

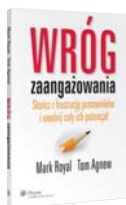
w dziale ▶



Baza wiedzy
Warto przeczytać!

Wróg zaangażowania.
Skończ z frustracją
pracowników i uwolnij cały
ich potencjał

Tom Agnew, Mark Royal
Wolters Kluwer 2014



Nowy wymiar HR

W jaki sposób budować środowisko
pracy odpowiadające pracownikom
przyszłości? Czy idee zarządzania powstałe
dawno temu przystają do dzisiejszego
dynamicznego środowiska biznesowego?
Za nami siódma już edycja konferencji
„Rozwiązania HR”. | s. 62

Jak wspólnie wspierać młodych wchodzących na rynek pracy?



Zdjęcie: Lidia Sokal, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

„Naszą bolączką jest dostępność dojrzałych fachowców wspierających rozwój młodych. Prowadzenie wysokiej jakości programów stażowych wymaga ludzi oraz środków na ich finansowanie. Aby firmy MSP włączyły się w ten nurt, potrzebne jest wsparcie tych obszarów ze strony państwa. ”

Kamila Skorupińska, członek zarządu CEMEX Polska

Czytaj w tekście poniżej.

Tworzenie narzędzi, które ułatwią młodym wejście na rynek pracy, jest w grupie strategicznych wyzwań, które zdecydują o kształcie i kondycji polskiej gospodarki. W myśleniu o rozwiązaniu tego zagadnienia kluczowe staje się pojęcie partnerstwa. Sytuacji nie rozwiążą sami pracodawcy, z problemem tym nie poradzą sobie w pojedynkę instytucje odpowiedzialne za edukację i rynek pracy.

Monika Dawid-Sawicka



Uczestnicy debaty „Jak wspierać młodych wchodzących na rynek pracy?” towarzyszącej gali konkursu „Pracodawca Jutra”: (od lewej) Monika Dawid-Sawicka, odpowiedzialna za realizację projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości; Hanna Macyra, dyrektor zarządzający ds. HR, Animex Sp. z o.o.; Jacek Guliński, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego; Krzysztof Wiśniak, dyrektor Działu Rozwoju Organizacji, Grupa Żywiec; Kamila Skorupińska, członek zarządu CEMEX Polska; Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej; Tadeusz Sławecki, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej.

W dyskusji udział wzięli (w porządku alfabetycznym):

- **Monika Dawid-Sawicka**, odpowiedzialna za realizację projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości;
- **Jacek Guliński**, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- **Władysław Kosiniak-Kamysz**, Minister Pracy i Polityki Społecznej;
- **Hanna Macyra**, dyrektor zarządzający ds. HR, Animex Sp. z o.o.;
- **Kamila Skorupińska**, członek zarządu CEMEX Polska;
- **Tadeusz Sławecki**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej;
- **Krzysztof Wiśniak**, dyrektor Działu Rozwoju Organizacji, Grupa Żywiec.

Monika Dawid-Sawicka: Czy istnieje edukacja dla biznesu bez biznesu dla edukacji? Jaka powinna być rola szkoły w kształceniu na potrzeby rynku pracy, a jaką przedsiębiorstw? Jaką rolę w tym procesie powinno pełnić Ministerstwo Edukacji, a jaką Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, i Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego? Co udało się w tym obszarze zmienić na przestrzeni ostatnich lat?

Hanna Macyra: Współpracą między biznesem a edukacją zajmuję się prawie od 20 lat. W połowie lat 90. rozpoczęliśmy współpracę ze szkołami. Wybraliśmy ten kierunek, ponieważ nie mieliśmy innego wyjścia. Poszukiwałam wykwalifikowanych pracowników w sektorach trudnych, takich jak chemia, farmacja, przemysł lotniczy, w tej chwili przetwórstwo spożywcze. W tych branżach pracownik od najniższego stanowiska do prezesa musi być fachowcem. Pozyskanie wykwalifikowanego pracownika zaczynało się od podjęcia współpracy ze szkołą, przede wszystkim szkołą zawodową szczebla zasadniczego lub średniego. Dużo się mówi o szkołach wyższych, natomiast ja przez ostatnie lata ścierałam się ze średnim poziomem szkolnictwa. Szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo średnie, ale to trudne technicznie, to nasze największe bolączki edukacyjne. Zdaję sobie z tego sprawę, dlatego nie wyobrażam sobie sytuacji, w której pracodawcy nie współpracowaliby ze szkołami. Bez tej współpracy my jako przedsiębiorcy nie będziemy funkcjonować i prowadzić firm. Reprezentuję dużego pracodawcę, mamy zakłady w wielu miejscach w Polsce i lokalnie z dyrekcjami szkół dogadujemy się świetnie. Ścieżka współpracy na poziomie lokalnym nie jest barierą, są nią natomiast bardzo często przepisy.

Przykład z ostatniego okresu, kiedy proces wpisania na listę zawodów zajął nam trzy lata. I to są problemy, nad którymi trzeba się pochylić. Oczywiście szkolnictwo wyższe też jest istotnym elementem systemu edukacji, ale dobrze, by do szkół wyższych trafiały osoby, które już coś wiedzą, a to jest właśnie zadanie szkolnictwa średniego i zawodowego.

Jacek Guliński: Zderzenie nauki z biznesem odbywa się przynajmniej w dwóch obszarach. Po pierwsze, to w szkołach wyższych uczą się ludzie, którzy potem będą pracownikami i pracodawcami, po drugie, to właśnie sektor nauki jest źródłem rozwiązań technologicznych, pomysłów i inwencji, które powinny budować nowoczesną gospodarkę. W ostatnich zmianach legislacyjnych, w ustawie o szkolnictwie wyższym widać wyraźną troskę o to, aby za wszelką cenę przybliżyć zrozumienie, że to firmy są odbiorcami absolwentów uczelni. To również zmiana koncepcji związanej z jakością kształcenia, w której jakością oceniana jest również poprzez to, czy odpowiada potrzebom rynku. Zdaję sobie sprawę, że jakkolwiek hasło jest nośne, jest też bardzo trudne w realizacji. Musimy pamiętać, że, po pierwsze, niewielki procent absolwentów po zakończeniu studiów pracuje w zawodzie, w którym się kształcił. A więc wyposażanie w szczególnie zasób wiedzy nie daje gwarancji jej zastosowania. Musimy więc uczyć ludzi uczenia się przez całe życie. I to nie tylko dlatego, że będziemy ewoluować zawodo-wo, lecz również dlatego, że szanse uzyskania pracy w obszarze, w którym akurat studiuje- my, jest często niewielka. Ale to nie jest jedyne wyzwanie. Brakuje kompetencji społecznych, o których wszyscy mówimy: umiejętności pracy w grupie, pracy projektowej. Musimy więc wyposażać absolwentów w te kompetencje, jak również w pewną otwartość i rozumienie

realiów nowoczesnej gospodarki. Pięć lat studiów nie daje absolwentom żadnej przepustki do lepszego życia i wyższych zarobków. Musimy sobie uświadomić, że trzeba się uczyć i pracować jeszcze 40 czy 50 lat i ani państwo, ani szkoła wyższa, nikt nie może zagwarantować tego, w jakim zawodzie i na jakich warunkach będziemy pracować. Jesteśmy kowalami własnego losu o wiele bardziej, niż by się nam wydawało.

Jak zbliżyć edukację do biznesu? Co udało się w tym obszarze zmienić na przestrzeni ostatnich lat?

Jacek Guliński: Proponujemy, aby coraz większa liczba pracodawców miała swoje miejsce w radach uczelni. To faktycznie zaczyna działać. Coraz więcej pracodawców pracuje przy analizie programów nauczania. Są też Krajowe Ramy Kwalifikacji. Mamy wprowadzoną zasadę studiów dualnych. Mamy wymóg trzymiesięcznych praktyk dla profili praktycznych. Jednak obok dostępności staży i praktyk musimy też mówić o ich jakości, rozmawiać o tym, kto się zaangażuje po stronie pracodawcy i po stronie uczelni, jeśli faktycznie chcemy zmniejszyć sytuację młodych osób na rynku pracy.

Krzysztof Wiśniak: Pan Minister powiedział, że coraz więcej uczelni współpracuje z biznesem. To prawda – jednak jak to wygląda w rzeczywistości – podam przykłady. Ostatnio do kilkunastu politechnik skierowaliśmy zaproszenia do konkretnego programu współpracy. Odpowiedziały cztery. To był kompletny, konkretny program działania na uczelniach, szczegółowo prezentujący to, co możemy zaoferować. Więc z tą otwartością niestety jest jeszcze różnie. Oczywiście mam też bardzo dobre przykłady, jak współpraca z jedną z uczelni na południu Polski, kiedy to sam rektor zwrócił się do nas z propozycją objęcia patronatem jednego z kierunków. Do takiej współpracy potrzebna jest jednak wiedza rynkowa, otwartość i pasja. Potrzebujemy ludzi z pasją, którzy czują, że nauka z biznesem musi iść w parze, nigdy osobno. Absolutnie zgadzam się z tym, co powiedziała Hanna Macyra o szkolnictwie zawodowym. My również mamy z tym duży problem. Tylko że zmiany potrzebne są znacznie wcześniej, już w szkołach podstawowych, gimnazjalnych, nie wiem, czy nie już na poziomie przedszkola powinno kształcić się cechy i umiejętności społeczne, o których mówił pan Minister. ▶



Zdjęcie: Beata Mierzejewska, PARP

Od lewej: Hanna Macyra, dyrektor zarządzający ds. HR, Animex Sp. z .o.o.; Jacek Guliński, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Hanna Macyra: „Przez ostatnie lata ścierałam się ze średnim poziomem szkolnictwa. Szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo średnie, ale to trudne technicznie, to nasze największe bolączki edukacyjne. Zdaję sobie z tego sprawę, dlatego nie wyobrażam sobie sytuacji, w której byśmy nie współpracowali ze szkołami”.

Kamila Skorupińska: Pracuję w branży, która jest też branżą technologiczną i produkcyjną. Do niektórych funkcji menedżerskich jesteśmy w stanie przygotować człowieka niemalże po każdym kierunku, jeśli ma odpowiedni profil interpersonalny. Niestety, inżyniera, elektryka, górnika nie zrobimy z chemika. Cierpimy – tak jak cała branża produkcyjna – na niedobór dobrych fachowców, w tym z wykształceniem zawodowym, techników. Przerwa w edukacji zawodowej, która się wydarzyła od zmian ustrojowych, powoduje, że cierpimy nadal. Sami na własną rękę, w postaci kursów zawodowych, finansujemy uzupełnianie przez pracowników kwalifikacji zawodowych. Kształcimy na własne potrzeby górników w całej Polsce. Na szczęście zaczynają się pozytywne zmiany. Widać je m.in. na przykładzie szkoły im. Stanisława Staszica w Chełmie. Jest to szkoła, która zaczęła kształcić górników, którzy w jednym z naszych zakładów mogą odbywać praktyki. Ale to znowu jest wyjątek. Jeśli we władzach uczelni są ludzie, którym zależy, którzy chcą, to wtedy taka współpraca ma miejsce. I to nie jest systemowe rozwiązanie, tylko takie, które bazuje na postawach poszczególnych osób. Dobrze, że takie osoby są, ale jest jeszcze ogromna dziura, która musi zostać załatwana, bo zawód górnika, o którym mówię, wiąże się z wąską specjalizacją, ale co z elektrykami, mechanikami, którzy są potrzebni w każdej branży? Wszyscy potrzebują fachowców, których bardzo brakuje.

Na trudności w znalezieniu kandydatów spełniających oczekiwania wskazywało 78 proc. pracodawców, którzy prowadzili w ubiegłym roku rekrutację. Wyniki badań Bilansu Kapitału Ludzkiego potwierdzają, że niedopasowanie jest naszym poważnym problemem. Panie Ministrze, w czym tkwi źródło naszych problemów związanych z niedopasowaniem na polskim rynku pracy?

Władysław Kosiniak-Kamysz: 30 lat temu studia wyższe wiązały się z automatycznym awansem społecznym, szczególnie w środowisku wiejskim. Dzisiaj ta ambicja w nas wszystkich pozostała, tyle że jest dużo łatwiejsza do realizacji. Presja by osiągnąć wyższe wykształcenie, często niezależnie jakiej jakości,

jest tak silna, że czasem krzywdzi młodego człowieka. On może być rewelacyjnym technikiem, mechanikiem czy spawaczem. Nie ma nic obraźliwego w skończeniu szkoły zawodowej. Niestety, obniżyliśmy wartość szkolnictwa zawodowego. A dziś problemem w Polsce są braki określonych zawodowych kompetencji. Badania Bilansu Kapitału Ludzkiego potwierdzają, że jedną z kluczowych umiejętności, których brakuje młodym osobom, jest umiejętność współpracy w grupie. Mamy wybitnych indywidualistów i wielkie umysły. Nie mamy zespołów. I to nie jest problem ostatnich pięciu czy siedmiu lat. Mam nadzieję, że uda nam się to szybko naprawić. Kiedy patrzę na ścieżki edukacyjne moich rówieśników z liceum, widzę jak bardzo były różne. Jednak ci, którzy byli aktywni społecznie, niezależnie po jakim są kierunku, radzą sobie, bo są nauczenni współpracy, otwartości, poszukiwania rozwiązań. Już w gimnazjum powinniśmy starać się zainteresować uczniów możliwościami wyboru swojej drogi zawodowej.

Które z wprowadzonych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej zmian mogą wpłynąć na zmianę sytuacji na polskim rynku pracy?

Tadeusz Sławecki: Myślę, że diagnozy są bardzo trafne. Od kilku lat zajmuję się zmianami w systemie kształcenia zawodowego. W 2012 r. rozpoczęliśmy proces, który zakończy się w roku 2017. I tak jak już państwo podkreślaliście, również dla ministerstwa szczególnie istotna jest kwestia szkolnictwa zawodowego. Daliśmy możliwość tworzenia szkolnych programów nauczania razem z pracodawcami. Wpisaliśmy na listę ponad 220 zawodów. Nie zgodzę się więc z Hanną Macyrą, gdyż liczba nowych zawodów pokazuje, że jesteśmy elastyczni przy dokonywaniu tych zmian. Przykład z ostatnich dni. Podpisałem rozporządzenie o nowych zawodach, wśród których są m.in. monter urządzeń chłodniczych, monter odnawialnych źródeł energii i nawet mechanik motocyklowy. Chcę prosić pracodawców, aby wychodzili z propozycjami tworzenia ośrodków egzaminowania, wysyłali pracowników na egzaminatorów i delegowali do szkół swoich przedstawicieli, którym płacimy tak jak nauczycielowi



Zdjęcie: Beata Mierzejewska, PARR

Od lewej: Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej; Tadeusz Sławecki, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej. Władysław Kosiniak-Kamysz: „Zaangażowanie, poczucie odpowiedzialności za szkolnictwo, za wykształcenie i otwartość we współpracy widać na przykładzie reprezentatywnych organizacji pracodawców i to nie tylko na poziomie krajowym, lecz również na poziomie regionalnym. Czasem to właśnie świadome firmy wskazują potrzebę zmian. Potrafią uderzyć w biurokratyczną i nieraz skostniałą maszynę, której pierwszą odpowiedzią jest: »Nie da się«”.

dypłomowanemu. Wprowadziliśmy mobilne kwalifikacyjne kursy zawodowe oraz egzaminy zewnętrzne przed okręgową komisją egzaminacyjną, która potwierdza, że ktoś zdobył dane kwalifikacje lub dany zawód. Materii do dalszych prac jest sporo. I mamy tego świadomość. Problemem jest niestety podejście do szkół zawodowych. W tym obszarze dużo złego robią sami rodzice, którzy zaspokajając swoje ambicje, zapominają o predyspozycjach dzieci.

Panie Ministrze, zaprosiliśmy dzisiaj do debaty wybitnych pracodawców, którzy mogą się pochwalić wieloma rozwiązaniami dotyczącymi współpracy z edukacją. Natomiast pracodawców mamy bardzo różnych. Jak ocenia Pan zaangażowanie pracodawców w budowanie przestrzeni ułatwiającej wchodzenie osób młodych na rynek pracy z perspektywy ostatnich lat?

Władysław Kosiniak-Kamysz: Na pewno jest dużo lepiej niż 10 lat temu. Świadomość społecznej odpowiedzialności biznesu jest zupełnie inna. Pracodawca zdaje sobie sprawę, że im więcej zainwestuje w młodego pracownika, w doskonalenie jego umiejętności, doszkalanie czy przeszkolenie, tym później zysk z jego pracy

będzie większy. W mojej ocenie możemy mówić, że poziom poczucia odpowiedzialności wśród pracodawców jest dużo większy. Z Business Centre Club (BCC) dyskutowaliśmy ostatnio o kondycji szkolnictwa zawodowego. To właśnie przedstawiciele BCC zadali bardzo trafne pytanie: „Skoro przyszły rok ma być rokiem szkolnictwa, co to faktycznie znaczy? Co zrobi Ministerstwo Pracy, Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Gospodarki czy Nauki i Szkolnictwa Wyższego?”. I to było kluczowe pytanie. To nie mogą być tylko hasła, lecz cały system skoordynowanych działań na poziomie lokalnym, powiatowym, gminnym, wojewódzkim i krajowym. Tak zaplanowane działania mogą dać efekt trwałych rozwiązań również systemowych. Epizodyczne rozwiązania są bardzo piękne, ale pozostają często na poziomie jednostki, a nigdy nie dają efektu w większej skali. Zaangażowanie, poczucie odpowiedzialności za szkolnictwo, za wykształcenie i otwartość we współpracy widać na przykładzie reprezentatywnych organizacji pracodawców i to nie tylko na poziomie krajowym, lecz również na poziomie regionalnym. Świadome zmieniającego się rynku pracy firmy wskazują potrzebę zmian. Potrafią uderzyć w biurokratyczną i nieraz skostniałą maszynę, której pierwszą odpowiedzią jest: ►

„nie da się”. I pracodawcy są także po to, aby na nas naciskać, pokazywać rozwiązania i potrzebę zmian. Nie możemy zapominać, że prawo jest dla ludzi, a nie ludzie dla prawa.

Które rozwiązania systemowe w Pani opinii, zwracam się z pytaniem do Kamili Skorupińskiej, są elementem najbardziej utrudniającym Państwu współpracę i pozyskiwanie osób młodych do pracy? Gdzie potrzebne jest zdecydowanie większe wsparcie pracodawców przez państwo?

Kamila Skorupińska: Myślę, że duzi przedsiębiorcy radzą sobie całkiem dobrze. Gorzej mają firmy małe i średnie. W ramach partnerstwa w programie edukacyjnym współpracowaliśmy z lokalnymi firmami z naszych kluczowych organizacji w Polsce. Pracując blisko, poznaliśmy ich problemy. Oni nie mają ludzi, którzy mogą taki program poprowadzić, płace robi księgowia i właściwie na tym kończy się funkcja HR-u. Nasza współpraca dotyczyła wspólnych praktyk dla szkół ponadgimnazjalnych, zawodowych, technicznych w naszych zakładach. Poprosiliśmy te firmy, aby również stworzyły miejsca dla praktykantów. Problemem okazały się wynagrodzenia, ale nie tylko.

Jedyną osobą, z którą można było na ten temat porozmawiać, był prezes, który jednocześnie zarządzał całą firmą. Pomoc firmom MSP w otwarciu się na młodych ludzi, współpraca przy realizacji staży i praktyk pomogą nie tylko tym podmiotom. Proszę pomyśleć, ilu młodych ludzi, którzy w wieku 25 czy 20 lat kończą jakiś etap edukacji, będzie miało za sobą praktykę, a nie tylko jakąś teoretyczną wiedzę. Naszą bolączką jest dostępność dojrzałych fachowców wspierających rozwój młodych. Tworzenie i prowadzenie wysokiej jakości programów stażowych wymaga ludzi oraz środków na finansowanie staży. Jeśli chcemy, aby firmy MSP włączyły się w ten nurt, potrzebne jest wsparcie tych obszarów ze strony państwa.

Skoro już został poruszony temat staży i praktyk. Czy finansowanie tych działań przez państwo może znacząco zmienić sytuację? Proszę spróbować popatrzeć na ten problem nie tylko z perspektywy dużej organizacji, lecz także oczami wspomnianych małych i średnich pracodawców.

Krzysztof Wiśniak: Finansowanie jest konieczne, ale to jest jeden z aspektów. W małych i średnich przedsiębiorstwach, kiedy kończy



Zdjęcie: Beata Mierzejewska, PARP

Od lewej: Krzysztof Wiśniak, dyrektor Działu Rozwoju Organizacji, Grupa Żywiec; Kamila Skorupińska, członek zarządu CEMEX Polska. Krzysztof Wiśniak: „Mam też bardzo dobre przykłady, jak współpraca z jedną z uczelni na południu Polski, kiedy to sam rektor zwrócił się do nas z propozycją objęcia patronatem jednego z kierunków. Do takiej współpracy potrzebna jest jednak wiedza rynkowa, otwartość i pasja. Potrzebujemy ludzi z pasją, którzy czują, że nauka z biznesem musi iść w parze, nigdy osobno”.

się staż i pieniądze, kończy się też współpraca z pracownikiem (stażystą). Trzeba wypracować mechanizmy pozwalające zapewnić ciągłość pracy po stażu. Zgadzam się, że jest potrzebne wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw w sprawach HR-owych, doradztwo w tym obszarze na pewno pomoże nadrobić różnicę pomiędzy przedsiębiorcami dużymi a małymi.

W jakich obszarach współpraca edukacji i szkół wyższych oraz pracodawców może się w dużo większym stopniu zacieśniać? W których momentach, gdzie chciałby Pan Podsekretarz Stanu widzieć więcej pracodawców i jak ten proces mógłby przebiegać?

Jacek Guliński: To wszystko zależy przede wszystkim od determinacji, zdrowego rozsądku i postrzegania przyszłości przez rektora, pewnego gorsetu regulacji, które w tym pomagają lub przeszkadzają, i trzeciego elementu – instrumentów, które możemy generować z pozycji ministerstwa. Przedsiębiorcy powinni być blisko rektora w postaci rad gospodarczych, które byłyby na każdym szczeblu wydziału. W lutym 2014 r. 17 uczelniom, które pokazały, w jaki sposób one podchodzą do praktyk i staży, rozdaliśmy 50 mln. zł. Co robią i jakie mają relacje z biznesem, żeby te praktyki miały jakość, o której wszyscy sobie marzymy. To jest próba, początek drogi, 17 uczelni, pięć niepublicznych, 12 publicznych wygrało ten konkurs. Myślmy też o programie kompetencji, w którym wygra kilkanaście wydziałów – nieważne, czy humanistycznych, czy technicznych – które wykażą się kształtowaniem się tych umiejętności, o których dzisiaj dyskutujemy jako o kompetencjach deficytowych.

Dyskusja pokazała, że mamy wspólną perspektywę. Państwo jednym głosem mówili o wyzwaniach, które przed nami stoją. Ale też – co budujące – pokazali Państwo wiele rozwiązań, które są już stosowane i które już zmieniają rynek pracy. Zmiany też wyraźnie widać w podejściu samych firm. Większość laureatów konkursu „Pracodawca Jutra” jako jedno ze swoich działań



Zdjęcie: Beata Mierzejewska, PARR

Jacek Guliński, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego: „Musimy więc uczyć ludzi uczenia się przez całe życie. I to nie tylko dlatego, że będziemy ewoluować zawodowo, lecz również dlatego, że szanse uzyskania pracy w obszarze, w którym akurat studiuje, jest często niewielka. Ale to nie jest jedyne wyzwanie”.

wskazywało właśnie współpracę z uczelniami i albo zapraszanie wykładowców, albo kierowanie swoich kadr na uczelnie, więc coś już w tym kierunku się dzieje. Potwierdzenie tej tezy można również znaleźć w statystykach konkursu „Pracodawca Jutra”. Do pierwszej edycji konkursu zgłosiło się 79 firm. W tym roku wpłynęły 103 zgłoszenia, w tym 25 od firm mikro i małych. Zmiany zachodzą – miejmy nadzieję, że ich kolejne efekty będą widoczne szybciej.■

Tekst został opracowany na podstawie zapisu debaty „Jak wspierać młodych wchodzących na rynek pracy?” towarzyszącej gali konkursu „Pracodawca Jutra”, zorganizowanej 17 września 2014 r. przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości z udziałem pracodawców i przedstawicieli ministerstw.



Monika Dawid-Sawicka
autorka tekstów i opracowań
dotyczących tematyki rynku
pracy. Organizatorka debat
skierowanych do przedstawicieli
działów HR oraz konferencji

HR Directors Summit. W PARR odpowiedzialna
za realizację projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.