

*Lukasz Arendt**

**POTRZEBY I OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WOBEC
OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY – ANALIZA TRZECH
WOJEWÓDZTW**

WPROWADZENIE

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są instytucją wyspecjalizowaną w działaniach kierowanych do młodzieży do 25 roku życia, w szczególności młodzieży bezrobotnej i zagrożonej wykluczeniem społecznym. Po przemianach społeczno-politycznych przełomu lat 80-tych i 90-tych XX wieku funkcjonowanie Ochotniczych Hufców Pracy zostało ukierunkowane przede wszystkim na działalność szkoleniową i wychowawczą, a od 2004 roku, w myśl zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DZ. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.) OHP stały się jedną z instytucji rynku pracy.

Działalność OHP realizowana jest w wielu formach¹ i przez wiele jednostek organizacyjnych². Wymaga ona dobrej orientacji w sytuacji na regionalnych i lokalnych rynkach pracy pod kątem zapotrzebowania na określone kwalifikacje i umiejętności oraz podejmowania, w pewnych obszarach, współpracy z pracodawcami. Z tego powodu istotne, z punktu widzenia działalności OHP, są informacje, po pierwsze, na jakie kompetencje pracodawcy zgłaszają popyt. Po drugie – jaką pracodawcy widzą rolę dla Ochotniczych Hufców Pracy jako instytucji rynku pracy świadczącej usługi umożliwiające dopasowanie podaży i popytu na pracę w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Właśnie te dwa obszerne zagadnienia były przedmiotem badań przeprowadzonych w ramach

* Dr, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej, Uniwersytet Łódzki.

¹ Formy te obejmują: pomoc w zdobyciu kwalifikacji zawodowych, uzupełnienie wykształcenia podstawowego, gimnazjalnego lub ponadgimnazjalnego, przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu, resocjalizacja, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy.

² Wśród jednostek organizacyjnych OHP można wymienić: ośrodki szkolenia i wychowania, ośrodki szkolenia zawodowego, centra edukacji i pracy młodzieży, hufce pracy, centra kształcenia i wychowania, mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe centra kariery, punkty pośrednictwa pracy, młodzieżowe biura pracy, kluby pracy.

modułu III projektu „Identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży na rynku pracy”³.

W badaniu zastosowano kompleksowe podejście metodologiczne, przeprowadzając w sumie ponad 600 wywiadów CATI (*Computer Assisted Telephone Interview* – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny) z pracodawcami i absolwentami OHP, 54 indywidualne wywiady pogłębione (z pracodawcami prowadzącymi praktyczną naukę zawodu, zatrudniającymi absolwentów OHP, korzystającymi z usług Młodzieżowych Biur Pracy, z pracownikami OHP oraz pracującymi absolwentami OHP) oraz dwa zogniskowane wywiady pogłębione (jeden z pracodawcami zatrudniającymi absolwentów OHP i absolwentami OHP; drugi z pracownikami OHP i przedstawicielami partnerów społecznych). Badania prowadzono na obszarze trzech województw: kujawsko-pomorskiego, łódzkiego i wielkopolskiego.

W artykule przedstawiono wyłącznie wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców. Część druga skupia się na analizie zgłaszanych przez pracodawców potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych, ponad zawodowych i miękkich. W części trzeciej syntetycznie omówiono zagadnienia dotyczące współpracy pracodawców z OHP. W czwartej przedstawiono postulaty kierowane pod adresem OHP, mające na celu podniesienie skuteczności współpracy z pracodawcami. Artykuł kończy podsumowanie, prezentujące głównie wnioski z przeprowadzonych badań i analiz.

POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE KWALIFIKACYJNO-ZAWODOWYM

Formalny poziom wykształcenia polskich zasobów pracy rośnie z roku na rok. Komerccjalizacja sektora edukacji, która była konsekwencją zmian społeczno-ekonomicznych po przełomie lat 80-tych i 90-tych XX wieku, przejawiająca się w dużej liczbie prywatnych podmiotów świadczących usługi edukacyjne⁴, sprawiła, że coraz więcej osób kończy studia wyższe zdobywając stopień licencjata i magistra⁵. Niestety ten dynamiczny skok ilościowy odbija się

³ Projekt był współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Badania w module III „Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców” zostały przeprowadzone na zlecenie Ochotniczych Hufców Pracy przez konsorcjum Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych oraz IBC Group Central Europe Holding S.A. w okresie marzec-maj 2010 roku.

⁴ Szczególnie jest to widoczne na poziomie edukacji wyższej.

⁵ Równocześnie zauważalny jest niski poziom zainteresowania pewnymi zawodami, które w świadomości społecznej postrzegane są jako mało prestiżowe – w efekcie zawody te zanikają, gdyż nie ma chętnych aby się w nich kształcić.

negatywnie na jakości kształcenia – można wręcz zaryzykować stwierdzenie, że w Polsce mamy co prawda do czynienia ze wzrostem liczby osób posiadających wykształcenie wyższe, natomiast liczba osób rzeczywiście wysoko wykształconych rośnie znacznie wolniej. Ponadto, reforma edukacji z roku 1999 doprowadziła do fundamentalnych zmian w systemie kształcenia zawodowego, które niestety nie okazały się pozytywne z punktu widzenia polskiego rynku pracy.

Rezultatem tych zjawisk jest widoczne, szczególnie w okresach wysokiego wzrostu gospodarczego, znaczne niedopasowanie struktury kwalifikacyjno-zawodowej między podażową a popytową stroną rynku pracy. Popyt na pracę, przy stosunkowo wysokim poziomie bezrobocia równowagi, nie jest w pełni zaspokojony, a pracodawcy często borykają się z trudnościami z obsadą stanowisk⁶. Na polskim rynku pracy umiejętności zawodowe wydają się być towarem w dalszym ciągu deficytowym, a brak właściwego przygotowania zawodowego staje się coraz bardziej istotną determinantą istnienia i trwania bezrobocia⁷.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży na rynku pracy” potwierdzają te obserwacje. Wynika z nich jednoznacznie, że pracodawcy nie są zadowoleni z jakości zasobów siły roboczej, które opuszczają system edukacji - niemal połowa pracodawców biorących udział w badaniu CATI oceniła przygotowanie do pracy zawodowej absolwentów szkół różnego szczebla jako średnie, a ¼ jako niezadowolające. Na niski stopień dostosowania polskiego systemu edukacji do zmieniających się potrzeb gospodarki wskazuje dobitnie to, że udział ocen bardzo złych wystawionych absolwentom szkół przez pracodawców był niemal sześciokrotnie wyższy niż ocen bardzo dobrych.

Niska ocena polskiego systemu edukacji w oczach pracodawców wynika z ich przeświadczenia, że zbyt wiele czasu w szkołach różnego szczebla poświęca się zagadnieniom teoretycznym, a zbyt mało praktycznym, chociaż zdarzają się przypadki, w których, zdaniem pracodawców, absolwenci nie dysponują nawet wymaganą wiedzą teoretyczną. Kolejnym problemem, ściśle powiązany z pierwszym, jest niedostateczny zakres praktyk zawodowych odbywanych w okresie edukacji, co skutkuje małym doświadczeniem praktycznym lub jego całkowitym brakiem u osoby, która przychodzi do zakładu pracy po ukończeniu szkoły.

⁶ Por. m.in. *Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? Badanie – edycja 2008 rok. Raport KPMG*, KPMG, PKPP Lewiatan, 2008, bądź kwartalne raporty przygotowywane przez Manpower.

⁷ E. Kryńska, Ł. Arendt, *Wprowadzenie – zarys problematyki badawczej*, [w:] Kryńska E., Arendt Ł. (red.), *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010, s. 13.

Na dodatek pracodawcy coraz częściej poza umiejętnościami zawodowymi poszukują u potencjalnych pracowników szeregu innych umiejętności, które można podzielić na dwie grupy. Do grupy pierwszej zaliczylibyśmy tzw. umiejętności ponad zawodowe, czyli takie, które co prawda nie umożliwiają wykonywania żadnego konkretnego zawodu, ale są niezbędne do prawidłowego wykonywania zadań zawodowych w połączeniu z umiejętnościami zawodowymi. Natomiast do grupy drugiej – umiejętności miękkie, nazywane również umiejętnościami psychospołecznymi. Te zachodzące zmiany w zapotrzebowaniu na umiejętności znalazły swój wyraz na poziomie Unii Europejskiej w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), gdzie zdefiniowano listę ośmiu kompetencji kluczowych⁸. Kompetencje te zdefiniowano ogólnie jako wiedzę, umiejętności i postawy, które są potrzebne na obecnym etapie rozwoju społeczno-gospodarczego do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

Stopniowo w systemie edukacji widać powolną zmianę w podejściu do tego zagadnienia i starania, aby w coraz większym zakresie kształcić nie tylko kwalifikacje, ale również umiejętności ponad zawodowe i miękkie⁹. Ochotnicze Hufce Pracy, jako instytucja rynku pracy działająca w obszarze edukacji również powinna dostosować swoje działania do zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Zadanie to jest o tyle utrudnione w porównaniu do innych instytucji, że główny odbiorca usług OHP – młodzież, należy do młodzieży tzw. trudnej, dla której zaistnienie na rynku pracy jest związane przede wszystkim z odpowiednim przygotowaniem w zakresie kompetencji osobistych i społecznych, a także ponad zawodowych.

Równocześnie okazuje się, iż najbardziej poszukiwanymi przez pracodawców i najbardziej deficytowymi umiejętnościami psychospołecznymi, zgodnie z wynikami badania, są odpowiedzialność i punktualność, samodzielność i praca w zespole (Tabela 1). Generalnie, z analizy rezultatów wynika, że praktycznie na wszystkie z analizowanych umiejętności miękkich pracodawcy zgłaszają istotne zapotrzebowanie (jedynie w przypadku prezentacji

⁸ Do kompetencji kluczowych zaliczono: porozumiewanie się w języku ojczystym; porozumiewanie się w językach obcych; kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne; kompetencje informatyczne; umiejętność uczenia się; kompetencje społeczne i obywatelskie; inicjatywność i przedsiębiorczość; świadomość i ekspresja kulturalna.

⁹ Przykładem w tym zakresie może być projekt „Kształcenie i zatrudnienie – dostosowanie programów nauczania szkół wyższych do potrzeb gospodarki” zrealizowany w ramach Lifelong Learning Programme w międzynarodowym partnerstwie, gdzie liderem projektu był Universidade Catolica Portuguesa Porto, a Partnerem ze strony polskiej - Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi

własnych kwalifikacji zawodowych i umiejętności komunikacyjnych odsetek wskazań nie przekroczył 50%)¹⁰.

Tabela 1

Poszukiwane i deficytowe umiejętności miękkie wśród pracowników

Rodzaj umiejętności	poszukiwane		deficytowe	
	n	%	n	%
praca w zespole	190	61,9	49	16,0
umiejętność prezentacji własnych kwalifikacji zawodowych	111	36,2	39	12,7
dobra organizacja pracy	159	51,8	54	17,6
umiejętności komunikacyjne	142	46,3	44	14,3
samodzielność	193	62,9	83	27,0
odpowiedzialność, punktualność	204	66,4	92	30,0
motywacja do pracy	170	55,4	63	20,5
inne	11	3,6	12	3,9

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku umiejętności ponad zawodowych, pracodawcy najbardziej poszukiwali osób posiadających prawo jazdy kategorii B. W dalszej kolejności wymieniano umiejętności obsługi komputera i Internetu oraz znajomość przepisów prawnych wymaganych na każdym stanowisku pracy (np. przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy). Niewiele ponad 1/5 respondentów wskazała na znajomość języków obcych, jako umiejętność ponad zawodową wymaganą u pracowników, co oznacza, iż w grupie potencjalnych pracodawców, z którymi OHP mogłoby podjąć współpracę, znaczna część przedsiębiorstw działa na rynkach lokalnych, regionalnych, czy krajowym, rzadko wychodząc ze swoją ofertą poza granice Polski¹¹. Równocześnie, w ocenie pracodawców największe braki występują właśnie w zakresie znajomości języków obcych.

¹⁰ Tak duża skala zapotrzebowania wystąpiła tylko w przypadku umiejętności miękkich, co oznacza, iż pracodawcy przywiązują do nich dużą wagę – z wyników badania można więc wnosić, że potrzeby w zakresie umiejętności miękkich są większe niż w przypadku umiejętności zawodowych i ponad zawodowych.

¹¹ Badanie CATI przeprowadzono na grupie pracodawców, którzy mogą potencjalnie zatrudnić młodzież korzystającą z usług świadczonych przez Ochotnicze Hufce Pracy, zawężając tym samym populację przedsiębiorstw do tych branż, które są największymi odbiorcami absolwentów OHP.

Natomiast w grupie umiejętności zawodowych pracodawcy największą wagę przywiązują do praktycznych umiejętności związanych z wykonywanym przez kandydata zawodem i stanowiskiem pracy, jakie będzie musiał obsługiwać. Ważne z tego punktu widzenia jest również doświadczenie, jakim dysponuje kandydat do pracy. Co istotne, właśnie te rodzaje umiejętności zawodowych zostały określone przez pracodawców jako najbardziej deficytowe (Tabela 2).

Tabela 2

Poszukiwane i deficytowe umiejętności zawodowe wśród pracowników

Rodzaj umiejętności	poszukiwane		deficytowe	
	n	%	n	%
Umiejętności praktyczne związane z zawodem i stanowiskiem pracy	214	69,7	109	35,5
Doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku	130	42,3	95	30,9
Obsługa specjalistycznych urządzeń technicznych	55	17,9	40	13,0
Znajomość branży, asortymentu towarów lub usług związanych z profilem firmy	113	36,8	53	17,3
Inne	17	5,5	44	14,3

Źródło: opracowanie własne.

Mniejsze znaczenie pracodawcy przywiązują do umiejętności obsługi specjalistycznych urządzeń technicznych. W kategorii „inne” respondenci wymieniali wyłącznie umiejętności miękkie i ponad zawodowe – motywację do pracy, odpowiedzialność, umiejętność pracy w grupie¹².

¹² Na tej podstawie można wnosić, iż pracodawcy mają problemy z rozróżnianiem umiejętności miękkich od ponad zawodowych, a czasami myślą je także z zawodowymi.

WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z OCHOTNICZYMI HUFCAMI PRACY

W badanej próbie pracodawców metodą CATI 185 respondentów zadeklarowało jakąkolwiek formę kontaktu lub współpracy z Ochotniczymi Hufcami Pracy. Pozostała grupa 122 pracodawców nigdy nie nawiązała kontaktu z OHP. Wśród przyczyn braku współpracy z OHP można wymienić trzy głównie powody. Pierwszy to po prostu brak zainteresowania ze strony przedsiębiorców nawiązaniem współpracy. Drugi – to funkcjonujące w społeczeństwie przeświadczenie, że wszyscy wychowankowie OHP to osoby zaniedbane wychowawczo, zdemoralizowane, często wchodzące w konflikt z prawem. Stąd deklarowana niechęć pracodawców do brania na siebie obowiązku kształcenia i wychowania takich osób¹³. Trzeci powód dotyczy płaszczyzny przepływu informacji – pracodawcy często nie wiedzą czym zajmują się Ochotnicze Hufce Pracy i jaką ofertę kierują do przedsiębiorstw. Mimo podejmowania przez OHP różnych działań informacyjnych, z jakiegoś powodu dla znacznej grupy pracodawców OHP nadal jest instytucją nieznaną.

Jednostką organizacyjną, z którą pracodawcy współpracują najczęściej, w związku z przyjmowaniem młodzieży na naukę zawodu, są Hufce Pracy. Drugą jednostką są Młodzieżowe Biura Pracy (MBP), które świadczą usługi pośrednictwa pracy (Tabela 3)¹⁴.

¹³ Co istotne, znaczna część pracodawców, którzy prowadzą praktyczną naukę zawodu dla wychowanków OHP to ludzie odczuwający głęboką potrzebę pomagania młodzieży w odnalezieniu swojego miejsca w społeczeństwie i na rynku pracy. Mają oni świadomość, że niewiele jest instytucji takich jak OHP, które pomagają „trudnej” młodzieży.

¹⁴ Taki rozkład odpowiedzi jest wynikiem specyfiki działalności poszczególnych jednostek organizacyjnych OHP, gdzie dwie najczęściej wskazywane przez pracodawców jednostki mają za zadanie współpracować z przedsiębiorstwami, podczas, gdy pozostałe skupiają się przede wszystkim na pomocy młodzieży, między innymi poprzez udzielanie informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego.

Tabela 3**Jednostki organizacyjne OHP, z którymi współpracują pracodawcy**

Nazwa jednostki	n	%
Młodzieżowe Biuro Pracy	25	8,1
Ośrodki Szkolenia Zawodowego	22	7,2
Mobilne Centra Informacji Zawodowej	2	0,7
Młodzieżowe Centra Kariery	7	2,3
Punkty Pośrednictwa Pracy	10	3,3
Hufce Pracy	100	32,6
Środowiskowe Hufce Pracy	19	6,2
Ośrodki Szkolenia i Wychowania, Centra Kształcenia i Wychowania	25	8,1
Inne	16	5,2

Źródło: opracowanie własne.

Należy przy tym zaznaczyć, że pośrednictwo pracy za pomocą MBP jest traktowane jako usługa uzupełniająca, generująca istotną wartość dodaną dla przedsiębiorstw szczególnie w mniejszych miastach, gdzie stosunkowo słabiej rozwinięta jest sieć pośrednictwa innych instytucji rynku pracy. Stąd jedną z podstawowych korzyści współpracy pracodawców z MBP jest oszczędność czasu związana z zastosowaniem takiej metody rekrutacji. Wyniki badania wykazały również, iż kanał rekrutacji przez MBP czasami pokrywa się z działaniami agencji zatrudnienia świadczącymi usługi pośrednictwa pracy, a silną stroną działań MBP jest szybka reakcja na zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie.

Porównanie skuteczności działań w zakresie usług pośrednictwa pracy między MBP a urzędami pracy, z którymi współpracują, bądź próbowali współpracować pracodawcy, wypada na korzyść MBP. Taki rezultat wynika z kilku czynników, na które wskazywali pracodawcy, tj.: stosunkowo wysoki stopień zbiurokratyzowania procedur w publicznych służbach zatrudnienia (wyższy niż w MBP), długi czas oczekiwania na realizację oferty w urzędach pracy, kierowanie przez urzędy pracy kandydatów do pracy, którzy nie spełniają wymogów pracodawcy w zakresie przygotowania zawodowego i umiejętności ponad zawodowych oraz miękkich. Pracodawcy, którzy brali udział w badaniu chętniej współpracowali z publicznymi służbami zatrudnienia w ramach tych instrumentów, które generują konkretną i mierzalną korzyść finansową po stronie pracodawcy – staży, czy różnego rodzaju dotacji i refundacji.

Współpraca z OHP została oceniana przez pracodawców pozytywnie, szczególnie w badaniu CATI, w którym 80% respondentów oceniło, że rodzaj usług oferowanych przez OHP odpowiadał ich potrzebom. 5,4% pracodawców nie miało zdania na ten temat, natomiast jedynie niecałe 15% respondentów jednoznacznie stwierdziło, że usługi te nie spełniają ich oczekiwań, gdyż nie są dostosowane do ich potrzeb. Więcej negatywnych opinii wyrazili uczestnicy pogłębionych wywiadów indywidualnych oraz zogniskowanego wywiadu grupowego, którzy podkreślali, iż nie zawsze Ochotnicze Hufce Pracy potrafiły nadążyć za zmianami społeczno-ekonomicznymi i dostosować ofertę do zmieniających się potrzeb pracodawców. Oczywiście, na ocenę sformułowaną przez pracodawców w znacznej mierze wpływają doświadczenia w kontakcie i współpracy z konkretnymi Hufcami. Złe doświadczenia zniechęcają pracodawców do kontynuowania współpracy, podczas gdy doświadczenia dobre współpracę umacniają.

Jednym z istotnych aspektów współpracy pracodawców z OHP, który wpływa na jej ocenę, jest bezpośredni kontakt z pracownikami Hufców. W wielu wypowiedziach respondentów podkreślano duże zaangażowanie pracowników OHP, ich znaczną elastyczność, szybką reakcję na problemy i potrzeby pracodawców. Właśnie ta szybka reakcja na zgłoszoną przez pracodawcę potrzebę zatrudnieniową była jednym z częściej wymienianych pozytywnych aspektów współpracy z MBP. Niestety zdarzały się również przypadki, w których pracodawcy nie byli właściwie obsługiwani przez pracowników OHP, co miało negatywny wpływ na nastawienie pracodawców do dalszej współpracy.

POSTULATY PRACODAWCÓW WOBEC OHP

Pracodawcy podczas wywiadów indywidualnych i grupowych wskazywali na wiele szczegółowych rozwiązań, które mogłyby zostać wprowadzone przez Ochotnicze Hufce Pracy w celu lepszego dostosowania działań OHP do zgłaszanych przez pracodawców potrzeb. Z rezultatów lepszej współpracy na linii pracodawca – OHP korzystałoby również wychowankowie OHP, będący głównym beneficjentem działalności Ochotniczych Hufców Pracy. Wśród głównych postulatów zgłoszonych przez pracodawców można wymienić: poprawę przepływu informacji; zmiany w procesie selekcji młodzieży; budowanie bazy informacji o pracodawcach prowadzących praktyczną naukę zawodu; kształcenie umiejętności ponad zawodowych i miękkich przez OHP.

Postulaty w pierwszym obszarze dotyczą przede wszystkim usprawnienia wymiany informacji między MBP a pracodawcą w ramach świadczonych usług pośrednictwa pracy, potrzeby częstszego kontaktu pracowników Hufców z pracodawcami w ramach praktycznej nauki zawodu, czy też informowania

pracodawców o zmianach w dokumentacji, przepisach prawa, zasadach uzyskiwania i rozliczania refundacji. Istotnym elementem jest też promowanie działalności OHP wśród pracodawców poprzez skuteczne dotarcie do nich z pełną informacją o możliwościach współpracy.

W drugim obszarze zgłaszane postulaty mają na celu ograniczenie sytuacji, w których do pracodawców, w ramach usługi pośrednictwa pracy, czy praktycznej nauki zawodu, kierowane są młode osoby, które nie spełniają kryteriów zdefiniowanych uprzednio przez pracodawców. Działania prowadzące do poprawy sytuacji w tym wymiarze powinny mieć dwojaki charakter. Po pierwsze, przy pomocy obowiązkowych testów psychologicznych i predyspozycji określano by profil młodej osoby. Po drugie, przeprowadzano by analizę jej potrzeb tak, aby w jak najlepszy sposób dopasować oferty pracy, czy oferty nauki zawodu do możliwości i potrzeb danej młodej osoby. Przy okazji tych działań pracodawcy postulowali podjęcie kroków, które pozwoliłyby na większe dopasowanie oferty OHP do rzeczywistych potrzeb rynku pracy poprzez uświadomienie młodzieży i wskazanie tych zawodów, na które istnieje popyt na lokalnym rynku pracy. W efekcie minimalizowano by sytuacje, w których kształcą się osoby w zawodach nadwyżkowych, podczas gdy oferta kształcenia w zawodach deficytowych jest niewielka.

Trzeci obszar, w jakim formułowano postulaty, obejmuje sferę działalności związanej z praktyczną nauką zawodu. Otóż pracodawcy wskazywali, że OHP powinno dysponować wiedzą na temat jakości i stopnia nowoczesności sprzętu w zakładach pracy, do których kierowana jest młodzież. Działanie takie miałyby na celu wyeliminowanie tych zakładów pracy, które dysponują przestarzałą technologią i sprzętem, dzięki czemu młodzież kierowana byłaby na praktyczną naukę zawodu jedynie do tych przedsiębiorstw, w których rzeczywiście nabywałaby umiejętności zawodowe wymagane i poszukiwane na rynku pracy. W tym celu należałoby utworzyć bazę, zawierającą informacje o potencjale technologicznym pracodawców współpracujących z OHP.

Czwartym obszarem, kluczowym z punktu widzenia pracodawców jak i młodzieży objętej wsparciem Ochotniczych Hufców Pracy, jest wyposażenie wychowanków OHP w umiejętności ponad zawodowe i miękkie, jeszcze zanim trafią do zakładów pracy. Pracodawcy współpracujący z OHP w ramach praktycznej nauki zawodu, czy też korzystający z usług Młodzieżowych Biur Pracy, wskazywali głównie na te rodzaje umiejętności, jako deficytowe u młodzieży kierowanej do nich przez OHP. Jednym z podstawowych zadań, jakie widzą pracodawcy dla OHP jest sięgnięcie po pomoc psychologów, którzy przede wszystkim zmotywowałiby młodzież do nauki i pracy. Kolejnym istotnym obszarem są umiejętności związane z poszukiwaniem pracy, takie jak przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (życiorysu, listu motywacyjnego) i umiejętność prezentacji podczas rozmowy z pracodawcą. Jest to problem szerszy, który dotyczy znacznej części zasobów siły roboczej, tym niemniej,

w ramach szkoleń prowadzonych przez OHP w zakresie metod poszukiwania pracy można by położyć większy nacisk właśnie na kształcenie tych umiejętności.

PODSUMOWANIE

Nie ma wątpliwości, że Ochotnicze Hufce Pracy spełniają ważną rolę w zakresie wspierania młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, która z różnych powodów ma problemy z wejściem na rynek pracy. Przygotowanie wychowanków OHP do zaistnienia na tym rynku wymaga wielowymiarowych działań, wśród których istotną rolę odgrywa współpraca z pracodawcami. To właśnie pracodawcy, w ramach praktycznej nauki zawodu, mają za zadanie wyposażyć wychowanków OHP przede wszystkim w umiejętności zawodowe, ale również ponad zawodowe i miękkie poszukiwane na rynku pracy. Jakość i zakres współpracy OHP z pracodawcami warunkuje w znacznym stopniu przyszłe ścieżki kariery zawodowej wychowanków OHP. Z tego powodu należy bliżej przyjrzeć się postulatom zgłaszanym przez pracodawców wobec OHP, które mają na celu poprawę istniejącej współpracy, z korzyścią dla wszystkich stron – młodzieży, pracodawców i Ochotniczych Hufców Pracy. W ramach przeprowadzonych w projekcie „Identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży na rynku pracy” badań pracodawcy przedstawili wiele szczegółowych wniosków w tym zakresie, z których dwa wydają się mieć kluczowe znaczenie. Po pierwsze, dla poprawy stopnia dopasowania podaży i popytu na pracę w wymiarze umiejętności, OHP powinno rozważyć wprowadzenie systemu kształcenia młodzieży w zakresie umiejętności ponad zawodowych i miękkich, przy równoczesnym wdrożeniu systemu obowiązkowej oceny predyspozycji wychowanków OHP za pomocą testów predyspozycji. Po drugie, na płaszczyźnie kontaktu z pracodawcami OHP powinno dołożyć wszelkich starań, aby zadbać o wysoką jakość obsługi pracodawcy. Okazuje się, że istotnym kanałem promowania działań OHP jest tzw. marketing szeptany, którego skuteczność warunkowana jest zadowoleniem klienta – w tym przypadku pracodawcy, ze współpracy z OHP.

Łukasz Arendt

**EMPLOYERS' NEEDS AND EXPECTATIONS TOWARDS VOLUNTARY
LABOUR CORPS – ANALYSIS OF THREE POLISH REGIONS**

(Summary)

The aim of the paper is to presents results of the research study carried out in three Polish voivodships: kujawsko-pomorskie, lodzkie and wielkopolskie. The goal of the this study was to identify the needs and expectations of employers in the area of cooperation with Voluntary Labour Corps. The paper is divided into three main parts. First one focuses on employers' skills demand. Second one elaborates on cooperation between VLC and employers, while the third one presents employers' postulates towards VLC, which should lead to more effective cooperation. In the summary main conclusions and recommendations, stemming from research study, are presented.