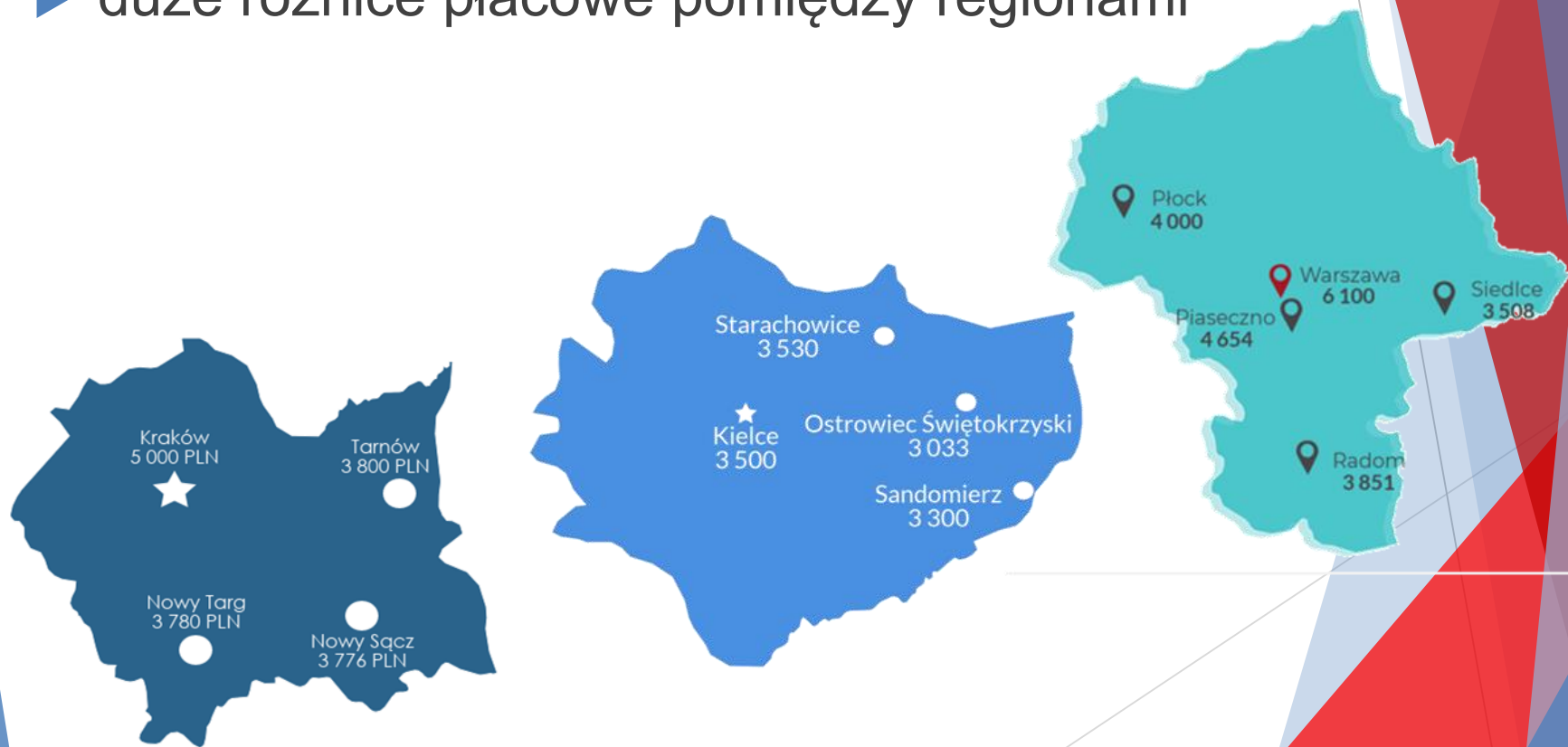


**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W KIELCACH**

Sytuacja na krajowym i lokalnym rynku pracy - trendy i zawody przyszłości.

Zmiany na rynku pracy w Polsce 2019

- ▶ spadek bezrobocia
- ▶ niska aktywność zawodowa
- ▶ duże różnice płacowe pomiędzy regionami



Średnie wynagrodzenia w powiatach

PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIA BRUTTO

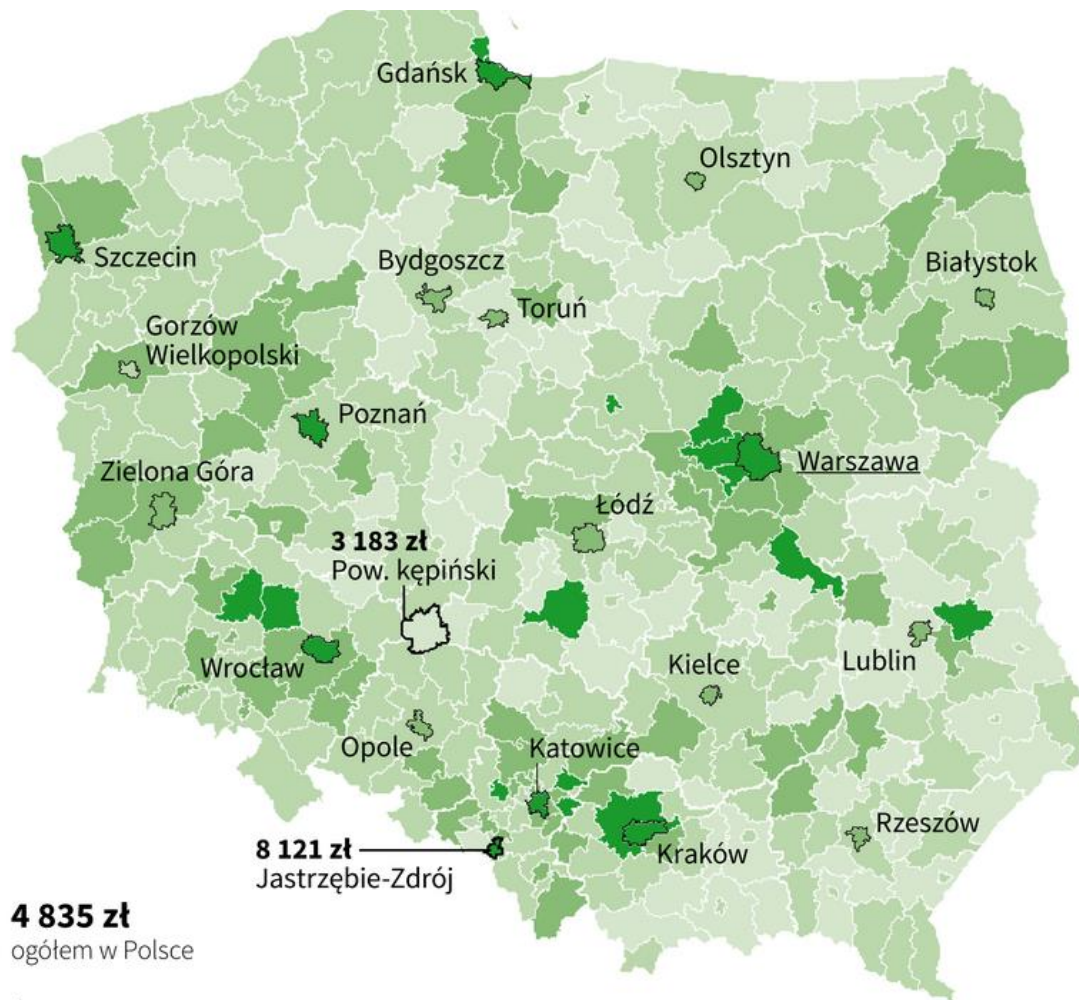
Dane w złotych, za 2018 r., nie obejmują podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób

poniżej 3 750

3 750 - 4 250

2 250 - 5 000

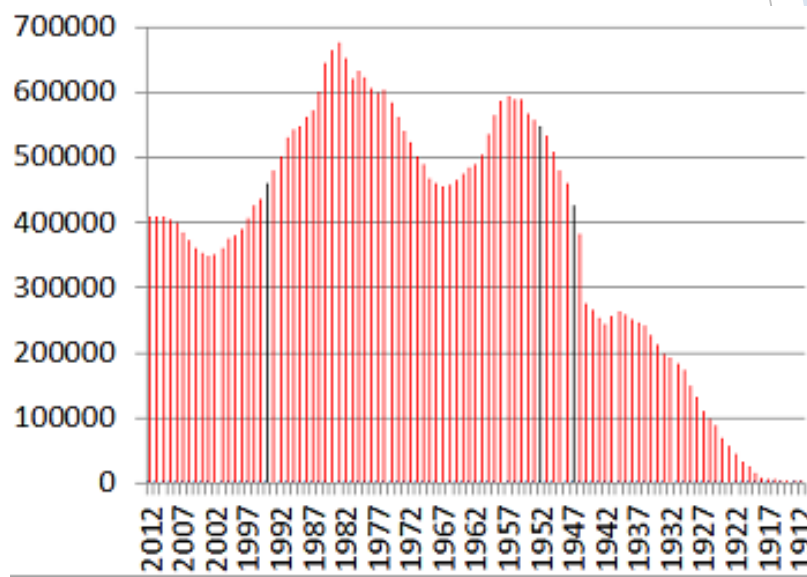
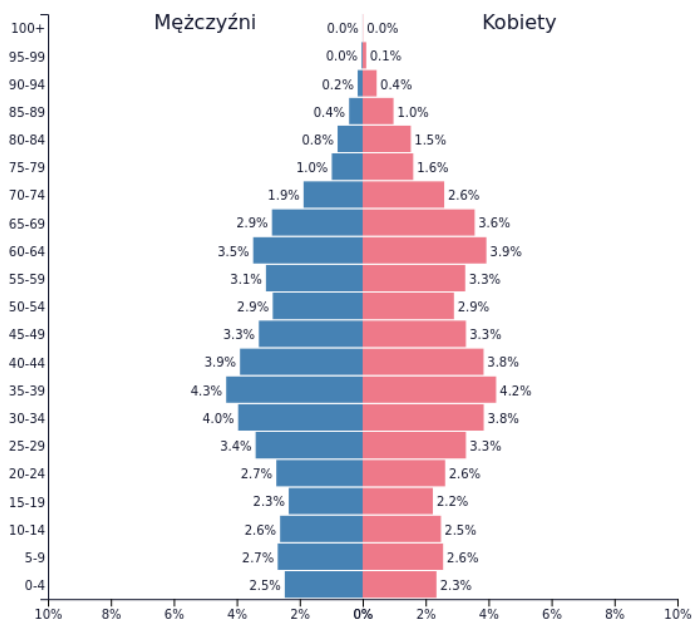
ponad 5 000 zł



Źródło: GUS, oprac. PAP

Zmiany na rynku pracy w Polsce 2019

- ▶ rosnąca luka kadrowa,
Coraz istotniejszym problemem jest niewystarczająca liczba pracowników o pożądanych, z punktu widzenia potrzeb firm, umiejętnościach.
- ▶ bezrobocie strukturalne,
- ▶ narastający kryzys demograficzny



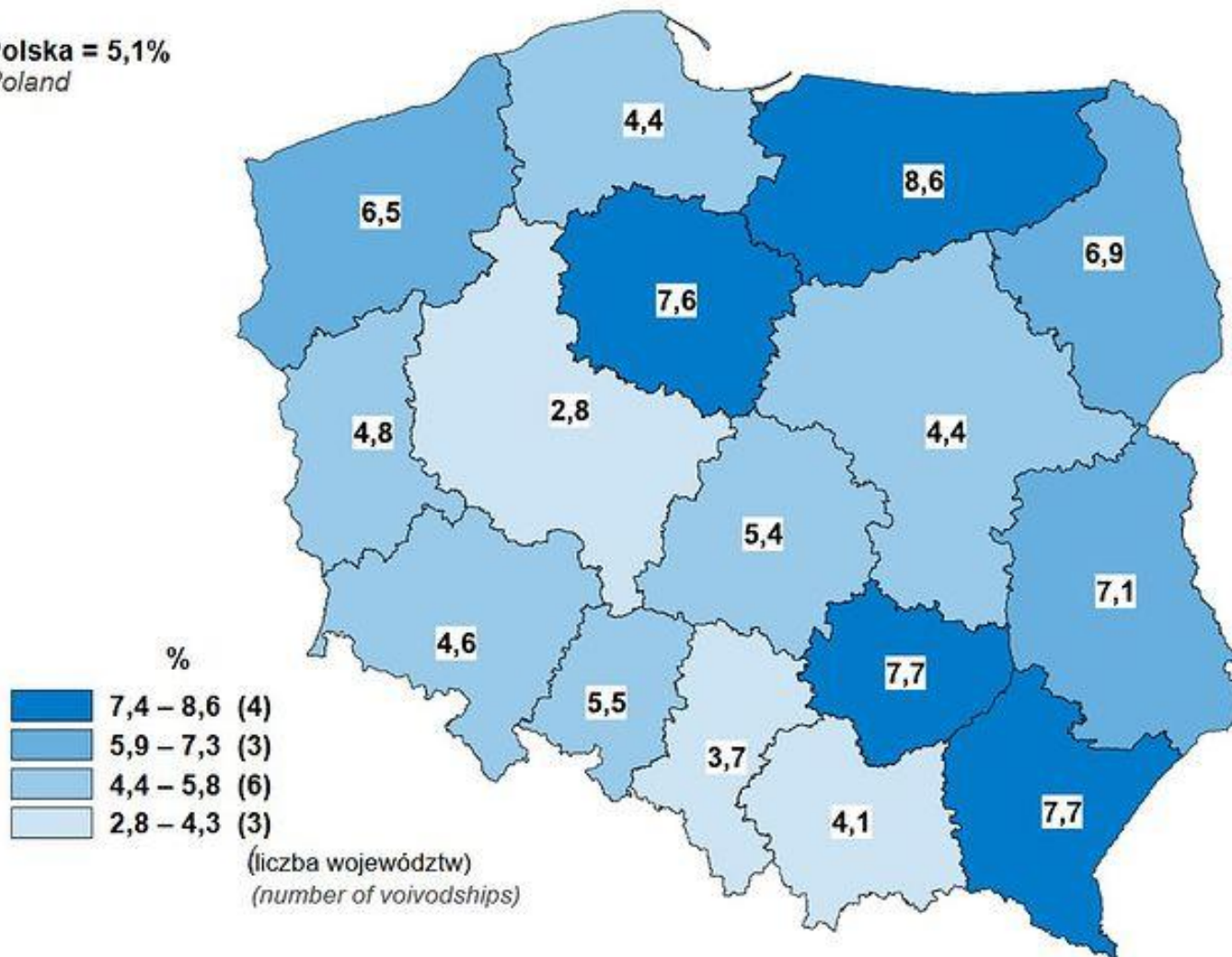


Sytuacja na krajowym i lokalnym rynku pracy

STOPA BEZROBOCIA W POLSCE WEDŁUG WOJEWÓDZTW

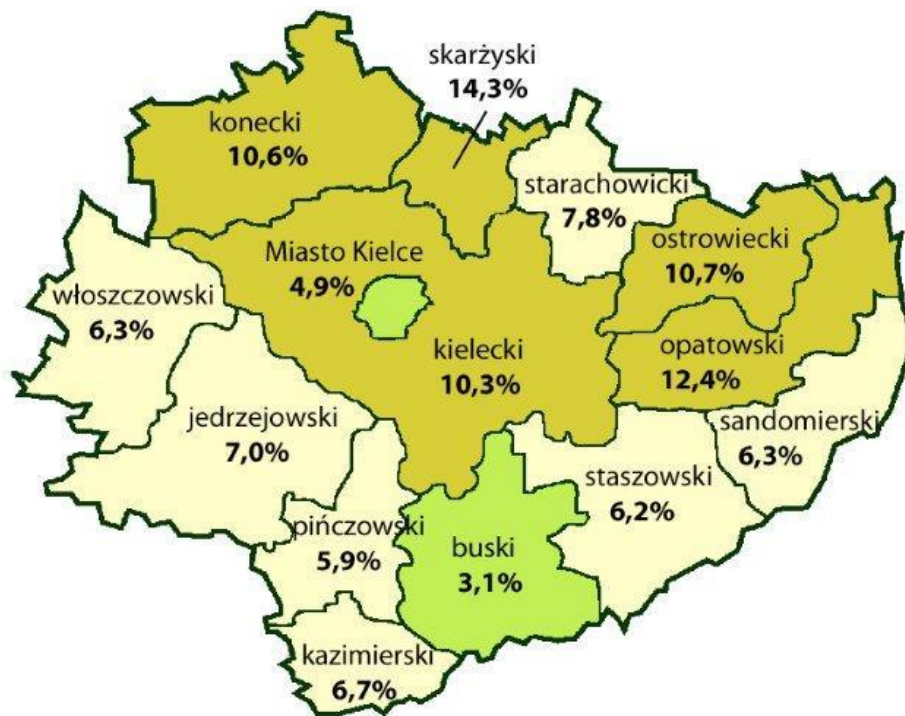
Stopa bezrobocia rejestrowanego
stan w końcu września 2019 r.

Polska = 5,1%
Poland



STOPA BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM WEDŁUG POWIATÓW

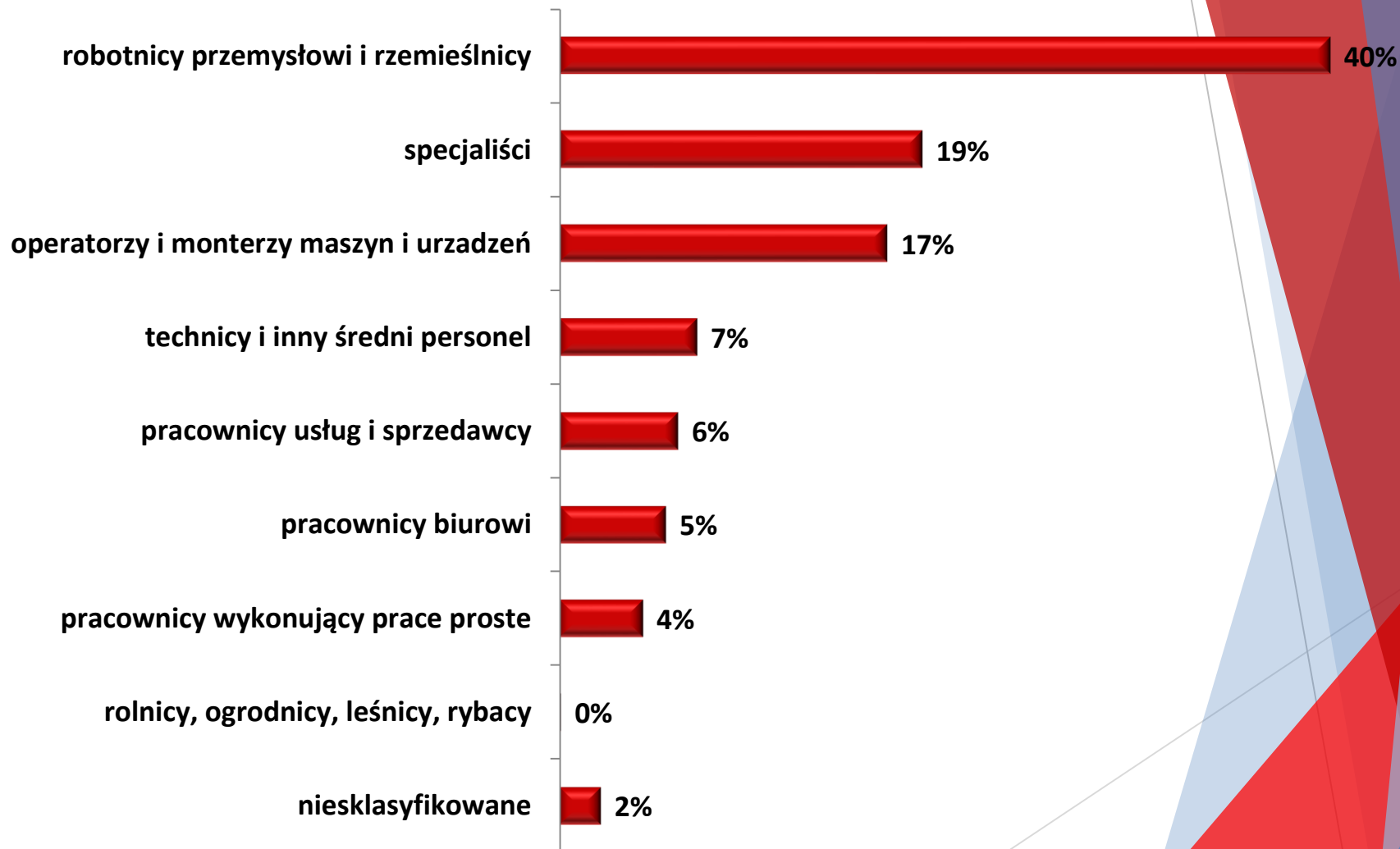
STAN W DNIU 30 WRZEŚNIA 2019 R.



WOJEWÓDZTWO - 7,7%

KRAJ - 5,1%

STRUKTURA ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACOWNIKÓW WG WIELKICH GRUP ZAWODÓW (KZiS) - badanie pracodawców województwa świętokrzyskiego



ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW

(wg stanowisk pracy określonych przez pracodawców)



Źródło: jw.

BAROMETR ZAWODÓW 2019

województwo świętokrzyskie

Prognozowane w skali województwa **ZAWODY DEFICYTOWE** to profesje, na które w co najmniej połowie powiatów wystąpi wysokie zapotrzebowanie i będzie odczuwalny niedobór pracowników.

Budownictwo	Transport i spedycja	Branża samochodowo - mechaniczna	Branża metalowa
1)betoniarze i zbrojarze 2)brukarze 3)cieśle i stolarze budowlani 4)dekarze i blacharze budowlani 5)monterzy instalacji budowlanych 6)murarze i tynkarze 7)pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie 8)robotnicy budowlani 9)robotnicy obróbki drewna i stolarze	1)kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych 2)kierowcy autobusów 3)magazynierzy	1)mechanicy pojazdów samochodowych 2)blacharze i lakiernicy samochodowi 3)operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	1)spawacze 2)ślusarze 3)operatorzy obrabiarek skrawających
Branża elektromechaniczna	Gastronomia i przemysł spożywczy	Medycyna	Usługi / Przemysł lekki
1)elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	1)kucharze 2)piekarze 3)szefowie kuchni	1)lekarze 2)pielęgniarki i położne	1) fryzjerzy 2)krawcy i pracownicy produkcji odzieży

BAROMETR ZAWODÓW 2019

województwo świętokrzyskie

Głównymi powodami występowania

NADWYŻKI POSZUKUJĄCYCH PRACY są:

- ▶ niewielkie zapotrzebowanie na dany zawód (dotyczy to **filozofów, historyków, politologów i kulturoznawców**)
- ▶ niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz nietrafione wybory edukacyjne (często wybierane modne i stosunkowo łatwe kierunki kształcenia) np. **ekonomiści** (jedyne zawód, w którym prognozowana jest nadwyżka we wszystkich powiatach od początku badania w województwie), **pedagodzy, pracownicy biur podróży, organizatorzy obsługi turystycznej, specjaliści technologii żywności i żywienia, specjaliści administracji publicznej oraz pracownicy biurowi.**

Osoby posiadające kwalifikacje nadwyżkowe, często podejmują prace niezwiązane z wyuczonym zawodem, czasami poniżej swoich umiejętności. Pomimo to nadal w rejestrach pozostaje znaczna grupa osób bezskutecznie poszukujących pracy.

Trendy i zawody przyszłości.



"Człowiek uczący się podbije świat. Człowiek nauczony przekona się, jak doskonale został przygotowany do życia w świecie, którego już nie ma..." E. Hoffer .

Rynek pracy przyszłości

Czynniki kształtujące rynek pracy do 2030 roku

5 megatrendów, które wpływają na rynek pracy



Szybki postęp w dziedzinie innowacji technologicznych



Zmiany demograficzne: liczebność, rozkład i wiek populacji



Gwałtowna urbanizacja



Zmiana układu sił między krajami rozwiniętymi a rozwijającymi się



Niedobory surowców i zmiany klimatyczne

4 alternatywne światy rynku pracy przyszłości



Świat czerwony: rządzą innowacje

Środowisko biznesowe nieprzerwanie wdraża innowacje, promując personalizację i stale poszukując nowych sposobów zaspokajania potrzeb swoich Klientów.



Świat niebieski: królują korporacje

W świecie niebieskim niepodzielnie rządzi kapitalizm. Korporacje osiągają rozmiary i zyskują wpływy na tyle duże, że stają się potężniejsze niż...



Świat zielony: liczy się społeczna odpowiedzialność biznesu

Pracownicy i konsumenci są lojalni wobec firm, które są uczciwe w stosunku do środowiska i swoich pracowników.



Świat żółty: interes pracowników jest priorytetem

W świecie żółtym kładzie się nacisk na etyczne zachowania i sprawiedliwość, dlatego dobrze sobie radzą firmy z misją oraz stowarzyszenia pracownicze.

RYNEK PRACY 2030



10% osób wykonuje zawód, na który zapotrzebowanie będzie rosło

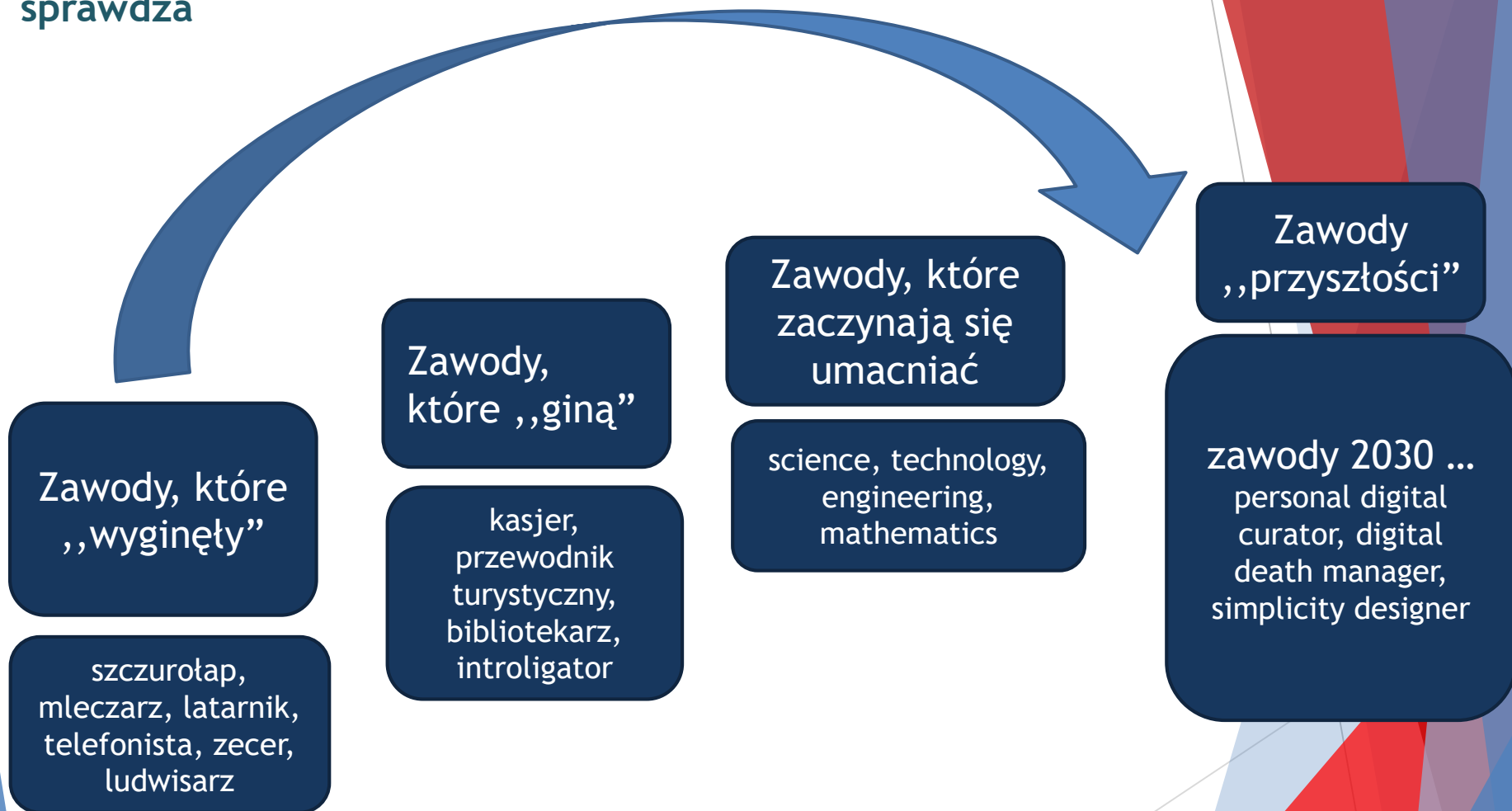
70% ma zawód, jaki będzie istnieć, ale zmieni się sposób jego wykonywania

20% ma pracę mechaniczną, którą w 2030 prawdopodobnie zastąpią roboty

- wzrośnie zapotrzebowanie na **umiejętności miękkie**, w rozwoju których potrzebujemy wsparcia,
- warunkiem dobrej pracy będzie **ciągła nauka i doskonalenie się**,
- w procesie nauczania powinniśmy wykorzystywać **wiele różnych metod** – im więcej tym lepiej,
- ok. **25%** ludzi motywuje się do samodzielnego rozwoju – **szukajmy więc wsparcia u specjalistów**,
- uzupełniamy kwalifikacje o te spoza dziedziny, w której się kształciliśmy.

Na podstawie raportu „Future of skills. Employment in 2030” opracowanego przez firmę Person we współpracy z Oxford Martin School i fundacją Nesta

Rynek pracy sam dostosowuje się kreując nowe miejsca pracy, jednocześnie eliminując zbędne miejsca pracy - ta zasada się sprawdza



PRZEMIANY NA RYNKU PRACY - TRZY SEKTORY RYNKU

ROLNICTWO



PRZEMYSŁ



USŁUGI



PRZEPLÝW LUDZI DO USŁUG

PRZEMIANY NA RYNKU PRACY - CZAS PRACY

- ▶ **Dominacja krótkoterminowych kontraktów** (praca dzielona, system zadaniowy);
- ▶ **Coraz mniej etatów** coraz więcej pracy polegającej na realizacji projektów;
- ▶ **Schyłek kariery linearnej;**
- ▶ 1 stanowisko - około 3,5 roku;
- ▶ W ciągu życia zawodowego - ok. 20 miejsc pracy;
- ▶ Po 2010 roku zaczął się **proces niedoboru pracowników** w ujęciu globalnym (efekt starzejących się społeczeństw)



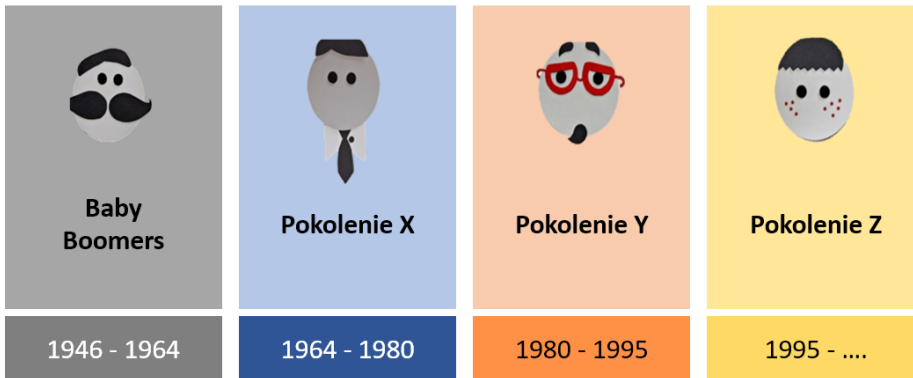
MOBILNOŚĆ NA RYNKU PRACY

- ▶ **MOBILNOŚĆ GEOGRAFICZNA** - przekraczanie granic miasta, regionu, kraju
- ▶ **MOBILNOŚĆ KULTUROWA** - adaptacja do kultury kraju, w którym znajduje się zatrudnienie
- ▶ **MOBILNOŚĆ ZAWODOWA** - zmiana kwalifikacji, zdobywanie i rozwijanie umiejętności potrzebnych na rynku pracy
- ▶ **MOBILNOŚĆ PSYCHOLOGICZNA** - gotowość do zmian, otwartość na nowe wyzwania



PRZEMIANY NA RYNKU PRACY - PRZEMIANY POKOLENIOWE

Pokolenie Boomersów	Pokolenie X	Pokolenie Y	Pokolenie Z
<ul style="list-style-type: none"> Praca jest obowiązkiem Pokolenie, które funkcjonowało w czasach realnego socjalizmu, a następnie budowało gospodarkę wolnorynkową Tradycjoniści Uczą się nowych technologii 30% używa mediów społecznościowych Długi okres zatrudnienia w organizacji Preferowana forma komunikacji: spotkania bezpośrednie Przyczyny konfliktów: brak jasnego podziału ról, niechęć do zmian 	<ul style="list-style-type: none"> Białe kołnierzyki Praca była i jest dla nich najważniejsza Obsługa nowych technologii nie stanowi problemu 50% używa mediów społecznościowych Długi okres zatrudnienia w organizacji Preferowana forma komunikacji: spotkania bezpośrednie Przyczyny konfliktów: brak jasnego podziału ról, niechęć do zmian 	<ul style="list-style-type: none"> Dorastali z Internetem Praca stanowi dla nich drogę do rozwoju osobistego Istotną wartość stanowi indywidualizm 79% używa mediów społecznościowych Krótki okres zatrudnienia w organizacji Preferowana forma komunikacji: spotkania bezpośrednie Przyczyny konfliktów: brak jasnego podziału ról, niechęć do zmian 	<ul style="list-style-type: none"> Żyją w świecie wirtualnym (83% śpi z telefonem obok) Internet i nowe technologie są czymś oczywistym Dopiero wkraczają na rynek pracy Znają języki obce, przekraczanie granic jest czymś normalnym Dorastali w dobrobycie Są otwarci i bezpośredni Preferowana forma komunikacji: spotkania bezpośrednie Przyczyny konfliktów: brak jasnego podziału ról, niechęć do zmian



CO RYNEK PRACY OFERUJE HUMANISTOM?

- ▶ Humanisci często nie mają problemu ze zmianą branży, zawodu, przekwalifikowaniem się, nabyciem nowych umiejętności, ponieważ cechuje ich wszechstronność i chęć ciągłej nauki. Często sytuacja na rynku pracy wręcz zmusza ich do poszerzenia kompetencji o cyfrowe, techniczne, które otworzą przed nimi nowe zawody.
- ▶ Osoby po kierunkach humanistycznych potrafią zdobywać informacje i selekcjonować je, wiedzą jak korzystać ze źródeł, potrafią ocenić ich przydatność, jak również analizować i wyciągać wnioski. Nie mają problemów z wypowiedziami pisemnymi i posługiwaniem się słowem. Znają również bardzo dobrze języki obce, zachowania ludzkie i potrafią na nie reagować.

W jakich zawodach i branżach mogą odnaleźć się humanisci?

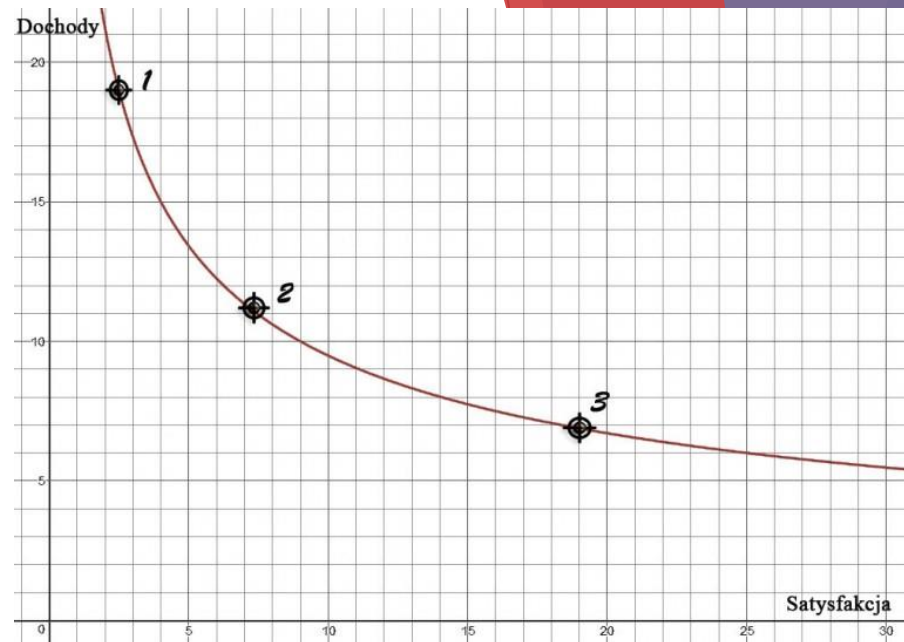
- ▶ **Obsługa klienta**
- ▶ **Informacja,**
- ▶ **Media, PR,**
- ▶ **marketing,**
- ▶ **HR**

PLANOWANIE KARIERY W ŚWIECIE CIĄGŁYCH ZMIAN



Trzy modele kariery:

1. Nie lubię swojej pracy, ale dużo zarabiam.
2. Zarabiam wystarczająco, a praca jest znośna.
3. Uwielbiam to, co robię. Robiłbym to nawet wówczas, gdyby nikt mi za to nie płacił.



- ▶ **Pierwszy model** raczej nie powinien być wybierany jako docelowy – **wiąże się ze stresem i negatywnymi emocjami**, w dłuższym terminie **frustracją, wypaleniem zawodowym** a nawet depresją. Jest to jednak **bardzo dobry sposób na zarobienie pieniędzy**.
- ▶ **Drugi model** jest częstym modelem docelowym osób nieświadomych swojej kariery. Po prostu, poszli na studia, a po studiach do jakiejś pracy, bo żyć trzeba. Są tu zarówno takie osoby, które ostatecznie zaczynają lubić swoją pracę, jak i osoby, które coraz bardziej jej nie lubią; **skrajne emocje jednak się nie pojawiają**. Charakterystyczne dla tego typu pracy są sformułowania typu „**praca jak praca**”. Jest to model dosyć niebezpieczny, ponieważ **nie pozwala na pełnię szczęścia**, a jednocześnie **nie unieszczęśliwia wystarczająco**, by dać impuls do zmiany.
- ▶ **Trzeci model** może być docelowym – jeżeli ktoś chce wiązać swoją karierę z pracą. Jest to **praca, którą się rzeczywiście kocha**, chodzi się do niej z **przyjemnością i żyje się nią**. Z tego typu pracą mamy do czynienia wówczas, gdy ktoś, kto uwielbia dany taniec, staje się zawodowym instruktorem. On nie pracuje, on po prostu tańczy, uczy tańczyć innych i dostaje za to pieniądze.

CECHY KARIERY ZAWODOWEJ PRZYSZŁOŚCI

MOBILNOŚĆ

KARIERA NIE MA GRANIC,
WSZYSTKO JEST MOŻLIWE

ELASTYCZNOŚĆ

KARIERA ELASTYCZNA
WYMAGA SZYBKIEGO
ZDOBYWANIA INFORMACJI
O NOWYCH MOŻLIWOŚCIACH
ZATRUDNIENIA. UŁATWIA
TO BUDOWANIE SIECI
NETWORKINGOWEJ

NIELINEARNOŚĆ

BRAK PRZECHODZENIA
Z NIZSZEGO STANOWISKA
NA WYŻSZE W RAMACH
WYUCZONEGO ZAWODU.
CZĘSTE ZMIANY ZAWODÓW.

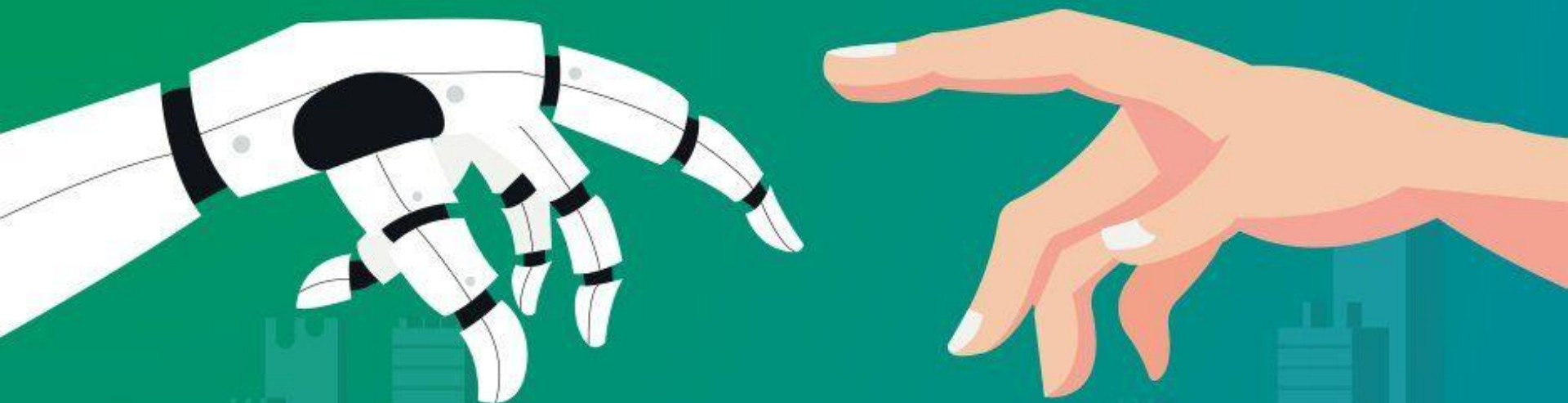
NIEPRZEWIDYWALNOŚĆ

ZMIANY NA RYNKU PRACY NIE
POZWALAJĄ PRZEWIDZIEĆ,
JAK BĘDZIE WYGLĄDAŁA
SYTUACJA
W DŁUJSZEJ PERSPEKTYWIE
CZASOWEJ

ZMIENNOŚĆ

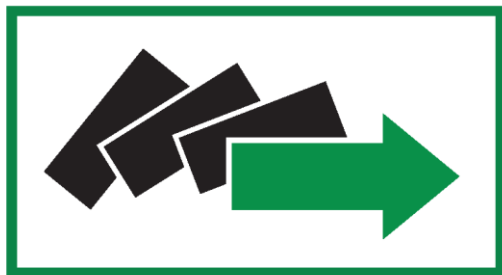
BRAK STABILNOŚCI,
ZATRUDNIENIE
DO PROJEKTÓW,
BRAK ETATÓW

Czy roboty pozbawią nas roboty?



Nie musimy obawiać się robotów, bo stanowiska pracy prawdopodobnie będą projektowane tak, aby łączyć unikalne umiejętności ludzkie z efektywnością osiąganą dzięki technologii.

„Future of Skills. Employment in 2030” raport opracowany przez międzynarodową grupę edukacyjną Pearson, fundację Nesta oraz eksperta z Oxford Martin School.



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W KIELCACH**

Dziękujemy!

Małgorzata Wirecka-Zemsta

Katarzyna Łazarska