

OPIS PRODUKTU FINALNEGO PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

LUBELSKA PRACOWNIA

Temat innowacyjny: Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia

Nazwa projektodawcy: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Tytuł projektu: Lubelska Pracownia

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-163/11-00

Lublin, maj 2014

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE

1. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO.....	3
2. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY	3
3. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA.....	9
4. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ.....	17
5. DZIAŁANIA / NAKŁADY / ZMIANY KONIECZNE DO ZASTOSOWANIA/ WDROŻENIA INNOWACJI.....	17
6. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW.....	18
7. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA.....	18
8. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI.....	18

PODSUMOWANIE

9. ZAŁĄCZNIKI.....	19
--------------------	----

WPROWADZENIE

Projekt "Lubelska Pracownia" realizowany jest w okresie od 01.07.2010 roku do 31.03.2015 roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI "Rynek pracy otwarty dla wszystkich", Działanie 6.2 "Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia". Projekt realizowany jest w partnerstwie z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie i Pracodawcami Lubelszczyzny „Lewiatan”.

Celem głównym projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej do końca marca 2015 roku.

Projekt innowacyjny „Lubelska Pracownia” wprowadza nowy instrument aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych, wprowadzając przy tym szereg unikatowych rozwiązań i angażując w realizację szerokie grono instytucji rynku pracy i pracodawców z województwa lubelskiego - platformę internetową „Lubelska Pracownia”.

1. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO

Nowy instrument aktywizacji zawodowej i społecznej dla absolwentów uczelni wyższych pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych w postaci unikatowej Platformy internetowej „Lubelska Pracownia”.

2. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY

Produkt finalny składa się z następujących elementów:

1. NARZĘDZIA INFORMATYCZNEGO w formie portalu internetowego posiadającego następujące funkcjonalności:
 - kreator profilu absolwenta wraz z kreatorem CV,
 - kreator oferty pracy,
 - system parowania,
 - repozytorium wiedzy,
 - system raportowania z danych zawartych w portalu,
 - moduł indywidualnego poradnictwa zawodowego on-line,
 - moduł danych dostępnych bez logowania,
 - moduł testów kompetencji dedykowanych absolwentom (szczegółowy opis modułu w pkt.5),
 - moduł gry symulacyjnej on-line (szczegółowy opis modułu w pkt. 6).

Kreator profilu absolwenta wraz z kreatorem CV

Portal pozwala szybko i łatwo stworzyć uniwersalny profil, prezentujący umiejętności i wiedzę absolwentów, które nie muszą odnosić się konkretnie do jednego wyuczonego zawodu lub jednego stanowiska pracy (większe szanse na dopasowanie profilu do ofert pracodawców dzięki systemowi parowania). Kreator umożliwia edytowanie, aktualizowanie i modyfikację danych zawartych w profilu poprzez system danych słownikowych oraz danych będących zbiorem wyników z testów kompetencji. Na podstawie danych zawartych w profilu, kandydat może przygotować dokument CV gotowy do wydruku lub wysłania w oparciu o zestaw gotowych szablonów zawartych na platformie. Dzięki porównaniu parametrów wprowadzonych na profilu absolwenta z ofertami pracy oraz syntetycznym informacjom generowanym przez system, narzędzie pozwala poznać poziom dopasowania profilu do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców, w tym w zakresie określonych predyspozycji, kompetencji, kwalifikacji i umiejętności.

Kreator oferty pracy

Portal umożliwia pracodawcom stworzenie w sprawny i skuteczny sposób oferty pracy opisującej profil poszukiwanego kandydata na danym stanowisku pracy. Oferta pracy może podlegać edytowaniu i modyfikacji, a jeden pracodawca może wprowadzić wiele ofert pracy na różne stanowiska. Poprzez porównanie parametrów ofert z profilami kandydatów (system parowania), narzędzie pozwala w szybki sposób zapoznać się z kwalifikacjami osób najbardziej dopasowanych do oferty pracy, bez konieczności przeglądania tysięcy CV, nawiązać z tymi osobami osobisty kontakt i skutecznie prowadzić proces rekrutacyjny, co ogranicza m.in. koszty rekrutacji.

System parowania

System parowania jako główna innowacja na portalu to algorytm, który dopasowuje profile absolwentów do konkretnych ofert pracy. Parametry profili absolwentów są „parowane” – porównywane z parametrami ofert pracy pod kątem ich obecności, poziomu i zgodności u danego absolwenta oraz na danym stanowisku pracy. Przydatność ta, określana jest na podstawie porównania m.in. kompetencji, umiejętności i kwalifikacji absolwentów oraz oczekiwań wobec stanowiska pracy z warunkami opisanymi w ofercie pracy.

Repozytorium wiedzy

Platforma zawiera zakres wiedzy pomocnej w poruszaniu się po rynku pracy: integruje aktualności z rynku pracy, zawiera mapę instytucji i organizacji wspomagających osoby bezrobotne, odniesienia do użytecznych stron internetowych, publikacje oraz informacje o zasadach poszukiwania pracy (porady dotyczące np. konstruowania dokumentów aplikacyjnych, sposobów poszukiwania zatrudnienia, rekrutacji, zakładania działalności gospodarczej, rodzajów umów).

System raportowania z danych zawartych w portalu

Elementem portalu są raporty generowane przez system dostępne dla wszystkich użytkowników platformy. Raporty zapewniają dostęp do aktualnych informacji na temat lubelskiego rynku pracy, co pozwala na systematyczne badanie zasobów pracy i zapotrzebowania pracodawców oraz na bieżące monitorowanie rynku pracy, tak istotne choćby z perspektywy obserwatorium rynku pracy. Raporty z regionalnego rynku pracy będą generowane i zamieszczane na bieżąco.

Moduł indywidualnego poradnictwa zawodowego on-line

Jednym z elementów portalu jest indywidualne poradnictwo zawodowe on-line w formie videochatu z doradcą zawodowym. Bezrobotny absolwent może umówić się na doradztwo prowadzone przy zachowaniu anonimowości wizualnej. Doradca widoczny jest i słyszalny dla absolwenta, natomiast ten nie używa kamery, tylko komunikuje się z rozmówcą za pomocą klawiatury. Taka forma komunikacji wskazuje na większą otwartość i szczerłość rozmówcy, a widzialność doradcy powoduje, że absolwent nie rozmawia z systemem lecz z rzeczywistą osobą.

Moduł danych dostępnych bez logowania

Moduł danych dostępnych bez logowania pozwala instytucjom rynku pracy, uczelniom wyższym, studentom, licealistom pozyskiwać na bieżąco aktualne informacje o lubelskim rynku pracy, poszukiwanych kwalifikacjach, dostępnych zasobach ludzkich poprzez zakres danych dostępnych bez logowania, w tym repozytorium wiedzy i system raportów. Raporty, dobrane odpowiednio do odbiorców, są generowane na bieżąco (pojawienie się nowej oferty zmienia automatycznie każdy raport).

2. INSTRUKCJI korzystania z portalu

Instrukcja korzystania z portalu internetowego została opracowana i jest dostępna na portalu w wersji elektronicznej (do pobrania w wersji PDF) oraz w wersji tradycyjnej w formie wydrukowanej broszury. Instrukcja obsługi opisuje funkcje platformy „Lubelska Pracownia” oraz czynności konieczne do zarejestrowania się i obsługi systemu przez absolwenta, pracodawcę oraz instytucję rynku pracy.

3. PROGRAMU SZKOLENIA dla Biur Karier

Program szkoleń dla Biur Karier został opracowany i jest dostępny na portalu w wersji elektronicznej (do pobrania w wersji PDF) oraz w wersji tradycyjnej w formie wydrukowanej broszury. Biura Karier będą szkolić z korzystania z portalu osoby zainteresowane, tj. pracowników innych Biur Karier, instytucji rynku pracy, absolwentów i pracodawców z terenu województwa lubelskiego.

4. OPISU KOMPETENCJI I UMIEJĘTNOŚCI

Opis kompetencji i umiejętności jest dostępny do wyboru dla absolwenta, który tworzy swój profil osobowy oraz przez pracodawcę, który dodaje ofertę pracy. Wskazuje wprost skonkretyzowane i uszczegółowione znaczenia kompetencji i umiejętności, tak aby każda ze stron, zarówno pracodawca jak i absolwent określając w profilu i/lub ofercie wymagania i kwalifikacje, posługiwali się określeniami cech osobowościowych i zawodowych, rozumianymi w ten sam sposób.

5. MODUŁU TESTÓW KOMPETENCJI dedykowanych absolwentom

Absolwent tworząc profil osobowy na portalu ma możliwość rozwiązywania testów kompetencji w formie elektronicznej aplikacji. Test kompetencji składa się z 9 skal badających kompetencje społeczne (asertywność, relacje międzyludzkie, umiejętności przywódcze), osobiste (kreatywność, samoakceptacja, poczucie własnej skuteczności, odpowiedzialność, radzenie sobie ze stresem) oraz specjalistyczno-techniczne (dyspozycyjność). W każdej ze skal znajduje się 15 stwierdzeń opisujących różne postawy ludzi. Czas na przeprowadzenie każdego z testów to 5 minut. Testy można powtórzyć po 60 dniach. Narzędzie to jest autotestem, dlatego absolwent sam może sprawdzić swoje kompetencje. Wynik w poszczególnych skalach zależy wyłącznie od tego, czy absolwent rzetelnie i uczciwie podeszł do jego wypełnienia. Krótka interpretacja uzyskanych wyników wraz z poradą eksperta ułatwia absolwentowi wgląd w siebie oraz systematyzuje posiadaną wiedzę na własny temat. Dodatkowym atutem przeprowadzenia testu jest wykorzystanie jego wyników w profilu kandydata i jako informacja zwrotna dla pracodawcy.

6. MODUŁU GRY SYMULACYJNEJ on-line

Absolwent tworząc profil osobowy na portalu ma możliwość przejścia gry symulacyjnej w formie elektronicznej aplikacji. Gra pozwala absolwentowi sprawdzić się w procesie rekrutacyjnym. Umożliwia zweryfikowanie wiedzy na temat podstawowych zasad tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz profesjonalnej autoprezentacji. Absolwent może również spróbować swoich sił w trakcie zaaranżowanej rozmowy kwalifikacyjnej. Po przejściu modułu III dotyczącego rozmowy kwalifikacyjnej, w zależności od uzyskanych punktów pojawia się podsumowanie. Pozytywny wynik gwarantuje przyjęcie do pracy, średni – pracodawca zastanowi się nad kandydaturą, zaś negatywny – pracodawca nie jest zainteresowany ofertą kandydata.

Opracowany produkt finalny jest aktualny i potrzebny, ponieważ jego innowacyjność można rozpatrywać na trzech płaszczyznach: funkcjonalnej, społecznej i technicznej.

Płaszczyzna funkcjonalna:

- narzędzie jest konkurencyjne wobec innych narzędzi umożliwiających umieszczanie ofert pracy, takich jak prasa i portale internetowe z uwagi na większą pewność, że oferta pracy jest „wiarygodna”, gdyż: może być edytowalna, pracodawca faktycznie poszukuje

kandydatów na określone stanowisko pracy i bierze udział w świadomym procesie kojarzenia własnych ofert pracy z profilami kandydatów, proces kojarzenia oferty z profilami kandydatami podlega monitorowaniu;

- narzędzie posiada dynamiczny mechanizm generowania danych zawartych na portalu w raportach; raporty dają możliwość analizowania aktualnej sytuacji kandydatów zarejestrowanych na platformie, dokonania samooceny kandydata na tle innych osób, analizy potrzeb pracodawców oraz monitorowanie rynku pracy;

- narzędzie zawiera system „parowania”, który znacząco zmniejsza czas niezbędny do skojarzenia pracodawcy i kandydata do pracy spełniającego określone kompetencje i kwalifikacje; system „parowania” zestawia oferty pracy z ofertami kandydatów do pracy w oparciu o wskaźniki istotne z punktu widzenia stanowiska pracy; jego innowacyjnością jest to, że pracodawcom daje swobodną możliwość wskazania czynników istotnych dla danej oferty pracy, a kandydatom pozostawia decyzję, czy chcą korzystać z tego rozwiązania;

- parowanie daje możliwość wstępnej oceny kandydatów, ograniczając tym samym przypadkowość doboru kandydatów do potrzeb pracodawców, m.in. w postaci dużej ilości napływających dokumentów aplikacyjnych, które wymagają selekcji i często nie spełniają oczekiwań pracodawców;

- system parowania usprawnia proces rekrutacji, zwłaszcza mikroprzedsiębiorcom i małym firmom, nieposiadającym w swoich strukturach działów HR, bez konieczności korzystania z zewnętrznych rekruterów i wydatkowania środków finansowych na ww. cel;

- narzędzie umożliwia samodzielne umieszczenie ogłoszenia i jego redakcję, zarówno pracodawcom, jak i kandydatom do pracy, dlatego też to użytkownik odpowiada za jego wiarygodność; Projektodawca dołożył wszelkich starań, by w systemie administrowania rozwiązaniem posiadać sposoby identyfikacji danych, których wiarygodność może być wątpliwa;

- rozwiązanie daje wymierne korzyści dla instytucji rynku pracy, m.in. dzięki dodatkowej bazie informacji o pracy i jej zasobach oraz możliwości ograniczenia wydatkowania środków publicznych na wsparcie absolwentów wyższych uczelni (staże, szkolenia, studia podyplomowe);

- platforma służy procesowi wsparcia dojrzałości do kariery absolwentów i kandydatów do pracy poprzez system informacji zwrotnych z danych w niej zawartych na temat: poziomu kompetencji kandydatów, aktualnej sytuacji na rynku pracy, zapotrzebowania pracodawców, instrumentów rynku pracy;

- narzędzie wspiera samoocenę kompetencji społecznych kandydatów istotnych w pracy poprzez system testów i symulacji oraz czat z doradcą zawodowym;

- atutem powstałej platformy jest pewnego rodzaju anonimowość możliwa w sytuacji czatu z doradcą zawodowym, gdzie uczestnik czatu ma możliwość samodzielnego podjęcia decyzji czy chce, by jego wizerunek był dostępny dla doradcy, czy też rozmowa ma odbyć się wyłącznie w postaci pisanej bez ujawniania wizerunku. Takie rozwiązanie ma duży

wpływ na uczestnika, który w sytuacji pierwszych kontaktów zawodowych może mieć pewnego rodzaju obawy czy lęki;

- platforma spełnia wymogi dotyczące bezpieczeństwa danych, gdyż kandydat sam decyduje o tym czy chce, aby jego oferta była objęta systemem parowania, a tym samym decyduje o tym, czy jego oferta jest widoczna dla wszystkich.

Płaszczyzna społeczna:

- rozwiązanie integruje współpracę pomiędzy różnymi partnerami rynku pracy;
- platforma umożliwia uzyskanie fachowej pomocy doradcy zawodowego na czacie, tj. bez konieczności poszukiwania wsparcia na zewnątrz;
- narzędzie wspiera powstawanie wirtualnej społeczności ułatwiającej nawiązanie kontaktu z pracodawcami w bezpieczny sposób, tj. bez konieczności wizytowania firm i odbywania przypadkowych, często bezproduktywnych rozmów kwalifikacyjnych;
- funkcjonalności platformy wspierają wzrost samooceny i wiary absolwentów w powodzenie na rynku pracy poprzez możliwość zdiagnozowania i zbilansowania własnych kompetencji (twardych i miękkich) oraz „sparowanie” ich kandydatury z ofertą pracodawcy;
- rozwiązanie wspiera proces monitorowania rynku pracy przez absolwentów, co umożliwi im dostosowywanie swoich kompetencji do wymagań pracodawców poprzez szkolenia, studia podyplomowe, rozwój umiejętności społecznych itp.;
- narzędzie daje możliwość racjonalnego i ukierunkowanego planowania kariery zawodowej już na etapie szkoły średniej czy podczas studiów w celu skuteczniejszego przygotowania się do pierwszego wejścia na rynek pracy;
- platforma pozwala na poszerzenie grup odbiorców w wyniku upowszechnienia platformy w regionie;
- rozwiązanie techniczne i system parowania wspiera komunikację między pracodawcą a kandydatem aż do momentu umówienia się na rozmowę rekrutacyjną.

Płaszczyzna techniczna:

- młodzi ludzie bardzo chętnie korzystają z Internetu w procesie poszukiwania pracy oraz poszukują informacji o rynku pracy na różnych stronach internetowych. Rozproszone zbiory informacji wydłużają czas bez gwarancji dotarcia do informacji kluczowych i trudnodostępnych. Dzięki synchronizacji wiedzy na platformie użytkownicy będą mogli zdobyć zróżnicowaną wiedzę o rynku pracy (m.in. aktualności z rynku pracy, mapa instytucji i organizacji wspomagających osoby bezrobotne, odniesienie do użytecznych stron internetowych, raporty) oraz o zasadach poszukiwania pracy (porady dotyczące np. konstruowania dokumentów aplikacyjnych, sposobów poszukiwania zatrudnienia, rekrutacji, zakładania działalności gospodarczej, rodzajów umów), jak również zweryfikować swoje umiejętności (testy kompetencji, gra symulacyjna);

- forma techniczna narzędzia jest zgodna z aktualnymi potrzebami i tendencjami w zakresie rozwoju nowych technologii. Beneficjent zastosował narzędzie, którego mobilny charakter jest zgodny z rozwiązaniami technicznymi umożliwiającymi korzystanie z niego na komputerach, telefonach i smartfonach, tabletach, IPadach, a w przyszłości innych nowych urządzeniach;
- forma techniczna umożliwia jednoczesne korzystanie z rozwiązań wielu użytkowników w jednym czasie, nie jest także ograniczona geograficznie, co zwiększa możliwą liczbę użytkowników korzystających z niego;
- rozwiązanie techniczne posiada możliwości rozszerzania funkcjonalności w przyszłości, co gwarantuje jego trwałość i możliwość stałego dopasowania do potrzeb użytkowników;
- narzędzie posiada bezpłatną, sprawną i łatwo dostępną formę wymiany informacji pomiędzy pracownikami i pracodawcami.

3. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA

Projekt *Lubelska Pracownia* został zainicjowany w 2010 roku jako pomysł na zwiększenie szans na zatrudnienie osób z wyższym wykształceniem pozostających bez pracy w okresie do 12 miesięcy od ukończenia studiów. Obserwacje i badania losów absolwentów, analiza i diagnoza sytuacji na regionalnym rynku pracy pod kątem kierunków kształcenia, zapotrzebowania pracodawców na określone zawody i specjalności oraz prognozy dotyczące rozwoju regionu skłoniły Projektodawcę do opracowania w ramach projektu innowacyjnego produktu finalnego – internetowej platformy *Lubelska Pracownia*. Platforma przeznaczona jest dla studentów i absolwentów wyższych uczelni, pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy, samorządów, jak i firm consultingowych, licealistów i ich rodziców. Służy dostępowi do aktualnej wiedzy o: regionalnym rynku pracy, zapotrzebowaniu pracodawców na kandydatów o określonych kompetencjach, kwalifikacjach i umiejętnościach oraz wzrostowi poziomu kompetencji, umiejętności i pewności siebie w procesie poszukiwania zatrudnienia przez absolwentów. Narzędzie to ma również ułatwić kształtowanie bardziej efektywnej współpracy oraz budowanie systemu wsparcia na styku: absolwent/pracodawca/instytucje rynku pracy.

Lubelszczyzna należy do regionów borykających się od lat z rosnącą stopą bezrobocia, przewyższającą bezrobocie krajowe. Według *Narodowego Spisu Powszechnego 2011* ludność Lubelszczyzny aż w **16,1%** posiada wyższe wykształcenie. W roku akademickim 2011/2012 kształciło się 96,187 osób, w tym 60,8% kobiet, co sprawia, że Lubelszczyzna pod względem odsetka studiujących zajmuje 8. miejsce w kraju oraz 10. pod względem liczby uczelni. Na podstawie *Rankingu szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2010/2011)*, opracowanego przez WUP w Lublinie w 2012 r., do kierunków studiów generujących najwyższą stopę bezrobocia wśród młodzieży do 27 r.ż. zalicza się: administrację, pedagogikę, filologię obcojęzyczne, prawo, ekonomię, rolnictwo ogólne, ochronę środowiska, technikę rolniczą i leśną, zarządzanie oraz mechanikę i budowę maszyn.

Natomiast, jak wynika z raportu z badań „Lubelszczyzna 2020. Rozwój, ale w jakim kierunku?” pracodawcy w 42,7% preferują kandydatów do pracy po kierunkach technicznych, a najmniej są zainteresowani absolwentami z wykształceniem humanistycznym (7,4%), społecznym (3,9%) i przyrodniczym (3,3%). Oznacza to, że rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć tak dużej ilości absolwentów kończących edukację w tych kierunkach, a oferta kształcenia wyższych uczelni nie idzie w parze z faktycznym zapotrzebowaniem na zawody i specjalności. Z badań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadzonych w 2012 roku (*Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*) wynika, że chociaż pracodawcy w 43% wskazań preferują wyższe wykształcenie u swoich pracowników oraz w 78% wśród kadry kierowniczej, to wymagają określonego typu wykształcenia, zwłaszcza w takich sekcjach PKD, jak: Informacja i komunikacja, Edukacja, Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Dodatkowo badani pracodawcy w 60% deklarują, że wiek kandydata do pracy nie ma znaczenia, jednak 35% spośród nich preferuje osoby między 26 a 45 r.ż. Powołując się na inne badania („*Uczelnia przyjazna pracodawcom*”) można zauważyć, że w ocenie pracodawców absolwenci wyższych uczelni często nie posiadają umiejętności łączenia teorii z praktyką (zdaniem 42% ankietowanych), umiejętności obsługi klienta (według 39%), umiejętności rozwiązywania problemów (dla 34%), umiejętności organizacji pracy (33%) oraz znajomości języków obcych (28% odpowiedzi). Zdecydowanie lepiej badani pracodawcy oceniają umiejętności uniwersalne absolwentów szkół wyższych, m.in. umiejętność szybkiego uczenia się, obsługę komputera i Internetu. Raport końcowy LORP z badań pracodawców Lubelszczyzny wskazuje na znaczenie uprawnień do wykonywania pracy na określonym stanowisku, na co zwróciło uwagę 55% podmiotów zatrudniających do 9 pracowników i 48% badanych podmiotów ze stanem zatrudnienia powyżej 9 osób. Ponadto, w zawodach kluczowych dla działalności firmy, pracodawcy oczekują: umiejętności komunikowania się z ludźmi, w tym z klientami, prawa jazdy, kompetencji psychologicznych w celu skuteczniejszej realizacji powierzonych zadań, umiejętności językowych i informatycznych, zwłaszcza w zakresie programów z pakietu MS Office. W odniesieniu do kadry kierowniczej kompetencje kluczowe wiążą się z umiejętnościami menadżerskimi: kierowaniem i organizacją pracy innych pracowników, kontaktami z ludźmi, samoorganizacją i inicjatywnością. W dalszej kolejności wskazywano na zdolności analityczne, tj. wyszukiwanie informacji oraz wyciąganie wniosków, wykonywanie obliczeń i obsługę komputera.

Powszechny dostęp do edukacji na poziomie wyższym sprawia, że co roku mury uczelni opuszcza ogromna ilość absolwentów, którzy wychodząc często po raz pierwszy na rynek pracy, mają w efekcie trudności z jej znalezieniem. Na przestrzeni analizowanych lat 2010-2012 również w publicznych służbach zatrudnienia odnotowano wzrost ilości bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie. W 2010 roku było ich 12,758 (w tym 8,546 kobiet), w roku 2011 dane statystyczne WUP w Lublinie wskazują już na 14,460 osób (w tym 10,026 kobiet) oraz na 15,212 osób (w tym 10,566 kobiet) w 2012 roku. Przetoczone statystyki wojewódzkie wyraźnie pokazują, że w grupie osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem przeważają kobiety, podobnie jak wśród studentów

i absolwentów wyższych uczelni. Dodatkowo dominującą subpopulacją są osoby powyżej 25 roku życia, a wskaźnik ten wynosi 70% w stosunku do ogólnej liczby osób zarejestrowanych z wyższym wykształceniem. Udział młodzieży do 25 r.ż. w strukturze regionalnego bezrobocia wynosił w 2012 roku 13,4% i był wprawdzie niższy niż w poprzednich latach (w 2010 roku – 15,9%, w 2011 roku – 16,5%), lecz dla porównania osoby powyżej 50 r.ż. z wyższym wykształceniem stanowiły jedynie 4,8% ogółu. Oznacza to, że najliczniejszą grupą bezrobotnych z wyższym wykształceniem są osoby w wieku najwyższej aktywności zawodowej (25-50 lat), w tym między innymi do 27 r.ż. i do 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy art. 53, ust. 2. Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

Brak możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce powoduje, że rośnie liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym nie posiadających doświadczenia zawodowego w ogóle lub do 1 roku. Na koniec 2010 r. najliczniejszą grupę stanowiły osoby młode w wieku 18-34 lat (84,2%), przy czym z wyższym wykształceniem odnotowano 17,5% bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia do 3 miesięcy. Z kolei w 2011 r. również dominowała populacja osób młodych bez stażu pracy (84,6%), lecz czas oczekiwania na zatrudnienie w tej grupie wynosił już 12-24 miesiące. Osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 19,1% w tej kategorii bezrobotnych. Dane za III kwartał 2012 r. wskazują, że odsetek osób pomiędzy 18 a 34 r.ż. kształtuje się na poziomie 84% (w tym 17,7% bezrobotnych z wyższym wykształceniem), lecz czas ich oczekiwania na pracę wydłużył się w stosunku do poprzednich lat do ponad 24 miesięcy. Przytaczane powyżej badania pracodawców z terenu województwa lubelskiego (*Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*) również potwierdzają oczekiwania osób decydujących o zatrudnianiu kadr względem doświadczenia kandydatów do pracy. W 38% pracodawcy wskazują na minimum 2-letnie doświadczenie zawodowe, a tylko dla 5% respondentów posiadanie doświadczenia nie ma znaczenia. Przy zatrudnianiu kadry kierowniczej wymagania pracodawców pod kątem praktyki zawodowej są już znacznie wyższe. Według 51% badanych kandydaci do pracy powinni legitymować się co najmniej 5-letnim stażem pracy, a w 44% wskazań wystarczające jest doświadczenie od 2 do 5 lat. Na doświadczenie stawiają przede wszystkim pracodawcy prywatni zatrudniający do 9 osób, gdyż w mniejszych firmach pracownicy mają wielozadaniowe stanowiska i muszą być bardziej wszechstronni. Dodatkowo w opinii 40% badanych pracodawców absolwenci mają braki w doświadczeniu, posiadaniu specjalistycznych uprawnień, w samoorganizacji i przejawianiu inicjatywy oraz w zaangażowaniu i motywacji do pracy. Wymóg posiadania uprawnień do wykonywania zawodu jest niezbędny w 72% specjalistów. Pracodawcy w 76% uznali, że podczas rekrutacji mają do czynienia z osobami nie spełniającymi ich oczekiwań w zakresie umiejętności i kompetencji (57%) oraz doświadczenia (51%). Tylko w ocenie 14% pracodawców to kandydatom do pracy nie odpowiadały warunki w firmie/instytucji, najczęściej finansowe. Niestety, nowe miejsca pracy na Lubelszczyźnie, to w przeważającej większości stanowiska nisko płatne (1600 zł brutto). Niewiele ofert pracy jest finansowo atrakcyjnych dla osób z wyższym wykształceniem.

Analiza powyższych danych pozwala przypuszczać, że osoby bez doświadczenia zawodowego coraz dłużej pozostają w ewidencji powiatowych urzędów pracy, stając się tym samym długotrwale bezrobotnymi. Tkwią one w tzw. „błędym kole”, nie mając

możliwości praktycznego zastosowania posiadanej wiedzy wobec oczekiwań pracodawców, a czas pozostawania bez pracy sprawia, że przygotowanie teoretyczne zdobyte na studiach dezaktualizuje się. Zaś z punktu widzenia pracodawców osoby takie są mniej atrakcyjnymi kandydatami do pracy, ponieważ wymagają dłuższej adaptacji zawodowej zanim staną się samodzielными i pełnowartościowymi pracownikami, a więc większego zaangażowania czasu i środków pracodawcy na ich przyuczenie.

Opisywane powyżej uwarunkowania społeczno-gospodarcze regionu powodują, że dyplom wyższej uczelni przestał być już gwarantem zatrudnienia i stabilizacji zawodowej. Zbyt duża konkurencja wśród dobrze wykwalifikowanych zasobów ludzkich przy małej chłonności rynku oraz wysokich wymaganiach ze strony potencjalnych pracodawców sprawiają, że znacząca ilość osób z wyższym wykształceniem rozpoczyna swoją „karierę zawodową” od rejestracji w publicznych służbach zatrudnienia. Posiadane aspiracje ścierają się z realiami życia oraz rodzą różnorodne konsekwencje osobowe, społeczne i gospodarcze. Chociaż każdy człowiek inaczej funkcjonuje wobec pojawiających się wyzwań i trudności, to można wskazać na pewne wspólne mechanizmy w postawach badanych osób z wyższym wykształceniem. Próbę oceny aktualnej sytuacji długotrwale bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni z terenu Lubelszczyzny podjęto w badaniach ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w 2012 roku przez Europerspektywę. Raport z w/w badań zawarto w *Wieloaspektowej diagnozie sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy w województwie lubelskim*. Na jego podstawie zauważa się, że wśród osób młodych, dobrze wykształconych dominują nastroje pesymistyczne w odniesieniu do swojej dalszej perspektywy zawodowej. Negatywna ocena zewnętrznej sytuacji panującej na regionalnym rynku pracy przenosi się na ocenę własnych możliwości osobistych i zawodowych. Upadanie firm, duża konkurencja wśród pracobiorców, ograniczenia w zatrudnianiu kadr oraz deklarowane potrzeby pracodawców, często odstające od rzeczywistości sprawiają, że badani absolwenci tracą nadzieję na zmianę swojego położenia. Konsekwencją gospodarczą powszechnego kształcenia kadr na poziomie wyższym przy braku wykorzystania ich potencjału osobistego i zawodowego w sytuacji pracy jest także konieczność ponoszenia ze środków publicznych dodatkowych i znacznych wydatków zarówno na osłony dla osób pozostających bez pracy, jak również na finansowanie programów i projektów na rzecz zatrudnienia.

Poczucie braku sprawstwa oraz konieczność dostosowywania się do wymagań rynku pracodawcy powoduje w efekcie utratę wiary w siebie i własne kompetencje zwłaszcza, gdy czas pozostawania bez pracy znacznie się wydłuża. Rodzi to przekonanie, że na rynku lubelskim łatwiej jest znaleźć pracę osobom z niższymi kwalifikacjami zawodowymi oraz legitymującymi się konkretnymi umiejętnościami i uprawnieniami zawodowymi niż absolwentom z wyższym wykształceniem, lecz ogólnym i teoretycznym przygotowaniem do pełnienia roli zawodowej. Niewystarczające okazują się umiejętności uniwersalne (m.in. obsługa komputera, znajomość języków obcych, prawo jazdy kategorii B) oraz predyspozycje osobowe – intrapsychiczne i interpersonalne (sumienność, zdyscyplinowanie, komunikatywność, umiejętność pracy samodzielnej i zespołowej, szybkość uczenia się czy nastawienie na własny rozwój). Wobec powyższego pojawia się świadomość konieczności posiadania dodatkowych lub nowych umiejętności zawodowych pod kątem zwiększenia swoich szans na rynku pracy (szkolenia, studia podyplomowe). Te

jednak również nie gwarantują powodzenia na regionalnym rynku pracy. Dodatkowo brak sprecyzowanej wizji kariery utrudnia dążenie do podwyższania bądź zmiany kwalifikacji. W konsekwencji skutkuje to spadkiem motywacji do aktywnego uczestnictwa w racjonalnym planowaniu swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej, zaniechania poszukiwania zatrudnienia oraz prób korzystania z dostępnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Nieumiejętność szukania pomocy, mała inicjatywność i zaangażowanie wynika najczęściej z profilu osobowego absolwenta lub z jego indywidualnej sytuacji życiowej, np. sprawowania opieki nad dzieckiem. Dodatkowo brak doświadczenia, tak bardzo pożądanego przez pracodawców, stwarza kolejną barierę w odnalezieniu się na rynku pracy. W opinii absolwentów podejmowane prace dorywcze podczas edukacji nie są atutem dla potencjalnego pracodawcy, a ograniczony system wsparcia ze strony urzędów pracy często nie pozwala na zdobycie gruntownej praktyki zawodowej, np. w formie stażu. Z kolei uruchamianie działalności gospodarczej na starcie zawodowym, według badanych, wiąże się z wysokim ryzykiem niepowodzenia. Absolwenci akcentują raczej konieczność posiadania znajomości i „układów”, które mogą zapewnić powodzenie na rynku pracy. Zasadniczo nie wskazują na korzystanie z tzw. „sieci kontaktów”, m.in. grona rodziny, przyjaciół i znajomych jako najefektywniejszego sposobu poszukiwania zatrudnienia. Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy są również badania przeprowadzone w ramach realizacji projektu *Lubelska Pracownia*. Z raportu z badań dra Rydzewskiego *„Bezrobotni absolwenci wyższych uczelni w województwie lubelskim”* wynika, że absolwenci, poszukując pracy, korzystają wprawdzie z różnych sposobów, lecz znajomości uznają za najbardziej skuteczną metodę znalezienia zatrudnienia. Wskazują oni, że instytucjonalne formy pomocy (szkolenia, staże) nie są dostępne dla wszystkich, a usługi doradcze nie zawsze spełniają ich oczekiwania. Brak możliwości podwyższenia kwalifikacji, zdobycia praktyki czy doświadczenia zawodowego nie zwiększa szans na zatrudnienie. Dodatkowo absolwenci zaznaczają, że pracodawcy oczekują dyspozycyjności, pracowitości i kwalifikacji od kandydatów do pracy. Brak możliwości wykorzystania swojego potencjału osobowego i zawodowego rodzi w konsekwencji postawę pasywną, zwłaszcza u osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem, starszych, kobiet czy mieszkających poza Lublinem.

Zidentyfikowane przyczyny takich postaw absolwentów dotyczą barier zewnętrznych (m.in. słabej koniunktury gospodarczej, jakości podmiotów funkcjonujących w regionie, stawianych wymagań ze strony pracodawców, dużej liczby absolwentów o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, braku doświadczenia zawodowego, różnic płci, wydłużającego się czasu pozostawania bez pracy) oraz wewnętrznych (kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, teoretyczne przygotowanie zawodowe, brak umiejętności i posiadania uprawnień wymaganych przez pracodawców, brak umiejętności planowania kariery zawodowej, zniechęcenie, pesymizm, brak motywacji do działania). Wyniki badań pokazują, że opisywana grupa osób w sferze psychicznej i społecznej podobnie funkcjonuje jak osoby z niższymi kwalifikacjami. Kładzie bowiem nacisk bardziej na bariery zewnętrzne, często nie widząc ograniczeń w sobie.

W podsumowaniu rozważań na temat sytuacji absolwentów szkół wyższych i ich problemów w wymiarze osobistym, społecznym i gospodarczym na regionalnym rynku pracy nasuwają się następujące wnioski:

1. **Specyfika rynku pracy Lubelszczyzny** utrudnia absolwentom wyższych uczelni dostosowanie się do wymogów rynkowych. Funkcjonowanie w obrębie regionu rolniczego z niewielką liczbą podmiotów gospodarczych, głównie małych i z sektora prywatnego powoduje, że posiadane kwalifikacje zawodowe nie mogą zostać zagospodarowane przez potencjalnych pracodawców. Dodatkowo ilość zgłaszanych miejsc pracy znacząco odbiega od liczby osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Według Lubelskiego Ośrodka Badań Regionalnych na koniec 2011 roku na 1 ofertę pracy przypadało 211 bezrobotnych. Inną przyczyną trudności absolwentów szkół wyższych jest kierunek ich wykształcenia. Jak pokazują badania przeprowadzone przez Europerspektywę w strukturze próby badawczej przeważały osoby po administracji i pedagogice (po 16% ogółu), czyli poszukujące pracy głównie w sektorze publicznym. Skutkuje to brakiem dostępu do preferowanych miejsc pracy i w efekcie do niewykorzystania zasobów ludzkich o takich kwalifikacjach.
2. **Niewiedza ze strony absolwentów na temat regionalnego rynku pracy i branż przyszłości** ściśle wiąże się z brakiem gruntownego przygotowania tej populacji do podejmowania racjonalnych decyzji zawodowych już na etapie edukacji szkolnej i tuż po jej zakończeniu. Przypadkowość wyborów kierunku studiów, brak możliwości odniesienia profilu kształcenia do uwarunkowań regionalnego rynku pracy oraz ograniczony system wsparcia w procesie edukacji przy projektowaniu ścieżki zawodowej sprawiają, że absolwenci wyższych uczelni borykają się ze skutkami swoich decyzji, często niedostosowanych do realiów gospodarki rynkowej. Pogłębia to pesymistyczne nastroje i rodzi sceptyczne podejście do dalszych perspektyw rozwoju. Z przytaczanych badań wynika, że 33% absolwentów nie widzi szans na poprawę sytuacji na rynku Lubelszczyzny w przeciągu najbliższych 5 lat. W opinii 30% sytuacja ulegnie jeszcze pogorszeniu, a jedynie 7% badanych wierzy, że sytuacja na regionalnym rynku pracy poprawi się. Ponadto aż 29% absolwentów nie ma zdania w tej kwestii, co może świadczyć o braku dostatecznej wiedzy.
3. Deficyty absolwentów w zakresie kluczowych informacji oraz profesjonalnej pomocy skutkują brakiem przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Sprawia to, że w efekcie **legitymują się oni niskim stopniem dojrzałości do kariery**. Nie potrafią zidentyfikować swoich kompetencji, które mogliby wykorzystać w ubieganiu się o pracę. Rzadko też korzystają z usług doradczych w urzędach pracy, nie wiedząc o ich istnieniu lub nie wierząc w skuteczność świadczonej pomocy. Chętniej podejmują szkolenia, studia podyplomowe czy staże, aby uzupełnić lub zmienić kwalifikacje oraz zdobyć doświadczenie zawodowe. W 2011 roku spośród wszystkich zgłoszonych ofert pracy do publicznych służb zatrudnienia aż 24% stanowiły staże (na podstawie danych Lubelskiego Ośrodka Badań Regionalnych), co dowodzi, że pracodawcy chętnie przyjmują osoby w ramach tej formy aktywizacji, ograniczając tym samym wysokie koszty pracy. Z tego też powodu po odbyciu stażu często nie zatrudniają swoich stażystów.
4. **Wzrastająca liczba bezrobotnych absolwentów szkół wyższych** z jednej strony może być wynikiem pasywnych postaw ludzi młodych wkraczających w świat pracy:

niewystarczającym poziomem umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy, przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych, znajomością potencjalnych pracodawców, wystarczającym poziomem motywacji do poszukiwania pracy, przygotowaniem do doświadczania niepowodzeń w procesie poszukiwania pracy, a z drugiej zaś wiąże się z niedopasowaniem systemu kształcenia do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. W dalszej konsekwencji prowadzi do braku praktyki zawodowej, dewaluacji posiadanych kwalifikacji oraz konieczności inwestowania przez publiczne służby zatrudnienia środków finansowych na aktywizację zawodową tej grupy osób.

5. **Niski stopień współpracy pracodawców z urzędami pracy** na rzecz aktywizacji bezrobotnych absolwentów szkół wyższych pogłębia problemy tej grupy osób. Brak zaangażowania pracodawców w kreowanie lokalnego rynku pracy przy udziale administracji pracy sprawia, że oddziaływania partnerów mają charakter dwutorowy. Pracodawcy próbują często we własnym zakresie rozwiązać potrzeby kadrowe w swoich firmach, natomiast publiczne służby zatrudnienia nie są w stanie pozyskać wystarczającej ilości ofert dla specjalistów o wysokich kwalifikacjach. Ich rola ogranicza się więc do stosowania aktywnych form wsparcia (usług i instrumentów rynku pracy), aby w ten sposób zwiększyć szanse absolwentów szkół wyższych na zatrudnienie. Podejście takie nie gwarantuje jednak spodziewanej efektywności, ponieważ nie ma charakteru zindywidualizowanego. Pomimo prowadzenia systematycznych analiz rynku pracy, publiczne służby zatrudnienia nie znają realnych potrzeb i możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania wykwalifikowanej kadry.

Złożoność problemów dotyczących absolwentów szkół wyższych na regionalnym rynku pracy wpłynęła na konieczność opracowania sprawnego systemu wsparcia na rzecz wzrostu zatrudnialności tej grupy osób. Chociaż regionalny rynek pracy jest dynamiczny, jednak obserwuje się, że problemy absolwentów wyższych uczelni na Lubelszczyźnie są te same i wciąż aktualne (grupa ta wymaga ciągłego wsparcia). Projekt *Lubelska Pracownia* wydaje się być odpowiedzią na potrzeby młodych ludzi z wyższym wykształceniem oraz próbą synchronizacji działań służących efektywnej pomocy ww. grupie.

Innowacja produktu jest wypadkową rozwoju technologii z potrzebami społecznymi mieszkańców i regionu. Innowację wyróżnia to, że nie jest traktowana wyłącznie jako rozwiązanie technologiczne niezależne od społeczeństwa. Opisany produkt jest odpowiedzią na jego potrzeby i istniejący stan w obszarze procesów rekrutacyjnych i zatrudnienia, jest także odpowiedzią na złożone problemy dotyczące absolwentów szkół wyższych, pracodawców i instytucji rynku pracy na regionalnym rynku pracy.

Produkt uwzględnia potrzeby takich grup, jak: studenci ostatnich lat, absolwenci szkół wyższych, pracodawcy, przedstawiciele rynku pracy, samorządy. Tak określona grupa użytkowników pokazuje, że innowacja w aspekcie zarówno funkcjonalnym, jak i społecznym określona jest wobec konkretnego problemu, jakim jest praca oraz jej dostępność dla absolwenta. Udostępnienie produktu dla ww. grup odbiorców umożliwia reagowanie na ich problemy z pominięciem aspektów mało istotnych z punktu widzenia konieczności poszukiwania pracy i kandydatów do pracy. Narzędzie to służy kształtowaniu

bardziej efektywnej współpracy oraz budowaniu systemu wsparcia na styku: absolwent/pracodawca/instytucje rynku pracy. Platforma poprawia skuteczność procesu: przygotowania własnej ścieżki kariery, kontaktu z doradcą zawodowym, poszukiwania pracy i procesu rekrutacji. Zwiększa także zakres współpracy oraz zmniejsza czas, który jest potrzebny podmiotom i instytucjom edukacyjnym, instytucjom rynku pracy oraz pracodawcom do nawiązania i utrzymania współpracy.

Rozwiązanie integruje potrzeby trzech grup: pracodawców, kandydatów do pracy oraz instytucji rynku pracy. Produkt finalny ma znaczenie także dla innych grup niż grupa docelowa. Dzięki produktowi finalnemu grupy te mogą osiągnąć następujące korzyści:

PRACODAWCY:

- skrócenie czasu niezbędnego do przeprowadzenia procesu rekrutacji,
- zmniejszenie środków finansowych niezbędnych do przeprowadzenia procesu rekrutacji,
- upowszechnienie oferty w grupie ściśle zainteresowanej zatrudnieniem,
- dotarcie z ofertą do młodych absolwentów wyższych uczelni,
- upowszechnienie oferty w sieci Internet, bez dodatkowych nakładów czasu i pracy,
- śledzenie oferty i wyników jej parowania z ofertami kandydatów poprzez urządzenia mobilne,
- dotarcie do kandydatów w najwyższym stopniu spełniających potrzeby i oczekiwania związane ze stanowiskiem pracy,
- automatyczny podgląd oferty dla instytucji rynku pracy,
- dostęp do bazy wiedzy o rynku pracy i jego instrumentach.

KANDYDACI:

- możliwość samooceny kompetencji personalnych i społecznych istotnych z punktu widzenia rynku pracy,
- analiza i ocena potrzeb pracodawców poprzez system raportów,
- dopasowanie oferty kandydata do oferty pracodawcy jako najbardziej optymalnej z punktu widzenia posiadanych kompetencji i kwalifikacji,
- ograniczenie czasu niezbędnego do poszukiwania pracy,
- analiza i ocena swojej kandydatury na tle innych kandydatów do pracy poprzez system raportów,
- wsparcie procesu doskonalenia umiejętności związanych z planowaniem własnej ścieżki kariery oraz przygotowaniem się do procesu rekrutacji poprzez testy, symulacje, system raportów, chat i współpracę z doradcą zawodowym,
- możliwość śledzenia zmian w zakresie systemu parowania na urządzeniach mobilnych,
- dostęp do szerokiej bazy informacji o rynku pracy i instrumentach wspierających osoby poszukujące zatrudnienia.

INSTYTUCJE RYNKU PRACY:

- upowszechnianie wiedzy o rynku pracy i stosowanych instrumentach,
- monitorowanie rynku pracy,
- zintegrowanie współpracy z partnerami rynku pracy.

WPŁYW PRODUKTU NA INNE GRUPY NIŻ DOCELOWA:

- możliwość rozszerzania rozwiązania na inne grupy docelowe – licealistów, absolwentów szkół średnich, rodziców, szkoły i uczelnie wyższe,
- wzbudzenie zainteresowania rozwojem własnym i dojrzałością do kariery zawodowej w sytuacji zmieniającego się rynku pracy u uczniów, studentów i aktualnych pracowników,
- zwiększenie mobilności aktualnych pracowników,
- platforma umożliwia dostęp do danych na temat sytuacji na rynku pracy dla instytucji edukacyjnych zainteresowanych wsparciem i przygotowaniem zawodowym oraz przygotowaniem dojrzałości do kariery.

4. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ

Użytkownikami produktu finalnego są: instytucje rynku pracy z woj. lubelskiego, zrzeszenia pracodawców z woj. lubelskiego, uczelnie wyższe z woj. lubelskiego oraz ich Biura Karier, Powiatowe Urzędy Pracy z woj. lubelskiego, Centra Edukacji i Pracy Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy z woj. lubelskiego, samorządy lokalne woj. lubelskiego, pracodawcy oraz instytucje szkoleniowe z rejestru Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Dodatkowo, oprócz głównej grupy użytkowników, z produktu finalnego skorzystają: licealiści i ich rodzice, firmy consultingowe oraz wszyscy zainteresowani dostępem do bieżących i aktualnych informacji o lubelskim rynku pracy.

Pomimo tego, że produkt finalny skierowany jest do użytkowników z woj. lubelskiego jednak odbiorcami mogą być użytkownicy z całego kraju.

5. DZIAŁANIA / NAKŁADY / ZMIANY KONIECZNE DO ZASTOSOWANIA/WDROŻENIA INNOWACJI

Podmiot decydujący się na wdrożenie innowacji nie będzie musiał liczyć się z żadnymi dodatkowymi kosztami poza posiadaniem komputera z dostępem do internetu. Użytkowanie Lubelskiej Pracowni, zgodnie z jej pierwotnym założeniem, wymagać będzie wyłącznie poświęcenia czasu przez użytkownika w celu uzupełnienia profilu, wypełnienia oferty lub też zapoznania się z wygenerowanym raportem. Instrukcja obsługi napisana jest w bardzo dostępny sposób, aby każdy miał możliwość bezproblemowego poruszania się po Lubelskiej Pracowni.

Nie ma również potrzeby angażowania żadnej instytucji celem uzyskania zgody na wdrożenie innowacji. Prawidłowość zamieszczanych informacji weryfikowana będzie na bieżąco przez administratora portalu.

6. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW

Opracowany produkt finalny projektu dostępny będzie na stronie internetowej Wnioskodawcy. Administratorem produktu finalnego będzie Biuro Karier Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie. Dostępność produktu finalnego nie będzie w żaden sposób ograniczona. Każdy potencjalny użytkownik będzie mógł skorzystać z narzędzia, jakim jest Lubelska Pracownia. Jedynym ograniczeniem może być brak dostępu do Internetu. Jednak grupa ww. użytkowników będzie mogła skorzystać z dostępu do Internetu i do Lubelskiej Pracowni w Biurach Karier uczelni wyższych na terenie woj. lubelskiego.

7. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian w zakresie strategii upowszechniania, o której mowa w strategii projektu innowacyjnego testującego.

8. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian w zakresie strategii włączania, o której mowa w strategii projektu innowacyjnego testującego.

PODSUMOWANIE

Reasumując złożoność problemów dotyczących absolwentów szkół wyższych na regionalnym rynku pracy z pewnością można stwierdzić, że opracowany system wsparcia na rzecz wzrostu zatrudnialności tej grupy osób i narzędzie, jakim jest *Lubelska Pracownia* jest produktem niezbędnym i przydatnym.

Lubelska Pracownia to narzędzie kompleksowe, które zaspokaja wiele potrzeb. Począwszy od diagnozy (indywidualne doradztwo zawodowe on-line), zróżnicowanych informacji na temat rynku pracy (m.in. aktualności z rynku pracy, mapa instytucji i organizacji wspomagających osoby bezrobotne, użyteczne strony internetowe, raporty), zasad poszukiwania pracy (porady dotyczące np. konstruowania dokumentów aplikacyjnych, sposobów poszukiwania zatrudnienia, rekrutacji, zakładania działalności gospodarczej, rodzajów umów), jak również daje możliwość zweryfikowania swoich umiejętności (testy kompetencji, gra symulacyjna), a przede wszystkim dysponuje bezpłatną bazą ofert pracy z terenu województwa lubelskiego. Wszystkie te zasoby i możliwości, jakie daje Lubelska Pracownia, przyczyniają się do tego, aby przyszli użytkownicy nie musieli sięgać do innych źródeł informacji o pracy. Obecnie brakuje, tak kompleksowego narzędzia na regionalnym rynku pracy.

9. ZAŁĄCZNIKI:

Załącznik nr 1 – Instrukcja korzystania z portalu

Załącznik nr 2 – Program szkolenia dla Biur Karier

Załącznik nr 3 – Opis kompetencji i umiejętności

Załącznik nr 4 – Testy kompetencji dla absolwentów tworzących profile osobowe

Załącznik nr 5 – Gra symulacyjna on-line

Załącznik nr 6 – Opis mechanizmu (algorytmu) do zestawiania kandydatów i ofert pracy na podstawie wypełnionych profili kandydata i oferty pracy zamieszczonej w serwisie przez pracodawcę

Załącznik nr 7 – Instrukcja stosowania produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt. Lubelska Pracownia

Załącznik nr 8 – Raport z ewaluacji trzeciego etapu projektu „Lubelska Pracownia”

Załącznik nr 9 – Raport podsumowujący wyniki testowania portalu internetowego

LIDER

.....
Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych opis

PARTNER 1

.....
Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych opis

PARTNER 2

.....
Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych opis

W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego) podpisy pod opisem składają przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.