 wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami środowisk zaangażowanych w problematykę aktywizacji osób młodych, a także z przedstawicielami rynku pracy, zaś 44 wywiady z absolwentami różnego typu szkół zawodowych. Badanie ilościowe przeprowadzono wśród 608 absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych oraz wśród 375 dolnośląskich przedsiębiorców oferujących praktyczną naukę zawodu	http://obserwatorium.dwup.pl/raport-czastkowy-z-badania-nr-3-badanie-rynku-edukacji-ponadgimnazjalnej
4	„Badanie rynku edukacji wyższej”	pierwsze – II kwartał 2010 r. - II kwartał 2011 r. drugie - I kwartał 2012 r. - III kwartał 2012 r.	Badanie obejmuje badanie losów absolwentów i absolwentek szkół wyższych, zidentyfikowanie podmiotów i ich oferty edukacyjno – szkoleniowej w szkolnictwie wyższym i ustawicznym na obszarze województwa dolnośląskiego, zbadanie oferty szkolnictwa wyższego pod kątem zapotrzebowania na pracowników z danych branż oraz badanie statystyczne osób kształcących się na danych kierunkach. Badanie będzie przeprowadzone dwukrotnie.	—	—	http://obserwatorium.dwup.pl/4-badanie-rynku-edukacji-wyzszej

5	„Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych”	I kwartał 2012 r. – III kwartał 2012 r.	<p>Badanie będzie obejmowało:</p> <ul style="list-style-type: none"> -identyfikowanie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, -identyfikowanie ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych, - identyfikowanie szkoleń organizowanych dla osób niepełnosprawnych, -utworzenie katalogu instytucji ułatwiających znalezienie pracy osobom niepełnosprawnym, - zebranie informacji na temat podejmowania edukacji ponadgimnazjalnej i wyższej przez osoby niepełnosprawne, -zdiagnozowanie poziomu wykształcenia pracujących niepełnosprawnych oraz wypracowanie rozwiązań z jednej strony mogących ułatwić podejmowanie pracy zawodowej przez nich i zapobiegania marginalizacji zawodowej, a z drugiej ułatwić pracodawcom ich zatrudnianie. 	—	—	http://obserwatorium.dwup.pl/5-badanie-sytuacji-osob-niepelnosprawnych
6	„Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia”	I kwartał 2011 r. – IV kwartał 2011 r.	<p>Badanie obejmuje diagnozę struktury i rodzajów alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez instytucje rynku pracy z Dolnego Śląska, określenie poziomu zainteresowania pracodawców i pracowników alternatywnymi formami zatrudnienia, określenie udziału tych form zatrudnienia na dolnośląskim obszarze.</p>	—	—	http://obserwatorium.dwup.pl/6-analiza-struktury-kierunkow-i-typow-alternatywnych-form-zatrudnienia

7	„Badanie zdolności osób z obszarów wiejskich oraz miejsko – wiejskich do podjęcia zatrudnienia”	I kwartał 2011 r. – IV kwartał 2011 r.	Badanie przeprowadzone pod kątem określenia przyczyn bierności zawodowej, określenia poziomu mobilności geograficznej, analizy kwalifikacji zawodowych tej grupy.	—	—	http://obserwatorium.dwup.pl/7-badanie-zdolnosc-osob-z-obszarow-wiejskich-oraz-miejsko-wiejskich-do-podjecia-zatrudnienia
8	„Ocena skuteczności działań w zakresie aktywizacji zawodowej osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym”	III kwartał 2011 r. – II kwartał 2012 r.	Badanie przeprowadzone pod kątem podejmowanych działań w tym zakresie m. in. przez instytucje pomocy i integracji społecznej, pod kątem możliwości i ograniczenia współpracy instytucji pomocy i integracji społecznej z publicznymi służbami zatrudnienia.	—	—	http://obserwatorium.dwup.pl/8-ocena-skuteczności-działan-w-zakresie-aktywizacji-zawodowej-osob-i-grup-zagrozonych-wykluczeniem-s

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

g) Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji¹²

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego realizował w okresie 01.10.2005 r. – 31.03.2008 r. projekt „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”. Głównym celem działania pierwszego etapu obserwatorium było dostarczenie rzetelnej informacji o regionalnym rynku pracy, gospodarce i edukacji wszystkim instytucjom regionalnego rynku pracy działającym na obszarze województwa.

Dzięki niniejszemu projektowi został stworzony system kompleksowych badań, analiz oraz prognoz rynku pracy i jego otoczenia, który odpowiada na realne potrzeby lokalnych instytucji.

Badania zrealizowane przez ZORP w latach 2005 – 2008:

- ↳ Edukacja a rynek pracy - analiza dot. kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych,
- ↳ Efektywność aktywnych form przeciwdziałania i zwalczania bezrobocia,
- ↳ Kobiety na rynku pracy,
- ↳ Mapa Zachodniopomorskiego Rynku Pracy,
- ↳ Niepełnosprawni na rynku pracy,
- ↳ Oferta szkoleniowa na zachodniopomorskim rynku pracy,
- ↳ Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe gimnazjalistów,
- ↳ Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia,
- ↳ Profil pożądanego pracownika,
- ↳ Rynek pracy,
- ↳ Stan i prognoza rozwoju gospodarczego,
- ↳ Szanse i aspiracje zawodowe młodzieży i studentów Szczecina i Koszalina,
- ↳ Wojewódzkie badanie osób bezrobotnych, pracujących i nieaktywnych zawodowo,
- ↳ Zagraniczna migracja zarobkowa,
- ↳ Zawody deficytowe i nadwyżkowe.

Od 01.04.2008 r. do końca 2009 roku ZORP kontynuowało działania badawcze w ramach PO KL 2007 -2013, w odniesieniu do szeroko pojętego rynku pracy w ramach dwóch kompatybilnych projektów:

- „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” (cel projektu: dostosowanie kierunków kształcenia oraz działań podejmowanych przez instytucje wspierające rozwój zatrudnienia, co umożliwi podjęcie pracy absolwentom szkół, osobom bezrobotnym oraz posiadającym zdezaktualizowane kwalifikacje). Realizowane w ramach projektu badania:
 - ↳ Zagraniczne migracje zarobkowe,
 - ↳ Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia,
 - ↳ Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych,
 - ↳ Plany i preferencje zawodowe uczniów,
 - ↳ Sytuacja społeczno – zawodowa bezrobotnych.
- „Regionalny Barometr Gospodarki” (cel projektu: dostarczenie przedsiębiorcom informacji, analiz i prognoz dotyczących rozwoju gospodarczego regionu, co przyczyni się do

¹² <http://www.wup.pl/index.php?id=952>

dostosowania działań inwestycyjnych i rozwojowych, podejmowanych w odpowiedzi na aktualne potrzeby rynku pracy). Realizowane w ramach projektu badania:

- ↳ Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego,
- ↳ Sytuacja przedsiębiorców w województwie,
- ↳ Segmentacja gospodarki i rynku pracy.

W celu kontynuacji dalszych zadań Wojewódzki Urząd Pracy rozpoczął realizację następujących projektów:

- **„Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”** - jako kontynuacja projektu „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji”. Czas trwania projektu ZORP wyznaczono na okres od 01.01.2010 r. do 31.12.2011r. Głównym celem projektu jest wzmocnienie aktywności zawodowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego poprzez prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz na regionalnym i lokalnym rynku pracy.

W ramach projektu realizowane są następujące badania:

- ↳ Przewidywanie sytuacji na rynku pracy w wybranych sektorach / branżach.
- ↳ Zagraniczne migracje zarobkowe województwa zachodniopomorskiego.
- ↳ Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach woj. zachodniopomorskiego.
- ↳ Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie.
- ↳ Preferencje i oczekiwania zawodowe uczniów województwa zachodniopomorskiego.

- **„Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki”** - jako kontynuacja projektu „Regionalny Barometr Gospodarczy”. Czas trwania projektu ZOG wyznaczono na okres od 01.01.2010 r. do 31.12.2011r. Głównym celem projektu jest dostarczenie informacji dotyczących zapotrzebowania zawodowego regionalnej gospodarki i rynku pracy umożliwiających podnoszenie i dostosowanie kwalifikacji zawodowych osób pracujących poprzez prowadzenie, upowszechnianie i publikowanie badań i analiz dotyczących sytuacji regionalnej gospodarki i rynku pracy.

W ramach projektu realizowane są następujące działania badawczo - analityczne:

- Kompleksowe Wojewódzkie Badania Gospodarki i Rynku Pracy - cykl obejmuje 6 badań:
 - ↳ Badanie „Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców”,
 - ↳ Badanie „Sytuacja społeczno - zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MŚP”,
 - ↳ Badanie „Potencjał zatrudnieniowy na obszarze inicjatyw gospodarczych”,
 - ↳ Badanie „Procesy zmian w kluczowych branżach regionu”,
 - ↳ Badanie „Alternatywne formy zatrudnienia na zachodniopomorskim rynku pracy”,
 - ↳ Badanie „Bieżący monitoring kluczowych procesów regionalnej gospodarki”.
- Mapa zapotrzebowania zawodowego pracodawców,
- Katalog zasobów gospodarczych i rynku pracy woj. zachodniopomorskiego,
- Zachodniopomorski Wskaźnik Rozwoju Regionu,
- Konsultacje naukowe, spotkania - wywiady oraz seminaria i konferencje naukowe.

Tab. 31. Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji

LP.	Tytuł badania	OKRES REALIZACJI BADANIA	CELE BADANIA	RODZAJ BADAŃ	PRÓBA BADAWCZA I RESPONDENCI BADANIA	DOSTĘPNOŚĆ
1	„Szanse i aspiracje zawodowe młodzież i studentów Koszalina i Szczecina”	2005	<ul style="list-style-type: none"> - poznanie i zdiagnozowanie aspiracji zawodowych młodzieży oraz ich szans na rynku pracy, - ocena bieżącej sytuacji na rynku pracy, - rozpoznanie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. 	<p>Badanie jednorazowe, Badanie ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, Badanie ankietowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz studenci ostatnich lat studiów uczelni wyższych z terenu Koszalina i Szczecina. - łączna liczebność grupy objętej badaniem wynosiła 600 osób (po 300 osób w każdym mieście), - 400 uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz 200 studentów 	<p>http://www.wup.pl/files/content/aspiracje_z.pdf</p>
2	„Analiza aktywności biznesowej i wskaźnika przetrwania przedsiębiorstw”	2006	<ul style="list-style-type: none"> - opisanie, poznanie i zdiagnozowanie struktury podmiotów gospodarczych województwa oraz klimatu inwestycyjnego w regionie, - rozpoznanie aktywności ekonomiczno – biznesowej mieszkańców i wskaźnika przetrwania nowoutworzonych podmiotów gospodarczych. 	<p>Badanie jednorazowe, jakościowe: Analiza desk research</p>	—	<p>http://www.wup.pl/files/content/biznes.pdf</p>
3	„Profil pożądanego pracownika”	2006	<ul style="list-style-type: none"> - opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy, - uzyskanie informacji na temat społecznych i osobowościowych czynników mogących mieć wpływ na dobór personelu pracowniczego przez pracodawców. 	<p>Badanie jednorazowe, Badanie ilościowe: Technika CATI</p>	<p>Łącznie 403 pracodawców zatrudniających powyżej 10 osób</p>	<p>http://www.wup.pl/files/content/pracownik.pdf</p>

4	„Niepełnosprawni na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego”	2006	zdiagnozowanie sytuacji społeczno – ekonomicznej osób niepełnosprawnych, w szczególności analizę potrzeb, przeszkód i problemów, jakie dotyczą osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym.	Badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, Technika PAPI	Badaniem zostało objętych łącznie 494 osób niepełnosprawnych	http://www.wup.pl/files/content/niepełnosprawni.pdf
5	„Kobiety na rynku pracy”	2006	zdiagnozowanie sytuacji społeczno – ekonomicznej kobiet.	Badanie jednorazowe, ilościowe: Technika PAPI	Badaniem zostało objęte 619 kobiet zamieszkały w województwie zachodniopomorskim.	http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf
6	„Wojewódzkie badanie osób bezrobotnych, pracujących i nieaktywnych zawodowo”	2006	zdiagnozowanie sytuacji społeczno – ekonomicznej osób bezrobotnych, pracujących oraz nieaktywnych zawodowo.	Badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, Technika PAPI	Badaniem zostali objęci mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego - łącznie 893 osoby	http://www.wup.pl/files/content/województkie.pdf
7	„Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia”	2007	- opisanie, poznanie i zdiagnozowanie struktury i rodzajów alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez instytucje rynku pracy działające na obszarze województwa zachodniopomorskiego, - zanalizowanie typów alternatywnych form zatrudnienia oraz ich odsetka.	Badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, wywiad pocztowy	W badaniu udział wzięli przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, Uczelniane Biura Karier oraz Agencje Zatrudnienia (brak informacji o liczbie respondentów).	http://www.wup.pl/files/content/formy.pdf

8	„Analiza struktury i przygotowania edukacyjnego studentów i kandydatów na studia”	2007	<ul style="list-style-type: none"> - opisanie, poznanie i zdiagnozowanie struktury społecznej osób ubiegających się o przyjęcie na studia wyższe, - rozpoznanie preferencji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie kontynuacji edukacji na szczeblu akademickim. 	Badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, ankieta pocztowa	W badaniu udział wzięły osoby odpowiedzialne za rekrutację i raportowanie o jej wynikach ze wszystkich uczelni wyższych (brak informacji o liczbie respondentów).	http://www.wup.pl/files/content/studenci_kandydaci.pdf
9	„Edukacja a rynek pracy – analiza kierunków kształcenia zachodniopomorskich szkół ponadgimnazjalnych”	2007	<ul style="list-style-type: none"> - zdiagnozowanie sytuacji w zakresie struktury sieci szkolnictwa ponadgimnazjalnego na terenie województwa zachodniopomorskiego, - dostarczenie informacji na temat kierunków kształcenia absolwentów zachodniopomorskich szkół ponadgimnazjalnych oraz dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. 	Badanie jednorazowe, ilościowe: Technika CATI	150 wywiadów z przedstawicielami szkół.	http://www.wup.pl/files/content/szkoly.pdf
10	„Edukacja a rynek pracy. Analiza kierunków kształcenia oraz aktywności zawodowej absolwentów szkół i uczelni”	2006	zdiagnozowanie sytuacji społeczno - ekonomicznej absolwentów szkół, ze szczególnym uwzględnieniem ich sytuacji na rynku pracy.	Badanie jednorazowe, ilościowe: Technika PAPI	Badaniem została objęta reprezentatywna próba absolwentów - łącznie 617 osób	http://www.wup.pl/files/content/uczelnie.pdf
11	„Badanie efektywności aktywnych form przeciwdziałania i zwalczania bezrobocia w województwie zachodniopomorskim”	2007	<ul style="list-style-type: none"> - rozpoznanie poziomu efektywności tzw. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, - zanalizowanie odsetka osób bezrobotnych, którzy uzyskali zatrudnienie po zakończeniu udziału w aktywnych formach zwalczania bezrobocia, - zanalizowanie struktury aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia. 	Badanie jednorazowe, ilościowe: Technika CATI	Badaniem objęto osoby bezrobotne oraz osoby pracujące, które w ostatnich sześciu miesiącach korzystały z tzw. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu (w rozumieniu bezpośrednio przed podjęciem pracy - 228 wywiadów).	http://www.wup.pl/files/content/Efektynosc.pdf

12	„Badanie oferty szkoleniowej na zachodniopomorskim rynku pracy”	2007	<ul style="list-style-type: none"> - zdiagnozowanie i zbadanie siatki szkoleniowej oferowanej przez firmy i instytucje działające w sektorze - zanalizowanie i rozpoznanie ilości ofert szkoleniowych oferowanych przez instytucje szkoleniowe, kierunków i rodzajów szkoleń oraz grup klientów, do jakich kierowana jest oferta szkoleniowa. 	Badanie jednorazowe, ilościowe: Technika PAPI	<p>Badaniem zostało objętych 130 jednostek, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 93 instytucje i ośrodki szkoleniowe z Rejestru Instytucji Szkoleniowych, - 20 Powiatowych Urzędów Pracy (wszystkie jednostki funkcjonujące na terenie województwa zachodniopomorskiego) - 17 jednostek OHP. 	http://www.wup.pl/files/content/Oferta.pdf
13	„Działania proinwestycyjne i prorozwojowe samorządów w województwie zachodniopomorskim”	2007	<ul style="list-style-type: none"> - zdiagnozowanie obszarów i kategorii działań prorozwojowych prowadzonych przez samorządy lokalne województwa zachodniopomorskiego - rozpoznanie i opisanie projektów proinwestycyjnych podejmowanych przez samorządy oraz zanalizowanie wpływu tych projektów na lokalne środowisko gospodarcze i jego otoczenie. 	Badanie jednorazowe, ilościowe: Technika CATI	Osoby posiadające wiedzę ekspercką i informacje w zakresie planowania i wdrażania działań proinwestycyjnych w tym zwłaszcza w zakresie rozwoju zasobów ludzkich i promocji przedsiębiorczości z 114 Urzędów Gmin (wójt, burmistrz bądź prezydent, przewodniczący rady gminy, naczelnik wydziału odpowiedzialnego za promocję i rozwój gospodarczy).	http://www.wup.pl/files/content/proinwestycyjne.pdf
14	„Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego”	2007	<ul style="list-style-type: none"> - rozpoznanie planów dotyczących dalszego kształcenia młodzieży szkół ponadgimnazjalnych; - określenie stopnia korzystania młodzieży ponadgimnazjalnej z usług doradztwa i poradnictwa zawodowego. 	Badanie jednorazowe, ilościowe: ankieta audytoryjna	W badaniu udział wzięło 530 szkół - 1260 uczniów z 65 ponadgimnazjalnych szkół publicznych i niepublicznych.	http://www.wup.pl/files/content/Plany_ponadgimnazjalnych.pdf
15	„Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych”	2007	<ul style="list-style-type: none"> - opisanie, poznanie i zdiagnozowanie planów i preferencji edukacyjnych i zawodowych młodzieży szkół gimnazjalnych, - rozpoznanie planów dotyczących dalszego kształcenia (w tym zwłaszcza kształcenia zawodowego) młodzieży 	Badanie jednorazowe, ilościowe: ankieta rozdawana	Badanie zostało przeprowadzone w 63 losowo wybranych placówkach szkolnych, w których poproszono o wypełnienie kwestionariusza 800 uczniów ostatnich klas szkół gimnazjalnych.	http://www.wup.pl/files/content/Plany_gimnazjum.pdf

			<p>szkół gimnazjalnych</p> <ul style="list-style-type: none"> - zanalizowanie stopnia korzystania młodzieży gimnazjalnej z usług doradztwa i poradnictwa zawodowego. 			
16	<p>„Analiza sytuacji przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”</p>	2007	<ul style="list-style-type: none"> - opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy, - uzyskanie informacji na temat planów zatrudnieniowych, zapotrzebowania na pracowników określonych specjalności oraz społecznych i osobowościowych czynników mogących mieć wpływ na dobór personelu pracowniczego przez pracodawców, - oszacowanie kondycji firm funkcjonujących w powiatach województwa zachodniopomorskiego oraz oceny współpracy z Instytucjami Rynku Pracy. 	<p>Badanie jednorazowe, ilościowe:</p> <p>Technika PAPI, Technika CATI</p>	<p>Badaniem zostało objętych po 350 przedsiębiorców z każdego powiatu</p>	<p>http://www.wup.pl/files/content/przedsiębiorcy_powiaty.pdf</p>
17	<p>„Analiza sytuacji bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego”</p>	2007	<ul style="list-style-type: none"> - zdiagnozowanie sytuacji społeczno – ekonomicznej osób bezrobotnych zamieszkałych na terenie województwa zachodniopomorskiego - rozpoznanie przyczyn społeczno – ekonomicznych pozostawania bezrobotnymi oraz przyczyn bierności zawodowej - rozpoznanie czynników kształtujących i motywujących do podjęcia pracy, - sprawdzenie czy osoby bezrobotne orientują się w obecnie funkcjonującym rynku pracy, czy potrafią się w nim poruszać, - uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy bezrobocie w powiatach w opinii respondentów warunkowane jest brakiem miejsc pracy, - określenie aktywności społecznej osób bezrobotnych. 	<p>Badanie jednorazowe, ilościowe:</p> <p>Technika PAPI</p>	<p>Łącznie przeprowadzono 7350 wywiadów z osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w powiatowych urzędach pracy (po 350 wywiadów w każdym PUP).</p>	<p>http://www.wup.pl/files/content/bezrobotni_II_2007r.pdf</p>

18	Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego	2008	<p>- diagnoza stanu zatrudnienia i sformułowanie średniookresowej prognozy dla województwa zachodniopomorskiego,</p> <p>- określenie możliwych kierunków zmian i działań mogących wpłynąć na zmianę zatrudnienia w badanym obszarze</p> <p>- określenie potencjalnych związków występujących między stanem gospodarczo - ekonomicznym firm w Polsce a stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w województwie zachodniopomorskim.</p>	<p>Badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, Technika PAPI</p>	<p>Badaniem objęto 427 przedstawicieli firm województwa zachodniopomorskiego.</p>	<p>http://www.wup.pl/files/content/stan_i_prognoza_rozwoju_gospodarczego_woj_zach_II_pol_2007.pdf</p>
19	Rynek pracy 2006/2007	2006/2007	<p>raport dotyczący rynku pracy w województwie zachodniopomorskim, który zawiera najważniejsze wnioski na temat zachodniopomorskiego rynku pracy, a w szczególności pozostających na nim osób bezrobotnych</p>	<p>Badanie cykliczne, jakościowe: Analiza desk research</p>	—	<p>http://www.wup.pl/index.php?id=676</p>
20	Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia	2006/2007	<p>- 2006 - zebranie informacji na temat funkcjonowania niepublicznych ofert zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim, a w szczególności oszacowanie jakie zawody i specjalności są najczęściej poszukiwane w województwie, jakiego rodzaju firmy i instytucje korzystają z pośrednictwa niepublicznych służb zatrudnienia oraz uzyskanie informacji w jaki sposób firmy pośredniczące w poszukiwaniu pracowników docierają do potencjalnego pracownika.</p> <p>- 2007 - poznanie, opisanie i zdiagnozowanie struktury niepublicznego pośrednictwa pracy, a w szczególności ofert pracy dotyczących konkretnych stanowisk w województwie zachodniopomorskim, umieszczanych w portalach internetowych oraz prasie. Do analizy włączone zostały również oferty pracy oferowane przez firmy i instytucje</p>	<p>Badanie cykliczne, ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, Technika CATI</p>	<p>- 2006 - analizie poddano 1663 ogłoszeń o pracę niepublicznych służb zatrudnienia oraz 943 oferty pracy oferowane przez publiczne służby zatrudnienia. W celu wsparcia analiz przeprowadzono również krótki, telefoniczny wywiad kwestionariuszowy (na próbie N=27) wśród firm zajmujących się rekrutacją.</p> <p>- 2007 - analizie poddano 2419 ogłoszeń o pracę niepublicznych służb zatrudnienia oraz 1314 ofert pracy oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia w czasie równoległym. W celu wsparcia analiz przeprowadzono również krótki, telefoniczny wywiad kwestionariuszowy (na próbie N=50) wśród firm zajmujących się rekrutacją.</p>	<p>2006 http://www.wup.pl/files/content/oferty_2006.pdf</p> <p>2007 http://www.wup.pl/files/content/oferty_2007.pdf</p>

			doradztwa personalnego, których zasięg dotyczy badanego województwa.			
21	„Mapa zachodniopomorskiego rynku pracy”	2007/ 2008	„Mapa zapotrzebowanie rynku pracy” jest zestawieniem kilku opracowań na temat zachodniopomorskiego rynku pracy i edukacji. Wszystkie informacje zawarte w publikacji pochodzą z badań pierwotnych, wykonanych na zlecenie ZORP	Badanie cykliczne, jakościowe: Analiza desk research	—	część I: http://www.wup.pl/files/content/Mapa_1.pdf część II: http://www.wup.pl/files/content/MAP_A2OST.pdf
22	„Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”	2006/ 2007	- 2006 - diagnoza stanu zatrudnienia i sformułowanie średniookresowej prognozy dla województwa zachodniopomorskiego oraz wytypowanie przez badane jednostki, możliwych kierunków zmian i działań wpływających na stan zatrudnienia w badanym regionie oraz określenie związków występujących pomiędzy makroekonomicznym stanem gospodarczym w Polsce i sytuacji ekonomicznej firm, przekładającej się na stan zatrudnienia w województwie. - 2007 - przygotowanie średnioterminowej prognozy dla województwa zachodniopomorskiego dotyczącej zmian stanu zatrudnienia w oparciu o dostępne dane na temat stanu gospodarki i koniunktury	Badanie cykliczne, ilościowe i jakościowe: Analiza desk research, Technika PAPI	- 2006 - w badaniu udział wzięły łącznie 362 firmy i instytucje publiczne (316 firm i 46 instytucji publicznych: jednostki administracji publicznej, edukacji, ochrony zdrowia i opieki socjalnej, działalności komunalnej), - 2007 - w badaniu udział wzięły łącznie 427 firm i instytucji publicznych (381 firm i 46 instytucji publicznych: jednostki administracji publicznej, edukacji, ochrony zdrowia i opieki socjalnej, działalności komunalnej).	2006 r. http://www.wup.pl/files/content/stan_2006.pdf 2007 r. http://www.wup.pl/files/content/stan_2007.pdf
ANALIZY W RAMACH PROJEKTÓW: REGIONALNY BAROMETR RYNKU PRACY I EDUKACJI oraz REGIONALNY BAROMETR GOSPODARKI						
23	„Zagraniczne migracje zarobkowe”	X 2009r.	Wszystkie zrealizowane badania obejmowały swoim zakresem migracje historyczne czyli takie, które miały miejsce w okresie poprzedzającym badanie oraz migracje planowane w niedalekiej przyszłości.	Analiza danych wtórnych oraz bezpośredni wywiad kwestionariuszowy	Badaniem objęto osoby planujące w ciągu najbliższych 3 miesięcy wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy zarobkowej. Osoby planujące w ciągu najbliższych 6 miesięcy wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy zarobkowej. Osoby, które nigdy nie pracowały za granicą, planujące w ciągu najbliższych 6 miesięcy wyjazd za granicę	http://www.wup.pl/index.php?id=934

					w celu podjęcia pracy. Osoby obecnie pracujące za granicą i tymczasowo przebywające w kraju. Osoby, które pracowały już wcześniej za granicą, ale obecnie przebywają na stałe w kraju.	
24	„Zagraniczne migracje zarobkowe”	IV 2009r.	Rozróżnienie kategorii przyczyn i motywów podjęcia zagranicznej migracji zarobkowej. Zdiagnozowanie struktury społeczno-zawodowej osób migrujących. Analiza wpływu migracji zarobkowej na strukturę rynku pracy województwa.	Analiza danych wtórnych oraz bezpośredni wywiad kwestionariuszowy	800 respondentów. Właściwymi respondentami w badaniu były osoby z obszaru województwa zachodniopomorskiego w podziale na dwa regiony szczeciński i koszaliński. W badaniu wzięli udział respondenci: - którzy wybierają się do pracy za granicę, - którzy aktualnie pracują za granicą, - którzy pracowali, a aktualnie przebywają w Polsce.	http://www.wup.pl/index.php?id=934
25	„Zagraniczne migracje zarobkowe”	V-VI 2007r.	Rozróżnienie kategorii przyczyn i motywów podjęcia zagranicznej migracji zarobkowej. Zdiagnozowanie struktury społeczno-zawodowej osób migrujących. Analiza wpływu migracji zarobkowej na strukturę rynku pracy województwa.	Analiza danych wtórnych oraz bezpośredni wywiad kwestionariuszowy	600 respondentów. Właściwymi respondentami w badaniu były osoby z obszaru województwa zachodniopomorskiego, planujące w najbliższym czasie opuścić kraj w celu podjęcia pracy za granicą, a także opuszczające kraj w celu podjęcia pracy za granicą.	http://www.wup.pl/index.php?id=934
26	„Zagraniczne migracje zarobkowe”	XII 2006	Zdiagnozowanie przyczyn i motywów, jakimi kierują się osoby decydujące się na podjęcie zagranicznej migracji zarobkowej. Celem częściowym badania było rozróżnienie kategorii przyczyn i motywów podjęcia zagranicznej migracji zarobkowej oraz analiza metod i sposobów poszukiwania i podejmowania pracy zagranicą, a także opisanie i	Analiza danych wtórnych oraz bezpośredni wywiad kwestionariuszowy	Badaniem zostało objętych 380 respondentów zamieszkujących w województwie zachodniopomorskim, które w ciągu najbliższych trzech miesięcy (biorąc pod uwagę dzień prowadzenia wywiadu) planują wyjazd za granicę w celu podjęcia	http://www.wup.pl/index.php?id=934

			poznanie struktury społeczno – zawodowej zagranicznej migracji zarobkowej osób z województwa zachodniopomorskiego oraz analiza i ocena wpływu migracji zarobkowej na strukturę rynku pracy województwa (zwłaszcza na bezrobocie).		pracy zarobkowej.	
27	„Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”	XI-XII 2008r.	Głównym celem badania było poznanie i zdiagnozowanie sytuacji na rynku pracy, w jakiej znajdują się absolwenci określonych typów szkół. Osiągnięcie niniejszego celu możliwe stało się za sprawą realizacji następujących trzech celów szczegółowych: - Określenie ścieżki zawodowej absolwentów różnych typów szkół, - Określenie możliwości adaptacji na rynku pracy w kontekście przydatności posiadanych kompetencji i kwalifikacji zawodowych nabytych w czasie nauki. - Określenie możliwości i uwarunkowań podjęcia dalszej nauki i pracy oraz przygotowanie uczniów/studentów do przyszłej pracy.	Badanie ilościowe w formie wywiadów audytoryjnych	2220 kwestionariuszy przeprowadzonych wśród młodzieży ostatnich klas szkół gimnazjalnych, szkół ponadgimnazjalnych i wyższych.	http://www.wup.pl/index.php?id=934
28	„Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych”	XI-XII 2008r.	Celem niniejszych badań jest wyjaśnianie zjawisk i procesów związanych z planami i preferencjami zawodowymi uczniów szkół ponadgimnazjalnych.	Analiza danych wtórnych oraz badanie ilościowe w formie wywiadów audytoryjnych	Liczebność próby uczniów szkół ponadgimnazjalnych w przeprowadzonych badaniach wynosiła 1181 osób.	http://www.wup.pl/index.php?id=934
29	„Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych”	2009r.	Celem badania było podniesienie poziomu aktywności zawodowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego poprzez dostarczenie instytucjom wspierającym rozwój zatrudnienia niezbędnych informacji dotyczących planowanych form i	Analiza danych wtórnych oraz badanie ilościowe w formie wywiadów audytoryjnych	Badanie zrealizowane zostało w 45 losowo wybranych placówkach szkolnych, na efektywnej próbie 1035 uczniów ostatnich klas gimnazjum	http://www.wup.pl/index.php?id=934

			<p> kierunków działań aktywizujących zgodnych z potrzebami regionalnego rynku pracy (regionalnych pracodawców).</p>			
30	<p>„Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych”</p>	<p>XI-XII 2008r.</p>	<p>Celem badania było opisanie, poznanie i zdiagnozowanie planów i preferencji edukacyjnych i zawodowych młodzieży szkół gimnazjalnych. W szczególności celem badania było rozpoznanie planów dotyczących dalszego kształcenia (zwłaszcza kształcenia zawodowego) młodzieży szkół gimnazjalnych, a także zanalizowanie stopnia korzystania młodzieży gimnazjalnej z usług doradztwa i poradnictwa zawodowego.</p>	<p>Badanie ilościowe w formie wywiadów audytoryjnych</p>	<p>Badanie zostało przeprowadzone wśród uczniów ostatnich klas gimnazjum na terenie województwa zachodniopomorskiego. Badaniem objęto próbę 2100 uczniów</p>	<p>http://www.wup.pl/index.php?id=934</p>
31	<p>„Gminy województwa zachodniopomorskiego w świetle bezrobocia w latach 1999-2008”</p>	<p>2009r.</p>	<p>Synteza danych dotyczących bezrobocia w województwie zachodniopomorskim w latach 1999 – 2008.</p>	<p>Analiza danych wtórnych</p>	<p>—</p>	<p>http://www.wup.pl/index.php?id=934</p>
32	<p>„Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego”</p>	<p>IX-X 2009r.</p>	<p>Głównym celem badania było podniesienie poziomu aktywności zawodowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego poprzez dostarczenie instytucjom wspierającym rozwój zatrudnienia niezbędnych informacji i danych dotyczących planowanych form i kierunków działań aktywizujących, zgodnych z potrzebami regionalnego rynku pracy.</p>	<p>Analiza danych zastanych, Badania jakościowe: Technika IDI, Technika FGI, Badania ilościowe: Kwestionariusz z ankiety (metodą PAPI)</p>	<p>Badanie zostało przeprowadzone na grupie 5980 osób bezrobotnych z obszaru wszystkich powiatów województwa zachodniopomorskiego. Przeprowadzono również 47 wywiadów pogłębionych w m. in. w Powiatowych Urzędach Pracy, Ośrodkach Pomocy Społecznej, Miejskich Ośrodkach Pomocy Społecznej lub Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie oraz 2 badania fokusowe</p>	<p>http://www.wup.pl/index.php?id=934</p>
33	<p>„Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”</p>	<p>I kwartał 2009r.</p>	<p>Głównym celem badań było opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy.</p>	<p>Badania ilościowe: Kwestionariusz z ankiety (metodą PAPI)</p>	<p>6540 podmiotów gospodarczych z terenu województwa zachodniopomorskiego</p>	<p>http://www.wup.pl/index.php?id=934</p>

34	„Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”	IV kwartał 2009r.	Analiza porównawcza dotychczasowych badań realizowanych przez WUP w Szczecinie	—	—	http://www.wup.pl/index.php?id=934
35	„Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań”	2009r.	<p>Szczegółowa analiza wyników następujących badań dotyczących gospodarki województwa zachodniopomorskiego, przeprowadzonych w 2008 roku:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego; - Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych. <p>W raporcie przedstawiono sytuację gospodarczą województwa zachodniopomorskiego, dokonując analizy czynników makroekonomicznych oraz przedstawiono wyniki badania ankietowego przedsiębiorców. Najważniejszym celem badawczym była diagnoza stanu zatrudnienia i sformułowanie średniookresowej prognozy dla badanego obszaru - województwa zachodniopomorskiego. Sama diagnoza oraz prognozy zostały opracowane w oparciu o dostępne dane, na temat stanu gospodarki i koniunktury, publikowane w ogólnodostępnych publikacjach. Dodatkowo raport ma na celu wskazanie możliwych kierunków zmian i działań mogących wpłynąć na zmianę zatrudnienia na terenie obszaru objętego badaniem oraz określenie potencjalnych związków występujących pomiędzy stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w Polsce, a stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w województwie zachodniopomorskim.</p>	Analiza danych wtórnych	—	http://www.wup.pl/index.php?id=934

36	„Oblicze młodego pokolenia; oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy”	2009r.	Ukazanie rozwiązań systemowych w zakresie prognoz zawodów przyszłości w postaci Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, mający służyć jako zaczątek dyskusji nad rozwiązaniami edukacyjnymi	Analiza danych wtórnych	—	http://www.wup.pl/index.php?id=934
37	„Sytuacja na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego”	2008r.	Część pierwsza dotyczy analizy sytuacji na regionalnym rynku pracy na koniec roku 2007 oraz na koniec maja roku 2008. W części tej analizy poddane zostały takie czynniki jak stopa bezrobocia w województwie i poszczególnych powiatach, poziom bezrobocia, struktura bezrobocia, struktura ofert pracy. Część II raportu zawiera informacje o strukturze zachodniopomorskich podmiotów gospodarczych. W tym miejscu opisano strukturę wielkości zatrudnienia zachodniopomorskich firm	Analiza danych wtórnych	—	http://www.wup.pl/index.php?id=934
38	„Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego”	XII 2008r. - III 2009r.	Głównym celem badania było zdiagnozowanie sytuacji społeczno – ekonomicznej osób bezrobotnych zamieszkałych na terenie województwa zachodniopomorskiego. Osiągnięcie niniejszego celu możliwe stało się za sprawą realizacji następujących dwóch celów szczegółowych: Rozpoznanie przyczyn społeczno – ekonomicznych pozostawania bezrobotnymi. Rozpoznanie przyczyn bierności zawodowej oraz czynników kształtujących i motywujących do podjęcia pracy	Badanie ilościowe w formie wywiadów kwestionariuszowych	7990 osób pozostających bez pracy	http://www.wup.pl/index.php?id=934

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

h) Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych¹³

Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych rozpoczęło swoją działalność 01.07.2008 r. jako odpowiedź na sytuację dotyczącą zakresu i przepływu informacji społeczno-gospodarczych w województwie podlaskim.

Ideą Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych jest:

- ↳ wypracowanie regionalnego modelu prognozowania zmian gospodarczych - w sensie systemu pozyskiwania i analizowania informacji o aktualnych trendach, prognozowanych zmianach w gospodarce (w tym na rynku pracy),
- ↳ następnie wypracowanie systemu upowszechniania i wymiany informacji gospodarczej (w tym o rynku pracy) – system zarządzania informacją gospodarczą,
- ↳ następnie cykliczne dostarczanie informacji w ramach zidentyfikowanych luk informacyjnych.

Główny cel projektu:

- ↳ dostarczenie aktualnej, rzetelnej informacji dotyczącej uwarunkowań społeczno-gospodarczych w regionie, aktualnych trendów rozwojowych i prognoz zmian zachodzących w gospodarce regionu (w tym na rynku pracy) oraz jej otoczeniu, ułatwiającej podejmowanie decyzji w zakresie polityki społeczno-gospodarczej.

W ramach realizacji celu głównego zaplanowano wypracowanie metod prognozowania zmiany gospodarczej (w tym zmian na rynku pracy) w regionie (systemu pozyskiwania, analizowania i aktualizowania danych gospodarczych połączonego z przewidywaniem przyszłych zjawisk gospodarczych i ich skutków), a także wypracowanie i wdrożenie systemu zarządzania informacją gospodarczą wspierającą podejmowanie decyzji w zakresie polityki społeczno-gospodarczej.

Na skutek tych działań przewiduje się poprawę jakości, dostępu i przepływu informacji gospodarczej pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w kreowanie regionalnej i lokalnej polityki społeczno-gospodarczej. Znacznie ograniczone będzie także ryzyko powielania badań i analiz regionalnych.

Realizowane badania:

W efekcie prac nad modelem i systemem został sformułowany plan bieżącego funkcjonowania Obserwatorium, określający zestaw badań, prognoz, i analiz, które zostaną przeprowadzone w projekcie oraz terminy ich przeprowadzenia:

- ↳ **Indykatory Podlaskiej Gospodarki** (IPG) - comiesięczny zestaw najważniejszych wskaźników gospodarki województwa podlaskiego,

¹³ <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/>

- ↳ **Obserwator Gospodarczy Podlasia** (OGP) - informator o sytuacji społecznej i gospodarczej województwa, opatrzony komentarzem eksperckim, Obserwator Gospodarczy Podlasia publikowany jest w ujęciu kwartalnym,
- ↳ **Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego** – są to raporty badawcze na temat dwóch głównych, kluczowych sektorów woj. podlaskiego (2009 r. – sektor spożywczy i sektor turystyczny, 2010 r. – sektor turystyczny i sektor budownictwo), liczba i temat realizowanych projektów zależy od Rady Programowej (2-3 sektory rocznie).
- ↳ **Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji** – są to raporty obejmujące analizę rozkładu oraz charakter popytu na zawody i kwalifikacje w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym; raporty wydawane raz do roku (2009 r., 2010 r.).
- ↳ **Podlaski Monitor Płac** – obejmuje gromadzenie oraz analizę danych dotyczących informacji płacowych wg zawodów w podlaskich przedsiębiorstwach (w tym: wykaz wielokryterialny przedsiębiorstw/ instytucji oraz raporty wskaźnikowe). Monitor Płac jest tworzony i nadzorowany przez Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, stale aktualizowany. Bazy nie są dostępne dla zewnętrznego użytkownika.
- ↳ **Podlaski Absolwent** – jest to analiza losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, badanie realizowane raz w roku.
- ↳ **Startery Podlaskiej Gospodarki** – jest to analiza gospodarczych obszarów wzrostu i innowacji woj. podlaskiego (2009 r. – sektor rehabilitacji geriatrycznej oraz sektor producentów artykułów i sprzętu medycznego, 2010 r. – sektor call center, sektor produkcji bielizny oraz sektor produkcji żywności leczniczej), liczba i temat realizowanych projektów zależy od Rady Programowej (2-3 sektory rocznie).
- ↳ **Zawody przyszłości** - baza dostępna będzie w lutym 2011 r.
- ↳ **Podlaska Mapa Kształcenia** - jest to zbiór danych o dostępnych w województwie podlaskim kierunkach, poziomach i formach kształcenia (w tym: wykaz placówek edukacyjnych, wykaz jednostek edukacyjnych, wykaz kierunków nauki, raporty wskaźnikowe oraz raporty porównawcze), stale aktualizowany.

Tab. 32. Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

Lp.	Produkt Obserwatorium	Tytuł badania	Okres realizacji badania	Cele badania	Rodzaj badań	Próba badawcza i respondenci badania	Dostępność
1		„Indykatory Podlaskiej Gospodarki”	raz w miesiącu	Zestaw podstawowych wskaźników charakteryzujących zmiany zachodzące w gospodarce województwa podlaskiego, przedstawiany hasłowo i tabelarycznie. Jego celem jest bieżące prezentowanie najważniejszych informacji statystycznych charakteryzujących sytuację społeczno-gospodarczą województwa.	—	—	http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl/default.aspx?docId=4971
2		„Obserwator Gospodarczy Podlasia”	raz na kwartał	Informator o sytuacji społecznej i gospodarczej woj. podlaskiego, przygotowywany w formie komentarza eksperckiego zawierającego analizę rynku pracy, sytuacji demograficznej, atrakcyjności regionu, ocenę wyników gospodarczych i kondycji przedsiębiorstw na terenie woj. podlaskiego wraz z prognozą rozwoju sytuacji na najbliższy okres oraz ocenę innych istotnych zmian, omawianych zgodnie z układem indykatorów, zawierającym podziały na: <ul style="list-style-type: none"> – rynek producenta, – rynek konsumenta, – rynek pracy. 	—	—	http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl/default.aspx?docId=4973

3	<p>„Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego”</p> <p>- liczba i temat realizowanych projektów zależy od Rady Programowej, 2-3 sektory rocznie.</p>	Sektor spożywczy	2 raporty w 2009 r.	<p>Zasadniczym celem prowadzonych badań było szczegółowe zaprezentowanie roli i znaczenia dwóch kluczowych w województwie podlaskim sektorów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - branży spożywczej (przedsiębiorstwa: przetwarzanie i konserwowanie mięsa oraz produkcja wyrobów z mięsa, przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw, produkcja napojów. - branży turystycznej (zakwaterowanie, działalność usługowa związana z wyżywieniem, działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane. 	<p>badanie jednorazowe ilościowe i jakościowe: analiza desk research, PAPI, FGI (panel ekspercki). Metodyka foresight.</p>	<p>1. w badaniu udział wzięło 100 przedsiębiorstw z sektora spożywczego, 2. spotkanie 6-osobowe w ramach panelu eksperckiego</p>	<p>http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Kluczowe%20Sektory%20Wojew%20C3%B3dztwa%20Podlaskiego/ver_pel_S_Spoz.pdf</p>
4		Sektor turystyczny			<p>badanie jednorazowe ilościowe i jakościowe: analiza desk research, PAPI, FGI (panel ekspercki). Metodyka foresight.</p>	<p>1. w badaniu udział wzięło 100 przedsiębiorstw z sektora turystycznego, 2. spotkanie 6-osobowe w ramach panelu eksperckiego</p>	<p>http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Kluczowe%20Sektory%20Wojew%20C3%B3dztwa%20Podlaskiego/ver_pel_S_Turystyczny.pdf</p>
5		Sektor turystyczny - analiza uczestników ruchu turystycznego	3 raporty w 2010 r.	<p>Celem badania turystyki w 2010r. było szczegółowe zaprezentowanie roli i znaczenia w woj. podlaskim – sektora turystyki, określenie atrakcyjności turystycznej poszczególnych powiatów województwa podlaskiego, określenie profilu uczestnika ruchu turystycznego w województwie podlaskim i z województwa podlaskiego oraz stworzenie prognozy średnio i długookresowych zmian w ruchu turystycznym. Badanie sektora turystyki w 2010r. miało charakter badania popytowego, czyli analizy dotyczyły uczestników ruchu turystycznego.</p>	<p>badanie jednorazowe ilościowe i jakościowe: analiza desk research, FGI, PAPI, CAWI.</p>	<p>1. PAPI z 323 turystami, 2. CAWI z mieszkańcami woj. podlaskiego - łącznie 343 osoby 3. trzy-sesje FGI,</p>	<p>http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl/default.aspx?docId=9592</p>

6		Sektor budownictwa	<p>W odniesieniu do analizowanego sektora zostały przeprowadzone analizy w następujących obszarach:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obszar 1. Popytowo-podażowe zewnętrzne uwarunkowania rozwojowe sektora. - Obszar 2. Analiza sił konkurencji w sektorze. - Obszar 3. Analiza powiązań sektora z rynkiem pracy. - Obszar 4. Prognozy średniookresowe przyszłości sektora w województwie podlaskim uwzględniające szanse i zagrożenia rozwojowe. <p>CELE SZCZEGÓŁOWE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ustalenia głównych determinant i barier rozwojowych występujących w przedmiotowym obszarze wzrostu. 2. Przedstawienia prognozy przyszłości rozwoju danego obszaru w województwie podlaskim, z uwzględnieniem jego zagrożeń i szans rozwojowych. 3. Dostarczenia obiektywnych i wyczerpujących informacji, niezbędnych funkcjonującym, jak również potencjalnym przedsiębiorstwom w procesie planowania strategicznego i określaniu ich pozycji konkurencyjnej. 4. Wskazania podmiotom sfery regulacji (w tym instytucjom rynku pracy, władzom lokalnym i regionalnym), poprzez identyfikację barier rozwojowych, kierunków działań zmierzających do ich ograniczenia. 5. Dostarczenia informacji w zakresie istniejących form, 	<p>badanie jednorazowe ilościowe i jakościowe: analiza desk research, grupa ekspertów, IDI (IDT), FGI. Metodyka foresight.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2 spotkania zespołu badawczego, 2. 15 IDI, 3. jedna sesja FGI. 	
7		Sektor handlu	<ol style="list-style-type: none"> 3. Dostarczenia obiektywnych i wyczerpujących informacji, niezbędnych funkcjonującym, jak również potencjalnym przedsiębiorstwom w procesie planowania strategicznego i określaniu ich pozycji konkurencyjnej. 4. Wskazania podmiotom sfery regulacji (w tym instytucjom rynku pracy, władzom lokalnym i regionalnym), poprzez identyfikację barier rozwojowych, kierunków działań zmierzających do ich ograniczenia. 5. Dostarczenia informacji w zakresie istniejących form, 	<p>badanie jednorazowe ilościowe i jakościowe: analiza desk research, grupa ekspertów, IDI (IDT), FGI. Metodyka foresight.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 3 spotkania zespołu badawczego, 2. 30 IDI, 3. jedna sesja FGI. 	

				możliwości wsparcia obszaru ze środków krajowych i unijnych.			
8	Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji - badanie realizowane raz w roku	Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym	2009	monitoring rynku pracy w celu określenia zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym	badanie cykliczne, ilościowe i jakościowe: analiza desk research, IDI, sondaż: PAPI, CATI	IDI: - 12 osób bezrobotnych, - 15 pracodawców, - 10 cudzoziemców pracujących w regionie sondaż: - 1000 osób bezrobotnych, - 1000 pracodawców, - 1022 gospodarstw domowych	http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Mapa%20Zawodow%20i%20Kwalifikacji/ver%20skrocona%20A5%20PODLASKA%20MAPA%20ZAWODOW%20I%20KWALIFIKACJI.pdf
		Analiza rozkładu oraz charakteru popytu na zawody i kwalifikacje w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym	2010	określenie aktualnej wielkości i struktury zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego	badanie cykliczne, ilościowe i jakościowe: analiza desk research, IDI, FGI, CATI	1. badaniem objętych zostało 31 674 ofert pracy, 2. 12 IDI z pracodawcami, 3. CATI z 107 pracodawcami, 4. 3 sesje FGI - łącznie 25 osób (doradcy zawodowi, pośrednicy pracy oraz przedstawiciele regionalnych zrzeszeń pracodawców i instytucji około biznesowych).	http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Mapa%20Zawodow%20i%20Kwalifikacji/Rozdzil-II_PMZiKW.pdf
9	Podlaski Monitor Płac – badanie ciągłe		brak raportów w bazie danych – bazy nie są dostępne dla zewnętrznego użytkownika.				
10	Podlaski Absolwent - badanie realizowane raz w roku	„Analiza losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych rocznika 2007	2009	poznanie i analiza losów absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych województwa podlaskiego z rocznika 2007.	badanie cykliczne, ilościowe i jakościowe: analiza desk research, PAPI, IDI	1. PAPI z 404 absolwentami, 2. IDI z 12 absolwentami, 3. IDI 7 osobami zajmującymi się rynkiem pracy i edukacją w	http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Podlaski%20Absolwent/PODLASKI%20ABSOLWENT%20ver%20pelna%2

						województwie podlaskim	0A4.pdf
11	Startery Podlaskiej Gospodarki - analiza gospodarczych obszarów wzrostu i innowacji województwa podlaskiego (liczba i temat realizowanych projektów zależy od Rady Programowej - 2-3 sektory rocznie)	Sektor rehabilitacji geriatrycznej	2 raporty w 2009 r.	W odniesieniu do analizowanego sektora zostały przeprowadzone analizy w następujących obszarach: - Obszar 1. Popytowo-podażowe zewnętrzne uwarunkowania rozwojowe sektora. - Obszar 2. Analiza sił konkurencji w sektorze. - Obszar 3. Analiza powiązań sektora z rynkiem pracy. - Obszar 4. Prognozy średniookresowe przyszłości sektora w województwie podlaskim uwzględniające szanse i zagrożenia rozwojowe. CELE SZCZEGÓŁOWE: 1. Ustalenia głównych determinant i barier rozwojowych występujących w przedmiotowym obszarze wzrostu. 2. Przedstawienia prognozy przyszłości rozwoju danego obszaru w województwie podlaskim, z uwzględnieniem jego zagrożeń i szans rozwojowych. 3. Dostarczenia obiektywnych i wyczerpujących informacji, niezbędnych funkcjonującym, jak również potencjalnym przedsiębiorstwom w procesie planowania strategicznego i określaniu ich pozycji konkurencyjnej. 4. Wskazania podmiotom sfery regulacji (w tym instytucjom rynku pracy, władzom lokalnym i regionalnym), poprzez identyfikację	badanie jednorazowe ilościowe i jakościowe: analiza desk research, grupa ekspertów, IDI (IDT), FGI. Metodyka foresight.	1. jedna grupa ekspercka, 2. 25 IDI 3. jedna sesja FGI (7 osób)	
		Sektor producentów artykułów i sprzętu medycznego			badanie jednorazowe ilościowe i jakościowe: analiza desk research, grupa ekspertów, IDI (IDT), FGI. Metodyka foresight.	1. jedna grupa ekspercka, 2. 25 IDI 3. jedna sesja FGI (4-8 osób)	http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Startery%20Podlaskiej%20Gospodarki/ver_pelna_S_Medyczny.pdf
		Sektor call center	badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: zespół badawczy z ekspertami, desk research, FGI, IDI (IDT). Metodyka foresight.		1. 3 spotkania zespołu badawczego, 2. 13 IDI, 3. jedna sesja FGI.	http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Startery%20Podlaskiej%20Gospodarki/PWCallCenter%20A4.pdf	
		Sektor produkcji bielizny	badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: zespół badawczy z ekspertami, desk research, FGI, IDI (IDT). Metodyka foresight.		1. 3 spotkania zespołu badawczego, 2. 15 IDI, 3. jedna sesja FGI.	http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Startery%20Podlaskiej%20Gospodarki/PWBielizna%20A4.pdf	

		Sektor produkcji żywności leczniczej	barier rozwojowych, kierunków działań zmierzających do ich ograniczenia. 5. Dostarczenia informacji w zakresie istniejących form, możliwości wsparcia obszaru ze środków krajowych i unijnych.	badanie jednorazowe, ilościowe i jakościowe: zespół badawczy z ekspertami, desk research, FGI, IDI (IDT). Metodyka foresight.	1. 3 spotkania zespołu badawczego, 2. 15 IDI, 3. jedna sesja FGI.	http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Startery%20Podlaskiej%20Gospodarki/PW%C5%BBwyno%C5%9B%C4%87%20A4.pdf
12	Zawody przyszłości – badanie ciągłe	brak raportów w bazie danych- baza będzie dostępna na początku lutego 2011r.				
13	Podlaska Mapa Kształcenia	Elektroniczna baza danych dostępnych w województwie podlaskim kierunków, poziomów i form kształcenia. Baza w fazie przygotowań.				

Źródło: opracowanie własne na raportów zawartych na stronie internetowej Obserwatorium oraz na podstawie informacji udzielanych przez pracowników Obserwatoriów

W swoje pracy zespół Obserwatorium wykorzystuje również programy do obróbki statystycznej zebranego (we własnym zakresie, bądź przez jednostki zewnętrzne) materiału badawczego. Dane zamieszczone w programie można ponownie wykorzystać, dlatego też ważne jest by LORP posiadało w swych zasobach program, który to umożliwi.

Większość działających w kraju Obserwatoriów posiada program statystyczny SPSS (jest to system przeznaczony do analizy i graficznej wizualizacji danych i wyników analiz oferujący szerokie spektrum technik analitycznych) i przeważnie wyposażone są w niego średnio trzy stanowiska.

Tab. 33. Programy statystyczne wykorzystywane przez Obserwatoria

Obserwatorium	Wykorzystywane programy statystyczne	Liczba licencji
Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji	SPSS	na 3 stanowiska
Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy	SPSS	na 3 stanowiska + 1 licencja na 21 stanowisk
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych	SPSS, Excel, Statistica	brak danych
Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy	SPSS	1 stanowisko
	własny system	—
Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy	SPSS	4 stanowiska
Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji	brak	—
Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi	SPSS Excel	2 stanowiska
Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy	<i>nie udzielono informacji</i>	

Źródło: opracowanie własne na podstawie rozmowy telefonicznej z Obserwatoriami

Obserwatoria Rynku Pracy są strukturą organizacyjną Wojewódzkich Urzędów Pracy, które mają za zadanie wspierać badawczo oraz informacyjnie lokalną politykę rynku pracy.

Sytuacja na rynku pracy jest zmienna, zależna z jednej strony od ogólnokrajowej, krajowej, regionalnej oraz lokalnej koniunktury gospodarczej i zmian technologicznych, z drugiej zaś od struktury i jakości kapitału ludzkiego osób poszukujących pracy. Dlatego ważna jest aktualna i rzetelna wiedza oraz informacje o procesach gospodarczych i społecznych danego regionu, umożliwiające skuteczne działanie, na miarę potrzeb pracobiorców i pracodawców oraz planów rozwoju danego regionu.

Obserwatoria prowadzą bieżący monitoring rynków pracy, w tym struktura bezrobocia, zatrudnienia itp., lecz również kwestie związane z edukacją oraz sytuacją gospodarczą danego regionu. Do tematyki wspomnianych badań należą zarówno wąskie dziedziny, jak i szeroki zakres zainteresowań badawczych. Badania przeprowadzane przez Obserwatoria prowadzone są z wykorzystaniem metod ilościowych i jakościowych. Ponadto wiele projektów realizowanych jest z wykorzystaniem analizy danych zastanych.

Badania prowadzone w ramach obserwatoriów rynku pracy skupiają się przede wszystkim na tych związanych z:

- ogólną sytuacją na rynkach pracy,
- zawodami deficytowymi, nadwyżkowymi oraz przyszłościowymi,
- aktualnymi ofertami pracy,
- losami absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych,
- adekwatnością polityki edukacyjnej regionu do potrzeb rynku pracy,
- strukturą bezrobocia,
- diagnozą gospodarki regionu,
- prognozą zmian jakie zachodzą będą w najbliższym czasie,
- badaniami wśród przedsiębiorców dotyczącymi w głównej mierze zapotrzebowania na pracowników, oczekiwań odnośnie kwalifikacji i kompetencji.

Analiza prowadzonych w ramach Obserwatorów badań wtórnych bądź pierwotnych pozwoliła na wysunięcie wniosków i rekomendacji dotyczących realizowanych badań przez LORP.

- ✓ Po pierwsze bardzo ważną rzeczą jest aby raporty z realizowanych badań opatrzone były wnikliwym i szczegółowym rozdziałem dotyczącym **metodologii badania**, który zawierał będzie czytelne informacje odnośnie zastosowanych technik badawczych oraz wielkość próby badawczej i schemat doboru próby - bez czego trudno jest zweryfikować uzyskane wyniki oraz wpływające z nich wnioski.
- ✓ Po drugie raporty powinny być opatrzone **podsumowaniami, zawierającymi ogólne wnioski**, które stanowią sedno badania. Ta część raportu jest niezmiernie ważna podczas wykorzystywania zebranych informacji do konstruowania programu niezbędnych zmian na rynku pracy.
- ✓ Po trzecie LORP powinno posiadać **program statystyczny** do obróbki materiału badawczego, w celu możliwości powtórnego wykorzystania danych.
- ✓ Po czwarte realizowane badania oprócz analizy ilościowej powinny posiadać **analizę jakościową**, gdyż wymaga tego bardzo wiele kwestii. Pozwoli to na dogłębniejsze zdiagnozowanie sytuacji, którą badamy.
- ✓ Po piąte dane zbierane i udostępniane w ramach Obserwatorium dane powinny być przede wszystkim **aktualne, dostępne i wiarygodne**. Ta podstawowa działalność Obserwatorium jest niezwykle pożądana, pozwala bowiem przewyżżyć wiele barier, które lubelskie instytucje napotykają przy próbach pozyskiwania informacji potrzebnych im w bieżącej działalności.
- ✓ Po szóste z punktu widzenia odbiorcy realizowanych działań, ważne jest by strona internetowa oraz Biblioteka Zasobów Informacyjnych były na bieżąco **aktualizowane oraz prowadzone w sposób przejrzysty**, tak aby bezproblemowo znaleźć w Internecie niezbędne informacje.
- ✓ Po siódme w działania LORP powinny być zaangażowane **osoby posiadające wiedzę i doświadczenie** w dziedzinie rynku pracy oraz realizacji badań społecznych.

- ✓ Po ósme raporty powinny być **napisane w języku zrozumiałym** dla osób, które nie są obeznane ze specjalistycznym słownictwem i terminologią zarówno badań społecznych, jak i zagadnień dotyczących rynku pracy (np. raporty powinny zrozumieć uczniów/studentów).

X. PROCES WYŁANIANIA OBSZARÓW BADAWCZYCH

Proces wyłaniania tematów badawczych odbył się, w drodze trzech, opisanych wyżej badań:

- analizy desk research, w której zawarto informacje dotyczące działalności innych funkcjonujących w kraju obserwatoriów,
- bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych,
- zogniskowanych wywiadów grupowych, które odbyły się w celu podsumowania informacji zebranych podczas badań ilościowych.

Z wyżej przedstawionych wyników identyfikacji wyłoniły się luki informacyjne w następujących obszarach:

Analiza obecnie funkcjonujących w kraju obserwatoriów	Bezpośredni wywiad kwestionariuszowy	Zogniskowane wywiady grupowe
rynek pracy	potrzeby i oczekiwania pracodawców	rynek pracy w skali powiatu
zawody deficytowe i nadwyżkowe	analiza ofert pracy	profil pożądanego pracownika
losy absolwentów	zawody deficytowe i nadwyżkowe	efektywność szkoleń
polityka edukacyjna	wszechstronna analiza rynku pracy	zawody deficytowe
potrzeby i oczekiwania pracodawców	prognoza zmian na rynku pracy	zmiany w przedsiębiorstwach (popyt na pracę)
prognoza zmian na rynku pracy	losy absolwentów	polityka edukacyjna

Wyżej wymienione obszary badawcze można pogrupować na kilka dziedzin:

- rynek pracy,
- potrzeby i oczekiwania pracodawców,
- polityka edukacyjna,
- zawody deficytowe i nadwyżkowe,
- losy absolwentów,
- oferty pracy.

Pierwszym bardzo ważnym obszarem badawczym, który powinien być monitorowany przez Obserwatorium, jest **rynek pracy**, czyli tworzące go popyt i podaż pracy. Scharakteryzowanie rynku pracy województwa, pozwoli na stworzenie mapy ukazującej zróżnicowanie regionu pod kątem potencjalnych możliwości rozwoju gospodarczego różnych części województwa. Dzięki temu możliwe będzie wskazanie przyczyn obecnej sytuacji, a także zaplanowanie odpowiednich działań zmierzających do poprawy sytuacji na lubelskim rynku pracy.

Kolejnym i zarazem najważniejszym, jest obszar badawczy dotyczący **potrzeb i oczekiwań pracodawców**. Pod pojęciem tym kryją się: zapotrzebowanie na zawody/pracowników oraz

oczekiwania odnośnie pożądaných kwalifikacji i kompetencji pracowników, a także potrzeby szkoleniowe. Obszar ten jest najważniejszy, gdyż poprawna jego identyfikacja pozwoli na usprawnienie działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, a także na dostosowanie kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych, bądź uczelniach wyższych.

Trzecim obszarem jest **polityka edukacyjna**. Obserwatorium realizując działania zmierzające do poprawy sytuacji na lubelskim rynku pracy powinno skupić się na tym zagadnieniu, gdyż pozwoli to na prawidłowe dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Zawody deficytowe i nadwyżkowe to kolejny obszar tematyczny badań i analiz, jakie powinno przeprowadzać Obserwatorium. Właściwa identyfikacja zawodów, które są deficytowe i nadwyżkowe, pozwoli na wprowadzenie rozwiązań (jak np. pomoc w przekwalifikowaniu się osoby bezrobotnej na kursach/szkoleniach), dzięki którym możliwe będzie zwiększenie szansy osób bezrobotnych na znalezienie zatrudnienia.

Losy absolwentów to obszar tematyczny, bardzo często wskazywany przez respondentów, jak i obejmowany badaniem przez inne działające w kraju obserwatoria. Poznanie i zdiagnozowanie sytuacji na rynku pracy w jakiej znajdują się absolwenci określonych typów szkół, pozwoli na adekwatniejsze dostosowanie oferty edukacyjnej regionu.

Ostatnim obszarem tematycznym jaki został wyłoniony podczas realizacji niniejszego projektu są zagadnienie związane z **ofertami pracy**. Badanie ofert pracy pochodzących z publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia pozwoli na zdiagnozowanie zapotrzebowania na określone kwalifikacje zawodowe, dzięki czemu możliwe będzie prowadzenie bardziej adekwatnej do potrzeb polityki zmierzającej do zmniejszenia poziomu bezrobocia.

Na podstawie wyżej wskazanych obszarów badawczych wyłonione zostały tematy badawcze, jakie powinny być zrealizowane przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy:

1. **„Wszeczhronna analiza rynku pracy – analiza i prognoza”**
2. **Badanie specyfiki bezrobocia w skali powiatu – analiza i prognoza.**
3. **Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim.**
4. **Polityka edukacyjna w regionie – stopień dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.**
5. **Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim- analiza i prognoza.**
6. **Losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych.**
7. **Monitoring aktualnych ofert pracy w województwie lubelskim.**

Wyłonione projekty badawcze są zgodne ze Strategią Rozwoju Województwa Lubelskiego, na lata 2006 - 2020, której jednym z celów operacyjnych jest „podniesienie poziomu wykształcenia i wiedzy mieszkańców regionu”, a także „wzrost zatrudnienia oraz lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich w regionie”.

Badanie „*Diagnoza stanu i zakresu badań i analiz w województwie lubelskim oraz opracowanie Strategii Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy wraz z opracowaniem i wydrukiem raportu*” pozwoliło na opracowanie programu badań realizowanych w ramach LORP nakierowanych na potrzeby informacyjne instytucji wspierających lubelski rynek pracy, a także na wypracowanie systemu zarządzania informacją wspierającą podejmowanie decyzji w zakresie polityki społeczno - gospodarczej oraz na opracowanie założeń merytorycznych LORP.

W ramach projektu zostało przeprowadzone badanie nt. „Określenie poziomu i zakresu potrzeb informacyjnych wśród osób zaangażowanych w prowadzenie polityki rynku pracy w województwie”. Badanie miało charakter ilościowy i jakościowy, w którym udział wzięli przedstawiciele środowiska instytucji rynku pracy i samorządu terytorialnego, edukacji oraz organizacji zrzeszających przedsiębiorców, pracodawców i pracowników.

Badanie ilościowe wykazało, że najbardziej potrzebnymi w celu prawidłowego funkcjonowania badanych instytucji, są różnego rodzaju badania i analizy, które dotyczą potrzeb pracodawców (zapotrzebowanie na zawody/pracowników, oczekiwania pracodawców, potrzeby szkoleniowe). Respondenci w głównej mierze oczekują od LORP, że będzie ono ośrodkiem badań i analiz, który będzie odpowiadał za gromadzenie i udostępnianie zbiorczych informacji dotyczących rynku pracy. Działania Obserwatorium powinny być skierowane na wszechstronną analizę rynku pracy pod wieloma aspektami. Instytucje, które wzięły udział w badaniu, w większości zadeklarowały że będą udostępniać dane/informacje niezbędne dla pracy LORP. Dotyczyć będą one w głównej mierze spraw związanych z działalnością danej instytucji. Reprezentanci badanych instytucji w większości uznali, że najlepszą formą prezentowanych wyników badań i analiz będzie forma zwarta i treściwa, bogata w tabele i wykresy, a najlepszym kanałem upowszechniania - droga elektroniczna.

Badanie jakościowe wskazało, że właściwa i szybka identyfikacja czynników wpływających negatywnie na rynek pracy, pozwoliłaby na efektywniejszą politykę rynku pracy. Zdaniem osób biorących udział w wywiadach fokusowych, badania i analizy LORP powinny być skierowane w głównej mierze (podobnie jak w badaniu ilościowym) na potrzebach i oczekiwaniach pracodawców, a także na ciągłym monitoringu rynku pracy w skali powiatu, zwłaszcza od strony popytowej oraz na politykę edukacyjną i ofertę szkoleniową. Uczestnicy wywiadu podkreślali potrzebę wystandaryzowania zakresu informacji oraz w miarę możliwości ich aktualizowania. Respondenci wskazywali również na potrzebę stworzenia platformy komunikowania się szeregu instytucji, których dane mogą wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy. Ponadto uczestnicy deklarowali chęć aktywnego współtworzenia bazy danych, informacji oraz jej bieżącej aktualizacji. Głównym zadaniem LORP w świetle wypowiedzi respondentów, jest zbudowanie biblioteki gromadzącej i udostępniającej informacje pochodzące z lokalnych instytucji rynku pracy oraz wykorzystanie tych informacji do tworzenia opracowań i analiz przydatnych do rozwiązywania problemów tego rynku.

W ramach niniejszego projektu przeprowadzona została również analiza funkcjonujących w kraju Obserwatoriów Rynku Pracy. Owa analiza ukazała, jak funkcjonują inne tego typu projekty oraz jakie prowadzą badania i analizy. Dzięki temu można było opracować rekomendacje dla LORP,

tak aby były one adekwatne do problematyki rynku pracy, a także pozwoliły na sprecyzowanie zadań jakie będą realizowane w projekcie.

Badania wtórne i pierwotne przyczyniły się do wyłonienia obszarów badawczych, jakie będą realizowane w ramach projektu Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Na tej podstawie Wykonawca określił jakie badania i analizy będą prowadzone w ramach LORP w latach 2011-2013, które zostały dokładnie scharakteryzowane pod względem celów badania, badanej populacji oraz metod i technik jakie zostaną zastosowane do ich realizacji.

REKOMENDACJE DLA LORP

1	LORP jako ośrodek badań i analiz będzie odpowiedzialny za zaspokojenie potrzeb informacyjnych podmiotów funkcjonujących w obszarze polityki rynku pracy poprzez gromadzenie, selekcjonowanie i syntetyzowanie danych zastanych, jak i prowadzenie badań pierwotnych.
2	Głównym zadaniem LORP będzie usprawnienie działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy na rzecz zmniejszenia zatrudnienia poprzez wyposażenie owych instytucji w niezbędne informacje.
3	LORP jako ośrodek badań i analiz będzie upowszechniał pozyskane informacje osobom zainteresowanym poprzez portal internetowy i stworzoną w jego ramach Bibliotekę Zasobów Informacyjnych, organizowanie szkoleń i konferencji, wydawania publikacji książkowych, broszur, ulotek, itp.
4	LORP będzie pośredniczył między prawidłową wymianą informacji między instytucjami zaangażowanymi w politykę rynku pracy.
5	Na projektem LORP czuwał będzie zespół składający się z osób posiadających niezbędną wiedzę oraz doświadczenie z zakresu rynku pracy, jak i realizacji projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej.
6	Wszelkie informacje zebrane w ramach projektu systemowego LORP będą łatwo dostępne, aktualne oraz wiarygodne, a zasoby Biblioteki Zasobów Informacji na bieżąco aktualizowane i prowadzone w sposób czytelny.
7	Badania, jakie będą realizowane w ramach LORP związane są w głównej mierze z oczekiwaniami i potrzebami pracodawców w regionie, ogólną sytuacją na regionalnym i lokalnym rynku pracy, ofertą edukacyjną i losami zawodowymi absolwentów.
8	Wyniki badań wtórnych i pierwotnych będą opatrzone szczegółową metodologią badania oraz podsumowaniami, w których zawarte będą najważniejsze informacje dotyczące problematyki badania.
9	Wszystkie badania w celu pogłębionej diagnozy będą oparte również na danych jakościowych.
10	Raporty z badań realizowanych przez LORP będą napisane w języku zrozumiałym dla osób, które nie są obeznane ze specjalistycznym słownictwem i terminologią zarówno badań społecznych, jak i zagadnień dotyczących rynku pracy.
11	Program badawczy LORP będzie zgodny ze Strategią Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020.

„Katalog źródeł danych analitycznych i informacyjnych dotyczących rynku pracy”.

a) KATALOG ŹRÓDEŁ INFORMACJI BĘDĄCYCH W ZASOBACH URZĘDÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

Tab. 34. Źródła informacji w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego.

	ŹRÓDŁA INFORMACJI
1. Powiatowy Urząd Pracy w Biłgoraju <i>www.pupbilgoraj.pl</i>	1. Raport- monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie biłgorajskim w 2009, 2008, 2007, 2006, 2005 roku.
2. Powiatowy Urząd Pracy w Białej Podlaskiej <i>pup.bialapodlaska.ibip.pl</i>	1. MPIPS 01 – Powiat Miasto Biała Podlaska. Sprawozdania za październik 2010, rok 2009, 2008, 2007, 2006, 2005. 2. Stopa bezrobocia 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005. 3. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie białskim i mieście biała podlaska w 2010, 2009, 2008, 2008, 2007, 2006, 2005 roku.
3. Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie <i>www.pup-chelm.samorzady.pl</i>	1. Analiza sytuacji na rynku pracy w mieście Chełm i powiecie chełmskim w I półroczu 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005 roku. 2. Absolwenci zarejestrowani według szkół i zawodów w 2009 roku oraz przewidywani absolwenci w 2010 roku. 3. Stopa bezrobocia 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005 r. 4. Struktura bezrobocia w układzie terytorialnym (miasta, gminy) w latach 2006, 2007, 2008, 2009, 2010. 5. Struktura bezrobocia w mieście Chełm i w powiecie chełmskim w 2009 r. 6. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście Chełm i w powiecie chełmskim w I półroczu 2010, 2009, 2008, 2007 roku.
4. Powiatowy Urząd Pracy w Hrubieszowie <i>puphrubieszow.pl</i>	1. Informacja o sytuacji na rynku pracy za 2009 rok. 2. Statystyki za 2010 rok.
5. Powiatowy Urząd Pracy w Janowie Lubelskim <i>janow.pup.gov.pl</i>	1. Sprawozdania MPIPS o rynku pracy za 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005 rok. 2. Informacja o sytuacji na rynku pracy powiatu janowskiego w poszczególnych miesiącach lat 1999 – 2009. 3. Bezrobotni według wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy w poszczególnych gminach w latach 2000 – 2009. 4. Struktura bezrobocia w gminach w latach 2000 – 2009. 5. Struktura bezrobotnych absolwentów w latach 2000-Maj 2004. 6. Sprawozdanie o niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy nie pozostających w zatrudnieniu w latach 2003, 2004, 2005, 2006, 2007.
6. Powiatowy Urząd Pracy w Krasnymstawie <i>www.pup-krasnystaw.samorzady.pl</i>	1. Stopa bezrobocia w powiecie Krasnostawskim w 2010 r. 2. Bezrobocie w powiecie krasnostawskim w 2010 r. 3. Statystyki 2009 r.
7. Powiatowy Urząd Pracy w Kraśniku <i>www.pup.krasnik.pl</i>	1. Statystyki 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005 r.
8. Powiatowy Urząd Pracy	1. Statystyki lokalne za 2010, 2009, 2008, 2007 r.

w Lubartowie <i>pup.lubartow.ibip.pl</i>	
9. Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie <i>www.praca.lukow.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dane statystyczne za 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005 rok. 2. Ranking zawodów deficytowych w 2009 roku.
10. Powiatowy Urząd Pracy w Łęcznej <i>pup.leczna.ibip.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ranking zawodów deficytowych w 2009 roku. 2. Sprawozdania MPiPS za lata 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 3. Struktura bezrobocia w gminach w latach 2006, 2007, 2008, 2009, 2010r.
11. Powiatowy Urząd Pracy w Parczewie <i>www.puppar.sisco.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych za lata 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 4. Sprawozdania MPiPS za lata 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 2. Zestawienie sprawozdań miesięcznych za lata 2000-2003 oraz 2004-2007. 3. Sytuacja na rynku pracy w powiecie parczewskim za lata 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 r. 4. Informacja o stanie bezrobocia na terenie działania powiatu w latach 1998-2010 r.
12. Powiatowy Urząd Pracy w Radzynie Podlaskim <i>www.praca.radzyn.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dane statystyczne w III kwartale 2010 r. 2. Sytuacja na rynku pracy w powiecie radzyńskim w latach 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010r. 3. Analiza rynku pracy w gminie Borki. 4. Powiatowy program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy. 5. Sytuacja na rynku pracy w powiecie radzyńskim według stanu z dnia 31 grudzień 2009 r.
13. Powiatowy Urząd Pracy w Puławach <i>portal.pup.pulawy.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych z lat 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 2. Stan i struktura bezrobocia w I półroczu 2010 r. 3. Dane statystyczne dotyczące bezrobocia w powiecie puławskim za lata 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 4. Analiza skuteczności szkoleń w 2009 r. 5. Biuletyn Informacyjny PUP w Puławach – Puławska Strefa Pracy, z 2009, 2010r.
14. Powiatowy Urząd Pracy w Opolu Lubelskim <i>pup.opole.lubelskie.sisco.info.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sprawozdania miesięczne za lata 2007, 2008, 2009 r.
15. Powiatowy Urząd Pracy w Rykach <i>pupryki.netbip.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informacja o sytuacji na rynku pracy na terenie działania powiatowego urzędu pracy w Rykach w poszczególnych miesiącach 2010 r. 2. Badanie sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych – 2009 r. 3. Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców.
16. Powiatowy Urząd Pracy w Świdniku <i>pup.swidnik.ibip.pl</i>	<i>brak informacji</i>
17. Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Lubelskim <i>www.tomaszowlub.pup.gov.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informacje o stanie i strukturze bezrobocia powiecie w latach 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 2. Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy 2007.
18. Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie <i>www.pup.wlodawa.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dane statystyczne z lat 2008, 2009, 2010 r. 2. Analiza sytuacji na rynku pracy w powiecie włodawskim za 2008 rok.
19. Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu <i>www.pupzamosc.samorzady.pl</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statystyki rynku pracy 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010r. 2. Stopa bezrobocia w latach 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 3. Strategia rozwiązywania problemów społecznych miasta Zamość. 4. Ranking zawodów dla powiatu grodzkiego – 2009 r. 5. Ranking zawodów dla powiatu zamojskiego – 2009 r.
20. Powiatowy Urząd Pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sprawozdania statystyczne 2010, 2009 r.

<p>w Lublinie <i>www.puplublin.pl</i></p>	<p>2. Gminy – 2009, 2010r.</p>
<p>21. Miejski Urząd Pracy w Lublinie <i>www.mup.lublin.pl</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statystyki bezrobocia w latach 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010. 2. Część prognostyczna Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście Lublin za 2009 rok. 3. Informacja za 2009 rok o realizacji zadań "Programu działań na rzecz osób niepełnosprawnych mieszkańców Miasta Lublin w latach 2008-2013". 4. Sprawozdanie za 2009 r. z realizacji "programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. lublin na lata 2007-2013". 5. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2009 roku. 6. Analiza skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w 2009, 2008, 2007 r. 7. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych – 2009, 2008, 2007, 2006, 2005 r. 8. Sytuacja na lokalnym rynku pracy kobiet w wieku 45+ - 2009. 9. Sytuacja na rynku pracy osób w wieku powyżej 50 roku życia - 2009. 10. Sytuacja osób niepełnosprawnych na lubelskim rynku pracy w latach 2004-2007. 11. Raport z wykonania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublina na lata 2005-2006. 12. Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina - tendencje i prognozy.
<p>22. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie <i>www.wup.lublin.pl</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statystyka województwa : <ol style="list-style-type: none"> a. Stopa bezrobocia, zmiany w poziomie bezrobocia– 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. b. Struktura zawodowa ofert pracy 2005-2009 r. c. Absolwenci – 2002-2004 d. Informacja sygnalna o sytuacji na rynku pracy w Polsce 2005-2010 r. 2. Statystyki powiatowe 3. Statystyki gminne 4. Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 r. 5. Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim. 6. Oferty pracy a zawody bezrobotnych – 2003 2004, 2010 r. 7. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim – 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 r. 8. Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów 2004/2005, 2007, 2008, 2009 r. 9. Raport: „Długotrwale bezrobotni w województwie lubelskim” – 2007 r. 10. Rejestr Instytucji szkoleniowych w województwie lubelskim.

źródło: opracowanie własne na podstawie danych urzędów pracy województwa lubelskiego

1. Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001) samorząd powiatu ma obowiązek prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (art. nr 9 ust. 1 pkt. 9).

Głównym celem badania zawodów nadwyżkowych i deficytowych jest stworzenie ich rankingów, które stanowią narzędzie dla monitoringu, czyli procesu systematycznego śledzenia zjawisk zachodzących na rynku pracy. Monitoring pozwala na formułowanie ocen i wniosków dla

systemu kształcenia zawodowego i organizatorów szkoleń dla bezrobotnych, ma także służyć lepszemu dopasowaniu kwalifikacji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców.

Opracowania dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych zawierają analizę skali i struktury bezrobocia w zawodach oraz popytu na pracę dla poszczególnych zawodów z punktu widzenia liczby ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy. Badają zawody wykazujące deficytowość lub nadwyżkę pracowników oraz określają kierunki zmian w odniesieniu do zawodów wywierających największy wpływ na rynek pracy. Zawody deficytowe i nadwyżkowe są wyznaczone w oparciu o następujące mierniki:

- średnią miesięczną nadwyżkę (deficyt) podaży siły roboczej w zawodzie,
- wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów,
- wskaźnik szansy uzyskania oferty w zawodzie,
- wskaźnik długotrwałego bezrobocia w zawodzie,
- wskaźniki struktury bezrobotnych według zawodów,
- wskaźniki struktury bezrobotnych według PKD,
- wskaźniki struktury ofert pracy według zawodów,
- wskaźniki struktury ofert pracy według PKD.

Rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych skierowane są zwłaszcza do samorządów terytorialnych, szkół ponadgimnazjalnych, wyższych uczelni, jednostek szkolących, centrów kształcenia ustawicznego oraz dla wszystkich zajmujących się polityką zatrudnienia, także dla osób bezrobotnych.

2. Sprawozdania o rynku pracy MPIPS-01

Są to zestawienia opracowywane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dotyczące rynku pracy poszczególnych powiatów w każdym województwie. Sprawozdania o rynku pracy MPIPS-01 sporządza się po zakończeniu miesiąca sprawozdawczego. Opracowania składają się z czterech działów i przedstawiają informacje dotyczące:

- Dział 1 Struktura i bilans bezrobotnych:
 - Część 1.1 Struktura bezrobotnych,
 - Część 1.2 Bilans bezrobotnych,
 - Część 1.3 Bilans wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
- Dział 2 Poszukujący pracy, osoby uprawnione do dodatku aktywizacyjnego, osoby uczestniczące w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z europejskiego funduszu społecznego, cudzoziemcy z prawem do zasiłku:
 - Część 2.1 Poszukujący pracy,
 - Część 2.2 Osoby które nabyły uprawnienia do dodatku aktywizacyjnego, rozpoczęły udział w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z EFS, cudzoziemcy z prawem do zasiłku.

- Dział 3 Pośrednictwo pracy i wybrane formy aktywizacji:
 - Część 3.1 Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej,
 - Część 3.2 Osoby objęte indywidualnym planem działania.
- Dział 4 Zgłoszenia zwolnień i zwolnienia grupowe, zwolnienia monitorowane.
- Załącznik 1 do sprawozdania MPiPS-01 Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy.
 - ✓ Załącznik 1 sporządza się kwartalnie.
- Załącznik 2 do sprawozdania MPiPS – 01 Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz oferty pracy.
 - ✓ Załącznik 2 jest sporządzany w okresach półrocznych.
- Załącznik 3 do sprawozdania MPiPS – 01 Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności.
 - ✓ Załącznik 3 jest sporządzany w okresach półrocznych.
- Załącznik 4 do sprawozdania MPiPS – 01 Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.
 - ✓ Załącznik 4 jest sporządzany w okresach rocznych.
- Załącznik 5 do sprawozdania MPiPS – 01 Bezrobotni zamieszkali na wsi według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy.
 - ✓ Załącznik 5 jest sporządzany w okresach rocznych.
- Załącznik 6 do sprawozdania MPiPS - 01 Aktywne programy rynku pracy.
 - ✓ Załącznik 6 jest sporządzany w okresach rocznych.
- Załącznik 7 do sprawozdania MPiPS – 01 Bezrobotni według gmin.
 - ✓ Załącznik 7 jest sporządzany w okresach rocznych.
- Załącznik 8 do sprawozdania MPiPS - 01 Umowy z agencjami zatrudnienia i programy specjalne.
 - ✓ Załącznik 8 jest sporządzany w okresach rocznych.
- MPiPS-07 sprawozdanie o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu.
 - ✓ Sprawozdanie MPiPS-07 sporządza się w okresach półrocznych.

3. Stopa bezrobocia

Są to zestawienia w postaci wykresów oraz tabel przygotowywane i prezentowane na stronach powiatowych urzędów pracy na podstawie danych zamieszczanych na stronie GUS. Zestawienia dotyczą zmian wielkości stopy bezrobocia w poszczególnych latach, a niekiedy w miesiącach, w powiatach danego województwa. Nierzadko dane dotyczące zmiany stopy bezrobocia w powiecie są prezentowane w odniesieniu do zmian stopy bezrobocia w skali województwa, a także w skali kraju w analogicznym okresie czasowym.

4. Analiza sytuacji na rynkach pracy

Analiza sytuacji rynków pracy w poszczególnych powiatach województwa w kolejnych latach obejmuje szczegółową analizę poziomu, struktury oraz zmian wielkości bezrobocia w danym powiecie (m.in. stopę bezrobocia, udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych, odsetek bezrobotnych z terenów wiejskich, analizę liczby bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn zakładu pracy, odsetek bezrobotnych uprawnionych i nieuprawnionych do zasiłku, strukturę wykształcenia, wieku oraz czasu pozostawania bez pracy bezrobotnych czy analizę sytuacji osób bezrobotnych niepełnosprawnych).

W analizie sytuacji na rynku pracy danego powiatu zawarte są także dane dotyczące liczby ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy, a także analiza form aktywizacji zawodowych osób bezrobotnych, czyli m.in. szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, staże, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, programy specjalne oraz programy realizowane w ramach EFS.

5. Absolwenci zarejestrowani według szkół i zawodów w 2009 roku oraz przewidywani absolwenci w 2010 roku

Niniejsze opracowanie stanowi II część raportu „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych za 2009 rok”, które zostało opracowane na podstawie:

- wyników badań GUS oraz danych o liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z Systemu Informacji Oświatowej Ministerstwa Edukacji Narodowej,
- informacji opartych na badaniach sondażowych przeprowadzonych w 2009 roku przez PUP w Chełmie w szkołach ponadgimnazjalnych na terenie miasta Chełm i powiatu chełmskiego,
- aplikacji informatycznej przygotowanej przez Firmę „Sygnity S.A.”.

Opracowanie zawiera strukturę zawodową absolwentów według poziomu wykształcenia, rodzajów szkół i zawodów w mieście Chełm i powiecie chełmskim w latach 2009 i 2010 oraz prognozy liczby absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w roku 2010 na terenie miasta Chełm i powiatu chełmskiego.

6. Struktura bezrobocia w układzie terytorialnym

Są to proste, krótkie zestawienia tabelaryczne dotyczące liczby bezrobotnych w gminach poszczególnych powiatów, obejmujące m.in.:

- Udział kobiet,
- Liczbę bezrobotnych uprawnionych do zasiłku (w tym kobiety),
- Liczbę bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn zakładu pracy,
- Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- Osoby bezrobotne do 25 roku życia,
- Osoby bezrobotne, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia,
- Osoby bezrobotne według czasu pozostawania bez pracy – 1 m-c, 1-3 m-ce, 3-6 m-cy, 6-12 m-cy, 12-24 m-ce, powyżej 24 m-cy.

7. Informacja o sytuacji na lokalnym rynku pracy

Są to dane zamieszczane na stronach powiatowych urzędów pracy dotyczące liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w danym miesiącu w porównaniu do miesiąca poprzedniego oraz stopy bezrobocia. Zawierają także liczbę osób posiadającą prawo do zasiłku w danym miesiącu, liczbę bezrobotnych kobiet, liczbę bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn zakładu pracy, liczbę nowo-zarejestrowanych oraz bezrobotnych wyłączonych z rejestru. Dane przedstawione są w formie krótkiej, opisowej i zamieszczane na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy.

8. Bezrobotni według wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy

Są to krótkie, proste zestawienia tabelaryczne dotyczące struktury osób bezrobotnych z uwzględnieniem specyfiki zjawiska bezrobocia w poszczególnych gminach w kolejnych latach. Dane są prezentowane z uwzględnieniem takich kryteriów jak:

- Wiek,
- Poziom wykształcenia czy
- Staż pracy osób bezrobotnych.

9. Bezrobocie

Są to dane liczbowe zamieszczane na stronach powiatowych urzędów pracy dotyczące liczby osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach w roku kalendarzowym, zawierające takie dane jak:

- Liczba bezrobotnych zarejestrowanych ogółem (w tym kobiety),
- Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku (w tym kobiety),
- Liczba bezrobotnych niepełnosprawnych (w tym kobiety),

- Liczba osób zatrudnionych przy pracach interwencyjnych (w tym kobiety) oraz
- Liczba osób zatrudnionych przy robotach publicznych (w tym kobiety).

10. Struktura bezrobotnych absolwentów

Jest to zestawienie tabelaryczne danych liczbowych dotyczących struktury bezrobotnych absolwentów. Opracowanie zawiera takie informacje jak:

- Liczba bezrobotnych absolwentów ogółem w poszczególnych miesiącach,
- Struktura absolwentów ze względu na rodzaj wykształcenia,
- Liczba bezrobotnych absolwentów z podziałem na absolwentów, którzy rejestrowali się po raz pierwszy, kolejny, po stażu oraz po szkoleniu, a także
- Liczba absolwentów, którzy podejmowali prace interwencyjne, pracę na zasadzie umowy absolwenckiej, roboty publiczne, szkolenia, staże oraz podejmowali własną działalność gospodarczą.

11. Statystyki

Są to zestawienia danych liczbowych zamieszczane na stronach powiatowych urzędów pracy dotyczące zjawiska bezrobocia, w tym:

- Liczba bezrobotnych ogółem z podziałem na powiat i poszczególne gminy,
- Liczba bezrobotnych zamieszkałych na wsi,
- Liczba bezrobotnych do 25 roku życia,
- Liczba długotrwale bezrobotnych,
- Liczba osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku,
- Liczba bezrobotnych niepełnosprawnych.

12. Dane statystyczne

Są to zestawienia w postaci graficznej i tabelarycznej zamieszczane na stronach powiatowych urzędów pracy dotyczące zjawiska bezrobocia, w tym dane odnośnie:

- Liczby osób bezrobotnych ogółem (w tym kobiety),
- Liczba osób uprawnionych do zasiłku (w tym kobiety),
- Liczba osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi (w tym kobiety),
- Wielkość bezrobocia w gminach poszczególnych powiatów,
- Struktura bezrobocia według wieku,
- Struktura bezrobocia według wykształcenia.

13. Powiatowy program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Radzynie Podlaskim opracował Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2007-2013, aby nadać kształt realizacji działań prozatrudnieniowych oraz zdefiniować zadania w zakresie zatrudnienia i zapobiegania zjawisku bezrobocia. Niniejszy dokument jest wykonaniem postanowień art.9 ust.1 pkt 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) i zawiera cele przyjętej polityki rynku pracy, opis działań i poddziałań przyjętych do realizacji, wskazuje źródła finansowania działań oraz określa ich realizatorów, wykonawców i partnerów.

Polityka zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu realizowana przez samorząd powiatu radzyńskiego we współpracy z instytucjami dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy zmierza do osiągnięcia pięciu głównych celów:

1. Promocja zatrudnienia i wzrost aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
2. Integracja społeczna i zwiększenie szans na zatrudnienie osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
3. Promocja samozatrudnienia oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości poprzez tworzenie nowych miejsc pracy.
4. Podnoszenie jakości i efektywności usług rynku pracy.
5. Rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy.

Program zawiera następujące elementy:

- Diagnozę sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz wskazanie obszarów problemowych,
- Określenie celów polityki prozatrudnieniowej i działań zmierzających do poprawy sytuacji lokalnego rynku pracy, w tym:
 - Promocję zatrudnienia i wzrost aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących prac,
 - Integrację społeczną i zwiększenie szans na zatrudnienie osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
 - Promocję samozatrudnienia oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości poprzez tworzenie nowych miejsc pracy,
 - Podnoszenie jakości i efektywności usług rynku pracy,
 - Rozwijanie dialogu społecznego i partnerstwa na rzecz rynku pracy,
- Zarządzanie Programem oraz
- Monitoring, ewaluację i upowszechnianie Programu.

14. Analiza skuteczności szkoleń

Jest to sprawozdanie dotyczące skuteczności szkoleń przeprowadzanych w powiecie w roku kalendarzowym. Zawiera następujące informacje przedstawione w postaci tabelarycznej i opisowej:

- Liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia według wieku i poziomu wykształcenia,
- Liczbę osób, które ukończyły szkolenia z grup szczególnego ryzyka,
- Koszty jakie zostały poniesione na szkolenia,
- Liczbę przeprowadzonych szkoleń.

15. Biuletyn informacyjny PUP w Puławach – „Puławska Strefa Pracy”

Jest to biuletyn informacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach, wydawany od 2009 roku. Podejmuje tematykę rynku pracy, aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Zawiera informacje przydatne zarówno dla puławskich pracodawców, jak i osób poszukujących pracy, a także wszystkich zainteresowanych tematyką puławskiego rynku pracy.

16. Badanie sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych

Jest to badanie zrealizowane pod nazwą „Nasz profesjonalizm – Twoim sukcesem” na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach w 2009 roku. Raport z badania został zamieszczony na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach. Zawiera następujące elementy:

- Charakterystykę demograficzną absolwentów,
- Ocenę ich poziomu przygotowania zawodowego,
- Ocenę lokalnego rynku pracy w opinii absolwentów,
- Charakterystykę osób pracujących,
- Charakterystykę osób niepodejmujących zatrudnienia oraz
- Ocenę adekwatności kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

17. Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnianiem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe

Jest to badanie zrealizowane na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach w 2009 roku. Raport z badania został zamieszczony na stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach. Zawiera następujące elementy:

- Rynek pracy w powiecie ryckim,
- Przedsiębiorczość w powiecie ryckim,

- Prognozy rozwoju przedsiębiorczości w powiecie ryckim, w ciągu najbliższych 12 miesięcy,
- Obecna sytuacja na rynku pracy w powiecie ryckim,
- Potrzeby rynku pracy w powiecie ryckim w zakresie zasobów kapitału ludzkiego,
- Ewaluacja potrzeb szkoleniowych w powiecie ryckim,
- Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach.

Projekt miał na celu określenie pełnego i rzeczywistego obrazu lokalnego rynku pracy oraz ocenę adekwatności potencjału ludzkiego i systemu szkoleniowego. Efektem badania było opracowanie wytycznych do systemu dokształcania w zakresie szkoleń, praktyk zawodowych i usług doradczych.

18. Strategia rozwiązywania problemów społecznych miasta Zamość

Podstawą opracowania strategii rozwiązywania problemów społecznych miasta Zamościa 2004-2006 oraz kierunki na 2007-2013 jest Zarządzenie Nr 314/2004 Prezydenta Miasta Zamościa z dnia 25 lutego 2004 roku w sprawie powołania zespołu do opracowania strategii integracji i polityki społecznej.

Strategia rozwiązywania problemów społecznych definiuje i określa najważniejsze problemy społeczne miasta Zamościa i wskazuje kierunki polityki oraz konkretne zadania i projekty mające na celu ich rozwiązanie.

19. Część prognostyczna Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście Lublin za 2009 rok

Część prognostyczna Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwala ocenić spójność kształcenia z podziałem na zawody deficytowe i nadwyżkowe. W okresach rocznych stanowi główne źródło informacji dostosowania edukacji do wymagań lokalnego rynku pracy. Napływ absolwentów w niektórych zawodach może w znaczny sposób potęgować bezrobocie, może to prowadzić do stosowania wobec tych osób instrumentów i usług rynku pracy dających możliwość nabycia nowych kwalifikacji czy umożliwiających przekwalifikowanie.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych to analiza dotycząca osób bezrobotnych i ofert pracy. Jest to proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowania ocen i wniosków oraz ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest istotny dla edukacji lokalnej jak i dla potrzeb szkolenia osób bezrobotnych. Niezbędne źródło potrzebne do prowadzenia monitoringu to zbiór zawodów i specjalności zarejestrowanych osób. Raport oparty jest na danych otrzymanych z Głównego Urzędu Statystycznego oraz danych z Systemu Informacji Oświatowej MEN. Monitoring odgrywa także istotną rolę w usprawnianiu poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, ułatwia

realizację programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich zatrudnienia.

20. Informacja za 2009 rok o realizacji zadań „Programu działań na rzecz osób niepełnosprawnych mieszkańców Miasta Lublin w latach 2008-2013”

Program działań na rzecz niepełnosprawnych mieszkańców Miasta Lublin w latach 2008-2013 został przyjęty Uchwałą nr 275/XVII/2008 Rady Miasta Lublin z dnia 21 lutego 2008r. W programie zdiagnozowano działania zapewniające godne życie i funkcjonowanie w społeczeństwie i wyznaczono kierunki, w jakich powinny zmierzać działania na rzecz osób niepełnosprawnych, a także pomoc dostosowaną do rzeczywistych potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności. Miejski Urząd Pracy w Lublinie jest jednym z realizatorów Programu działań na rzecz osób niepełnosprawnych mieszkańców Miasta Lublin w latach 2008-2013. Wpisując się w cel IV Wspieranie działań w ramach rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych Urząd realizował dwa zadania dotyczące Aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wsparcia pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

21. Sytuacja na lokalnym rynku pracy kobiet w wieku 45+

Wobec zmian na rynku pracy i w strukturze demograficznej oraz odpływu siły roboczej poza granice województwa lubelskiego, grupa osób bezrobotnych 45+ może mieć duży wpływ na gospodarkę miasta Lublina. Część z tych osób posiada duże doświadczenie zawodowe, które może z nich uczynić cennych pracowników. Jest to ważny powód, dla którego należy aktywizować bezrobotnych z tej grupy. Należy zwrócić uwagę na korzyści płynące z zatrudniania kobiet w wieku 45+. Głównym celem jest podjęcie działań, które będą służyć wydłużeniu aktywności zawodowej oraz zwiększeniu zatrudnienia kobiet powyżej 45 roku życia, pozostających bez zatrudnienia, mających trudności z wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy. W Lublinie to kobiety stanowią większość wśród osób pozostających bez pracy. Duża ich część nie wierzy we własne siły i z góry zakłada, że jest skazana na niepowodzenie na rynku pracy. W związku z tym MUP w Lublinie podjął działania mające na celu aktywizację zawodową tej grupy osób.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy kobiet w wieku 45+ jest opracowaniem stworzonym na podstawie sprawozdań MPiPS-01.

22. Sprawozdanie za 2009 r. z realizacji „Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy miasta Lublina na lata 2007-2013

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Rynku Pracy miasta Lublin na lata 2007 – 2013 przyjęty Uchwałą Rady Miasta Lublin nr 1127/XLVI/2006 z dnia 19.10.2006r. wyznacza priorytetowe działania zmierzające do zwiększenia stopnia zatrudnienia i aktywności zawodowej osób bezrobotnych z terenu Lublina.

Niniejsze sprawozdanie sporządzane jest corocznie. Obecnie jest to już trzeci rok trwania programu, który ma na celu przedstawienie poszczególnych działań wykonanych przez realizatorów na rzecz ograniczenia bezrobocia i rozwoju społecznego mieszkańców Lublina, osiągniętego dzięki efektywnej współpracy partnerów wszystkich sektorów lokalnego rynku pracy.

Głównym celem sprawozdania z programu jest wskazanie zmian zachodzących w obrębie rynku pracy oraz określenie postępów w osiągnięciu wyznaczonego celu, jak i zadań. Dla zapewnienia rzetelnej i wiarygodnej informacji o stopniu zaawansowania realizacji programu podejmowanych wspólnie i samodzielnie przez każdy z podmiotów przedsięwzięciach, formach współpracy i zakresie działań, sporządzane jest przez Urząd sprawozdanie z realizacji programu po zakończeniu roku kalendarzowego. Sprawozdanie jako dokument jest przedstawiany Prezydentowi Miasta Lublin. Cele wyznaczone w programie działają głównie w obrębie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Natomiast art. 9 ww. ustawy umożliwia samorządom powiatów kreowanie lokalnej polityki rynku pracy. Pierwszym zapisem ww. artykułu jest obowiązek opracowania i realizacji programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część strategii rozwiązywania problemów społecznych. Monitoring programu jest prowadzony w celu zapewnienia prawidłowości i efektywności jego realizacji poprzez wykonanie założonych w nim zadań za pomocą wyznaczonych wskaźników.

23. Sytuacja na rynku pracy osób w wieku powyżej 50 roku życia

Niniejsze opracowanie jest bilansem wniosków uzyskanych podczas badania ankietowego. Przedstawia szczegółowo uzyskane dane i stanowi źródło opisu problemów dotyczących osoby powyżej 50 roku życia w znalezieniu pracy.

Opracowanie opisuje najważniejsze obrazy sytuacji analizowanej grupy osób bezrobotnych. Obraz sytuacji tych osób na lubelskim rynku pracy nie jest optymistyczny, a tym samym niejednokrotnie potwierdza trudną sytuację tej grupy bezrobotnych.

Osoby powyżej 50 roku życia uznane zostały ustawowo za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osoby te wyróżniają się na tle młodszych osób pracujących. Praca dla wielu osób z tej grupy jest często podstawowym, a niejednokrotnie jedynym bodźcem do aktywności życiowej, nadaje sens życiu, motywuje do wychodzenia z domu, do dbania o wygląd. Obowiązki zawodowe pozwalają wielu osobom powyżej 50 roku życia odnaleźć użyteczność i poczucie wartości tego co robią, a wielu niejednokrotnie dają możliwość przebywania z innymi ludźmi.

24. Sytuacja osób niepełnosprawnych na lubelskim rynku pracy w latach 2004-2007

Opracowanie opisuje w ujęciu statystycznym osoby niepełnosprawne zarejestrowane w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie w latach 2004-2007.

Zasadniczym celem przeprowadzonej analizy jest rozpoznanie wielkości bezrobocia rejestrowanego wśród osób niepełnosprawnych na terenie miasta Lublin. W niniejszym dokumencie

zawarto informacje o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy ze względu na strukturę wykształcenia, wieku, stażu pracy, stopnia niepełnosprawności oraz rodzaju niepełnosprawności.

Osoba niepełnosprawna to osoba, która posiada dowolne orzeczenie wydane przez organ do tego upoważniony lub osoba, która takiego orzeczenia nie posiada, lecz odczuwa ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku (zabawa, nauka, praca, samoobsługa). Jednak do analizy wykorzystano tylko informacje o osobach niepełnosprawnych legitymujących się dokumentem potwierdzającym niepełnosprawność.

Opracowanie zawiera następujące elementy:

- Struktura bezrobocia osób niepełnosprawnych,
- Poziom wykształcenia,
- Grupy wiekowe,
- Staż pracy bezrobotnych,
- Stopień niepełnosprawności,
- Rodzaj niepełnosprawności,
- Usługi i instrumenty rynku pracy dla osób niepełnosprawnych,
- Pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych,
- Poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa,
- Szkolenia i przekwalifikowania,
- Instrumenty rynku pracy dla osób niepełnosprawnych.

25. Raport z wykonania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublina na lata 2005-2006

Raport końcowy z wykonania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublina na lata 2005-2006r., miał na celu przedstawienie wiarygodności realizacji programu oraz ocenić nie tylko stopień osiągnięcia priorytetów i zaawansowania działań w poszczególnych punktach ale i wskazać z jakich źródeł finansowano działania.

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublina na lata 2005- 2006 został przyjęty Uchwałą Nr 586/XXV/2004 Rady Miasta Lublina z dnia 30 grudnia 2004r. Program łączył w sobie elementy polityki regionalnej dążącej do zapewnienia jednostce- bezrobotnemu mieszkańcowi miasta, harmonijnego rozwoju zawodowego, bowiem uwzględniał w swojej konstrukcji założenia Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego.

Program odpowiadał także na główny cel Narodowego Planu Rozwoju na lata 2004-2006: „Rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości”, zgodny był również z celem Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich: „Maksymalnego zaangażowania ludności w proces pracy”. Osiągnięty stan realizacji Programu daje podstawy do oceny, że przyjęte założenia celu strategicznego spełniają wymogi Strategii Rozwoju Miasta Lublin w części dotyczącej sfery społecznej. Dalsza realizacja priorytetów Programu przyczyni się w przyszłości do osiągnięcia kilku celów operacyjnych Strategii Rozwoju Miasta Lublin (w tym

aktywizacji rynku pracy – w szerokim pojęciu, rozwoju infrastruktury doskonalenia kwalifikacji zawodowych, czy wpłynie na poprawę systemu rehabilitacji i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych). Oceniając stopień realizacji Programu ważne jest dostrzeżenie konieczności dążenia do tworzenia jak największej liczby projektów w różnych dziedzinach gdyż tylko zróżnicowanie może zapewnić harmonijny rozwój społeczności lokalnej z jednoczesnym uwzględnieniem potrzeb jednostki – mieszkańca.

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublina na lata 2005-2006 zakładał osiągnięcie następujących efektów i rezultatów:

- uświadomienie osobom bezrobotnym konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz uczenia się przez całe życie,
- wypromowanie postaw przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych,
- poprawa zdolności adaptacyjnych osób bezrobotnych do warunków zmieniającego się rynku pracy,
- zwiększenie aktywności i mobilności zawodowej osób bezrobotnych,
- wzrost (wypromowanie postaw) przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych, zwłaszcza wśród bezrobotnej młodzieży,
- dostosowanie kierunków szkoleń do wymogów zmieniającego się rynku pracy,
- ewaluacja systemu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy w kierunku indywidualnego podejścia do osoby bezrobotnej,
- podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników urzędu pracy,
- stworzenie bazy danych o lokalnym i krajowym rynku pracy,
- nawiązanie trwałej i efektywnej współpracy z lubelskimi pracodawcami.

Efektom programu było:

- zwiększenie konkurencyjności zasobów ludzkich Lublina,
- reintegracja społeczna i zawodowa osób bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- złagodzenie skutków bezrobocia na terenie miasta Lublina,
- wzrost liczby drobnych firm i inkubacja przedsiębiorczości na terenie miasta Lublina,
- wzmocnienie polityki równości szans kobiet i mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
- podniesienie jakości usług świadczonych przez urząd poprzez dostosowanie usług do rosnących potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz zwiększenie kwalifikacji kadry urzędu,
- nawiązanie trwałej współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi z terenu województwa lubelskiego, która będzie służyć aktywizacji lokalnego rynku pracy.

26. Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy

Niniejsze opracowanie jest podsumowaniem wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu „Badania i analizy lokalnego rynku pracy na terenie Lublina w zakresie diagnozy stanu aktualnego jak i prognozy na lata 2009-2013” .

Głównym celem prowadzonych badań było uzyskanie kompleksowej informacji o sytuacji na rynku pracy miasta Lublina w kontekście podaży pracy i popytu na pracę oraz wyznaczenie prognoz dotyczących kształtowania się sytuacji na rynku pracy Lublina na lata 2009-2013.

Cele szczegółowe badania obejmowały:

- uzyskanie wiedzy w zakresie kompatybilności ofert pracy z możliwościami zasobów pracy istniejących na rynku pracy miasta Lublina,
- uzyskanie prognoz odnośnie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne na lokalnym rynku pracy do roku 2013.

W ramach prowadzonych badań analizie poddano następujące obszary badawcze: poszukiwane zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne, potrzeby rekrutacyjne, deficyty i niedopasowania na rynku pracy Lublina, oczekiwania i problemy badanych grup wraz ze wskazaniem przyczyn tych problemów i niedopasowań.

W realizacji poszczególnych obszarów badawczych zastosowano metody badań jakościowych i ilościowych. Zastosowanie tych metod poprzedzone zostało diagnozą aktualnej sytuacji na rynku pracy Lublina. W diagnozie tej wykorzystano dane dotyczące podstawowych ilościowych charakterystyk rynku pracy (m.in. liczba aktywnych zawodowo, liczba biernych zawodowo, liczba bezrobotnych, liczba pracujących, struktura pracujących według wieku, płci i sektorów ekonomicznych) gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny. Głównym źródłem tych danych jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

27. Struktura zawodowa ofert pracy od roku 2005

Są to zestawienia w formie tabelarycznej zawierające dane dotyczące ofert pracy skierowanych do bezrobotnych według ich zawodów. Opracowanie te są dostępne na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Zestawienia zawierają następujące informacje według poszczególnych zawodów osób bezrobotnych:

- Kod i nazwa zawodu,
- Liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych na początku danego okresu czasowego - półrocza (w tym kobiety oraz osoby, które zarejestrowały się do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki),
- Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec danego okresu czasowego - półrocza (w tym kobiety oraz osoby, które zarejestrowały się do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki),

- Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących, pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy (w tym kobiety),
- Wolne miejsca pracy o aktywizacji zawodowej zgłoszone w danym okresie czasowym - półroczu.

28. Informacja sygnalna o sytuacji na rynku pracy

Są to krótkie zestawienia porównawcze przedstawiające liczbę bezrobotnych, liczbę bezrobotnych, którzy podjęli pracę oraz stopę bezrobocia w poszczególnych województwach kraju.

Dane są zobrazowane w postaci tabelarycznej i graficznej oraz zamieszczane na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

29. Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim

Jest to opracowanie zawierające szczegółową analizę całościowej sytuacji lubelskiego rynku pracy zamieszczane na stronie wojewódzkiego urzędu pracy w lublinie w latach 2003-2009. Dane dotyczące lubelskiego rynku pracy zawierają następujące elementy przedstawione w formie opisowej, tabelarycznej oraz graficznej:

- Stan i struktura bezrobocia (poziom i natężenie bezrobocia rejestrowanego, płynność bezrobocia),
- Zróżnicowanie bezrobotnych według cech demograficzno-społecznych (zmiany w strukturze bezrobotnych, bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy, bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zmiany bezrobocia według grup zawodów, bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy, wybrane kategorie bezrobotnych, bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy),
- Działania powiatowych urzędów pracy w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia (oferty pracy, aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, poradnictwo zawodowe i kluby pracy),
- Zadania realizowane przez samorząd województwa lubelskiego w zakresie polityki rynku pracy (działalność wydziału rynku pracy, obsługa europejskiego funduszu społecznego, działalność centrów informacji i planowania kariery zawodowej, sklep z pracą, realizacja umów międzyrządowych, EURES, koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie bezrobocia, służba zastępcza, informacja z wykonania planu finansowego WUP).

30. Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie po raz kolejny opracował „Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów roku akademickiego 2007/2008”.

W materiale tym, wykorzystano dane Urzędu Statystycznego, dotyczące liczby absolwentów roku akademickiego 2007/2008, kierunku studiów na uczelniach mieszczących się na terenie województwa lubelskiego.

Dane statystyczne o bezrobociu zamieszczone zostały na podstawie sprawozdań Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej („Sprawozdanie o rynku pracy” wraz z załącznikami do tego sprawozdania) sporządzanych przez powiatowe urzędy pracy. Wykorzystano również, tabele i zestawienia dotyczące omawianej grupy bezrobotnych przygotowane przez WUP, a wypełnione przez poszczególne urzędy na podstawie dokumentacji oraz materiałów własnych. Ponadto zamieszczone zostały dane GUS dotyczące absolwentów i studentów szkół wyższych w poszczególnych województwach przesłane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

W niniejszej analizie odniesiono się również do opracowań wcześniejszych Wojewódzkiego Urzędu Pracy, a mianowicie „Rankingu szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów roku akademickiego” sporządzanych w latach 2001 - 2008.

Ranking zawiera następujące elementy:

- Ogólna charakterystyka bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym (skala bezrobocia rejestrowanego osób z wykształceniem wyższym, bezrobocie wśród osób zarejestrowanych do 12 miesięcy od ukończenia szkoły, bezrobocie wśród osób, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia, bezrobotni z wykształceniem wyższym według zawodów i specjalności, struktura ofert pracy dla osób z wykształceniem wyższym w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności, działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy na rzecz osób z wykształceniem wyższym),
- Bezrobocie absolwentów szkół wyższych według uczelni i kierunków (edukacja i szkolnictwo wyższe w regionie lubelskim, ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów, bezrobocie absolwentów szkół wyższych spoza województwa lubelskiego).

31. Raport z badania „Długotrwale bezrobotni w województwie lubelskim”

Badanie zrealizowane zostało przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w styczniu 2007 roku i dotyczyło osób długotrwale bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zarejestrowanych w urzędach pracy.

Głównym celem badania ankietowego było określenie sytuacji osób długotrwale bezrobotnych. Określenie celu głównego odbywało się poprzez szereg celów szczegółowych:

- określenie cech społeczno-demograficznych osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy,
- rozpoznanie przyczyny pozostawania bez pracy długotrwale w województwie lubelskim,
- trudności na jakie napotykają długotrwale bezrobotni na lubelskim rynku pracy,

- wykorzystywania przez długotrwale pozostających bez pracy pomocy oferowanej przez urzędy pracy,
- rozpoznanie aktywności długotrwale bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy,
- określenia mobilności osób długotrwale bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy.

32. Rejestr Instytucji Szkoleniowych w województwie lubelskim

Od 1 grudnia 2004 roku instytucje szkoleniowe oferujące szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy mogą uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń po wpisie do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Przyznanie środków publicznych na realizację szkoleń uzależnione jest od wpisania się instytucji szkoleniowej do rejestru prowadzonego przez właściwy dla siedziby instytucji szkoleniowej Wojewódzki Urząd Pracy. Instytucje szkoleniowe które nie ubiegają się o środki publiczne na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy nie są zobowiązane do rejestrowania się.

Rejestr jest prowadzony w formie elektronicznej i dostępny na stronie: www.ris.praca.gov.pl oraz na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Wszystkie instytucje szkoleniowe zarejestrowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy są ujęte w krajowym rejestrze prowadzonym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w wersji elektronicznej w programie *Syriusz*.

b) SCHEMAT POZYSKANIA ZEWNĘTRZNYCH BAZ DANYCH DOTYCZĄCYCH PROBLEMATYKI BADAWCZEJ

Wykonawca założył, iż podstawową, główną bazą z racji największej dostępności, aktualności oraz kompletności a także adekwatności do specyfiki badania powinien być Główny Urząd Statystyczny a dokładnie bazy danych tworzone przez GUS, mianowicie: Bank Danych Lokalnych, Baza Demografia, rejestr REGON oraz rejestr TERYT. Inne, dostępne bazy danych są odpłatne oraz niekompletne a ich zawartość jest ograniczona zazwyczaj do spisu firm czy adresów. Dlatego Wykonawca założył, iż najbardziej rzetelnymi i adekwatnymi bazami będą bazy danych Głównego Urzędu Statystycznego. Co ważne, większość baz i tak odnosi się właśnie do danych, którymi dysponuje GUS.

Poniższa tabela przedstawia szczegółowo opisane bazy danych GUS oraz przykładowo, inne bazy.

Tab. 35. Administracyjne i komercyjne bazy danych.

lp.	Nazwa bazy danych	Informatory płatne (komercyjne)	Informatory nieodpłatne	Opis bazy	Sposób pozyskiwania bazy danych
1	GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY:				
a.	Bank Danych Lokalnych	--	W Banku Danych Lokalnych odnaleźć można nieodpłatne informacje o sytuacji społeczno-gospodarczej, demograficznej, stanie środowiska wedle województw, podregionów, powiatów oraz gmin. Bezpłatnie można uruchomić także moduł (portret terytorium, HERMIN i województwa w latach), wykonać wykresy oraz zestawienia tabelaryczne dla jednostki terytorialnej, wybranej cechy czy grupy.	W Polsce zadanie prowadzenia statystyki publicznej realizuje Główny Urząd Statystyczny (GUS). GUS prowadzi Bank Danych Lokalnych, który jest największym w Polsce uporządkowanym zbiorem informacji o sytuacji społeczno-gospodarczej, demograficznej, społecznej oraz stanie środowiska, opisującym województwa, powiaty oraz gminy jako podmioty systemu organizacji społecznej i administracyjnej państwa, a także regiony i podregiony stanowiące elementy nomenklatury jednostek terytorialnych. Bank Danych Lokalnych gromadzi, systematycznie uzupełnia, aktualizuje informacje statystyczne o poszczególnych jednostkach podziału terytorialnego.	Baza dostępna jest nieodpłatnie na internetowej stronie głównej GUS w odnośniku Dziedzinowe Bazy Danych – Bank Danych Lokalnych .
b.	Baza Demografia	--	W Bazie Demografia odnaleźć można nieodpłatne wyniki badań bieżących, prognozy	Baza Demografia została utworzona w celu zapewnienia użytkownikowi stałego dostępu do informacji statystycznych charakteryzujących sytuację demograficzną	Baza dostępna jest nieodpłatnie na internetowej stronie Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w odnośniku Dziedzinowe Bazy Danych – Demografia .

			<p>ludności, trwanie życia oraz wyniki NSP 2002 w zakresie deklarowanej narodowości oraz języka używanego w domu. Bezpłatnie można także generować zestawienia dotyczące wyników badań bieżących na temat ludności.</p>	<p>w Polsce. Baza stanowi zintegrowane źródło danych statystycznych w zakresie stanu i struktury ludności, ruchu naturalnego oraz migracji. Baza umożliwia zestawienie danych obrazujących dynamikę zachodzących zmian w populacji ludności oraz prowadzenie wielowymiarowych analiz statystycznych. Informacje zgromadzone w bazie są systematycznie uzupełniane oraz aktualizowane.</p>	
c.	Rejestr REGON	<p>Indywidualne zamówienia na wyciągi z rejestru REGON realizowane są odpłatnie. Obejmują one:</p> <ul style="list-style-type: none"> • numer identyfikacyjny REGON, • nazwa podmiotu, • adres siedziby, • numer telefonu i faksu siedziby, adres poczty elektronicznej oraz strony internetowej, o ile podmiot poda te dane do rejestru, • numer identyfikacji podatkowej NIP, • forma prawna, • forma własności, • wykonywana działalność, w tym rodzaj przeważającej działalności, • daty: powstania, rozpoczęcia 	<p>Wyciągi z rejestru są udostępniane nieodpłatnie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organom administracji rządowej oraz innym instytucjom rządowym, organom samorządu terytorialnego, Najwyższej Izbie Kontroli, Narodowemu Bankowi Polskiemu, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych, a także ich równorzędnym odpowiednikom z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, państw, które zawarły ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi umowę 	<p>Rejestr REGON jest bieżąco aktualizowanym zbiorem informacji o podmiotach gospodarki narodowej prowadzonym w systemie informatycznym w postaci centralnej bazy danych oraz terenowych baz danych. Rejestr REGON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • służy osiągnięciu spójności identyfikacyjnej podmiotów gospodarki narodowej wpisywanych do innych urzędowych rejestrów i systemów informacyjnych administracji publicznej, • służy jednolitości opisów stosowanych w nomenklaturze pojęciowej i klasyfikacyjnej we wszystkich urzędowych rejestrach i systemach informacyjnych administracji publicznej, • dostarcza ogólnej charakterystyki działających w gospodarce narodowej podmiotów w przekrojach: terytorialnym, własnościowym, rodzajów działalności, form prawnych itp., • umożliwia sporządzanie wykazu adresów działających podmiotów, • jest podstawą do tworzenia baz i banków danych o podmiotach gospodarki narodowej, • stanowi główne źródło zasilania bazy jednostek wybieranych do badań statystycznych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wyciągi z rejestru REGON są niedostępne dla osób zewnętrznych, tylko dla organów publicznych • Indywidualne zamówienia są realizowane odpłatnie po złożeniu pisemnego zamówienia do urzędu statystycznego danego województwa (zamówienia nieodpłatne dla organów publicznych) lub na adres Centrum Informatyki Statystycznej (zamówienia odpłatne).

		<p>działalności, zawieszenia i wznowienia działalności, wpisu do ewidencji lub rejestru, zakończenia działalności albo skreślenia z ewidencji lub rejestru, wpisu oraz skreślenia z rejestru podmiotów,</p> <ul style="list-style-type: none"> • nazwy organu rejestrowego lub ewidencyjnego, nazwa rejestru (ewidencji) i nadany przez ten organ numer, • o jednostkach lokalnych podmiotu. 	<p>regulującą swobodę świadczenia usług oraz Komisji Europejskiej - na potrzeby wykonywania ich statutowych zadań, na pisemny wniosek jako zamówienie stałe i powtarzalne (zawierające indywidualne uzgodnienia terminów, częstotliwości, zakresu udostępniania informacji, formy udostępniania danych) lub zamówienia jednorazowe,</p> <ul style="list-style-type: none"> • organom prowadzącym inne urzędowe rejestry i systemy informacyjne administracji publicznej w zakresie, terminie i formach uzgodnionych. 		
d.	Rejestr TERYT	<p>Opracowanie zawierające dane z rejestru TERYT dotyczące systemów BREC i NOBC można uzyskać składając odpłatne zamówienie na stronie Internetowej GUS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dane z rejestru terytorialnego TERYT z systemów TERC, SIMC, ULIC udostępniane są nieodpłatnie wszystkim użytkownikom za pośrednictwem Brokera Komunikacyjnego, który oferuje następujące funkcjonalności: <ol style="list-style-type: none"> 1. przeglądanie TERYT (z możliwością eksportu danych w trybie on-line) za pomocą: <ul style="list-style-type: none"> · hierarchicznego drzewa wyboru, · wyszukiwania danych wg zadanego wzorca, 	<p>Rejestr TERYT obejmuje systemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TERC - identyfikatorów i nazw jednostek podziału administracyjnego, • SIMC - identyfikatorów i nazw miejscowości, • BREC - rejonów statystycznych i obwodów spisowych, • NOBC - identyfikacji adresowej ulic, nieruchomości, budynków i mieszkań, • ULIC - centralnego katalogu ulic. <p>Do prowadzenia rejestru podziału terytorialnego służy dokumentacja geodezyjno-kartograficzna (mapy oraz szkice sytuacyjne rejonów statystycznych), zawierająca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przebieg granic jednostek: <ul style="list-style-type: none"> ○ podziału administracyjnego - województw, powiatów, gmin, miast, dzielnic, delegatur, ○ podziału statystycznego - rejonów 	<ul style="list-style-type: none"> • Dane z bazy TERYT z systemów TERC, SIMC, ULIC udostępniane są nieodpłatnie na internetowej stronie głównej GUS w odnośniku Rejestry – TERYT. • Aby uzyskać opracowanie zawierające szczegółowe dane z rejestru TERYT dotyczące systemów BREC (rejonów statystycznych i obwodów) oraz NOBC (identyfikacja adresowa nieruchomości, budynków, mieszkań, itp.) należy złożyć zamówienie na stronie głównej GUS w odnośniku Pytania i zamówienia – Jak zamówić dane, które jest odpłatne. • Zbiór symboli nomenklatury

			<p>2. pobieranie danych przygotowanych w postaci plików,</p> <p>3. subskrypcję danych.</p> <ul style="list-style-type: none"> Zbiór symboli Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NTS) dostępny jest jako rozszerzony zakres systemu TERC tylko dla pracowników GUS, US i COIS. 	<p>statystycznych i obwodów spisowych,</p> <ul style="list-style-type: none"> podziału stosowanego w ewidencji gruntów i budynków - obrębów; nazwy miejscowości oraz ulic; budynki i ich numery porządkowe. <p>Rejestr TERYT podlega aktualizacji z następującą częstotliwością:</p> <ul style="list-style-type: none"> systemy: identyfikatorów i nazw jednostek podziału administracyjnego, identyfikatorów i nazw miejscowości, centralny katalog ulic, a także system identyfikacji adresowej ulic, nieruchomości, budynków i mieszkań w części dotyczącej nazw miejscowości i ulic oraz numeracji porządkowej nieruchomości i budynków - na bieżąco, system rejonów statystycznych i obwodów spisowych oraz identyfikacji adresowej ulic, nieruchomości, budynków i mieszkań w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> przyrostów i ubytków budynków i mieszkań - kwartalnie, podziału na rejony statystyczne i obwoły spisowe - co najmniej raz w roku. 	<p>jednostek terytorialnych do celów statystycznych jest <u>niedostępny</u> dla użytkowników zewnętrznych (dostępny tylko dla pracowników GUS, US, COIS).</p>
lp.	Nazwa bazy danych	Informatory płatne (komercyjne)	Informatory nieodpłatne	Opis bazy	Sposób pozyskiwania bazy danych
2	GfK-IMAGIS Address Points	<p>Baza posiada w swojej ofercie odpłatne pakiety z Banku Danych Lokalnych GUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> BDR dla gmin, powiatów i województw wraz z mapami w cenie 9.760 zł brutto BDR dla gmin i powiatów wraz z mapami w cenie 7. 	--	<p>GfK-IMAGIS Address Points to baza socjo - ekonomiczna zobrazowana na najdokładniejszych w Polsce mapach cyfrowych IMAGIS, zawierająca informacje na poziomie punktu adresowego. GfK-IMAGIS Address Points jest nowym produktem powstałym w wyniku współpracy dwóch wiodących firm Polskich, lidera wśród badań rynkowych, Instytutu GfK Polonia oraz firmy IMAGIS - lidera rynku GIS w Polsce. Dzięki podjętej współpracy mapy cyfrowe IMAGIS zostały wzbogacone o dane socjo-ekonomiczne na poziomie punktu adresowego. Na produkt GfK - IMAGIS Address Points składają się mapy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plany miast IMAGIS Mapa osadnicza zawierająca ponad 47 000 miast i miejscowości zgodnie z wykazem GUS <p>Dla adresowych planów miast, na poziomie punktu adresowego została przypisana informacja dotycząca:</p>	<p>Aby zamówić bazę należy wejść na stronę internetową http://megaart.pl/bankdanychregionalnychgus.php i dodać wybrany pakiet do koszyka zakupów</p>

		<p>930 zł brutto</p> <ul style="list-style-type: none"> • BDR dla gmin – całość bazy i mapa w cenie 6. 710 zł brutto • Jedna kategoria dla gmin z BDR w cenie 976 zł brutto • BDR dla powiatów – całość bazy i mapa w cenie 2, 379 zł brutto • Jedna kategoria dla powiatów z BDR w cenie 366zł brutto 		<ul style="list-style-type: none"> • Liczby mieszkań • Liczby mieszkańców w podziale na wiek i płeć (w 36 kategoriach) • Indeks Siły Nabywczej GfK Polonia • Indeks siły nabywczej GfK Polonia dla handlu detalicznego • Typu zabudowy (zabudowa jednorodzinna / zabudowa wielorodzinna) • Kodu pocztowego <p>Baza ta może być wykorzystywana m.in. w następujących działaniach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definiowaniu potencjału socjo - demograficznego i ekonomicznego dla stref zasięgu planowanych lub istniejących punktów sprzedaży • Optymalizacji działań związanych z marketingiem bezpośrednim • Planowaniu i optymalizacji działań związanych ze sprzedażą door-to-door • Planowaniu dystrybucji. 	
3	Bazy wiedzy Wasko – dostęp do Banku Danych Lokalnych GUS	<p>Pełne zestawienie wybranych cech jest odpłatne w zależności od wybranego zakresu terytorialnego i/lub ilości wybranych kategorii głównych. Dane pochodzą z 2007 roku ale firma oferuje także płatne aktualizacje.</p>	<p>Użytkownik ma możliwość bezpłatnego korzystania z ogólnych (nie zestawionych) danych zawartych w bazie poprzez serwis webowy.</p>	<p>Firma oferuje dostęp do największego w Polsce zbioru danych zawierających komplet informacji dotyczących sytuacji społeczno-gospodarczej, demograficznej, społecznej oraz stanie środowiska. Dane udostępnia zarówno w postaci pełnego zestawienia w wybranym przez (opłata zależy od wybranego zakresu terytorialnego i/lub ilości wybranych kategorii głównych) bądź poprzez serwis webowy (nieodpłatnie). Stworzony system udostępniania danych przez stronę internetową umożliwia generowanie raportów dla wybranych cech, jednocześnie dla wszystkich jednostek podziału terytorialnego w Polsce. Jest to rewelacyjne podejście które umożliwia przegląd przez wszystkie województwa, powiaty bądź gminy. Wygenerowany raport może zawierać wiele cech z różnych kategorii, dane eksportowane są do pliku Excel, co umożliwia ich analizę w wygodny i czytelny sposób. Dostępne są wszystkie kategorie główne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handel • Gospodarka komunalna • Gospodarka mieszkaniowa • Inwestycje i środki trwałe 	<p>Aby zamówić bazę należy wejść na stronę internetową bazy.hoga.pl a następnie w odnośnik Informatory handlowe – formularz zamówienia, który należy wypełnić uwzględniając zamawiane składniki bazy.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Kultura i sztuka • Leśnictwo • Ludność • Ochrona zdrowia i opieka społeczna • Podmioty gospodarcze • Podział terytorialny • Przemysł i budownictwo • Rynek pracy • Samorząd terytorialny • Stan i ochrona środowiska • Szkolnictwo podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne • Transport i łączność • Turystyka • Wychowanie przedszkolne <p>Po wybraniu kategorii, użytkownik wybiera grupę, podgrupę, a następnie zaznacza interesujące go cechy które mają znaleźć się w finalnym raporcie.</p>	
4	Panorama firm	Baza danych Panorama Firm jest dostępna odpłatnie	--	<p>Baza danych Panorama Firm umożliwia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budowanie bazy danych • Aktualizowanie posiadanych zbiorów danych • Rozbudowywanie istniejących baz danych o dodatkowe informacje • Uzupełnianie na bieżąco baz danych o nowe firmy • Czyszczenie baz danych z firm zlikwidowanych • Standaryzacja adresów w bazach danych • Geokodowanie baz danych • Dostarczanie rekordów do narzędzi marketingu bezpośredniego: <ul style="list-style-type: none"> ○ telemarketing ○ mailing ○ e-mailing ○ faksmailing ○ voicemailing. <p>Wraz ze wzrostem ilości rekordów rozpoczął się proces rozwijania i pogłębiania informacji o poszczególnych firmach, które znajdują się w bazie danych Panorama Firm. Nie są to tylko dane teleadresowe, ale również takie informacje jak:</p>	<p>Aby zamówić bazę danych Panorama Firm należy wejść na stronę internetową bazydanych.pf.pl i wejść w odnośnik Baza danych Panorama Firm – Formularz zapytania o bazę danych</p>

				<ul style="list-style-type: none">• Nazwa firmy• Numery i dane rejestrowe• Dane kontaktowe• Dodatkowe dane kontaktowe• Opis działalności• Status firmy• Rodzaj lokalizacji• Dodatkowe dane.	
--	--	--	--	--	--

Źródło: opracowanie własne

Spis rysunków

Rys. 1. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje prowadzi jakieś badania, analizy, prognozy?	64
Rys. 2. Ocena przydatności obszarów tematycznych badań i analiz	69
Rys. 3. Oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji	69
Rys. 4. Przydatność obszaru "Oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji" według instytucji które, wzięły udział w badaniu	70
Rys. 5. Zapotrzebowanie na pracowników	70
Rys. 6. Przydatność obszaru "Zapotrzebowanie na pracowników" według instytucji, które wzięły udział w badaniu	71
Rys. 7. Oferty pracy	71
Rys. 8. Przydatność obszaru "Oferty pracy" według instytucji, które wzięły udział w badaniu	72
Rys. 9. Pozostałe obszary tematyczne, których średnia ocen jest niższa niż 2	73
Rys. 10. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje byłoby gotowe udostępnić gromadzone dane dla Obserwatorium?	77
Rys. 11. Który z kanałów informacyjnych jest najlepszy do rozpowszechniania wyników badań, analiz i prognoz Obserwatorium?	79
Rys. 12. Jakie są Pana/i oczekiwania w stosunku do LORP?	80

Spis tabel

Tab. 1. Populacje w rekomendowanych obszarach badawczych	13
Tab. 2. Budżet realizacji zamówienia	25
Tab. 3. Budżet realizacji zamówienia	29
Tab. 4. Budżet realizacji zamówienia	34
Tab. 5. Budżet realizacji zamówienia	36
Tab. 6. Budżet realizacji zamówienia	41
Tab. 7. Budżet realizacji zamówienia	45
Tab. 8. Budżet realizacji zamówienia	50
Tab. 9. Matryca systemu zarządzania informacją	58
Tab. 10. Struktura próby	63
Tab. 11. Rodzaj instytucji, a prowadzenie badań, analiz, prognoz	64
Tab. 12. Czego dotyczą prowadzone badania, analizy, prognozy?	65
Tab. 13. Instytucja, a prowadzona badania, analizy, prognozy	66
Tab. 14. Jakiego rodzaju badania, analizy i prognozy są najbardziej potrzebne w celu prawidłowego funkcjonowania instytucji, którą Pan/i reprezentuje?	67
Tab. 15. Jakie według Pana/i informacje dotyczące w/w zagadnień jest najtrudniej pozyskać?	68
Tab. 16. Na jakie trudności napotyka Państwo podczas prób dotarcia do potrzebnych informacji?	68
Tab. 17. Jakie badania i analizy powinno przeprowadzać Obserwatorium, które nie zostały wskazane powyżej	73

Tab. 18. Jakie według Pana/i powinny być priorytety działania Obserwatorium?.....	75
Tab. 19. Rodzaj instytucji a najczęściej wskazywane priorytety działania Obserwatorium?	76
Tab. 20. Deklaracja udostępniania gromadzonych danych przez poszczególne instytucje	77
Tab. 21. Jaka jest najlepsza forma prezentowania wyników pracy Obserwatorium?	79
Tab. 22. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje zamierza korzystać z działań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy?.....	80
Tab. 23. Proszę ocenić przydatność Biblioteki dla instytucji, którą Pan/i reprezentuje?.....	80
Tab. 24. Struktura działających w Polsce Obserwatoriów	91
Tab. 25. Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy – badania i analizy	95
Tab. 26. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy – badania i analizy.....	103
Tab. 27. Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy – badania i analizy	123
Tab. 28. Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi.....	126
Tab. 29. Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy	131
Tab. 30. Dolnośląskie Obserwatorium Rynku Pracy.....	138
Tab. 31. Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji	144
Tab. 32. Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych	158
Tab. 33. Programy statystyczne wykorzystywane przez Obserwatoria	164
Tab. 34. Źródła informacji w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego.	171
Tab. 35. Administracyjne i komercyjne bazy danych.	190

Narzędzia badawcze

KWESTIONARIUSZ WYWIADU BEZPOŚREDNIEGO

Szanowni Państwo!

Obserwatoria rynku pracy są to jednostki prowadzone przez wojewódzkie urzędy pracy, których zadaniem jest prowadzenie badań i analiz, poruszających bieżące problemy rynku pracy. Obserwatoria realizują badania jednorazowe i cykliczne oraz przygotowują analizy tzw. źródeł wtórnych.

Prowadzone badanie posłuży do określenia w jaki sposób ma funkcjonować Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Będzie to regionalny ośrodek analiz dostarczający informacji prognostycznych i analitycznych przydatnych w podejmowaniu decyzji przez instytucje zaangażowane w prowadzenie polityki rynku pracy w województwie i organizacji sektora społeczno – gospodarczego.

W trakcie badania chcemy zebrać dane odnośnie Państwa potrzeb informacyjnych związanych z szeroko rozumianym rynkiem pracy regionu. Pozwoli to na określenie jakiego typu prace analityczno-badawcze powinno podjąć powstające Obserwatorium. Im trafniej określimy informacje, które będą Państwu przydatne, tym lepiej Obserwatorium spełni swą misję w regionie.

Badania są anonimowe a kwestionariusz ma charakter poufny. Zebrane dane będą wykorzystane wyłącznie na potrzeby realizacji badania i nie będą udostępniane osobom trzecim.

Dziękujemy za udzielenie rzetelnych odpowiedzi i poświęcony czas.

1. Czy instytucja którą Pan/i reprezentuje prowadzi jakieś badania, analizy, prognozy?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt 3.]

2. Czego one dotyczą?

1	losów absolwentów
2	zapotrzebowania na zawody
3	systemu wynagrodzeń
4	bezrobocia
5	potrzeb szkoleniowych na rynku
6	poziom zatrudnienia
7	stan gospodarki regionu
8	inne, jakie?

3. Jakiego rodzaju badania, analizy i prognozy są najbardziej potrzebne w celu prawidłowego funkcjonowania instytucji, którą Pan/i reprezentuje?

1	losy absolwentów
2	zapotrzebowanie rynku na zawody
3	system wynagrodzeń
4	bezrobocia
5	potrzeby szkoleniowe na rynku
6	poziom zatrudnienia
7	gospodarka regionu
8	zawody nadwyżkowe i deficytowe w regionie
9	oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji pracowników
10	równość płci i sytuacja kobiet na rynku pracy
11	zmiany na lubelskim rynku pracy
12	inne, jakie

4. Jakie według Pana/i informacje dotyczące w/w zagadnień jest najtrudniej pozyskać?

.....

5. Na jakie trudności napotykają Państwo podczas prób dotarcia do potrzebnych informacji?
 [proszę wskazać jedną najważniejszą odpowiedź]

1	brak informacji
2	nieaktualne dane
3	niekompletne informacje
4	mało wiarygodne informacje
5	inne, jakie?

6. Poniżej zostały przedstawione przykładowe obszary tematyczne badań i analiz, które mogłyby przygotować Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Proszę o dokonanie ich oceny, biorąc pod uwagę ich przydatność, gdzie:

1- bardzo przydatne, 2 – raczej przydatne, 3 – średnio przydatne, 4 – raczej nieprzydatne, 5 – zdecydowanie nieprzydatne

1	zapotrzebowanie na pracowników	
2	zawody deficytowe i nadwyżkowe	
3	losy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych	
4	rynek pracy w skali województwa	
5	rynek pracy w skali powiatów	
6	zjawiska migracji	
7	oferty pracy	
8	oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji	
9	kobiety na rynku pracy	
10	niepełnosprawni na rynku pracy	
11	podmioty gospodarcze/sytuacja przedsiębiorców	
12	bezrobotni na rynku pracy	
13	sytuacja osób pracujących	
14	„białe” i „zielone” miejsca pracy	

7. Jakie badania i analizy powinno przeprowadzać Obserwatorium, które nie zostały wskazane powyżej [proszę również określić przydatność podanych przez siebie produktów LORP, zgodnie w punktacją podaną w powyższym pytaniu – proszę wskazać max 4 obszary]?

1		
2		
3		
4		

8. Jakie według Pana/i powinny być priorytety działania Obserwatorium?

--

9. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje byłoby gotowe udostępnić gromadzone dane dla Obserwatorium?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pytania 11]

10. Jakiego typu informacje gromadzone przez instytucję, którą Pan/i reprezentuje, mogłyby być potencjalnie przydatne w pracach Obserwatorium?

--

11. Jaka jest najlepsza forma prezentowania wyników pracy Obserwatorium? [proszę wskazać jedną odpowiedź]

1	forma zwarta, treściwa
2	forma rozbudowana
3	forma tabelaryczna/wykresy
4	szersze opisy

12. Który z kanałów informacyjnych jest najlepszy do rozpowszechniania wyników badań, analiz i prognoz Obserwatorium? [proszę uszeregować niżej podane odpowiedzi od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najbardziej skuteczny kanał informacji]

1	droga elektroniczna	
2	forma drukowana (opracowania, broszury, raporty, itp.)	
3	spotkania bezpośrednie (konferencje, seminaria, itp.)	
4	media masowe (prasa, TV, radio)	
5	inne, jakie?	

13. Jakie są Pana/i oczekiwania w stosunku do LORP?

		tak	nie
1	gromadzenie i udostępniania zbiorczych informacji dotyczących zagadnień rynku pracy		
2	opracowania i udostępniania wykazu informacji zbieranych przez inne instytucje działające w obszarze rynku pracy		
3	pełnienia roli koordynatora wymiany informacji między instytucjami		
4	pełnienia roli ośrodka analitycznego		
5	realizacji badań własnych/zleconych		
6	prognozowanie zmian na rynku pracy		
7	inne, jakie?		

14. Czy instytucja, którą Pan/i reprezentuje zamierza korzystać z działań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy?

1	tak, bardzo chętnie
2	tylko wtedy, gdy będę potrzebować konkretnych informacji
3	nie zamierzam korzystać z informacji LORP

Ankieter poinformuje respondenta:

„Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy będzie gromadziło i udostępniało zasoby informacyjne z obszaru rynku pracy w ramach Biblioteki Zasobów Informacji, która dostępna będzie na stronie internetowej <http://www.lorp.wup.lublin.pl>. W związku z tym proszę o odpowiedź na następujące pytanie:”

15. Proszę ocenić przydatność Biblioteki dla instytucji, którą Pan/i reprezentuje? [w tym celu proszę wskazać właściwą cyfrę ze skali od 1 do 5, gdzie „1 oznacza bardzo małą przydatność, a 5 – bardzo dużą przydatność]

bardzo mała przydatność	1	2	3	4	5	bardzo duża przydatność
-------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------

METRYCZKA

1. Instytucja, jaką reprezentuje respondent

1	Wojewódzki Urząd Pracy
2	Powiatowy Urząd Pracy
3	Starostwo Powiatowe
4	Organizacja pozarządowa
5	Agencja zatrudnienia
6	Ośrodek naukowy
7	Wyższa uczelnia
8	Urząd Wojewódzki
9	Urząd Marszałkowski
10	OHP
11	Instytucja szkoleniowa
12	Szkoła ponadgimnazjalna
13	Lubelski Park Naukowo – Technologiczny
14	Lubelska Fundacja Rozwoju
15	Kuratorium Oświaty
16	Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny
17	Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”
18	Wojewódzka Rada Zatrudnienia
19	Lubelska Izba Rzemieśnicza
20	Wyższa uczelnia
21	inna, jaka?

Projekt SCENARIUSZA ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO

1. Wstęp – ok. 10 min.

- przedstawienie się prowadzących, powitanie uczestników, krótkie wyjaśnienie celu spotkania i jego roli w ramach całego przedsięwzięcia badawczego

Szanowni Państwo!

Obserwatoria rynku pracy są to jednostki prowadzone przez wojewódzkie urzędy pracy, których zadaniem jest prowadzenie badań i analiz, poruszających bieżące problemy rynku pracy. Obserwatoria realizują badania jednorazowe i cykliczne oraz przygotowują analizy tzw. źródeł wtórnych.

Prowadzone badanie posłuży do określenia w jaki sposób ma funkcjonować Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Będzie to regionalny ośrodek analiz dostarczający informacji prognostycznych i analitycznych przydatnych w podejmowaniu decyzji przez instytucje zaangażowane w prowadzenie polityki rynku pracy w województwie i organizacji sektora społeczno – gospodarczego.

W trakcie badania chcemy zebrać dane odnośnie Państwa potrzeb informacyjnych związanych z szeroko rozumianym rynkiem pracy regionu. Pozwoli to na określenie jakiego typu prace analityczno-badawcze powinno podjąć powstające Obserwatorium. Im trafniej określimy informacje, które będą Państwu przydatne, tym lepiej Obserwatorium spełni swą misję w regionie.

- prezentacja zasad uczestnictwa w spotkaniu, informacja o nagrywaniu, zapewnienie o poufności przekazywanych informacji,
1. Czy możecie Państwo wskazać zagadnienia, które według Państwa opinii są nierozpoznawalne lub występują w nich niedobory informacyjne?
 - Jakie informacje są najbardziej przydatne w celu realizacji zadań, jakie realizuje Państwa instytucja?
 - Jakie informacje będą Państwu potrzebne w ciągu najbliższych dwóch lat?

[proszę podać uczestnikom badania karty, które zawierają obszary tematyczne badań jakie mogłoby prowadzić Obserwatorium]

2. Zaprezentowana Państwu lista, zawiera obszary tematyczne badań, które zgodnie z wynikami badania ilościowego, powinny być prowadzone przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Czy mogą Państwo wskazać, które z nich wiążą się z zadaniami realizowanymi przez Państwa instytucje i które są wykorzystywane przez Państwo dla realizacji zadań?
 - Jak duże znaczenie z punktu widzenia zadań Państwa instytucji mają informacje we wskazanych obszarach? Proszę wskazać te najważniejsze i te najmniej ważne z punktu widzenia działalności instytucji, którą Państwo reprezentują.

- Czy na liście brakuje jakiś informacji istotnych z punktu widzenia Państwa instytucji? Jeśli tak, to jakich?
 - Które w wymienianych przez Państwa badań powinno być prowadzone w sposób cykliczny oraz jak często, a które jednorazowo? Jakie sygnały rynku i instytucji w nim uczestniczących powinny decydować o tym, że badanie jednorazowe należy przeprowadzić?
3. Jakie według Państwa powinny być priorytety Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy? Jakie badania i analizy powinno prowadzić Obserwatorium? Które z nich są najbardziej istotne z punktu widzenia działalności instytucji, którą Państwo reprezentują?
4. Jak oceniają Państwo mechanizmy wymiany informacji i współpracy pomiędzy instytucjami działającymi na szczeblu regionalnym?
- Na jakie problemy napotykają Państwo/Państwa współpracownicy, próbując dotrzeć do potrzebnych informacji? Jak można by te problemy rozwiązać?
 - Wyobraźcie sobie Państwo, że powstaje system zarządzania zasobami informacyjnymi, który w swych zasobach będzie posiadał potrzebne Państwu dane. Jak wyobrażają sobie Państwo działanie takiego systemu?
 - Czy uważają Państwo, że działająca w ramach Obserwatorium regionalna biblioteka zasobów informacyjnych, umożliwiająca gromadzenie i bezpośrednie udostępnianie zasobów informacyjnych online, może stanowić odpowiedź na pojawiające się problemy informacyjne? Jakie są uwarunkowania/bariery tego rozwiązania?
 - Czy byłaby taka możliwość, że instytucje które Państwo reprezentujecie, mogłyby udostępniać gromadzone na własną rękę informacje, bezpośrednio w tej bibliotece? Jakie warunki powinny być spełnione, aby możliwe było udostępnianie informacji (formalno-prawne, organizacyjne, inne)?

Podziękowania z udział w rozmowie

Karta respondenta - środowisko organizacji zrzeszających przedsiębiorców, pracodawców, pracowników, itp.

◆ oczekiwania pracodawców odnośnie zawodów i kwalifikacji

◆ profil pożądanego pracownika

◆ przedsiębiorczość w województwie

◆ zmiany w przedsiębiorstwach w regionie

◆ aktywność inwestycyjna przedsiębiorstw

◆ współpraca przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy

◆ osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą

◆ sytuacja przedsiębiorstw „dużych” (zatrudniających powyżej 250 pracowników)

◆ sytuacja MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw)

◆ potrzeby szkoleniowe

◆ rynek pracy

◆ zmiany na lubelskim rynku pracy

◆ sytuacja pracowników

◆ analiza ofert pracy

◆ gospodarka regionu

Karta respondenta - środowisko instytucji rynku pracy i samorządu terytorialnego

◆ **zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje**

◆ **zawody deficytowe i nadwyżkowe**

◆ **osoby niepełnosprawne na rynku pracy**

◆ **osoby znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy**

◆ **kobiety na rynku pracy**

◆ **bezrobocie na obszarach wiejskich**

◆ **losy absolwentów**

◆ **potrzeby szkoleniowe**

◆ **rynek pracy**

◆ **oczekiwania pracodawców**

◆ **struktura bezrobocia**

◆ **zmiany na lubelskim rynku pracy**

◆ **sytuacja pracowników**

◆ **sytuacja przedsiębiorstw**

◆ **analiza ofert pracy**

◆ **gospodarka regionu**

Karta respondenta - środowisko edukacji

-
- ◆ zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje
 - ◆ zapotrzebowanie na pracowników w określonych branżach i zawodach
 - ◆ oczekiwania pracodawców
-

- ◆ analiza kierunków kształcenia
 - ◆ polityka edukacyjna w regionie
-

- ◆ zawody nadwyżkowe i deficytowe
-

- ◆ kształcenie ustawiczne
-

- ◆ potrzeby szkoleniowe na rynku pracy
-

- ◆ podnoszenie kwalifikacji w różnych grupach wiekowych
-

- ◆ losy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych
-

- ◆ rynek pracy
 - ◆ zmiany na lubelskim rynku pracy
-

- ◆ sytuacja przedsiębiorstw
-

- ◆ analiza ofert pracy
-

- ◆ gospodarka regionu
-

Karta respondenta - spotkanie podsumowujące

-
- ◆ oczekiwania pracodawców odnośnie zawodów
 - ◆ zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje
 - ◆ profil pożądanego pracownika
-

- ◆ zawody deficytowe i nadwyżkowe
 - ◆ zawody przyszłościowe
-

- ◆ analiza ofert pracy
-

- ◆ monitoring rynku pracy w skali województwa
 - ◆ monitoring rynku pracy w skali powiatu
 - ◆ zmiany na lubelskim rynku pracy
 - ◆ prognoza rynku pracy
-

- ◆ analiza kierunków kształcenia
 - ◆ losy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych
 - ◆ polityka edukacyjna w regionie
 - ◆ specyfika zatrudniania absolwentów
-

- ◆ potrzeby szkoleniowe
 - ◆ efektywność szkoleń
 - ◆ mobilność przestrzenna i zawodowa osób w wieku produkcyjnym
 - ◆ podnoszenie kwalifikacji w różnych grupach wiekowych
-

- ◆ struktura bezrobocia
 - ◆ osoby znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy
 - ◆ osoby niepełnosprawne na rynku pracy
 - ◆ sytuacja kobiet na rynku pracy
 - ◆ bezrobocie na obszarach wiejskich
-

- ◆ gospodarka regionu
-

- ◆ sytuacja lubelskich przedsiębiorców
 - ◆ aktywność inwestycyjna
 - ◆ zmiany w przedsiębiorstwach
 - ◆ współpraca przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy
 - ◆ prowadzenie własnej działalności gospodarczej
-

- ◆ sytuacja pracowników
 - ◆ analiza zatrudnienia według kwalifikacji
-