



Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy

[Materiały Konferencyjne]



Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

„Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy”
23-24 października 2008 r., Strzeżęcino
Materiały konferencyjne

Szczecin 2009



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Redakcja: Paweł Nowak

Współpraca:
Natalia Pawlak
Grzegorz Podławiak
Andrzej Świeboda
Paweł Wdowiak

Recenzja: dr Artur Frąckiewicz

Copyright 2009, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ISBN: 978-83-927148-2-8

Wojewódzki Urząd Pracy
Ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
www.wup.pl
e-mail: sekretariat@wup.pl

Cel i znaczenie konferencji „Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy”

Rzetelna, oparta na współpracy wielu instytucji informacja, jest niezbędna w planowaniu rozwoju lokalnego i regionalnego. Administracja publiczna wskazywała na brak istnienia jednostek badawczych, które podjęłyby działania zmierzające do wnikliwego rozpoznania problemów dotyczących gospodarki, edukacji i szeroko pojętego rynku pracy na terenie poszczególnych województw, a także umożliwiłaby koordynację i ewaluację realizowanych polityk. W odpowiedzi na powyższe potrzeby, coraz więcej Wojewódzkich Urzędów Pracy realizuje projekty badawcze mające na celu dostarczenie rzetelnej informacji dotyczącej regionalnych rynków pracy. Zarówno odbiorcami, jak i wspierającymi działalność Obserwatoriów są instytucje zaangażowane w monitorowanie regionalnych rynków pracy i kształtowanie polityki zatrudnienia: Urzędy Marszałkowskie, Agencje Rozwoju Regionalnego, Kuratoria Oświaty, Urzędy Statystyczne, Powiatowe Urzędy Pracy, etc.

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie w 2005 roku powołano Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP). W chwili obecnej, w ramach Oddziału ZORP realizowane są dwa kompatybilne projekty: „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” oraz „Regionalny Barometr Gospodarki”. W ramach powyższych projektów, opracowywane i udostępniane są badania i raporty obrazujące i prognozujące sytuację na zachodniopomorskim rynku pracy. Ponadto, ZORP pokonując niejednokrotnie bariery organizacyjne, przyczynił się w dużej mierze do poprawy współpracy na płaszczyźnie informacyjnej pomiędzy różnorodnymi instytucjami. W rezultacie, działania podejmowane m.in. przez instytucje rynku pracy, efektywniej służą podniesieniu poziomu zatrudnienia w regionie.

Mając na uwadze fakt, iż funkcjonujące w Polsce Obserwatoria dysponują informacjami i badaniami o charakterze ponadregionalnym, zrodził się pomysł powołania Ogólnopolskiego Forum Obserwatoriów Rynku Pracy, którego głównym celem byłaby regularna wymiana praktycznych informacji, doświadczeń oraz dobrych praktyk.

W konsekwencji, badania prowadzone przez wszystkie Obserwatoria byłyby spójne i kompatybilne. Istnienie Forum usprawniłoby funkcjonowanie istniejących już Obserwatoriów, a także ułatwiłoby zainteresowanym regionom tworzenie podobnych jednostek badawczych zajmujących się problematyką rynku pracy.

W związku z powyższym, w dniach 23 – 24 października 2008 roku w Strzeżenie odbyło się spotkanie inauguracyjne pt. „Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy”. Organizator spotkania - Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, zaprosił do udziału przedstawicieli każdego z Wojewódzkich Urzędów Pracy, w tym pracowników Obserwatoriów Rynku Pracy, a także reprezentantów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Urzędów Marszałkowskich. Spotkanie uświetnili interesującymi wystąpieniami znawcy eksperci współpracujący z Zachodniopomorskim Obserwatorium Rynku Pracy. Niniejsza publikacja jest zbiorem ich wystąpień i prezentacji, uzasadniających istnienie Obserwatoriów Rynku Pracy, a także poruszających problem formy funkcjonowania Obserwatoriów – wskazywano na istnienie wielu różnorodnych rozwiązań.

Podsumowując wszystkie wystąpienia można stwierdzić, iż funkcjonujące na terenie Polski Obserwatoria nie stanowią dla siebie konkurencji, wręcz przeciwnie! Wszyscy uczestnicy Forum wykazali chęć trwałej i regularnej współpracy opartej na wymianie efektów pracy, wypracowywaniu wspólnych rozwiązań, benchmarkingu. Jednym z wypracowanych podczas spotkania narzędzi współpracy jest Forum dostępne na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

Żywię nadzieję, iż niniejsza publikacja przyczyni się do zwiększenia popularności Obserwatoriów Rynku Pracy, a także zachęci do tworzenia kolejnych tego typu źródeł rzetelnych informacji. Jestem przekonany, iż spotkanie w Strzeżenie było początkiem owocnej i trwałej współpracy, zmierzającej do poprawy sytuacji społeczno – ekonomicznej w Polsce.

Andrzej Przewoda

Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie

Szanowni Państwo,

Uprzejmie dziękuję za zaproszenie na spotkanie inauguracyjne pt. „Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy”, które odbędzie się w dniach 23-24 października 2008 r. Ubolewam nad faktem, iż nie będę miał przyjemności uczestniczyć w powstawaniu tak niezwykle istotnego - z mojego punktu widzenia - przedsięwzięcia. Niestety w tym terminie konieczna jest moja obecność na Konwencji Marszałków.

„Obserwatoria Rynku Pracy”, jako wyspecjalizowane komórki badawcze, oferują rzetelne i wiele tematyczne badania, które są niezwykle pomocne w planowaniu rozwoju lokalnego i regionalnego. Właściwa i aktualna informacja umożliwia definiowanie problemów społeczno - gospodarczych oraz bieżącą koordynację i ewaluację realizowanych polityk. W konsekwencji umożliwia ona podjęcie działań zmierzających do poprawy sytuacji na rynku pracy i w jego otoczeniu na terenie całego województwa.

Uważam, iż w celu doskonalenia działań podejmowanych przez Obserwatoria, konieczna jest regularna współpraca zarówno z szeroko pojętymi instytucjami wspierającymi rozwój zatrudnienia, jak i poszczególnymi Obserwatoriami działającymi na terenie całego kraju. Jestem bardzo przychylny powołaniu „Ogólnopolskiego Forum Obserwatoriów Rynku Pracy”, które usprawni funkcjonowanie komórek badawczych, a także umożliwi wymianę doświadczeń i dobrych praktyk. Badania realizowane przez Obserwatoria będą spójne i kompatybilne.

Żywię nadzieję, iż organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie spotkanie będzie początkiem owocnej i trwałej współpracy, zmierzającej do poprawy sytuacji społeczno - ekonomicznej w Polsce.

Władysław Husejko

Marszałek Województwa

Porządek obrad „Ogólnopolskiego Forum Obserwatoriów Rynku Pracy”	8
Dyskusja nad problemami metodologicznymi w badaniach rynku pracy	9
DELIMITACJE PROBLEMATYK OBSZARÓW BADAŃ RYNKU PRACY	
– W KIERUNKU UNORMOWAŃ METODOLOGICZNYCH – mgr Paweł Nowak	9
PROBLEMY DOBORU PRÓBY METODĄ REPREZENTACYJNĄ	
– prof. dr hab. Bogdan Gębski	12
ZARZĄDZANIE PROCESAMI INFORMACYJNYMI NA RYNKU PRACY	
– dr Tadeusz Wojewódzki	16
INSTRUMENTY MONITOROWANIA SYTUACJI SPOŁECZNO-EKONOMICZNEJ	
– dr Andrzej Sobczyk	19
PROJEKTOWANIE NARZĘDZIA BADAWCZEGO W BADANIACH ANKIETOWCH	
– mgr Ewa Kasperska	25
ZNACZENIE OBSERWATORIÓW W SYSTEMIE EWALUACJI POLITYKI RYNKU PRACY NA POZIOMIE REGIONALNYM	
– mgr Krzysztof Siewiera	38
Prezentacje - wymiana informacji, doświadczeń i dobrych praktyk	42
Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy – Paweł Nowak	43
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych – Edyta Dąbrowska	47
Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Opolu – Paweł Łazarczyk	49
Obserwatorium Rynku Pracy w Katowicach – dr Tadeusz Kiecka-Niechajowicz	52
Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji – Adam Biernat	56
Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy – Grzegorz Podławiak	60

Porządek obrad „Ogólnopolskiego Forum Obserwatoriów Rynku Pracy”

Strzekęcino 23-24 października 2008

23 października 2008	24 października 2008
9.00 – 11.00 Przyjazd i zakwaterowanie	9.00 – 10.00 Śniadanie
11.00 – 11.15 Powitanie uczestników - Andrzej Przewoda (Dyrektor WUP w Szczecinie)	10.00 – 10.45 Problemy pomiaru zjawisk społecznych i gospo- darczych - dr Joanna Hołub-Iwan (Ekspert ds. metodologii Zachodniopomorskiego Obserwato- rium Rynku Pracy)
11.15 – 11.35 Obserwatorium Rynku Pracy jako źródło czytelnej, jasnej i zrozumiałej informacji - Paweł Nowak (Kierownik Zachodniopomorskiego Obserwato- rium Rynku Pracy)	10.45 – 11.30 Zarządzanie informacją na rynku pracy - dr Tadeusz Wojewódzki (prelegent ATENEUM Szkola Wyższa Gdańsk)
11.35 – 13.00 Prezentacje instytucji uczestniczących - wymiana praktycznych informacji, doświadczeń, dobrych praktyk – Moderator: Natalia Pawlak (Pracownik ds. informacji i promocji Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy)	11.30 – 12.15 Instrumenty monitorowania sytuacji społeczno- ekonomicznej i realizacji strategii - dr Andrzej Sobczyk (Ekspert ds. metodologii Zachodniopo- morskiego Obserwatorium Rynku Pracy)
13.15 – 14.00 Słabe i mocne strony Obserwatorium Rynku Pracy - Grzegorz Podławiak (Koordynator Zespołu Badawczego Zachodniopomorskiego Obserwato- rium Rynku Pracy)	12.30 – 13.00 Projektowanie narzędzia ba- dawczego w badaniach ankietowych - mgr Ewa Kasperska (Ekspert ds. metodologii Zachodniopo- morskiego Obserwatorium Rynku Pracy)
14.00 – 15.00 Obiad	13.00 – 13.45 Znaczenie Obserwatoriów w systemie ewaluacji polityki rynku pracy na poziomie regionalnym -Krzysztof Siewiera (Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie)
15.00 – 15.45 Problemy doboru próby metodą reprezentacyj- ną - prof. dr hab. Bogdan Gębski (Uniwersytet Szczeciński)	13.45 – 14.00 Podsumowanie i oficjalne zamknięcie „Ogólno- polskiego Forum Obserwatoriów Rynku Pracy” - Paweł Nowak (Kierownik Zachodniopomorskie- go Obserwatorium Rynku Pracy)
15.45 – 16.30 Panel dyskusyjny – Moderator: Grzegorz Podła- wiak (Koordynator Zespołu Badawczego Zachod- niopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy)	
16.45– 17.45 Panel dyskusyjny – Moderator: Grzegorz Podła- wiak (Koordynator Zespołu Badawczego Zachod- niopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy)	
19.00 Kolacja uroczysta	

Dyskusja nad problemami metodologicznymi w badaniach rynku pracy



mgr Paweł Nowak

Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

DELIMITACJE PROBLEMATYK OBSZARÓW BADAŃ RYNKU PRACY – W KIERUNKU UNORMOWAŃ METODOLOGICZNYCH

Szeroko pojęte badania rynku pracy realizują coraz częściej podmioty prywatne, instytucje publiczne, a w szczególności samorządowe, które traktowane są jako dostarczyciele danych wtórnych. Coraz częściej możemy usłyszeć o nieprzydatności, a wręcz bezużyteczności tych danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego. Zachodzi pytanie: Jak się ma problematyka bezrobocia rejestrowanego do aktualnych oczekiwań związanych z badaniami rynku pracy? Zorganizowane przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP) forum pt. „Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy” przekonało, że należy poważnie zweryfikować zastane stereotypy myślenia o rynku pracy. Różnorodność problematyki, obszarów badawczych, które zaprezentowały Wojewódzkie Urzędy Pracy wzbudziła duże zainteresowanie i przyczyniła się do ożywionej dyskusji o najistotniejszych dylematach metodologicznych podejmowanych badań. Jednostki samorządu terytorialnego (w tym WUP i PUP) – zgodnie z ustawą, z jednej strony świadczą różnego rodzaju usługi, a z drugiej powinny **diagnozować potrzeby** osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. Ustawodawca nakłada obowiązek badania lokalnego rynku pracy i te działania faktycznie są realizowane. Również zarysował się proces wychodzenia z własną inicjatywą badawczą instytucji rynku pracy. Taką inicjatywę w 2005 roku podjęło Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP), będące wyspecjalizowaną jednostką badawczą działającą w strukturze Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

„Wojewódzki Urząd Pracy jest wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną. Działa w strukturach Urzędu Marszałkowskiego jako jednostka budżetowa, finansowana z budżetu samorządu województwa i przez niego nadzorowana. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wojewódzkie urzędy pracy wraz z powiatowymi urzędami pracy, Ministerstwem Gospodarki i Pracy oraz urzędami wojewódzkimi weszły w skład publicznych służb zatrudnienia.

Do działań Wojewódzkiego Urzędu Pracy należy wykonywanie zadań samorządu województwa w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy, czyli przede wszystkim koordynacja wojewódzkiej polityki rynku pracy oraz zarządzanie programami rządowymi skierowanymi do wybranych grup mieszkańców województwa.”¹

Szereg czynności badawczych i poznawczych uregulowany jest mocą prawa.² Chcąc prowadzić badania rynku pracy w szerszym wymiarze, urząd zmuszony jest aplikować o środki unijne.

Aktualnie przez samorządem województwa otwiera się szeroki panel możliwości współfinansowania – bardzo często drogich i czasochłonnych badań związanych z kreowaniem polityki rynku pracy. Najczęściej wykorzystywanym mechanizmem finansowym jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 (PO KL). Analizując dokument uszczegóławiający PO KL - komponent regionalny – wyłania się szereg możliwości, jak poniżej:

¹ Sprawozdanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy za 2005 r. oraz i półrocze 2006 r., WUP Szczecin, lipiec 2006, s. 25.

² Art. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

1. Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – typ projektu: prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz dotyczących sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy, w tym m.in. tworzenie regionalnych obserwatoriów rynku pracy oraz monitoring migracji zarobkowych na terenie regionu (projekty konkursowe);³

2. Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie – typ projektu: prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy (w tym w ramach regionalnych obserwatoriów rynku pracy), m.in. w zakresie:

- a) przewidywanej sytuacji na rynku pracy wybranych zawodów, sektorów/branż,
- b) przewidywanych oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych,
- c) migracji zarobkowych na terenie regionu;⁴

Projekty konkursowe wyłącznie dla powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy:

3. Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – typ projektu: prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz z zakresu polityki społecznej w regionie (w tym działań mających na celu przygotowanie i wdrażanie gminnych lub powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych). Projekty konkursowe;⁵

4. Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie – typ projektu: badania i analizy dotyczące trendów rozwojowych i prognozowania zmian gospodarczych zachodzących w regionie, w szczególności tworzenia i likwidacji miejsc pracy oraz formułowania właściwych mechanizmów zaradczych, upowszechnianie wyników tych badań i analiz oraz związana z nimi wymiana informacji. Projekty konkursowe;⁶

5. Poddziałanie 8.1.4 Przewidywanie zmiany gospodarczej – typ projektu: badania i analizy dotyczące aktualnej sytuacji, trendów rozwojowych i prognozowania zmian społeczno gospodarczych zachodzących w regionie oraz formułowania właściwych mechanizmów zaradczych, upowszechnianie wyników tych badań i analiz oraz związana z nimi wymiana informacji. Projekty systemowe;⁷

6. Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego – typ projektu: diagnozowanie potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego zgodnie z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy. Projekty systemowe.⁸

Należy w tym aspekcie określić i zdefiniować obszary, w których powinien poruszać się wojewódzki urząd pracy, chcąc rzetelnie informować o zmianach rynku pracy. Mnogość różnego rodzaju danych analitycznych wiąże się z ich rozproszeniem. Nasycenie informacją, niejednorodność definicyjna zbliżonych do siebie mierników, powoduje często szeroko rozumiane komplikacje (nieporozumienia). Odpowiednim przykładem niech będzie próba odpowiedzi na często zadawane pytanie: Jaka jest wielkość bezrobocia w Polsce? Tabela 1 przedstawia wybrane mierniki bezrobocia, wyliczane przez różne instytucje przy zastosowaniu odmiennych metod obliczeniowych.

Tabela 1. Ilość dostępnych danych opisujących obszar rynku pracy

Miary bezrobocia POLSKA	2007	I kw. 2008	II kw. 2008
Stopa bezrobocia rejestrowanego	11,4%	11,1%	9,6%
Stopa bezrobocia wg BAEL	8,5%	-	-
Stopa bezrobocia wg EUROSTAT	9,2%	7,6%	7,1%
Przeciętna stopa bezrobocia	-	-	9,4%
Wskaźnik bezrobocia	?	?	?

Źródło: EUROSTAT, GUS, WUP. Opracowanie własne.

³Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013, s. 178.

⁴tamże s. 180.

⁵tamże s. 211.

⁶tamże s. 230.

⁷tamże s. 233.

⁸tamże s. 259.

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy realizuje projekt „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” w ramach Poddziałania 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy PO KL 2007-2013. Celem głównym jest dostarczenie instytucjom wspierającym rozwój zatrudnienia niezbędnych informacji i danych dotyczących planowanych form i kierunków działań aktywizujących zgodnych z potrzebami regionalnych pracodawców. Strefa bezrobocia nie jest już głównym nurtem badawczym. Nowym obszarem badawczym będą między innymi: nowe formy zatrudnienia (e-praca, e-biznes, itp.), sektor ekonomii społecznej, migracja (wewnętrzna i zewnętrzna), oświata (w tym Long Life Learning) i problemy bezrobocia (ze szczególnym uwzględnieniem osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych i młodzieży). W ramach projektu prowadzone będą następujące badania:

1. Zagraniczne migracje zarobkowe – badanie wojewódzkie;
2. Oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia – badanie wojewódzkie;
3. Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych – badanie wojewódzkie;
4. Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych – badanie wojewódzkie;
5. Sytuacja społeczno – zawodowa bezrobotnych – badanie w powiatach.

Oczekiwane rezultaty przyjmują następujące formy:

1. Stworzenie kompleksowego systemu wymiany i przepływu informacji;
2. Pozyskanie zgłaszanych przez regionalne i lokalne instytucje rynku pracy oraz środowisko gospodarcze danych analitycznych na poziomie poszczególnych powiatów województwa;
3. Dostarczenie informacji niezbędnych do rozwiązywania problemu niedostosowania sieci szkolnictwa do potrzeb rynku pracy.

Problemy analityczne związane z monitorowaniem, diagnozowaniem i przewidywaniem zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy, są ogólnie znane. W niedoborze, chaosie informacyjnym upatruję główne porządkujące zadania Obserwatorium pamiętając, że lokalny rynek definiowany jest przez gminę. To na tych terenach brakuje rzetelnej informacji. Wykorzystując z jednej strony dane, które już są w posiadaniu urzędów pracy, a mianowicie statystyka publiczna a w szczególności jej wskaźnikiem bezrobocia⁹. W tym kontekście wymienić można przynajmniej siedem obszarów oddziaływań Obserwatorium Rynku Pracy i są to:

1. Przedsiębiorcy - szybciej reagują na zmiany w gospodarce i wypełniają nisze rynkowe;
2. Poszukujący pracy odpowiadają na oczekiwania pracodawców i wypełniają nisze zatrudnieniowe;
3. Pracownicy lepiej planują swoją karierę zawodową;
4. Instytucje rynku pracy organizują usługi odpowiadające na potrzeby rynku pracy;
5. Instytucje edukacyjne mogą dostosować swoją ofertę do zmian na rynku pracy;
6. Samorządy posiadają informacje niezbędne do przygotowania właściwej strategii rozwoju regionu i powiatów;
7. Istniejące zasoby, w tym fundusze europejskie, są efektywniej wykorzystane.

⁹P. Nowak, Stopa bezrobocia kontra wskaźnik bezrobocia, „Zachodniopomorski Rynek Pracy”, grudzień 2007, Nr 4 (35), s. 18-22.



Prof. dr hab. Bogdan Gębski

Instytut Socjologii Uniwersytetu Szczecińskiego

PROBLEMY DOBORU PRÓBY METODĄ REPREZENTACYJNĄ

Na wiele pytań w różnych dziedzinach wiedzy matematyka potrafi udzielić rozsądnych odpowiedzi stojąc kryterium racjonalności. Tam, gdzie dochodzi do rozważań o charakterze mniej jednoznacznym, głos należy do statystyków. W obu dziedzinach zawsze chodzi o definiowanie sytuacji poznawczych w kategoriach ściśle ogólnych. Konkretnie egzemplifikacje, jeżeli respektują rozpoznanie natury zjawisk społecznych, mogą być ilustracjami zobiiektywizowanych działań badawczych. W tych kontekstach akceptując przyjęte metody działań organizacyjnych i badawczych, często z oporami przyjmuje się rezultaty badawcze. Tak dzieje się w wielu badaniach o charakterze ilościowym, gdzie zachodzi potrzeba wnioskowania o dużych zbiorowościach ludzi na podstawie dobranej reprezentacji.

W dziedzinie statystyki istnieje dział zajmujący się różnymi aspektami doboru prób reprezentacyjnych w zależności od wiedzy jaką dysponujemy, możliwości realizacji badań, zasobów finansowych i możliwości przetwarzania danych. Wyznaczanie próby reprezentacyjnej motywowane jest odpowiedzią na pytanie: Jak wielkie muszą być badania by po zwiększeniu ich o kilka procent rezultaty były zbliżone i w zasadzie nieistotne statystycznie? Stąd naturalnym będzie dążenie organizatorów badań do minimalizacji wielkości próby badawczej z zachowaniem jej „mocy orzekania” o występującym zjawisku w zdefiniowanej populacji generalnej. Na początku rozwiązywania wymienionych dylematów przybliżę podstawowe pojęcia, jakie używane są w rozważaniach tej problematyki.

Podstawowe pojęcia:

1. *Populacja generalna* – zbiorowość statystyczna niejednorodna z punktu widzenia badanej cechy;
2. *Liczebność próby* – liczba jednostek wybranych do próby. Gdy $n < 30$ to jest mała próba;
3. *Próba losowa* – dobór jednostek statystycznych w drodze losowania;
4. *Próba reprezentacyjna* – zbiór jednostek statystycznych, którego struktura cech nie różni się istotnie od struktury cech populacji generalnej. Próba reprezentacyjna daje podstawę do wnioskowania o rozkładzie cech w populacji generalnej;

5. *Losowanie*: a. niezależne, b. zależne, c. nieograniczone, d. warstwowe, e. indywidualne.

Parametry rozkładu badanej cechy w populacji generalnej:

1. miary skupienia – średnia arytmetyczna, mediana,
2. miary rozproszenia – wariancja, odchylenie standardowe,
3. miary asymetrii,
4. miary korelacji – uwaga na współliniowość.

Jednostki badania i losowy (probabilistyczny) wybór próby:

1. każda jednostka populacji generalnej ma dodatnie prawdopodobieństwo dostania się do próby,
2. zespół jednostek populacji generalnej musi w całości dostać się do próby, gdy zostanie wylosowany,
3. konstruowanie modeli losowego wyboru próby:
 - a. ustalenie jednostki badania – np. gospodarstwo domowe, miejscowość,
 - b. cechy identyfikujące jednostkę badania,
 - c. ustalenie operatu losowania próby,
 - d. przykład: badanie młodzieży w szkołach (podstawowych):
 - losowanie powiatów [np. 15],
 - losowanie szkół [np. 160],
 - losowanie klas [np. 320].

Wyznaczanie wielkości próby w zależności od postawionego celu:

1. Cele;
2. Ustalenie danych jako parametrów wzoru: odchylenie standardowe S , błąd d i poziom istotności p ;
3. Obliczenie wielkości próby:
 - a. gdy znany jest rozkład niektórych cech w populacji generalnej,
 - b. znane są liczebność populacji generalnej N i udział wyróżnionej cechy – frakcja M oraz $p=M/N$,
 - c. nie są znane rozkłady empiryczne populacji generalnej.

Wielkość próby w zależności od posiadanej wiedzy o populacji generalnej:

- a. gdy **znany** jest rozkład niektórych cech w populacji generalnej.

$$n = \left[\frac{N}{1 + \frac{Nd^2}{4S^2}} \right] + 1$$

N – liczebność populacji generalnej,

S – odchylenie standardowe,

d – przyjęty błąd.

Średnia z próby ma rozkład graniczny normalny. Prawdopodobieństwo, że średnia $\bar{x}$ z konkretnej próby będzie się różniła więcej niż o $2S(\bar{x})$ i będzie bliskie $p=0.05$

Np.: $N = 12000$ ludności, oszacować średnią wartość pewnej cechy Y . Przyjmujemy maksymalny błąd $d=1$; $S=10$. Wielkość próby wyniesie $n=388$.

- b. populacja generalna N ma skończoną liczbę elementów i jest **znana** M liczba elementów wyróżnionych, to $p=M/N$; $q=1-p$:

$$n = \left[\frac{N}{1 + \frac{d^2(N-1)}{u^2 pq}} \right] + 1$$

N – liczebność populacji generalnej,

d – maksymalny błąd wyrażony ułamkiem dziesiętnym,

u – wartość z tablicy $N(0,1)$ dla przyjętego poziomu istotności

Np. wiek 50-60 lat jest rzędu 10%. Jaki jest % mieszkańców w tej grupie wiekowej w konkretnym mieście: $N=50000$, $d=1\%$, $u=1,96$ (dla $p=0.05$), $pq=0.1*0.9=0.09$. Próba $n=3235$.

- c. nie **znane** są rozkłady empiryczne populacji generalnej. Dość typowa sytuacja w badaniach socjologicznych, gdzie zachodzi potrzeba zbadania jakiegoś zjawiska, które jeszcze nie było badane i nie posiadamy „praktycznie” wiedzy o wielkości i rozkładach empirycznych zmiennych opisujących to zjawisko.

$$n = \left[\frac{N}{1 + \frac{4d^2(N-1)}{u^2}} \right] + 1$$

N – liczebność populacji generalnej,

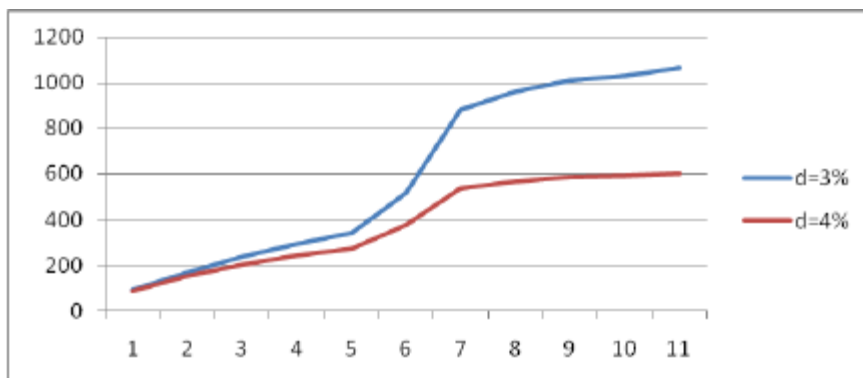
d – maksymalny błąd wyrażony ułamkiem dziesiętnym,

u – wartość z tablicy N(0,1) dla przyjętego poziomu istotności. W badaniach społecznych przyjmuje się zazwyczaj dwie wartości u dla p=0.10 i dla p=0.05. Rzadziej stosuje się wartość u dla p=0.01. Wartość ta wynosi 2.58.

W poniższej poglądowej tabeli można zauważyć zmieniające się wielkości prób reprezentacyjnych w zależności od przyjętych błędów dla tego samego poziomu istotności p=0.05 przy uwzględnieniu wielkości populacji generalnej.

Zależności wielkości prób od wartości d i u [dla p=0.05]							
	N	d=3%	p=0.05	n	d=4%	p=0.05	n
1	100	0,03	1,96	93	0,04	1,96	87
2	200	0,03	1,96	170	0,04	1,96	151
3	300	0,03	1,96	235	0,04	1,96	201
4	400	0,03	1,96	292	0,04	1,96	241
5	500	0,03	1,96	342	0,04	1,96	274
6	1000	0,03	1,96	517	0,04	1,96	376
7	5000	0,03	1,96	881	0,04	1,96	537
8	10000	0,03	1,96	965	0,04	1,96	567
9	20000	0,03	1,96	1014	0,04	1,96	584
10	30000	0,03	1,96	1031	0,04	1,96	589
11	30000000	0,03	1,96	1068	0,04	1,96	601

Poglądowość zależności wielkości prób reprezentacyjnych zwiększa się, gdy zmienimy sposób prezentacji wartości przy pomocy linii łamanych, co ilustruje poniższy wykres.



Łatwo zauważyć, że populacje generalne liczące do 1000 obiektów (ludzi, klas szkolnych itd.) definiują wielkości prób z przyjętymi przykładowymi błędami 3% i 4% „mniej więcej” podobne. Zwiększanie wielkości populacji generalnej do jednego miliona podnosi wielkości prób reprezentacyjnych do odpowiednio $n=1067$ i $n=601$. Granicznymi praktycznymi wielkościami dla przyjętych parametrów są wartości $n=1068$ i $n=601$. Gdybyśmy zmienili wartość u dla $p=0.01$ przy przyjętych błędach, to wartości graniczne zwiększyłyby się odpowiednio dla $n=1850$ i $n=1041$. Takie maksymalnie wielkie byłyby próby reprezentacyjne dla populacji generalnej, o której mamy ograniczoną wiedzę. W praktyce badawczej na podstawie spisów powszechnych i innej działalności GUS-u można z pewnym uzasadnieniem przyjmować różne konfiguracje wyznaczania wielkości prób reprezentacyjnych.



dr Tadeusz Wojewódzki
ATENEUM Szkoła Wyższa w Gdańsku

ZARZĄDZANIE PROCESAMI INFORMACYJNYMI NA RYNKU PRACY

Obserwatoria Rynku Pracy (ORP) - to struktura w organizacjach wsparcia rynku pracy stosunkowo bardzo młoda. Wyróżnia się jednak dużą dynamiką, czego przejawem jest bez wątpienia fakt, że doczekała się już ogólnopolskiego forum.

O dynamicznym rozwoju ORP decydują takie czynniki, jak:

- silna presja społeczna w macierzystych jednostkach ORP na konkrety /informacja, wiedza, decyzja, rozwiązanie problemu/,
- odczuwany w codziennej praktyce zawodowej brak adekwatnej do potrzeb informacji (wiedzy),
- obecność unijnych środków finansowego wsparcia potrzeb zidentyfikowanych przez instytucje obsługi rynku pracy - jako istotne,
- właściwy dobór kadr.

Specyfika instytucji obsługujących rynek pracy wyraża się w bardziej bezpośrednim, niż ma to miejsce w przypadku wielu innych dziedzin administracji, oddziaływaniu potrzeb społecznych na wyniki pracy administracji samorządowej. Z jednej strony mamy do czynienia z klientem, którego sytuacja zawodowa i życiowa nie wpisuje się często w standardy znamienne dla typowej pracy urzędniczej, a z drugiej życiowa ranga spraw wymaga konkretnych decyzyjnych. Właśnie tutaj parcie na adekwatną do sytuacji informację oraz wiedzę umożliwiającą skuteczne działanie, jest silniejsze niż w innych obszarach działań administracyjnych.

Ponadto, w instytucjach wspierających rynek pracy widoczne są - bardziej niż w jakichkolwiek innych dziedzinach administracji - konsekwencje braku współdziałania różnych instytucji wspierających ustawowo rynek pracy - sfery edukacji, z przedsiębiorczością, z szeroko rozumianą administracją. Widoczne są ewidentne braki w koordynacji działań na poziomie regionu - zarówno mikro, jak i makro.

W tym kontekście zrozumiałe staje się misyjne przesłanie ORP wyrażane w formule: „Dostarczanie rzetelnej informacji dotyczącej rynku pracy, ułatwiającej podejmowanie decyzji o kierunkach rozwoju regionalnego”.

Identyfikacja uwarunkowań powstania ORP nieuchronnie prowadzi nas do polityki regionalnej oraz regionu, jako kategorii intelektualnej wyznaczającej interdyscyplinarne podejście do zjawisk społeczno - gospodarczych.¹⁰ Polityka regionalna - myślenie i działanie w regionalnej kategoryzacji zjawisk, wymaga zaplecza badawczego zdolnego do udzielania odpowiedzi na pytania o społeczno - ekonomiczne, a więc socjologiczne, demograficzne, kulturowe, ekologiczne, ekonomiczne, aksjologiczne itd. uwarunkowania decyzji administracyjnych. Optymalizacja decyzji administracyjnych wiąże się z koniecznością korzystania z możliwie jak najpełniejszego wsparcia argumentami decyzyjnymi.

Najpowszechniejsza obecnie ich formuła to albo dane statystyczne, albo sążniste opracowania na zlecenie. Administracja cierpi na głód wiedzy pertynentnej, wiedzy „na miarę”, odpowiadającej na konkretne pytania, pozwalające na podejmowanie konkretnych, racjonalnych decyzji.¹¹

ORP są przykładem organizacyjnej próby poszukiwania odpowiedzi na to zapotrzebowanie - podejmowane w ramach samej administracji. Administracja poszukuje wsparcia w ośrodkach akademickich. Analogicznie, jak przedsiębiorczość poszukuje wsparcia w jednostkach badawczo - rozwojowych, tak samo administracja dąży do stworzenia płaszczyzny współpracy administracji z uczelniami, instytutami badawczymi - wyznaczając obszary niezbędnych dla niej odpowiedzi.

W obecnym kształcie ORP są strukturami artykułującymi potrzeby informacyjne administracji obsługującej rynek pracy. Jednym z kierunków ich działania jest publiczne udostępnianie pozyskanych i wytworzonych samodzielnie produktów.

¹⁰ Idea nie jest nowa. Nadal pozostaje aktualny problem jej instytucjonalnej formuły. Por.: Wojewódzki T. „Regionalistyka jako nauka praktyczna. „Studia Filozoficzne” 1974/7

¹¹ Jest to obszar tematyczny poruszany często w kontekście uwarunkowań zarządzania wiedzą. Por.: Wojewódzki T. Zarządzanie treścią jako wyznacznik kultury projektowej nowoczesnej organizacji. //: Zarządzanie problemami w nowoczesnej organizacji. red. Lech W. Zacher. Warszawa 2007

Biorąc pod uwagę posiadane aktualnie produkty oraz dobre praktyki w ORP obecny stan zaawansowania rozwojowego tych jednostek przedstawić można w formie następującej tabeli.

Produkty	Dziedzina	Formy udostępniania		
- dane - informacje - raporty - analizy - ekspertyzy - zestawienia - artykulacja potrzeb informacyjnych	- podaż pracy - popyt na pracę - gospodarka - edukacja	- elektroniczne - wydawnictwa - konsultacje - fora	Publiczna	Realizowane
- decyzyjne drzewa argumentów - drzewa wiedzy - drzewa celów	- podaż pracy - popyt na pracę - gospodarka - edukacja	elektroniczne	Publiczna	Brak
- decyzyjne drzewa argumentów - dobre praktyki decyzyjne - drzewa wiedzy - drzewa celów - wiedza kwantyfikowana	- podaż pracy - popyt na pracę - gospodarka - edukacja	elektroniczne	Wewnętrzna - w formie zespołów projektowych on line	Brak

Tabela. I. Stan zaawansowania ORP w ujęciu produktowym (2008).

Powyższa tabela przedstawia wybrane produkty informacyjne, pozyskiwane lub możliwe do pozyskania przez ORP- istotne dla optymalizowania procesów decyzyjnych w instytucjach wspierających rynek pracy. Tabela sporządzona została w środowisku CZP (Cyklu Zarządzania Projektem), a więc metodyki zarządzania projektami określanej często, jako „unijna”- ze względu na jej fundamentalne znaczenie w dotychczasowych pracach nad projektami unijnymi. Powyższa tabela wskazuje na brak zaawansowanych produktów informacyjnych, odpowiadających bezpośrednio na potrzeby instytucji wspierających rynek pracy. Mowa tutaj przede wszystkim o decyzyjnych drzewach argumentów, drzewach wiedzy - czy wiedzy kwantyfikowanej.¹²

ORP dobrze wkomponowane są w specyfikę rodzimych jednostek organizacyjnych (Wojewódzkich Urzędów Pracy). Większą efektywność ich pracy osiągnąć można standaryzując wybrane procedury istotne dla procesów informacyjnych oraz współpracując w ramach warsztatowo traktowanego Wirtualnego Zespołu Projektowego.

Istotne jest aplikacyjne wsparcie ORP - najprościej przez jedno z rozwiązań typu open source - takie, jak np. dotProject . W chwili obecnej analogiczne zadania wykonywane są przez różne jednostki. Brakuje elementów koordynacji, które powinny stanowić naturalną konsekwencję idei zaaprobowanych na ogólnopolskiej konferencji ORP.

W ramach zaistniałej już współpracy ORP z Ateneum Szkołą Wyższą w Gdańsku- specjalizującą się w problematyce technologii informacji oraz Centrum Infobrokerstwa Systemowego w Warszawie - naturalną konsekwencją koordynacji działań w skali ogólnopolskiej może być platforma dotProject,¹³ jako robocza,

¹² Por. Wojewódzki T., Kultura projektowa organizacji- pochodna procesów integracyjnych z UE. /W:/ Studia i Badania Naukowe. Europeistyka. Ateneum –Szkoła Wyższa w Gdańsku Rok I Nr 1/2006

¹³ Aplikacja staraniami zespoły www.infobrokerstwo.pl zostało przygotowane do pracy: <http://www.infobrokerstwo.home.pl/orp> Login i hasło- pod adresem: wojewodski@wojewodski.pl

projektowa formuła wspólnych przedsięwzięć. Doświadczenie Ateneum, CIS oraz zespołu współpracującego z www.infobrokerstwo.pl pozwala pozytywnie rokować w zakresie wypracowania formuł standaryzacji zapisu treści, autoryzacji źródeł wiedzy, podziału zadań, tworzenia wiedzy odpowiadającej potrzebom instytucji wspierających rynek pracy, itd. Istotnym argumentem wspierającym ten kierunek działania są obiecujące doświadczenia wspomnianych podmiotów w zakresie e-learningu.¹⁴

Inicjatywa Obserwatorium Rynku Pracy stwarza realną szansę stworzenia systemu zarządzania procesami informacyjnymi odpowiadającego potrzebom instytucji wspierających rynek pracy, a jednocześnie odpowiadającego wymogom wskazywanym w Strategii Lizbońskiej, jako najpilniejsze zadania nowoczesnego państwa inicjującego procesy znamienne dla społeczeństwa informacyjnego.

¹⁴ Po.: http://www.infobrokerstwo.home.pl/moodle/_1_8_6p/



dr inż. Andrzej Sobczyk
Zakład Analizy Systemowej
Zachodniopomorski
Uniwersytet Technologiczny

INSTRUMENTY MONITOROWANIA SYTUACJI SPOŁECZNO-EKONOMICZNEJ

Wstęp

Wrażliwość gospodarki na zmienność każdego z wielu związanych z nią czynników i zjawisk prowadzi do konieczności poddawania jej parametrów stałej obserwacji. Niezbędne jest w związku z tym również monitorowanie możliwie najszerszego spektrum wspomnianych czynników, zarówno w aspekcie zmienności w czasie, jak i w odniesieniu do wydarzeń nagłych. Świadomość stanu zjawisk towarzyszących gospodarce daje przewagę, stwarzając możliwość analizowania ich przebiegu i kierunków rozwoju. Daje to z kolei zdolność do prognozowania i szukania rozwiązań dla ujawnionych problemów. Posługując się umiejętnie informacją można monitorować także skutki wdrożonych rozwiązań i elastycznie reagować na zjawiska nieprzewidziane. Działania podejmowane w gospodarce powinny uwzględniać wieloletnią perspektywę, zatem stałe aktualizowanie tworzonych zasobów informacyjnych stało się jednym z podstawowych warunków skutecznego zarządzania.

Podejmowanie decyzji na każdym szczeblu zarządzania wymaga posiadania odpowiedniego zasobu informacji. Wiarygodna informacja ekonomiczna powinna stanowić podbudowę każdej racjonalnej decyzji. Decyzje mają bowiem tylko taką wartość, jaką ma informacja leżąca u podstaw ich podjęcia. [3, s. 14]. Rozwój gospodarczy oznacza m.in. dla danego obszaru wzrost wielkości dochodów firm oraz ludności przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia. W skali kraju brakuje informacji ułatwiających lokalnym władzom dokonanie realnej oceny sytuacji i analizy trendów gospodarczych oraz ich społecznych skutków, co pozwoliłoby na przygotowanie odpowiednich programów i działań strategicznych. Cel diagnozy sytuacji społeczno-gospodarczej jest w zasadzie jeden. To dokładna i rzetelna ocena, ważnych z punktu widzenia rozwoju lokalnego, problemów. Dobrze przeprowadzona diagnoza jest podstawą formułowania celów programu i konkretnych działań. Dlatego nie powinno się bagatelizować tego etapu tworzenia programu. Błędy i zaniechania w diagnozie mogą skutkować źle sformułowanymi celami [2, s. 35].

System informacji społeczno-ekonomicznej

Potrzebna jest informacja o różnym stopniu szczegółowości, różnym odniesieniu podmiotowym, ujęciu przedmiotowym czy przekroju terytorialnym i czasowym [4, s. 184].

Gromadzone zasoby informacyjne w gminach i powiatach, wykorzystywane na potrzeby rozmaitych opracowań, wniosków i sprawozdań są bardzo rozległe. Jednakże nie zawsze są uporządkowane, stanowią całościową bazę informacyjną stale aktualizowaną i na bieżąco wykorzystywaną do celów zarządzania. Często mają charakter incydentalny. Zatem nadrzędnym celem utworzenia takiej funkcjonalnej bazy informacyjnej jest gromadzenie danych w ustalonym porządku, świadomie dobranym do sposobu korzystania z zasobów.

Posiadanie stale aktualnej informacji o stanie lokalnej gospodarki, barierach jej rozwoju oraz potencjale gospodarczym i inwestycyjnym pozwala także na dokonywanie porównań sytuacji w odniesieniu do innych samorządów lub np. do średnich krajowych, czy europejskich. Struktura gromadzonych informacji powinna uwzględniać przede wszystkim możliwości pozyskania najważniejszych danych oraz ich przydatność w pracach urzędu, organizacji gospodarczych i innych podmiotów, związanych z gospodarką, w tym także samych firm prowadzących działalność.

Informacja potrzebna w procesie planowania rozwoju lokalnego jest tak obszerna, że trudno przedstawić jej pełną charakterystykę rodzajową. Mając świadomość trudności związanych z przeprowadzeniem

klasyfikacji informacji dla rozwoju lokalnego, zastosowano podejście generalizujące, w którym wyróżniono następujące warstwy rodzajowe informacji:

- ludzie,
- zatrudnienie i praca,
- gospodarka,
- lokalne warunki gospodarowania [4, s. 187]

Część informacji łącząca się z rozwojem lokalnym może znajdować się w zasobach samorządów. Zdecydowana większość pochodzi z danych:

- urzędów statystycznych,
- urzędów skarbowych,
- Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
- organizacji gospodarczych,
- instytucji finansowych,
- Urzędu Marszałkowskiego,
- Kuratorium Oświaty,
- Urzędu Wojewódzkiego (Terenowy Bank danych),
- Agencja Nieruchomości Rolnych,
- Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Niewątpliwie podstawowym warunkiem współpracy z wymienionymi instytucjami jest dostępność potrzebnych danych dla potrzeb bazy danych i analiz. Ważna będzie też gwarancja ich aktualizowania w latach przyszłych.

Bardzo istotny wpływ na poprawność osiąganych wyników w analizie ma rozwiązanie kwestii porównywalności danych. Porównywalność sprowadza się do problemu znalezienia wspólnej wielkości Tertium comparationis, tzn. liczba, za pomocą której można mierzyć dwie pozostałe wielkości, stanowi właśnie to, co jest wspólne dla porównywalnych wielkości [1 s. 33]. Sama możliwość przeprowadzenia porównań nie oznacza, że ze względów gospodarczych są one w każdym wypadku celowe. Porównanie bowiem musi prowadzić do uzyskania informacji o odpowiedniej wartości poznawczej w odniesieniu do ściśle określonego celu. Tego typu porównywalność można nazwać porównywalnością ograniczona celem poznawczym. Porównywalność uzależniona od celu badania nie ma charakteru absolutnego, gdyż wymagałoby to zgodności porównywanych wielkości w sensie matematycznym. W analizie porównawczej obszarów nie chodzi o porównywalność absolutną, nie ma bowiem zjawisk gospodarczych charakteryzujących się tak dokładnym stopniem porównywalności. Dlatego też podstawą staje się porównywalność względna. Oznacza to, że przedmioty, które w całości są nieporównywalne, mogą być jednocześnie oceniane pod jakimś ściśle określonym względem. Potrzeba posiadania odpowiedniej informacji szczególnie zaznacza się w planowaniu rozwoju.

Sposoby wykorzystania informacji zawartych w odpowiednio przygotowanej bazie zależą od inwencji użytkowników. Najważniejsze spośród nich dają się ująć następująco:

- podejmowanie bieżących decyzji przez samorządy oraz lokalne podmioty gospodarcze,
- monitorowanie zmian i zjawisk zachodzących w gospodarce,
- przeprowadzanie analiz i poszukiwanie rozwiązań powstałych problemów,
- opracowywanie programów strategicznego rozwoju wybranych dziedzin gospodarczych,
- pełniejsza obsługa lokalnych i zewnętrznych podmiotów przez samorządy,
- opracowywanie ofert inwestycyjnych,
- przygotowywanie raportów, programów, wniosków, i innych opracowań dla potrzeb planistycznych, pozyskiwania środków finansowych, etc.,
- prowadzenie permanentnej działalności marketingowej gmin, powiatu, lokalnej gospodarki, zarówno podczas imprez, jak i w sposób nakierowany na wybranych odbiorców.

Rola systemu monitorowania w zarządzaniu rozwojem lokalnym

Realizacja programów rozwoju wymaga wdrożenia efektywnego systemu monitorowania umożliwiającego ocenę i ich aktualizację oraz dopasowywania ich do dynamicznie zmieniającego się otoczenia oraz oczekiwań przedsiębiorców i pracowników. System monitorowania sytuacji społeczno gospodarczej powinien pozwolić określić rzeczywisty stan konkurencyjności lokalnej gospodarki i rynku pracy, a także potencjału rozwojowego mieszkańców w każdej gminie i powiecie.

Przede wszystkim należy znaleźć źródła informacji, które pozwolą dla każdej gminy określić zmiany rzeczywistej liczby miejsc pracy, wielkość i źródła dochodów mieszkańców, przychody, dochody, inwestycje czy potencjał eksportowy lokalnych przedsiębiorców i ich plany na przyszłość. Tylko połączenie potencjałów samorządów, przedsiębiorców i mieszkańców może być podstawą przygotowania wspólnych agresywnych strategii rozwoju. Jest to szczególnie ważne w sytuacji gdy, jak wskazują specjaliści w kolejnych latach gospodarka Polski może wejść w recesję i nie będą tak jak w ostatnich latach rosły dochody podatkowe samorządów [7, s.2].

Przystępując do tworzenia systemu monitorowania należy wziąć pod uwagę, że zanika tradycyjne podejście do monitorowania i zmienia się rola monitorowania w systemie zarządzania strategicznego. W przeszłości monitorowanie było zorientowane na przeszłość i traktowane głównie jako mechanizm korekty błędów. Obecnie coraz bardziej postrzega się monitoring jako prognostyczny, zorientowany na przyszłość mechanizm mający identyfikować dynamicznie zmieniające się kluczowe wyzwania, pojawiające się szanse i definiować możliwe działania realizujące najpełniej priorytety polityki rozwoju.

Elementy systemu monitorowania odgrywają istotną rolę oraz mają specyficzne i odrębne zadania we wszystkich fazach procesu planowania strategicznego i realizacji strategii:

- diagnoza stanu miasta (obszaru metropolitalnego, regionu),
- przygotowanie strategii, (ocena szans rozwojowych – wytyczenie strategii),
- wdrożenie strategii,
- ewaluacja efektów,
- wyznaczanie kierunków aktualizacji strategii.

Dla oceny sytuacji miasta (regionu) system monitoringu ma za zadanie zbieranie i analizę informacji niezbędnych do zrozumienia zmian zachodzących w otoczeniu :

- społeczno - ekonomicznych ,
 - na obszarach porównywalnych (benchmarking),
 - w różnych częściach obszaru o odrębnych poziomach i dynamikach zmian analizowanych zjawisk,
- w kulturze całej społeczności,
 - zmianach wartości, aspiracji życiowych i potencjału mieszkańców,
- postawach poszczególnych grup interesariuszy,
 - zmianach oczekiwań mieszkańców, przedsiębiorców, odwiedzających co do zakresu i jakości dostępnych usług i zasobów.

Ważnym zadaniem systemu monitorowania w tej fazie zarządzania rozwojem jest wzmacnianie horyzontalnej i wertykalnej integracji strategii. Służą temu techniki stosowane w trakcie definiowania strategii i doboru projektów do programów realizacyjnych.

Dla przełożenia wizji na cele strategiczne i działania służy hierarchizacja wskaźników:

- oddziaływania do celów strategicznych,
- rezultatu do celów kierunkowych,
- produktu do projektów i zadań.

Ocena stanu i monitorowania zmian zachodzących w lokalnej gospodarce wymaga stworzenia systemu funkcjonującego w sposób ciągły i z odpowiednią częstotliwością do dynamiki poszczególnych procesów rejestrującego istotne parametry. Złożoność życia gospodarczego sprawia, że monitoringiem należy objąć wiele obszarów aktywności lokalnej wychodzących poza gospodarkę. Mamy więc do czynienia z bardzo

złożonym systemem, który u podstawy ma rozbudowane narzędzia (analizy statystyczne, badania ankietowe, oprogramowanie informatyczne do przetwarzania danych) i ogromną ilość różnorodnych i zmieniających się w czasie i przestrzeni informacji. Na wyjściu ma on dostarczyć odbiorcy ocenę konkurencyjności lokalnej gospodarki. Dodatkowym elementem, który należy uwzględnić jest to, że system ma różnych odbiorców.

Przykładowy zestaw wskaźników w systemie monitorowania

Informacja ekonomiczna służy uzyskaniu dokładnego wglądu w sytuację społeczno-gospodarczą gminy. Zestawienie informacji w układzie czasowym pokazuje także trendy rozwojowe lokalnej społeczności oraz lokalnych firm i jest podstawą do obiektywnej, opartej na faktach, oceny możliwości dalszego rozwoju. Jest opisem stanu, do którego będzie się można odwoływać w trakcie realizacji dokumentów strategicznych, śledząc postępy wdrażania zaplanowanych działań.

Ocena sytuacji społeczno ekonomicznej obejmuje szczegółowe oceny:

- sytuacji demograficznej i źródeł oraz wielkości dochodów mieszkańców gminy. Ocena rynku pracy;
- konkurencyjności gospodarki gminy;
- konkurencyjności firm konkretnych branż.

Wykorzystując pojawiające się możliwości formalno- prawne i technologiczne powinno się:

- sięgać do źródeł pierwotnych przechowywania kluczowych dla rozwoju miast i regionów zasobów informacji publicznej,
- badać potencjał i aspiracje osób wchodzących na rynek pracy i przedsiębiorców,
- integrować informacje z różnych źródeł dla tworzenia syntetycznych analiz i prognoz.

Przykładem może być wykorzystanie informacji gromadzonych przez urzędy skarbowe. Pozwala to monitorować na poziomie gminy, powiatu, subregionu, regionu zmiany najważniejszych wskaźników ekonomicznych nie podawanych na tych poziomach przez GUS - dochody mieszkańców z różnych źródeł, ilość miejsc pracy, a dla firm - sprzedaż, dochody, podatki, zatrudnienie, inwestycje, eksport, wynagrodzenia z rozbiciem na różne formy działalności, sektory gospodarki i firmy małe, średnie duże. Pozwoli to utworzyć podstawę do nowego bardziej efektywnego systemu monitorowania sytuacji społeczno ekonomicznej w wymiarze lokalnym i regionalnym oraz integrować zarządzanie rozwojem w fazie przygotowania, realizacji i aktualizacji programów rozwojowych. Efektem funkcjonowania sprawnego systemu monitorowania jest tworzenie kapitału wiedzy o gminie, mieście czy też regionie.

Dobór wskaźników powinien zostać przeprowadzony tak, by pokazać relacje pomiędzy poziomem dochodów i majątku mieszkańców i firm a potencjałem rozwojowym samorządów oraz zmieniającej się roli miast centralnych i obszarów podmiejskich w tworzących się obszarach metropolitalnych.

Wskaźniki powinny być oparte na podstawowych wyznacznikach sytuacji społeczno-ekonomicznej dla szeregów czasowych określających zmiany kluczowych parametrów społeczno-ekonomicznych w podziale na:

1. Dane demograficzne:

- Liczba mieszkańców;
 - Liczba mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym, poprodukcyjnym,
- Czynniki zmiany;
 - Przyrost naturalny,
 - Migracje,
- Prognoza demograficzna.

2. Dochody mieszkańców.

- Ilość mieszkańców osiągających dochody z poszczególnych źródeł;
 - Praca,
 - Renty emerytury i inne świadczenia społeczne,

- Działalność gospodarcza,
- Kapitał,
- Wielkość dochodów i podatków z poszczególnych źródeł:
 - Praca,
 - Renty emerytury i inne świadczenia społeczne,
 - Działalność gospodarcza,
 - Kapitał,

3. Konkurencyjność firm:

- Ilość firm;
- Przychody firm;
- Dochody firm;
- Eksport;
- Zatrudnienie;
- Wynagrodzenia;
- Inwestycje firm;
- Podatki.

Wskaźniki nt. konkurencyjności firm powinny być prezentowane w rozbiciu na różne wielkości firm, formy organizacyjne i rodzaj prowadzonej działalności. Rodzaje działalności mogą uwzględniać dane nt. efektywności, dochodów, eksportu inwestycji, zatrudnienia, średnich wynagrodzeń.

Zakończenie

Brak mechanizmu monitorowania precyzyjnie oddającego stan i zmiany rynku pracy, dochodów mieszkańców i firm, utrudnia właściwe definiowanie priorytetów i nie wskazuje niezbędnych zmian przy aktualizacji strategii rozwoju gmin i regionów. Aktualna sytuacja wymaga wdrożenia efektywnego systemu monitorowania umożliwiającego ocenę i aktualizację programów rozwoju i dopasowywania ich do dynamicznie zmieniającego się otoczenia oraz oczekiwań przedsiębiorców i pracowników. System monitorowania sytuacji społeczno gospodarczej powinien pozwolić określić rzeczywisty stan konkurencyjności lokalnej gospodarki i rynku pracy, a także potencjału rozwojowego mieszkańców w każdej gminie i powiecie.

Pośród wielu źródeł informacji na temat aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej w gminie, informacje generowane przez Urzędy Skarbowe, są odzwierciedleniem aktualnej sytuacji ekonomicznej mieszkańców i lokalnych firm. Podejmując pracę, wykonując umowę zlecenie lub o dzieło, czy też prowadząc działalność gospodarczą, mieszkańcy jak i firmy są zobowiązani do składania różnego rodzaju deklaracji w których informują Urzędy Skarbowe o wielkości przychodów, kosztów uzyskania przychodów, dochodów, płaconych podatków, wielkości zatrudnienia. Informacje ekonomiczne z Urzędów Skarbowych odzwierciedlają procesy restrukturyzacyjne nie tylko w lokalnej gospodarce, ale również zmiany koniunkturalne w gospodarce narodowej. Informacja dotycząca ilości mieszkańców osiągających dochody i wielkości płaconych przez nich podatków jest istotna z punktu widzenia prognozowania dochodów budżetowych z tytułu udziału w podatku dochodowym od osób fizycznych. Ilość firm lokalnych oraz informacja o miejscu prowadzenia działalności gospodarczej jest również istotna z punktu widzenia dochodów budżetu gminy z tytułu udziału w podatku dochodowym, jak również z tytułu płaconego podatku od nieruchomości. W odniesieniu do lokalnych firm informacja z Urzędów Skarbowych dostarcza informacje bez względu na wielkość przychodów, czy też wielkość zatrudnienia. W połączeniu z informacją z Urzędu Statystycznego oraz innych dostępnych źródeł, informacja pochodząca z Urzędów Skarbowych pozwala na bieżąco monitorować sytuację ekonomiczną gminy, a na jej podstawie identyfikować kluczowe problemy dla rozwoju gminy.

Literatura

1. Bednarski L, Borowiecki R., Duraj J., Kurtys E., Waśniewski T., Wersty B.: Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa, Wrocław, 1998.
2. Dziemianowicz W., Kierzkowski T., Knopik R., Jak przygotować lokalny program rozwoju przedsiębiorczości? Poradnik dla gmin i powiatów, PARP, Warszawa 2003.
3. Nowak E., Decyzyjne rachunki kosztów, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, 1992.
4. Parysek J., Podstawy gospodarki lokalnej. Poznań 1998.
5. Stowarzyszenie Rozwoju Gospodarczego Gmin. Monitorowanie konkurencyjności lokalnej gospodarki – metodologia (materiały nie publikowane). Szczecin, 2003.
6. Stowarzyszenie Rozwoju Gospodarczego Gmin. Koncepcja analizy konkurencyjności lokalnej gospodarki i stanu jej otoczenia. (materiały niepublikowane) Szczecin, 2003.
7. Stowarzyszenie Rozwoju Gospodarczego Gmin. Instrumenty monitorowania sytuacji społeczno-ekonomicznej i realizacji strategii (materiały nie publikowane). Szczecin, 2008.



mgr Ewa Kasperska

Ekspert

Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy

PROJEKTOWANIE NARZĘDZIA BADAWCZEGO W BADANIACH ANKIETOWYCH

Jedną z najbardziej rozpowszechnionych metod badania opinii publicznej jest niewątpliwie ankieta. Pótcownie, na określenie formularza zawierającego zestaw pytań kierowanych do osoby badanej zwykliśmy stosować zamiennie określenia - właśnie „ankieta” lub inaczej – „kwestionariusz”. Tymczasem pierwsze z nich, jak już powiedziano, stanowi metodę badawczą, drugie natomiast jest narzędziem, z pomocą którego następuje zbieranie danych. Kwestionariusz może ponadto, posłużyć również do badania metodą wywiadu. W tym drugim przypadku dopuszczalna bywa jego bardzo swobodna forma, wręcz tylko „szkielet” przewidywanych pytań, a istota i powodzenie badania tkwi we właściwym opracowaniu instrukcji dla ankietera. Natomiast w ankiecie, prawidłowe i staranne sporządzenie kwestionariusza stanowi warunek konieczny prawidłowo przeprowadzonego badania. Opracowanie go jest jednym z najważniejszych i najbardziej odpowiedzialnych zadań w całym procesie badawczym. Aby prawidłowo opracować kwestionariusz nie wystarczy znajomość tematyki samego badania. Należy znać również zasady jego budowy, a także posiadać przynajmniej podstawową wiedzę z zakresu socjologii i psychologii.

Precyzując czynności wymagane przy sporządzaniu narzędzia badawczego jakim jest kwestionariusz, należy kolejno:

1. Określić typ poszukiwanych informacji;
2. Dokonać wyboru rodzaju kwestionariusza;
3. Opracować zawartość treściową pytań;
4. Przeprowadzić analizę form odpowiedzi;
5. Ustalić kolejność pytań;
6. Zaprojektować cechy zewnętrzne kwestionariusza;
7. Sprawdzić wykonanie kwestionariusza;
8. Przeprowadzić test pilotażowy;
9. Dokonać korekty zidentyfikowanych błędów.

Dopiero tak przygotowane narzędzie badawcze, posłuży do profesjonalnego i prawidłowego zbierania informacji.

I. Budowa kwestionariusza

Konstruując kwestionariusz trzeba przestrzegać ważnych zasad, których lekceważenie może skutkować otrzymaniem nierzetelnych, czasem wręcz nieprawdziwych wyników lub nawet uniemożliwić przeprowadzenie badania.

Prawidłowo zbudowany kwestionariusz składa się z dwóch zasadniczych części:

- Część I, zawierająca pytania merytoryczne, czyli dotyczące tematu badania,
- Część II, zwana metryczką, jest zestawem pytań o cechy demograficzne respondenta (czyli osoby badanej) lub (w przypadku badania przedsiębiorstw, instytucji itp.) badanego podmiotu.

Kwestionariusz zawiera ponadto:

- nazwę i adres instytucji prowadzącej badanie,
- krótki wstęp wyjaśniający cel badania i zachęcający do wzięcia udziału w ankiecie,
- instrukcję dla respondenta – w postaci wyjaśnienia na początku kwestionariusza oraz dokładniejszych poleceń przy wymagających tego pytaniach,

- informację o sposobie i terminie zwrotu kwestionariusza,
- podziękowanie za wzięcie udziału w badaniach.

Przykład 1. Budowa kwestionariusza ankiety

NAZWA I ADRES INSTYTUCJI PROWADZĄCEJ BADANIE	ANKIETA
Wstęp wyjaśniający cel badania i zachęcający do wzięcia udziału w ankiecie	
<i>Instrukcja dla respondenta, dotycząca sposobu udzielania odpowiedzi</i>	
PYTANIA MERYTORYCZNE	
PYTANIA METRYCZKOWE	
Informacja o sposobie i terminie zwrotu kwestionariusza	
Podziękowanie za wzięcie udziału w badaniach	

Źródło: Opracowanie własne

II. Rodzaje pytań

W ankiecie, w zależności od rodzaju oczekiwanych informacji, czy też pożądanych zachowań osoby badanej, stosowane są różne typy pytań.

Ze względu na swobodę wypowiedzi mogą mieć one postać tzw. wyskalowanych pytań zamkniętych, pytań otwartych oraz półotwartych, będących formą pośrednią. Wyskalowane pytania zamknięte, to pytania zawierające zestaw odpowiedzi do wyboru przedstawionych w określonej skali. Zadaniem respondenta jest wskazanie tylko jednej, lub kilku z nich, odzwierciedlających jego opinię. Pytania otwarte pozwalają na swobodną wypowiedź badanego poprzez wpisanie jej w wyznaczonym miejscu. Półotwarte natomiast, poza wyskalowanymi odpowiedziami, zawierają miejsce na ewentualne ich uzupełnienie własną wypowiedzią osoby badanej.

Przykład 2. Rodzaje pytań ze względu na ich budowę

Pytanie zamknięte:

Jaki jest Pana/i dotychczasowy staż pracy?

- poniżej roku
- od 1 do 3 lat
- od 4 do 10 lat
- powyżej 10 lat

Pytanie otwarte:

Co Pan/i sądzi na temat lokalnego rynku pracy?

Pytanie półotwarte:

W jaki sposób znalazł/a Pan/i obecną pracę?

- a. Z ogłoszenia w prasie
- b. Z ogłoszenia w Internecie
- c. Z ogłoszenia w biurze pracy
- d. Poprzez znajomych/rodzinę
- e. Inaczej, jak? _____

Czy zamierza Pan/i wziąć udział w szkoleniu?

- a. Tak
- b. Nie
- dlaczego? _____

Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku pytań zamkniętych mamy do czynienia z dwoma ich typami:

- pytaniami alternatywnymi, jednokrotnego wyboru, czyli zawierającymi odpowiedzi wzajemnie się wykluczające,
- pytaniami niealternatywnymi, wielokrotnego wyboru, czyli dopuszczającymi równoczesne wystąpienie dwóch lub więcej odpowiedzi (nazywanymi kafeterią).

Przykład 3. Rodzaje pytań zamkniętych

Pytanie jednokrotnego wyboru:

Proszę podać swoje wykształcenie:

- a. podstawowe
- b. zawodowe
- c. średnie
- d. wyższe

Pytanie wielokrotnego wyboru (kafeteria):

W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?

- a. przeglądając ogłoszenia w prasie,
- b. przeglądając ogłoszenia w Internecie,
- c. przeglądając ogłoszenia w biurze pracy,
- d. poprzez znajomych/rodzinę,
- e. wysyłając zapytania do firm.

Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku pytań pierwszego typu z przyczyn oczywistych, respondent zaznacza tylko jedną odpowiedź. W pytaniach niealternatywnych, gdzie odpowiedzi wzajemnie się nie wykluczają, a w skrajnych przypadkach respondent może utożsamiać się z każdą z nich, należy w instrukcji podać wymaganą ich liczbę. Zabieg ten stosuje się używając sformułowań „naj-” lub określając maksymalną liczbę pożądanych odpowiedzi. Bardzo ważne jest, aby nie narzucać jednoznacznie więcej niż jednej wymaganej. Polecając respondentowi wybrać najważniejszą odpowiedź spośród występujących, „zmuszamy” go do decyzji, która z nich taką jest. Nakazując mu podać dwie, trzy lub więcej na raz, może okazać się, że nakładamy go tym samym do kłamstwa, bowiem mając swobodę decyzji wybrałby mniej odpowiedzi niż narzucona w badaniu liczba. Często też, w takich przypadkach, mimo wskazania liczby wymaganych, respondenci ignorują nakaz

zawarty w instrukcji zaznaczając tylko tyle odpowiedzi, ile uznają za stosowne i w efekcie otrzymany zwrot- nie kwestionariusz jest niekompletny. Zwiększa się tym samym ryzyko błędu braku odpowiedzi.

Przykład 4. Przykładowe formy narzucania liczby wymaganych odpowiedzi w pytaniach wielokrotnego wyboru

Proszę wskazać jeden najczęściej wykorzystywany przez Pana/ią sposób poszukiwania pracy:

- a. przeglądanie ogłoszeń w prasie,
- b. przeglądanie ogłoszeń w Internecie,
- c. przeglądanie ogłoszeń w biurze pracy,
- d. poprzez znajomych/rodzinę,
- e. wysyłanie zapytań do firm.

Proszę wskazać nie więcej niż trzy najczęściej wykorzystywane przez Pana/ią sposoby poszukiwania pracy:

- a. przeglądanie ogłoszeń w prasie,
- b. przeglądanie ogłoszeń w Internecie,
- c. przeglądanie ogłoszeń w biurze pracy,
- d. Poprzez znajomych/rodzinę,
- e. wysyłanie zapytań do firm.

Źródło: Opracowanie własne.

Ze względu na funkcję pytań w kwestionariuszu wyróżniamy:

- Pytania metryczkowe – dotyczące cech badanego podmiotu. W przypadku osób, są to pytania o wiek, płeć, stan cywilny, wykształcenie, stan rodziny, posiadanie dzieci, wykonywany zawód, dochody, staż pracy itp. W przypadku badania przedsiębiorstw, będą to np.: lokalizacja firmy, okres funkcjonowania na rynku, liczba zatrudnianych pracowników, branża itp., w przypadku samorządów gminnych – położenie, wielkość gminy, liczba mieszkańców, liczba miast i sołectw na terenie gminy, wielkość budżetu gminy itp. Liczba i rodzaj pytań metryczkowych jest ustalana każdorazowo w zależności od potrzeb badawczych i charakteru badanego podmiotu.

- Pytania merytoryczne – związane są z podstawowym celem i przedmiotem badań, odgrywają kluczową rolę w osiągnięciu celu badania. Można wyróżnić dwa ich typy - pytania dotyczące:

- zachowań - pozwalają zdiagnozować istniejącą sytuację, oraz ustalić jaka jest bieżąca i potencjalna pozycja badanego podmiotu,
- postaw - ustalają poglądy, opinie i wyobrażenia na dany temat.

Przykład 5. Rodzaje pytań ze względu na ich funkcję w kwestionariuszu

Pytanie metryczkowe:

Proszę podać swój wiek:

- a. poniżej 18 lat
- b. od 18 do 26 lat
- c. od 27 do 40 lat
- d. od 41 do 65 lat
- e. powyżej 65 lat

Pytanie merytoryczne:

(np. badanie nt. aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych)

W jaki sposób znalazł/a Pan/i obecną pracę?

- a. Z ogłoszenia w prasie
- b. Z ogłoszenia w Internecie
- c. Z ogłoszenia w biurze pracy
- d. Poprzez znajomych/rodzinę
- e. Wysyłając zapytania do firm
- f. Inaczej

Pytania filtrujące:

Czy jest Pan/i osobą bezrobotną?

- a. Tak
- b. Nie, dziękujemy za chęć wzięcia udziału w ankiecie.

Czy brał/i Pan/i udział w kursach dokształcających?

- a. Tak
- b. Nie, prosimy przejść do pytania nr...

Źródło: Opracowanie własne.

• Pytania filtrujące – mogą być to zarówno pytania metryczkowe, jak i merytoryczne. Mają za zadanie odfiltrować (wyłączyć) osoby nieposiadające pożądaných informacji, a pytania na dany temat skierować tylko do osób kompetentnych. Zwykle stosowane są od razu na wstępie kwestionariusza, jeśli ich zadaniem jest wyselekcjonowanie do badania respondentów o określonych wymaganych cechach (np. tylko osoby bezrobotne, tylko rodzice niepełnoletnich dzieci, itp.) Mogą też być stosowane w dalszej części kwestionariusza, aby za ich pomocą wydzielić podgrupę respondentów, nieudzielających odpowiedzi na dany odcinkowy temat lub takie podgrupy respondentów, do których będą skierowane specjalne, oddzielne zestawy pytań.

• Pytania kontrolne – służą do sprawdzania wiarygodności respondentów. Są to inaczej sformułowane, jednak zawierające tę samą, co wcześniej zadane pytania, treść. Należy je umieszczać daleko od pytania właściwego, aby respondent nie zauważył związku pomiędzy nimi. Stosuje się je zwykle w przypadku badania, którego tematyka uważana jest za kłopotliwą, krępującą czy budzącą obawy, a w związku z tym istnieją podejrzenia, co do prawdomówności i rzetelności respondentów.

- Pytania kontaktowe – stosowane dla rozluźnienia respondenta, „na rozgrzewkę”.
- Pytania buforowe – umieszczane w kwestionariuszu dla rozładowania napięcia wywołanego wcześniej szymi pytaniami, lub dla wyraźnego oddzielenia kolejnych bloków tematycznych.

III. Zasady budowania pytań

Każde pytanie ma w kwestionariuszu swoje ściśle określone znaczenie. Jeśli nie można ustalić, do czego będą służyły otrzymane w odpowiedziach dane, należy takie pytanie odrzucić. Kwestionariusz powinien zawierać tylko te pytania, które są nieodzowne dla badania, być przy tym możliwie zwięzły i jak najkrótszy. Podyktowane jest to względami praktycznymi – w przypadku dłuższych formularzy respondenci wykazują zniecierpliwienie, znudzenie i niechęć do poddania się badaniu. Stąd wizualna ocena zbyt obszernej w ich mniemaniu objętości kwestionariusza może skutkować nawet odmową jego wypełnienia. Istnieją jednak dwa powody usprawiedliwiające zastosowanie pytań neutralnych:

- umieszczenie ich na początku kwestionariusza w celu przygotowania respondenta na pytania wrażliwe lub kontrowersyjne,
- użycie ich po to, aby ukryć cel pomiaru lub sponsora badania, zwłaszcza wtedy, jeśli znajomość tych danych wpłynie na tendencyjność odpowiedzi.

Ponadto, układając pytania i ich treść należy przestrzegać określonych zasad, co ma zasadnicze znaczenie dla właściwego zrozumienia treści kwestionariusza przez respondenta, poprawności jego wypełnienia, rzetelności i wiarygodności oraz minimalizowania błędów pomiaru.

1. Należy przestrzegać zasady: jedno pytanie – jeden problem. Niedopuszczalne jest ujmowanie dwóch zagadnień w treści jednego pytania. Może to prowadzić do nieporozumień i błędów, zwłaszcza w sytuacji, gdy na jedno z zagadnień respondent udzieliłby odpowiedzi twierdzącej, na drugie zaś przeczącej.

Przykład 6. Błąd podwójnego problemu w pytaniu

Przykład źle sformułowanego pytania:

Czy korzystał/a Pan/i z kursów i szkoleń?

Proponowany sposób poprawienia pytania:

Czy korzystał/a Pan/i z (właściwe podkreślić):

- kursów,
 - szkoleń,
 - staży,
 - praktyki zawodowej, ...
- itd.

Źródło: Opracowanie własne.

2. Każde pytanie powinno być krótkie i nieskomplikowane. Należy stosować słowa znane i zrozumiałe dla respondenta, a unikać określeń żargonowych, trudnych i specjalistycznych. W przypadku badań adresowanych do respondentów o różnym poziomie wykształcenia obowiązuje zasada jak najprostszego słownictwa i jasnych zrozumiałych treści. Specjalistyczne słownictwo dopuszczalne jest jedynie wówczas, gdy istnieje pewność, że nie przysporzy ono trudności osobom badanym. (Np. w przypadku badania skierowanego do wąskiej grupy specjalistów z danej dziedziny.)

Przykład 7. Błąd nadmiernego rozbudowanego pytania i skomplikowanego słownictwa

Przykład źle sformułowanego pytania:

Jak Pana/i zdaniem kształtuje się istniejący potencjał zatrudnieniowy rynku lokalnego? Czy według Pana/i ma on tendencję rosnącą, czy malejącą?

Proponowany sposób poprawienia pytania:

Czy, Pana/i zdaniem, w najbliższym czasie zwiększy się zatrudnienie na lokalny rynku?

Źródło: Opracowanie własne.

3. Należy unikać podwójnego przeczenia (tzw. błąd negacji – negacji), gdyż wprowadza ono niejasności i wątpliwości, co do właściwego zinterpretowania potwierdzenia i negacji użytych w odpowiedziach. Ponadto, podwójne przeczenie, które w języku polskim wzmacnia kategoryczność opinii może zostać odczytane, jako chęć zasugerowania poprawnej odpowiedzi.

Przykład 8. Błąd negacji – negacji

Przykład źle sformułowanego pytania:

Czy nigdy nie uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach organizowanych przez PUP?

- a. Tak,
- b. Nie.

Proponowany sposób poprawienia pytania:

Czy kiedykolwiek uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach organizowanych przez PUP?

- a. Tak,
- b. Nie.

Źródło: Opracowanie własne.

4. Niedopuszczalne są pytania sugerujące odpowiedź. Poza wypaczeniem wyników badań, pytania te powodują nieufność respondentów i niechęć do dalszego wypełniania kwestionariusza. Zaś zamierzone wpływanie na ostateczny rezultat poprzez pytania takiego typu jest, co oczywiste, nieetyczne i karygodne.

Przykład 9. Błąd sugerowania odpowiedzi

Przykład źle sformułowanego pytania:

Dlaczego, Pana/i zdaniem należy uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez PUP?

Proponowany sposób poprawienia pytania:

Czy, Pana/i zdaniem, należy uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez PUP?

- a. Tak,
- b. Nie.

Dlaczego? _____

Źródło: Opracowanie własne.

5. Należy unikać pytań o zabarwieniu emocjonalnym, które niejako automatycznie narzucają respondentowi określony stosunek do tematu.

Przykład 10. Błąd pytania o zabarwieniu emocjonalnym

Przykład źle sformułowanego pytania:

Czy zaakceptował/a/by Pan/i krzywdzącą dla pracownika najniższą pensję krajową?

Proponowany sposób poprawienia pytania:

Czy zgodził(a)by się Pan/i na wynagrodzenie w wysokości najniższej pensji krajowej?

lub (bardziej ogólne):

Jakie najniższe wynagrodzenie był(a)by Pan/i w stanie zaakceptować?

Źródło: Opracowanie własne.

6. Odpowiedzi w pytaniach zamkniętych muszą być precyzyjnie wyskalowane, tak aby uniknąć błędów „zazębiających się” przedziałów jak również sytuacji, w której respondent nie znajduje wariantu odpowiedzi dla siebie.

Przykład 11. Błąd zachodzących na siebie przedziałów

Przykład źle skomponowanego pytania:

I. Proszę podać swoje miejsce zamieszkania:

- a. wieś
- b. miasto:
 - b1. do 5.000 mieszkańców
 - b2. od 5.000 do 50.000
 - b3. od 50.000 do 100.000
 - b4. od 100.000 do 500.000
 - b5. 500.000 i więcej mieszkańców

Proponowany sposób poprawienia pytania:

I. Proszę podać swoje miejsce zamieszkania:

- a. wieś
- b. miasto:
 - b1. poniżej 5.000 mieszkańców
 - b2. od 5.000 do 50.000
 - b3. od 50.001 do 100.000
 - b4. od 100.001 do 500.000
 - b5. powyżej 500.000 mieszkańców

Źródło: Opracowanie własne.

Przykład 12. Błąd odpowiedzi niewyczerpujących tematu

Przykład źle skomponowanego pytania:

I. Co było przyczyną utraty przez Pana/i ostatniego miejsca pracy:

- a. upadek przedsiębiorstwa
- b. redukcja zatrudnienia w przedsiębiorstwie

- c. restrukturyzacja likwidująca moje stanowisko pracy
- d. konflikt z pracodawcą
- e. moje niewystarczające kwalifikacje

Proponowane sposoby poprawienia pytania:

I. Co było przyczyną utraty przez Pana/i ostatniego miejsca pracy:

- a. upadek przedsiębiorstwa
- b. redukcja zatrudnienia w przedsiębiorstwie
- c. restrukturyzacja likwidująca moje stanowisko pracy
- d. konflikt z pracodawcą
- e. moje niewystarczające kwalifikacje
- f. inne, jakie _____

(Bezrobotny mógł bowiem utracić pracę z powodu niewymienionego powyżej.)

lub:

I. Co było przyczyną utraty przez Pana/i ostatniego miejsca pracy:

- a. upadek przedsiębiorstwa
- b. redukcja zatrudnienia w przedsiębiorstwie
- c. restrukturyzacja likwidująca moje stanowisko pracy
- d. konflikt z pracodawcą
- e. moje niewystarczające kwalifikacje
- f. inne
- g. nie dotyczy

(Jeśli badanie prowadzone jest nie tylko wśród bezrobotnych, który byli już zatrudnieni, ale dotyczy również np. absolwentów szkół.)

Źródło: Opracowanie własne.

Jasne, zrozumiałe dla respondenta i nie zawierające ukrytych podtekstów (ani też, nie odbierane jako takie przez osobę badaną) pytania są warunkiem bezwzględny (choć nie jedynym) uzyskania wiarygodnych, rzetelnych danych, które stanowią będą wartościowy materiał badawczy do dalszej analizy i wnioskowania statystycznego.

IV. Zasady układania pytań w kwestionariuszu

Przy tworzeniu kwestionariusza ankiety istotna jest nie tylko konstrukcja samych pytań. Ważną rolę odgrywa również ich ułożenie w formularzu, kolejność oraz uzupełnienie tych, które tego wymagają, o szczegółowe instrukcje, umożliwiające samodzielne i bezbłędne wypełnienie ankiety przez respondentów.

Zasady, jakimi należy się kierować przy projektowaniu układu pytań są następujące:

1. Kwestionariusz należy rozpoczynać pytaniami łatwymi, stopniowo przechodząc do trudnych i coraz trudniejszych, umieszczanych w końcowej części kwestionariusza;
2. Zgodnie z tą samą zasadą na początku umieszcza się pytania ogólne, stopniowo uszczegóławiając zagadnienia;
3. Przechodzenie do następnego tematu następuje po całkowitym wyczerpaniu wcześniejszego wątku;
4. Pytania merytoryczne umieszczane są w pierwszej części kwestionariusza;

5. Pytania metryczkowe (traktowane jako drażliwe) umieszczane są na końcu kwestionariusza. Ulokowanie ich w pierwszej części usprawiedliwione jest tylko wtedy, jeśli we wstępie zastosowano pytanie filtrujące, należące do metryczki. Wówczas, zgodnie z zasadą wyczerpywania tematu, należy obok niego umieścić pozostałe pytania metryczki;

6. W kwestionariuszu musi na bieżąco następować selekcja respondentów nie posiadających wiedzy na dany temat poprzez stosowanie pytań filtrujących, mających na celu wykluczenie z badania osób nie spełniających jego kryteriów;

7. Pytania filtrujące należy stosować również w celu skierowania uwagi respondenta na pytania, które powinien wypełnić, a z pominięciem tych, na które nie będzie mógł odpowiedzieć;

8. Liczba pytań otwartych powinna być ograniczona do tych absolutnie koniecznych, z uwagi na niechęć respondentów spowodowaną dłuższym czasem i większym wysiłkiem jaki trzeba włożyć w ich wypełnienie;

9. W pytaniach trudnych, kłopotliwych należy stosować skalowanie niewymuszające (umożliwiające respondentowi uniknięcie wyrażenia opinii).

Przykład 13. Przykłady skalowania niewymuszającego

- **nie wiem,**
- **nie mam zdania**
- **nie pamiętam**
- **nie odpowiem na to pytanie**

Źródło: Opracowanie własne.

10. W wymagających tego pytaniach, należy umieścić dokładne instrukcje, wyjaśniające respondentowi, jak należy postąpić w sytuacji, gdy nie czuje się na siłach udzielić odpowiedzi lub też, co należy zrobić, aby poprawnie postąpić z danym pytaniem.

Przykład 14. Przykłady instrukcji przy pytaniach

- **jeśli nie, proszę przejść...**
- **proszę uszeregować w kolejności od najważniejszej...**
- **proszę postawić znak X w tym polu tabeli, które...**
- **proszę zaznaczyć na skali...**
- **proszę wpisać najważniejszą odpowiedź w I-szym, drugą w II-gim i trzecią w III-cim polu tabeli**

Źródło: Opracowanie własne.

11. Ważna jest dokładna weryfikacja zaplanowanych w kwestionariuszu pytań, tak, aby uniknąć pytań bezużytecznych, niemających zastosowania w analizie wyników, bezzasadnie wydłużających czas trwania ankiety;

12. Minimalizacja czasu trwania i objętości kwestionariusza powinna być myślą przewodnią przy jego tworzeniu, co wiąże się ze stosowaniem w treści pytań o zróżnicowanych, rozbudowanych skalach, ujmujących w jednym pytaniu zagadnienia kilku pytań niższej skali, w zależności od potrzeb. Np. w miejsce szeregu pytań ujętych w skali nominalnej („Czy Pan/i....? tak, nie) bardziej właściwe byłoby zastosowanie skali pozycyjnej.

Przykład źle skomponowanych pytań:

1. Czy korzystał/a Pan/i z kursów dokształcających:

- a. tak
- b. nie

2. Czy korzystał/a Pan/i ze szkoleń:

- a. tak
- b. nie

3. Czy korzystał/a Pan/i ze staży:

- a. tak
- b. nie

4. Czy odbywał/a Pan/i praktykę zawodową:

- a. tak
- b. nie

Proponowany sposób poprawienia pytań:

Czy korzystał/a Pan/i z (właściwe podkreślić):

- a. kursów dokształcających,
- b. szkoleń,
- c. staży,
- d. praktyki zawodowej,
- itd.

lub w skali pozycyjnej (bardziej szczegółowe informacje):

Czy korzystał/a Pan/i z (proszę postawić znak „X” we właściwym miejscu tabeli dla każdego z podpunktów):

		Nigdy	Jeden raz	Więcej razy
a.	Kursów dokształcających			
b.	Szkoleń			
c.	Staży			
d.	Praktyki zawodowej			

Źródło: Opracowanie własne

Niezależnie od spełnienia wszelkich wymagań odnoszących się do poprawnej budowy i kolejności pytań w kwestionariuszu, a także stosowania instrukcji dla respondentów nie mniej ważne jest zaprojektowanie wyglądu samego formularza, tak aby jego forma pełniła funkcję pomocniczą przy zbieraniu informacji, a nie stanowiła czynnik zniechęcający respondenta.

V. Wygląd zewnętrzny kwestionariusza

Układ i prezentacja graficzna kwestionariusza powinny ułatwiać odpowiedź i zarazem zachęcać respondenta do jej udzielenia.

Arkusz nie może zawierać stłoczonego, nieczytelnego tekstu, który uniemożliwia jednoznaczne odczytanie pytań i umieszczenie odpowiedzi we właściwych miejscach. Powinien być atrakcyjny, przyciągać wzrok, nie „straszyć” nadmierną objętością i pracochłonnością. Tam, gdzie to możliwe, należy ułatwiać respondentowi wypełnienie go poprzez wyliczanie różnych wariantów odpowiedzi ograniczając jego rolę do wyboru i zaznaczania (poprzez podkreślenie, krzyżykiem, biorąc „w kółko”, itp.) właściwego wariantu.

Ogólne zasady, jakimi należy się kierować tworząc graficzny obraz kwestionariusza to przede wszystkim:

- dobra jakość papieru i druku,
- czytelna czcionka,
- przejrzysty układ pytań,
- jednolita szata graficzna,
- obustronny druk na kartce,
- zróżnicowana czcionka wyróżniająca pytanie, instrukcję i odpowiedź,
- ułatwiające kodowanie danych numerowane pytania, wyróżnione podpunktami odpowiedzi

Przykład 16. Przykłady numerowania pytań i odpowiedzi w kwestionariuszu

I. Czy jest Pan/i osobą bezrobotną?

- a. ☐ tak,
b. ☐ nie

I. Czy jest Pan/i osobą bezrobotną?

- I.1. ☐ tak,
I.2. ☐ nie

Źródło: Opracowanie własne.

- ujednolicona forma zwracania się do respondenta (przy użyciu np. **Pan/i**, **Pan(i)**, **Pan/Pani**, jednak nie zmieniając raz wybranej formy w całej treści kwestionariusza),
- instrukcje spójne z wyglądem kwestionariusza.

Przykład 17. Przykłady instrukcji do pytań

Instrukcja: Wybraną odpowiedź prosimy zaznaczyć znakiem „X” w polu obok.

Czy jest Pan/i osobą bezrobotną?

- a. ☐ tak,
b. ☐ nie

Instrukcja: Wybraną odpowiedź prosimy podkreślić.

Czy jest Pan/i osobą bezrobotną?

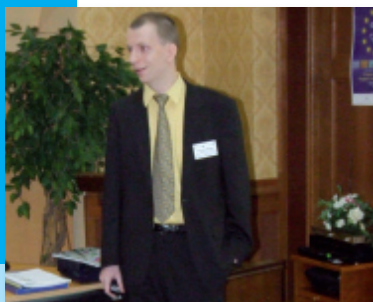
- a. tak,
b. nie

Źródło: Opracowanie własne

Po ukończeniu pracy nad kwestionariuszem należy przetestować go w badaniu pilotażowym wśród niewielkiej liczby respondentów (np. ok. 20 - 30 osób), zwracając szczególną uwagę, nie na rodzaj uzyskanych wyników, lecz na jego poprawność i zrozumiałość. Do badania pilotażowego dobiera się w miarę możliwości osoby najmniej wykształcone i najmniej przygotowane do wypełniania ankiet. Ich uwagi i problemy powinny stać się dla badacza wyznacznikiem zmian i przeredagowania kwestionariusza tak, aby zapewnić respondentom pełne zrozumienie tematu badania, zawartych w nim pytań i odpowiedzi, jednoznaczności instrukcji i przejrzystego układu całego formularza.

Bibliografia:

1. Badania marketingowe. Teoria i praktyka, pod red. Naukową K. Mazurek – Łopacińskiej, PWN, Warszawa 2005.
2. G. A. Churchill, Badania marketingowe. Podstawy metodologiczne, PWN, Warszawa 2002.
3. S. Kaczmarczyk, Zastosowania badań marketingowych, PWE, Warszawa 2007.
4. S. Kaczmarczyk, Badania marketingowe. Metody i techniki, PWE, Warszawa 2003.
5. T. W. Mangione, Ankietowanie pocztowe w badaniach marketingowych i socjologicznych, PWN, Warszawa 1999.



mgr Krzysztof Siewiera
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ZNACZENIE OBSERWATORIÓW W SYSTEMIE EWALUACJI POLITYKI RYNKU PRACY NA POZIOMIE REGIONALNYM

Wstęp

Artykuł niniejszy jest pewną propozycją szerszego przyjrzenia się roli jaką powinny, zdaniem autora, grać w procesie interwencji publicznej na rynku pracy, zlokalizowane na poziomie regionalnym, obserwatoria rynku pracy.¹⁵ Abstrahując od faktycznego zakresu zadań oraz celów jakie stoją obecnie przed tymi jednostkami, autor spróbuje nakreślić pewną perspektywę teoretyczną, która warta jest, jego zdaniem, dalszego rozwinięcia i kontynuacji w celu przyszłego wdrożenia w postaci funkcjonujących struktur organizacyjnych. Ważne jest również, aby patrzeć na działania dotyczące rynku pracy w kontekście próby opracowania kompleksowego podejścia do problemu rozwoju zasobów ludzkich w Polsce w perspektywie integracji europejskiej i związanego z nią wpływu zewnętrznych funduszy (głównie Funduszu Spójności i Funduszy strukturalnych) na rozwój regionalny. Podstawą niniejszego artykułu jest prelekcja wygłoszona podczas spotkania inicjującego współpracę w ramach ogólnopolskiego forum obserwatoriów rynku pracy, co zdaniem autora jest sygnałem, iż proponowane podejście partycypacyjne oparte na modelu sieciowym jest ze wszech miar uzasadnione.

Ewaluacja jako główne narzędzie doskonalenia prowadzonych polityk publicznych

Dobłą praktyką jest, aby rozpoczynając jakikolwiek wywód określić pewne ramy pojęciowe oraz podstawowe definicje. W przypadku gdy mówimy o ewaluacji jest to tym bardziej konieczne, gdyż brak jest jednoznacznej i ustalonej wykładni znaczeniowej tego słowa. Nie zagłębiając się w teoretyczne dociekania dotyczące różnych sposobów rozumienia znaczenia terminu, przywołajmy pewne definicje ogólnie przyjęte i intuicyjnie zrozumiałe, skupiające się na rozumieniu ewaluacji w jej aspekcie procesualnym i funkcjonalnym. Definicja Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego brzmi:

„ewaluacja to systematyczna i obiektywna ocena programu lub polityki, ich założeń, procesu realizacji i rezultatów pod względem stosowności, skuteczności, trwałości, efektywności, a także użyteczności podjętych w ich ramach działań. Powinna dostarczać rzetelnych i przydatnych informacji o obiekcie badania wspierając w ten sposób proces decyzyjny oraz [...] współdziałanie wszystkich partnerów zaangażowanych w realizację projektu”

Krajowa Jednostka Oceny (KJO) wypracowała definicję ewaluacji, interpretując ją jako:

„osąd wartości interwencji publicznej dokonany przy uwzględnieniu odpowiednich kryteriów (skuteczności, efektywności, użyteczności, trafności i trwałości) i standardów. Osąd dotyczy zwykle potrzeb, jakie muszą być zaspokojone w wyniku interwencji oraz wyprodukowanych efektów. Ewaluacja oparta jest na specjalnie w tym celu zebranych i zinterpretowanych informacjach za pomocą odpowiedniej metodologii”

Tak zdefiniowana ewaluacja jest procesem doskonalenia programu (polityki), jego (jej) systemu zarządzania i wdrażania, sposobu wydatkowania środków, a w ostatecznym rozrachunku – pomocy udzielanej beneficjentom ostatecznym – aby była maksymalnie skuteczna, efektywna i trwała. I przypadku interwencji publicznej jaka niewątpliwie jest prowadzona w stosunku do rynku pracy powinna odgrywać kluczową rolę, gdyż to właśnie szeroko rozumianemu dobru obywateli, służyć mają prowadzone przez państwo działania. Brak systematycznej oceny może być jednocześnie jedną z głównych przyczyn negatywnego odbioru społecznego prowadzonych interwencji, co niestety często ma miejsce w przypadku np. restrukturyzacji niektórych dziedzin przemysłu, co w rezultacie prowadzić może do dramatycznych efektów społecznych, których skutki odczuwalne są czasami przez wiele lat i z tego przynajmniej powodu powinna być prowadzona i wykorzystywana na bieżąco jako główne narzędzie prowadzenia wszelkich polityk publicznych.

¹⁵ Przez obserwatorium rynku pracy rozumie się tu wydzieloną komórkę organizacyjną zajmującą się badaniem sytuacji na regionalnym rynku pracy. Niezależnie z jakich środków jest ona finansowana i w ramach jakiej instytucji jest zlokalizowana (w większości województw komórka taka występuje w ramach WUP).

Wzrost znaczenia ewaluacji na przykładzie funduszy strukturalnych

Konstytuowanie się ewaluacji jako narzędzia zarządzania procesem interwencji publicznej prześledzić można na podstawie zmian w podejściu do ewaluacji ze strony Komisji Europejskiej. Na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat dokonana się w tej dziedzinie znacząca zmiana podejścia, czego rezultatem jest między innymi obecny kształt struktur zajmujących się prowadzeniem ewaluacji w poszczególnych krajach UE. Prześledźmy zatem jak przebiegał proces ewolucji roli ewaluacji w działaniach Komisji Europejskiej:

Przed 1988 – brak systematycznych ewaluacji. Nacisk położony był na monitoring i kontrolę programów, co nie znaczyło jednak, że ewaluacja nie była w poszczególnych krajach prowadzona. Istotny był koordynacji ewaluacji ze strony KE co skutkowało iż narzędzie to stosowano fakultatywnie, głównie w krajach w których istniała już tradycja oceny polityk publicznych niezależnie od źródeł finansowania.

1988-1993 – pierwsza generacja wieloletnich planów. Zwrotem w podejściu do ewaluacji było wprowadzenie w ramach tej perspektywy finansowej obowiązku ewaluacji ex-ante programów oraz rozwój systemu monitorowania opartego na wskaźnikach i mierzalnych celach (tylko finansowych).

1994-1999 – wymóg określania mierzalnych celów. W tym okresie pojawia się już uwarunkowanie finansowania programu od przeprowadzenia ewaluacji ex-ante, wprowadzenie ewaluacji mid-term (jeszcze jako nieobowiązkowej) oraz dalsze zwiększenie roli monitoringu. W tym czasie rozpoczął się proces budowy krajowych struktur ewaluacyjnych w poszczególnych państwach członkowskich.

2000-2006 – wprowadzenie formalnych wymagań. Następuje faktyczne powiązanie ewaluacji z celami poszczególnych programów. Wprowadzony zostaje podział obowiązków: kraje członkowskie zobowiązane do prowadzenia ewaluacji ex-ante i mid-term; KE ewaluacji ex-post. Obowiązek prowadzenia ewaluacji mid-term świadczy o dużej roli wykorzystywania ewaluacji w bieżącym zarządzaniu programami. System upowszechniania raportów powiązany z wymogiem wdrażania rekomendacji służy dalszemu rozpowszechnieniu idei oceny prowadzonych polityk. Dotyczy to również nowoprzyjętych członków UE (w tym Polski), gdzie brak jest z reguły tradycji prowadzenia ewaluacji i brak jest potencjału do jej prowadzenia.

2007-2013 – decentralizacja i deregulacja. W bieżącej perspektywie finansowej nacisk położony jest na dalszą budowę zdolności ewaluacyjnych w państwach członkowskich (w tym na poziomie regionalnym). Następuje zwrot ku podejściu opartego na partnerstwie oraz partycypacji pozostałych interesariuszy. W miejsce ewaluacji mid-term wprowadza się pojęcie ewaluacji on-going, czyli bieżącej oceny prowadzonych działań w celu jak najszybszej reakcji na pojawiające się zagrożenia. Poszczególne państwa członkowskie odpowiadają za swoje plany działań ewaluacyjnych.

Ogromne znaczenie ewaluacji jako jednego z głównych narzędzi prowadzenia przez Komisję Europejską polityki regionalnej ujawni się zapewne jeszcze wyraźniej w najbliższych latach, ponieważ to od oceny wpływu wydatkowania środków wspólnotowych w perspektywie finansowej 2007-2013 będzie zależał jej dalszy kształt i sposób prowadzenia.¹⁶ Rolą Polski, jako największego beneficjenta pomocy, będzie wykazanie, iż przekazane nam środki zostały spożytkowane w sposób efektywny. W przypadku Polski wydaje się ważne, aby w jak najkrótszym czasie nastąpiło wprowadzenie ewaluacji jako podstawowego narzędzia prowadzenia polityk publicznych niezależnie od źródła ich finansowania, jak również wzrost kultury i potencjału ewaluacyjnego (zwłaszcza na szczeblu regionalnym).

Ewaluacja interwencji publicznej na rynku pracy.

Polityka dotycząca rynku pracy i zatrudnienia rozumiana jest tu jako pewien wycinek ogólnej polityki rozwoju zasobów ludzkich, czy też jak kto woli, rozwoju „kapitału ludzkiego”.¹⁷ Jest to zagadnienie bardzo szerokie i wielowymiarowe, głównie ze względu na ilość czynników społeczno-ekonomicznych, które ją warunkują i które należy wziąć pod uwagę analizując jej cele i znaczenie. Jednak to w głównej mierze od jakości zasobów ludzkich zależy czy Polska będzie podążała ścieżką stabilnego i harmonijnego rozwoju. Jak to zostało już wcześniej wspomniane, koszty społeczne pomyłek w tej dziedzinie są ogromne i długofalowe, dlatego należy robić wszystko, aby ograniczać ryzyko ich popełnienia. W przypadku interwencji na rynku

¹⁶ Więcej na ten temat w „Polityka spójności po 2013 r. Pożądane kierunki reformy”, MRR styczeń 2008 r.

¹⁷ Patrz: Agnieszka Sternik, „Ewaluacja interwencji w obszarze rozwoju zasobów ludzkich”, w: „Teoria i Praktyka Ewaluacji Interwencji Publicznych”, praca zbiorowa pod red. naukową: Karol Olejniczak, Marek Kozak, Bartosz Ledzion. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne. Warszawa 2008.

pracy, który jest jednym z filarów polityki społecznej prowadzonej zarówno na szczeblu lokalnym, regionalnym jak i krajowym, wyraźnie rysuje się pewien deficyt w zakresie stosowania ewaluacji jako narzędzia wspomagającego instytucje odpowiedzialne za jej kształt. Do głównych problemów interwencji skierowanej na rynek pracy, które wiążą się bezpośrednio z ewaluacją, zaliczyć można przede wszystkim:

- brak systematycznej i kompleksowej oceny efektów prowadzonych działań, co skutkuje brakiem możliwości prowadzenia długofalowej polityki, zgodnej z założoną strategią rozwoju regionalnego,
- próby ewaluacji ograniczają się głównie do programów współfinansowanych z UE, brak jest jednak koordynacji prowadzonych działań co skutkuje swego rodzaju dualistycznym podejściem do tych samych działań w zależności od źródła finansowania,
- zachowawczość polityki w stosunku do rynku pracy która przejawia się między innymi brakiem nastawienia na cele (czego przykładem jest chociażby brak wskaźników realizacji) oraz algorytmicznym podejściem do rozdziału środków,
- brak efektywnego modelu¹⁸ makroekonomicznego dla rynku pracy (zwłaszcza na poziomie regionalnym) jest egzemplifikacją braku kompleksowego podejścia do problematyki programowania udzielanego wsparcia.

Nie jest to co prawda próba systematycznej analizy sytuacji w poszczególnych regionach naszego kraju, jednak zdaniem autora zasygnalizowane problemy przejawiają się z większym lub mniejszym natężeniem niezależnie od tego jakie województwo wzięlibyśmy jako przedmiot szczegółowej analizy. Celem powyższego wypunktowania jest zwrócenie uwagi na fakt, że zaistniałe problemy wynikają wprost z niestosowania ewaluacji, lub też poprzez systematyczną ewaluację mogłyby być, o ile nie zlikwidowane, to przynajmniej w znacznym stopniu zmniejszone. Dotyczy to również innych polityk publicznych realizowanych na różnych szczeblach, niezależnie od źródeł ich finansowania. Rysuje się zatem w sposób jednoznaczny potrzeba prowadzenia ewaluacji prowadzonych działań, których podstawowym źródłem byłby nie wymóg jej prowadzenia narzucony przez czynniki zewnętrzne (np. Komisję Europejską), ale autentyczna potrzeba pochodząca od głównych interesariuszy. W dalszej części zaprezentowana zostanie propozycja możliwego rozwiązania zakładającego prowadzenie systematycznej oceny interwencji na poziomie regionu.

Regionalny model ewaluacji polityk i programów publicznych¹⁹ jest oparty o następujące założenia:

- podejście funkcjonalne i sieciowe,
- kontekst analizy i oceny polityk i programów publicznych,
- regionalne zakorzenienie (wymiar formalny, organizacyjny, zadaniowy i finansowy),
- odzwierciedlenie profilu i aspiracji interesariuszy regionalnych,
- wzmacnianie potencjału ewaluacyjnego samorządu regionalnego,
- budowanie środowiska i kultury ewaluacyjnej (koalicja na rzecz dobrego rządzenia).

Tak rozumiany model zakłada współdziałanie na poziomie regionu wielu różnych struktur, które zlokalizowane są w różnych instytucjach, co powoduje iż próba konkretyzowania modelu musiałaby zostać przeprowadzona dla konkretnego przykładu. Na tym etapie nie jest jednak konieczne pokazywanie konkretnej propozycji, tylko wskazanie funkcji instytucji (czy też sieci instytucji) którą roboczo nazwać można: Regionalnym Centrum Oceny Strategicznej. Abstrahując od aktualnej możliwości stworzenia tego typu rozwiązań w najbliższym czasie, możemy zastanowić się czy istniejące struktury w ramach sieci obserwatoriów rynku pracy nie mogą stanowić swego rodzaju forpocztę proponowanego modelu, chociażby tylko w ograniczonym zakresie ewaluacji polityki rynku pracy.

Zadania Obserwatoriów Rynku Pracy w kreowaniu „polityki opartej na wiedzy”.

Jakie warunki spełniać muszą obserwatoria rynku pracy aby pełnić funkcję Regionalnych Centrów Oceny dla polityki rynku pracy? Przede wszystkim wyniki badań muszą w sposób bezpośredni mieć wpływ na prowadzoną politykę, a programowanie interwencji powinno być oparte o cele strategiczne wynikające z rzetelnej diagnozy. Na obecnym etapie najważniejsze zadania to:

¹⁸ Patrz: Stanisław Bienias, „Wykorzystanie wyników modelowania ekonomicznego w procesie ewaluacji polityki spójności”, w „Środowisko i warsztat ewaluacji”, praca zbiorowa pod redakcją: Agnieszka Haber, Maciej Szalaj, Wydawnictwo PARP Warszawa 2008.

¹⁹ Prof. dr hab. Jarosław Górnik, dr Stanisław Mazur. Wskaźniki - instrument pomiaru skuteczności i efektywności polityki spójności. III Konferencja Ewaluacyjna. Warszawa, 25 października 2007

- ustalenie stałego zestawu wskaźników dla regionu i ich monitorowanie,
- zapewnienie porównywalności wyników pomiędzy poszczególnymi badaniami,
- budowanie sieci współpracy ponadregionalnej,
- zapewnienie trwałości prowadzonych działań (ciągłość badań),
- włączenie w budowanie systemu ewaluacji NSRO (oficjalne źródło wskaźników).

Po ich osiągnięciu możliwe będzie dalsze zwiększanie zakresu zadaniowego obserwatoriów, jednak aby nie wybiegać z nadto w przyszłość, należałoby skupić się na przedstawionych zagadnieniach, gdyż są one kluczowe dla sprawnej realizacji dalszych celów. Zdaniem autora jak najbardziej realne jest aby w perspektywie finansowej 2007-2013 zbudować w Polsce sprawnie działającą sieć obserwatoriów rynku pracy, która przez swą skuteczność udowodni, iż jest niezbędnym elementem prowadzenia spójnej polityki regionalnej. Co dla powołanego właśnie ogólnopolskiego forum obserwatoriów rynku pracy powinno być jednym z celów statutowych.

Prezentacje - wymiana informacji, doświadczeń i dobrych praktyk

Poniższa część niniejszej publikacji zawiera formy skrótowe wybranych materiałów przygotowanych i zaprezentowanych przez następujące jednostki badawcze:

- Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy – Paweł Nowak;
- Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych – Edyta Dąbrowska;
- Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Opolu – Paweł Łazarczyk;
- Obserwatorium Rynku Pracy w Katowicach – dr Tadeusz Kiecka-Niechajowicz;
- Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji – Adam Biernat;
- Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy – Grzegorz Podławiak.



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



Obserwatorium Rynku Pracy

jako źródło czytelnej, jasnej i zrozumiałej informacji

Paweł Nowak

23-24 października 2008r.

Strzeżęcino

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



Dostępność wyników badań

RAPORTY - BROSZURY – KSIĄŻKI:

- raporty półroczne,
- broszury informacyjne dla wyszczególnionych grup,
- publikacje zwarte.



SPOTKANIA INFORMACYJNE:

- informacja na temat projektu,
- ocena potrzeb informacyjnych,
- poznanie specyfiki lokalnego rynku powiat/gmina,
- zebranie uwag na temat zasad przyszłej współpracy.

Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie

STRONA INTERNETOWA



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



ZORP w latach 2005 - 2008

Źródło finansowania: w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, działanie 2.1 – „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”

Okres realizacji: 1 październik 2005 r. - 31 marzec 2008 r

Kwota dofinansowania: 2 232 149,84 PLN

Przeprowadzono łącznie 11018 godzin analiz, prac badawczych i seminariów.

**Rada Programowa i Panel Ekspertów,
Eksperti Zewnętrzni.**

NAWIĄZANA WSPÓŁPRACA:

Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji;

*Wizyta studyjna w Federalnej Agencji Pracy w Luneburgu,
Wspólnocie Pracy w Winsen oraz Szkole Zawodowej
w Buchholz (Niemcy)*

KONFERENCJE, SEMIARIA, SZKOLENIA:

- Zarządzanie informacją na rynku pracy;
- Poradnictwo zawodowe – nowe wyzwania. Edukacja, praca;
- współdziałanie instytucji oświatowych i instytucji rynku pracy;
- Badania i analizy w planowaniu strategii rynku pracy;
- Obraz Zachodniopomorskiego Rynku Pracy.

SPOTKANIA W POWIATACH
(49 spotkań, 400 instytucji)

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ZREALIZOWANE BADANIA w latach 2005-2008

Kompleksowe wojewódzkie badania rynku pracy:

*Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych/ ponadgimnazjalnych;
Działania proinwestycyjne i prorozwojowe samorządów w województwie zachodniopomorskim;
Zagraniczna migracja zarobkowa;*

Badanie oferty szkoleniowej na zachodniopomorskim regionalnym rynku pracy;

Badanie efektywności aktywnych form przeciwdziałania i zwalczania bezrobocia;

Edukacja a rynek pracy – analiza kierunków kształcenia zachodniopomorskich szkół ponadgimnazjalnych;

Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia;

Analiza struktury i przygotowania edukacyjnego studentów i kandydatów na studia oferowane przez zachodniopomorskie uczelnie wyższe;

Analiza struktury, kierunków typów alternatywnych form zatrudnienia;

Analiza danych wtórnych dla powiatów województwa za II półrocze 2005 i rok 2006;

Analiza – zestawienie danych wtórnych województwa zachodniopomorskiego i pozostałych województwa rok 2005 i 2006.

Stan i Prognoza Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego

Analiza sytuacji ekonomiczno – społecznej w powiatach Województwa Zachodniopomorskiego:

Analiza sytuacji bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego;

Analiza sytuacji przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2008 - 2009



Regionalny Barometr
Rynku Pracy i Edukacji

Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji

realizowany w ramach Poddziałania 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy PO KL 2007-2013

Okres realizacji: 1 kwietnia 2008 r. - 31 grudnia 2009 r.

Kwota dofinansowania: 2 458 000,00 PLN

Cel: Dostarczenie instytucjom wspierającym rozwój zatrudnienia niezbędnych informacji i danych dotyczących planowanych form i kierunków działań aktywizujących zgodnych z potrzebami regionalnych pracodawców

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2008 - 2009



Regionalny Barometr
Gospodarki

Regionalny Barometr Gospodarki

realizowany w ramach Poddziałania 8.1.4 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy PO KL 2007-2013

Okres realizacji: 1 kwietnia 2008 r. - 31 grudnia 2009 r.

Kwota dofinansowania: 1 200 000,00 PLN

Cel: Dostarczenie przedsiębiorcom informacji, analiz i prognoz dotyczących rozwoju gospodarczego regionu przyczyni się do dostosowania działań inwestycyjnych i rozwojowych, podejmowanych w odpowiedzi na aktualne potrzeby rynku

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Zdefiniowane problemy badawcze:

Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji

Zagraniczne migracje zarobkowe

Oferty pracy poza publicznymi służbami
zatrudnienia

Losy zawodowe absolwentów szkół
gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych
i absolwentów szkół wyższych

Plany i preferencje zawodowe uczniów
szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych

Sytuacja społeczno
– zawodowa bezrobotnych

Regionalny Barometr Gospodarki

Stan i prognoza rozwoju gospodarczego
województwa zachodniopomorskiego

Potencjał zatrudnieniowy w obszarach
inicjatyw gospodarczych

Segmentacja gospodarki i rynku pracy

Sytuacja przedsiębiorców w województwie

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Biuro Projektu: „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji”

Wojewódzki Urząd Pracy
ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin

Kierownik ZORP
Paweł Nowak
tel./fax: 091 425 61 79
tel./fax: 091 425 61 20
kom. 667 874 933

Koordynator Zespołu Organizacyjnego
Andrzej Świeboda
tel./fax: 091 425 6120
kom. 667 869 851

Filia WUP
ul. Słowiańska 15A
75-846 Koszalin

Koordynator Zespołu Badawczego
Grzegorz Podławiak
tel. 094 344 50 19
fax: 094 344 50 28
kom. 667 869 847

Projekt „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa w ramach Poddziałania 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 - 2013

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓŁNOŚCI

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy I Prognoz Gospodarczych

POKL 2007-2013

Priorytet VIII Regionalne Kadry Gospodarki

Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie

Poddziałanie 8.1.4 Przewidywanie zmiany gospodarczej

Okres realizacji: 01.07.2008 - 31.03.2013

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku ul. Pogodna 22 15 - 354 Białystok
email: edyta.dabrowska@wup.wrotapodlasia.pl, www.up.podlasie.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓŁNOŚCI

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Cele projektu:

Cel główny:

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

Cele szczegółowe:

- wypracowanie **metodyki prognozowania zmiany gospodarczej (w tym na rynku pracy) w regionie**,
wypracowanie i wdrożenie **systemu zarządzania informacją gospodarczą**
- **wspierającą podejmowanie decyzji w zakresie polityki społeczno-gospodarczej.**

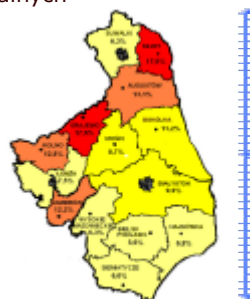
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku ul. Pogodna 22 15 - 354 Białystok
email: edyta.dabrowska@wup.wrotapodlasia.pl, www.up.podlasie.pl

Baza informacyjna

w postaci "mapy regionalnej", i 14 "map lokalnych"
dla każdego z powiatów woj. podlaskiego
zawierające zestawienia wskaźników
charakteryzujących dany obszar

Obszary analizy danych:

1. Rynek Pracy
2. Edukacja
3. Opieka społeczna



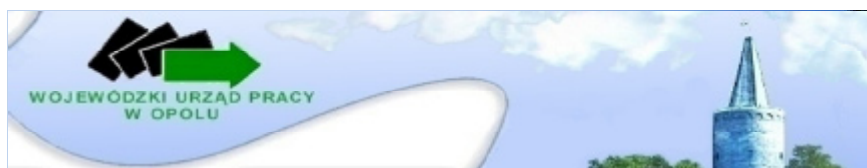
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku ul. Pogodna 22 15 - 354 Białystok
email: edyta.dabrowska@wup.wrotapodlasia.pl, www.up.podlasie.pl

Przewidywane rezultaty Obserwatorium

- wypracowanie „regionalnych narzędzi” prognostycznych i opracowanie 2 - 4 prognoz
- przeprowadzenie 8 – 16 badań i publikacja wyników badań w formie raportów
- utworzenie podstrony internetowej pełniącej funkcję platformy wymiany wiedzy i informacji na rzecz rozwoju społeczno – gospodarczego regionu
- rozwój partnerskiej współpracy i wzrost zaangażowania partnerów w obszarze działań społeczno - gospodarczych

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku ul. Pogodna 22 15 - 354 Białystok
email: edyta.dabrowska@wup.wrotapodlasia.pl, www.up.podlasie.pl





ZAŁOŻENIA PROJEKTU NA LATA 2009-2010

Wartość całkowita: 350 000 zł

Zakres badań: monitoring zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz badanie losów absolwentów szkół zawodowych

Cel projektu: wsparcie 400 instytucji regionalnych poprzez dostarczenie im wiedzy badawczej z zakresu rynku pracy i rekomendacji działań dzięki działalności prowadzonej przez Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy



Badanie własne sfinansowane ze środków Funduszu Pracy:

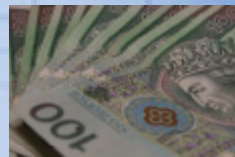
Przedsiębiorczość w województwie opolskim. Dofinansowanie własnej działalności gospodarczej – próba oceny instrumentu (2007)

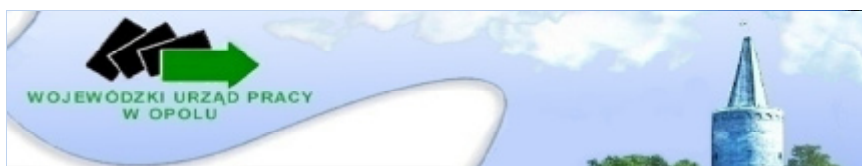
Koszt: 7 tys. zł (połączenia telefoniczne + druk raportu)

Metoda: analiza materiałów zastanych (PUP) oraz CATI

Próba: losowo-warstwowa (421 osób)

Rezultaty: kolportaż 150 egzemplarzy raportu, wykorzystanie wyników badań m.in. przy opracowywaniu RPD na 2008 r., Planu Działania VIII na lata 2007-2008, Wieloletniego planu działań na rzecz zatrudnienia do 2015 roku, podważenie sensowności traktowania narzędzia jako w 100% efektywnego





Badanie zlecone sfinansowane ze środków Funduszu Pracy:

R. Jończy, *Zewnętrzne migracje ludności wiejskiej Opolszczyzny po wejściu Polski do Unii Europejskiej (2007)*

Koszt: ok. 34 tys. zł

Metoda: analiza materiałów zastanych oraz wywiad kwestionariuszowy

Próba: dobór dwuetapowy: I etap – losowanie miejscowości, II etap: celowy dobór respondentów

Rezultaty: kolportaż 300 egzemplarzy raportu, popularyzacja ustaleń badawczych poprzez konferencje, wykorzystanie wyników badań m.in. przy opracowywaniu RPD na 2008 r., Planu Działania VIII na lata 2007-2008, Wieloletniego planu działań na rzecz zatrudnienia do 2015 roku, weryfikacja wskaźników ekonomicznych, wykorzystanie przy ustalaniu celów programu *Opolskie tutaj zostaje!*



Badanie przeprowadzone w ramach projektu własnego (2.1 ZPORR):

Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki Opolszczyzny (2006)

Koszt: ok. 87 tys. zł

Metoda: wywiad kwestionariuszowy

Próba: dobór dwuetapowy: I etap – losowanie miejscowości, II etap: celowy dobór respondentów

Rezultaty: kolportaż 200 egzemplarzy raportu, popularyzacja ustaleń badawczych poprzez konferencje, wykorzystanie wyników badań m.in. przy opracowywaniu RPD na 2008 r., Planu Działania VIII na lata 2007-2008, Wieloletniego planu działań na rzecz zatrudnienia do 2015 roku, wnioskach o dofinansowanie dla działania 2.4 ZPORR





Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Katowice, 30 września 2008r.

Zadania Wydziału Obserwatorium Rynku Pracy wynikają z zapisów **ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** Dz. U. Nr 99 z 2004 r., poz. 1001 z późn. zmianami), **ustawy o statystyce publicznej** (Dz.U. 1995 Nr 88, poz. 439 z późn. zm.) oraz **Regulaminu Organizacyjnego WUP**



Misją Wydziału Obserwatorium Rynku Pracy jest
Zaspakajanie potrzeb informacyjnych WUP
(Kierownictwa Urzędu, Rzecznika prasowego, wydziałów merytorycznych) oraz dostarczanie informacji o rynku pracy instytucjom regionalnym oraz osobom fizycznym.

•Do głównych zadań Obserwatorium Rynku Pracy należy:

- Opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę
- Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.
- Prowadzenie badań sondażowych w wybranych segmentach rynku pracy
- Sporządzanie miesięcznych i rocznych sprawozdań z działalności WUP
- Prowadzenie działalności statystycznej

PRACE BADAWCZE

Badania socjologiczne służą wzbogacaniu wiedzy o lokalnym rynku pracy.



Na podstawie własnych badań sondażowych opracowywane są raporty z badań

W 2006 r. w ramach Działania 2.1. realizowany był wniosek Obserwatorium „Kształcenie ustawiczne – diagnoza potrzeb MSP”. Do realizacji projektu oddelegowani zostali dwaj pracownicy Wydziału.

W 2008 r. złożony został wniosek projektu własnego, *Program monitorowania regionalnego rynku pracy*, który realizowany będzie w latach 2008-2010.

OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Program monitorowania regionalnego rynku pracy



Termin realizacji projektu:

październik 2008r. - sierpień 2010

Koszt realizacji projektu:

4 195 367 PLN

Program Operacyjny
Kapitał Ludzki



Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Poddziałanie 6.1.2 – Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie

Realizowany jako projekt systemowy Instytucji Pośredniczącej II stopnia

Program monitorowania regionalnego rynku pracy – układ celów



Podstawowym **ogólnym celem** proponowanego projektu badawczego jest

podniesienie efektywności działań podejmowanych na rynku pracy przez różne instytucje

Celowi temu podporządkowane są **cele szczegółowe**:

- ❖ stworzenie systemu ciągłego dostarczania aktualnej informacji dotyczącej rynku pracy niezbędnej do prowadzenia polityki rozwoju województwa,
- ❖ prowadzenie badań i analiz dotyczących popytu i podaży pracy w regionie,
- ❖ zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych, zgodnie z potrzebami i specyfiką regionalnego rynku pracy,
- ❖ zbudowanie partnerstwa na rzecz wymiany informacji pomiędzy instytucjami działającymi na regionalnym rynku pracy.

Działania proponowane w ramach projektu:



- Identyfikacja podmiotów aktywnych na rynku pracy
- Identyfikacja potrzeb co do zakresu informacji o rynku pracy
- Inwentaryzacja dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz poznanie braków w tym zakresie
- Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i procesy na nim zachodzące
- Zaprojektowanie i przeprowadzenie serii badań, których celem powinny być:
 - charakterystyka zasobów ludzkich
 - zbadanie potrzeb gospodarki regionalnej
 - potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa,
 - dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy
- Działania promocyjne projektu

Zbudowanie partnerstwa na rzecz wymiany informacji pomiędzy instytucjami działającymi na rynku pracy

Rezultaty projektu

(twarde)



1. raporty z przeprowadzonych analiz i badań (**9 raportów**)
2. raporty z działań warsztatowych zespołu ekspertów (**8 raportów**)
3. konferencje naukowe (**5 konferencji**) – z tego, pierwsza i dwie ostatnie organizowane przez zarządzających projektem a druga i trzecia przez wykonawców
4. publikacje upowszechniające wyniki działań:
 - publikacja książkowa „Deficyty informacji o rynku pracy – koncepcja Programu monitorowania regionalnego rynku pracy” – (materiały pokonferencyjne),
 - publikacja książkowa „Śląski rynek pracy w roku 2009 – System zbierania, przetwarzania i udostępniania danych oraz metodologia prognozowania zmian zachodzących na regionalnym rynku pracy” – (materiały pokonferencyjne),
 - publikacja książkowa „Program monitorowania regionalnego rynku pracy – wyniki badań diagnostyczno-prognostycznych” – (materiały pokonferencyjne),
 - podręcznik „Metodologia prognozowania istotnych parametrów regionalnego rynku pracy”
5. broszury informacyjno-promocyjne Projektu – (4 edycje),
6. strona internetowa projektu, na której między innymi będą publikowane wszystkie raporty z przeprowadzonych badań i analiz

Rezultaty projektu



Do rezultatów miękkich projektu można zaliczyć:

- poszerzenie i pogłębienie wiedzy instytucji działających na regionalnym rynku pracy,
- podniesienie efektywności oraz jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy,
- lepsze dopasowanie świadczonych usług do wymogów popytowej strony rynku pracy,

*Realizacja Projektu **wniesie również znaczną wartość dodaną** dzięki:*

- ❖ przyczynieniu się do wzmocnienia powiązań edukacji z potrzebami gospodarki i rynku pracy
- ❖ rozwój systemu monitorowania i oceny skuteczności podejmowanych działań
- ❖ wzmocnieniu partnerstwa różnych podmiotów w działaniach na rzecz regionalnego rynku pracy



Wojewódzki
Urząd
Pracy
w Krakowie





Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji

Strzękocino, 23 października 2008 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Wojewódzki
Urząd
Pracy
w Krakowie

Monitoring ofert pracy w Małopolsce



Powiat / oferty pracy	media	PUP	Udział w PUP
Powiat dąbrowski	8	530	98,5%
Powiat miechowski	10	160	94,1%
Powiat suski	20	287	93,5%
Powiat oświęcimski	87	674	88,6%
Powiat proszowicki	21	156	88,1%
Powiat bocheński	96	492	83,7%
Powiat gorlicki	92	447	82,9%
Powiat chrzanowski	195	850	81,3%
Powiat limanowski	85	343	80,1%
Powiat krakowski	743	2110	74,0%
Powiat nowosądecki	192	535	73,6%
Powiat brzeski	183	489	72,8%
Powiat wadowicki	172	333	65,9%
Powiat nowotarski	315	594	65,3%
Powiat wielicki	190	347	64,6%
Powiat olkuski	133	165	55,4%
Powiat myślenicki	233	284	54,9%
Powiat tatrzański	191	195	50,5%
Miasto Nowy Sącz	647	422	39,5%
Miasto Kraków	11220	6486	36,6%
Powiat tarnowski i miasto Tarnów	833	353	29,8%

Zasadność realizacji raportu o zawodach deficytowych i nadwyżkowych w obecnym kształcie

- **Udział ofert pracy > 80%** – raport MZDiN dla wszystkich zawodów
- **Udział ofert pracy 50%-80%** - raport MZDiN tylko w wybranych grupach zawodów
- **Udział ofert pracy < 50%** raport MZDiN obciążony dużym błędem



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

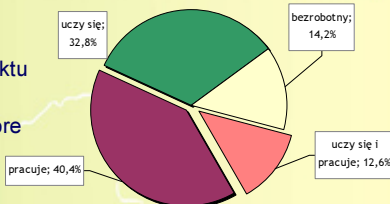
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie losów absolwentów szkół zawodowych

Cele badania:

- informacja o tym, co dzieje się z absolwentami po ukończeniu szkoły z punktu widzenia rynku pracy i systemu edukacji;
- określenia siły oddziaływania czynników, które sprzyjają powodzeniu na rynku pracy oraz podejmowaniu dalszej edukacji.



Deklaracje dotyczące podejmowania pracy za granicą

- zagraniczną migracją zarobkową są w największym stopniu zainteresowane osoby bezrobotne - 36% (Anglia);
- wśród osób pracujących odsetek ten wynosi blisko 25%, w przypadku uczących się 21%, natomiast uczących się i pracujących jednocześnie - 26% (Irlandia);
- absolwenci zasadniczych szkół zawodowych planują wyjazd nieco częściej (28%) niż absolwenci technikum (24%);
- osoby, które zadeklarowały chęć wyjazdu, nie wykazują większej znajomości języka angielskiego niż osoby, które nie planują migracji zarobkowej.

Misja OBSERWATORIUM:

Dostarczanie informacji na temat rynku pracy ułatwiających
podejmowanie decyzji o kierunkach rozwoju regionalnego
Małopolski

Okres realizacji projektu:

lata 2008-2014

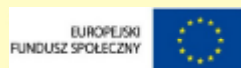


Wojewódzki
Urząd
Pracy
w Krakowie



Głównym problemem w obszarze informacji badań jest ich niewystarczająca jakość oraz niski stopień wykorzystania rezultatów. Wynika to z:

- niepełnego wykorzystania narzędzi informacyjnych oraz trudności z przekładaniem wyników badań na procesy decyzyjne
- niedostatecznej współpracy instytucji w zakresie prowadzenia badań i wymiany informacji
- braku cykliczności badań, a tym samym podstaw do formułowania informacji o charakterze prognostycznym.



Wojewódzki
Urząd
Pracy
w Krakowie

Źródło finansowania



Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Działanie 6.1 „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”:

- ✓ Prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy (w tym w ramach regionalnych obserwatoriów rynku pracy), m.in. w zakresie:
 - przewidywanej sytuacji na rynku pracy wybranych zawodów, sektorów/branż
 - przewidywanych oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych
 - migracji zarobkowych na terenie regionu

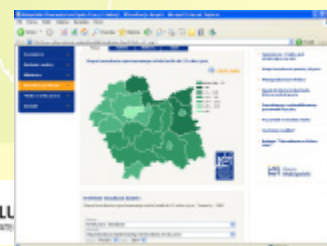


Główne działania:

- Przygotowywanie 2-letnich programów badawczych uwzględniających zgłaszane potrzeby informacyjne
- Prowadzenie badań, przygotowywanie analiz i ekspertyz, w tym syntetycznych, przekrojowych opracowań na tematy związane z rynkiem pracy, edukacją i zachodzącymi zmianami społeczno-gospodarczymi
- Systematyczna aktualizacja Biblioteki zasobów informacyjnych (Biblioteka on-line)
- Organizacja konferencji i seminariów informujących o wynikach badań i innych przedsięwzięciach projektu

Promocja

- Biblioteka zasobów informacyjnych
 - ✓ zebranie, skatalogowanie oraz udostępnienie informacji na temat rynku pracy, gospodarki i edukacji przygotowywanych i zleczanych przez instytucje administracji publicznej, instytuty i agencje badawcze
 - ✓ Biblioteka jest dostępna w serwisie internetowym projektu www.obserwatorium.malopolska.pl
- Moduł wizualizacji danych
 - ✓ wskaźniki wypracowane w ramach segmentacji powiatów corocznie zasilane danymi pochodzącymi z małopolskich instytucji
- Seminaria/konferencje





MOCNE i SŁABE STRONY **FUNKCJONOWANIA** **OBSERWATORIÓW**

Analiza

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



MOCNE STRONY OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

❖ „umocowanie ustawowe”:

*Do zadań samorządu województwa w zakresie
polityki rynku pracy należy:
opracowywanie analiz rynku pracy i badanie
popytu na pracę, w tym prowadzenie
monitoringu zawodów deficytowych i
nadwyżkowych;*

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Art. 8

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

MOCNE STRONY OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

- ❖ *stabilność działania niezakłócona ewentualnymi wahaniami koniunktury gospodarczej*
- ❖ *zaplecze instytucjonalne*
- ❖ *doświadczenie „instytucji macierzystej” w prowadzeniu działań na rynku pracy*
- ❖ *działania sprofilowane zgodnie z potrzebami rynku pracy*
- ❖ *rozwinięta sieć współpracy z partnerami lokalnymi i regionalnymi*

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

SŁABE STRONY OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

- ❖ *biurokratyczna struktura zarządzania*
- ❖ *niski stopień niezależności wobec organów decyzyjnych*
- ❖ *konieczność realizacji działań wynikających z różnego rodzaju „dokumentów programowych”*
- ❖ *niemożność wykonywania badań zleconych na zasadach komercyjnych*
- ❖ *poziom wynagrodzeń kadry według sztywnych urzędowych widełek, nieuwzględniający oczekiwań płacowych kadry eksperckiej*
- ❖ *konieczność stosowania przepisów prawa zamówień publicznych na etapie zlecania badań wykonawcom zewnętrznym*

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

SŁABE STRONY OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

- ❖ ***niewystarczający poziom decyzyjności kadry zarządzającej obserwatorium***
- ❖ ***brak możliwości samodzielnego prowadzenia zakrojonych na szeroką skalę badań pierwotnych w terenie***
 - ❖ ***wycinkowość badań***
 - ❖ ***niski stopień użyteczności progностycznej badań***

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

SZANSE OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

- ❖ ***możliwość prowadzenia działań w oparciu o niedostępne dla innych projekty systemowe***

ZAGROŻENIA OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

- ❖ ***brak praktycznego wykorzystania wyników badań***

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ZAGROŻENIA OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

- ❖ *fluktuacja kadry*
- ❖ *nierzetelni wykonawcy zewnętrzni*
- ❖ *dążenie do ujednolicania systemu komunikacji i prezentacji efektów działań obserwatorium według procedur urzędowych (strona internetowa)*
- ❖ *możliwe naciski i nierealne oczekiwania ze strony lokalnych i regionalnych decydentów*
- ❖ *badania „na zamówienie” nie odpowiadające rzeczywistym potrzebom*

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ZAGROŻENIA OBSERWATORIUM „SAMORZĄDOWEGO”

- ❖ *niskie zaangażowanie przedsiębiorców w działania obserwatorium*
- ❖ *brak współpracy z sektorem edukacyjnym*
- ❖ *procedury projektowe często opóźniające działania obserwatorium*

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Niniejsze opracowanie stanowi zbiór interesujących materiałów nie tylko dla praktyków życia społecznego bezpośrednio zaangażowanych w badanie i oddziaływanie na rynek pracy, ale również dla wszystkich zainteresowanych problematyką metodologiczną obecną na gruncie nauk społecznych. Publikacja nie jest obciążona brakiem konsekwencji i eklektyzmem charakterystycznym dla zbiorów tekstów, jest to zasługa nie tylko zdyscyplinowanych autorów, ale również osób redagujących zbiór.”

dr Artur Frąckiewicz



**Regionalny Barometr
Rynku Pracy i Edukacji**

Kontakt:

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
Tel. (091) 42 46 147