

Będą kolejne problemy na rynku pracy?

data aktualizacji: 2019.04.24



Ponad połowa pracodawców w Polsce zgłasza problemy ze znalezieniem pracowników o pożądanych kwalifikacjach - wynika z badania Manpower. Problem będzie się pogłębiał m.in. przez niż demograficzny, otwarcie niemieckiego rynku na pracowników ze Wschodu i rozwój Przemysłu 4.0, który powoduje, że powstają stanowiska wymagające nowych umiejętności. W tej sytuacji firmy muszą się angażować w pozyskanie pracowników już na etapie ich edukacji. Współpraca ze szkołami zawodowymi zapewnia stały dopływ wykwalifikowanej kadry i zabezpiecza przyszły rozwój, a absolwentom pozwala wejść na rynek pracy z konkretną branżową wiedzą i doświadczeniem.

Jak wynika z badania Manpower („Niedobór pracowników 2018”), 51 proc. pracodawców w Polsce zgłasza problemy ze znalezieniem pracowników o pożądanych kwalifikacjach. Niedobór talentów będzie coraz większy. Tym bardziej że w erze Przemysłu 4.0, stale zmieniających się technologii i wyposażaniu produkcji znacząco zmienia się również rynek pracy. Powstają stanowiska, które wymagają nowych umiejętności.

- Branże, które szczególnie mocno cierpią na brak pracowników, to budownictwo i IT, gdzie już w tej chwili mówimy o braku ok. 50 tys. pracowników, a w perspektywie kolejnych 5 lat luka kompetencyjna może się podwoić. Brak rąk do pracy to problem polskiego rynku pracy, z którym muszą się zmierzyć zarówno pracodawcy, jak i system oświaty - mówi agencji Newseria Biznes Jakub Gontarek, ekspert Konfederacji Lewiatan.

Ekspert Konfederacji Lewiatan prognozuje, że w ciągu nadchodzących kilku lat polski rynek pracy czeka jeszcze większy odpływ pracowników związany m.in. z niżem demograficznym i otwarciem niemieckiego rynku na pracowników ze Wschodu, co pogłębi obecne problemy pracodawców i może osłabić konkurencyjność całej gospodarki.

W tej sytuacji firmy muszą dbać o kształcenie przyszłych kadr, angażując się w edukację młodych. Mogą to robić poprzez wsparcie w procesie kształcenia, zaprezentowanie swojej kultury organizacyjnej, zachęcenie do wyboru ścieżki rozwoju zawodowego w swojej branży.

- Firmy mogą się angażować w rozwój szkolnictwa zawodowego na wiele sposobów. Mogą otworzyć klasy patronackie, tworzyć programy nauczania i realizować je w swoich zakładach pracy, szkolić nauczycieli z praktycznej nauki zawodu, mogą też egzaminować. Firmy muszą tylko odpowiedzieć sobie na pytanie, w jaki sposób chcą się zaangażować i jakimi zasobami dysponują, ponieważ tych możliwości jest bardzo wiele. Wszystko zależy od regionalnej i branżowej specyfiki współpracy – mówi Jakub Gontarek.

Już w tej chwili coraz więcej firm wychodzi naprzeciw bólowi rynku pracy i nawiązuje współpracę ze szkołami w zakresie edukacji zawodowej. Przykładem jest utworzenie klasy patronackiej VELUX w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Gnieźnie. W ramach nauki uczniowie mają szansę na rozwój odpowiednich kompetencji, poznanie pracy w nowoczesnym zakładzie produkcyjnym i zdobycie zawodu automatyka, cenionego nie tylko na lokalnym rynku pracy.

- Jesteśmy firmą z branży produkcyjnej i technicznej, dlatego szukamy pracowników, którzy mają specjalizacje techniczne. Automatycy, mechanicy czy elektromechanicy oraz pracownicy logistyki są dla nas najbardziej łakomym kąskiem – mówi Robert Purol, dyrektor fabryk VELUX w Gnieźnie. – Ciągłe radzimy sobie z rekrutacją, jesteśmy dużym pracodawcą w regionie, chętnie wybieranym przez osoby poszukujące pracy. Natomiast musimy się przygotować na zmieniające się środowisko, większą konkurencję i nasz własny rozwój. Dlatego chcemy sobie przygotować kadrę niejako na przyszłość.

Do klasy objętej patronatem VELUX wystartował niedawno nabór na rok szkolny 2019/2020. Oferta jest zaadresowana zarówno do absolwentów gimnazjów, jak i szkół podstawowych

- Kontakt z biznesem powoduje, że rośnie świadomość. Uczniowie dowiadują się, jakie są potrzeby tego biznesu, przygotowują się do spełnienia tych potrzeb. Z kolei dla nas zatrudnienie absolwenta szkoły, która wysyłała uczniów na praktyki, powoduje, że mamy już przygotowanych pracowników – mówi Robert Purol.

Jak podkreśla, od pierwszego dnia w VELUX młodzi pracownicy mogą liczyć na pełen pakiet benefitów, jaki przysługuje pełnoprawnym etatowcom. Po zakończeniu szkoły wielu z nich zostanie prawdopodobnie docelowo zatrudnionych w firmie.

- Dla tego młodego pracownika, który jeszcze się uczy, ale już zdobywa praktyczną wiedzę w firmie, istotne jest to, że bardzo szybko wchodzi na rynek pracy. Zderza się z rzeczywistością gospodarczą, wie, czego firmy potrzebują, jaki jest proces produkcji, z jakich elementów on się składa. Ponadto, jest też w stanie zaplanować, w jaki sposób chce się dalej rozwijać, sprawdzić, jakich kompetencji mu brakuje albo czy dana branża mu się podoba – mówi Jakub Gontarek.

Także rodzice powinni zachęcać swoje dzieci do wybierania praktycznej ścieżki rozwoju zawodowego.

- Ona niekoniecznie musi się kończyć egzaminem zawodowym i pójściem do pracy. Wręcz przeciwnie, powinna kończyć się pójściem na studia, ale specjalistyczne, mając już przy tym wiedzę branżową i kontakt z rynkiem. Dzięki temu wiedza zdobywana na studiach będzie bardziej praktyczna i lepiej wykorzystywana przez pracodawcę, co przyczyni się do wyższych zarobków – mówi Jakub Gontarek.

Według danych GUS w roku szkolnym 2017/2018 działało w Polsce 1 890 techników, w których kształciło się ponad 503 tys. uczniów, oraz 1 504 branżowych szkół I stopnia (przygotowujących młodzież do określonego zawodu), gdzie uczęszczało ponad 155 tys. uczniów. Od kilku lat widoczny jest wzrost zainteresowania szkolnictwem zawodowym, które powoli zaczyna odbudowywać swój wizerunek, co wynika właśnie z sytuacji na rynku pracy.

Źródło: