

Model działania urzędów pracy w okresie rynku pracownika

W coraz większej grupie zawodów rynek pracy staje się rynkiem pracy pracownika. Ciągłe zmniejsza się liczba osób zarejestrowanych mogących sprostać potrzebom pracodawców. Dobra sytuacja strony podaźowej rynku pracy, paradoksalnie stawia urzędy pracy przed wyjątkowo trudnym zadaniem – zaktywizowaniem osób długotrwale bezrobotnych, mających niską motywację do podjęcia pracy, zaniżoną samoocenę, wykluczonych zawodowo i społecznie. Wymusza to objęcie klientów PUP spójnym pakietem działań wszystkich strategicznych działów urzędu. Konieczność pracy u podstaw, służąca przygotowaniu pracownika do wymagań rynku pracy (nabycie odpowiednich kwalifikacji, uprawnień, motywacji itp.), wydłuża realizację ofert pracy.

PUP Rybnik od wielu lat prowadzi badania socjologiczne z przedstawicielami strony popytowej i podaźowej. Wyniki pokazują dużą rozbieżność oczekiwań pracodawców w stosunku do możliwości potencjalnych pracowników. Aby osoby bez pracy mogły sprostać wymaganiom współczesnego rynku pracy, dla wielu z nich konieczna jest ponowna edukacja zawodowa w systemie szkolnym. Dla większości konieczne jest ukończenie specjalistycznych kursów zawodowych. Dla sporej grupy osób, które wybrały zawód przypadkowo (nie mają należytego doświadczenia zawodowego, ani chęci do pracy w zawodzie wyuczonym), konieczne jest opracowanie nowej ścieżki zawodowej. Także dla osób, które chcą pracować w wyuczonych zawodach, ale ich kwalifikacje się zdezaktualizowały, konieczne jest określenie właściwego rozwoju zawodowego. Są to zadania, które w trakcie szeroko rozumianego procesu doradczego, powinni zrealizować doradcy zawodowi. Punktem wyjścia jest prawidłowo przeprowadzona diagnoza społeczno-zawodowa. W większości przypadków wymagane jest objęcie bezrobotnego całym wachlarzem działań doradczych, m.in.: określenie planu działania obejmującego wybór ścieżki kształcenia, przygotowania do skutecznego szukania pracy (zajęcia motywacyjne, poznanie technik i sposobów szukania pracy, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, poznanie zasad utrzymania się w pracy itp.) Następnym etapem jest kontakt ze szkoleniowcem i ukończenie optymalnego kursu zawodowego. Po nabyciu kompetencji miękkich i zawodowych bezrobotny jest przygotowany do wejścia na rynek pracy, w czym wydatnie może mu pomóc pośrednik pracy. Warto w tym momencie zwrócić uwagę na konieczność właściwie przeprowadzonego procesu rekrutacji i selekcji. Rozpocząć należy od wyczerpującego określenia, wspólnie z pracodawcą, stanowiska, warunków pracy, płacy, wymagań zawodowych, itp. Następnie - w zależności od złożoności oferty – dostosować odpowiednie techniki selekcji i rekrutacji (m.in. sesje Assessment Center), po czym właściwych kandydatów skierować do pracodawcy. Jak widać, czas potrzebny do należytego

przygotowania kandydata do podjęcia pracy i utrzymania się w niej, może zajmować od kilku miesięcy do kilku lat (w przypadku konieczności ukończenia odpowiedniej szkoły – tu pojawia się dodatkowo problem zapewnienia środków do życia). Doświadczenie podpowiada, że nawet osoby mające odpowiednie kwalifikacje, motywację, znające rynek pracy (czyli należące do I profilu pomocy), bardzo często mają wiele deficytów uniemożliwiających podjęcie pracy. Praktycznie każda osoba, która ubiega się o pracę powinna odbyć rozmowę informacyjno-diagnostyczną z doradcą zawodowym. Jej celem powinno być określenie występujących deficytów i właściwe przygotowanie bezrobotnego do konkretnego pracodawcy (np. pomoc w sporządzeniu aplikacji pod kątem konkretnej firmy, jak najdokładniejsze poznanie pracodawcy, odbycie symulacyjnej rozmowy kwalifikacyjnej z doradcą zawodowym itp.). Jest to czasochłonne i wymaga dużego zaangażowania każdej ze stron. Przeszkodą ze strony urzędów pracy jest niewystarczająca liczba doradców zawodowych, a ze strony bezrobotnych brak wiedzy w tym zakresie, nieświadomość lub brak motywacji.

Biorąc pod uwagę fakt, że pracodawcy nie mogą czekać miesiącami na realizację oferty, wszyscy kluczowi specjaliści urzędów pracy muszą intensywnie pracować z osobami bezrobotnymi już od momentu ich rejestracji (opracowując najbardziej optymalny plan pracy przygotowujący ich do podjęcia zatrudnienia). Takie wyprzedzające działania są prowadzone w rybnickim Urzędzie już od lat. Jednakże w przypadku realizacji ofert pracy w tzw. zawodach deficytowych - braku odpowiedniej liczby osób bezrobotnych - skierowanie właściwych osób, w krótkim czasie może być bardzo utrudnione, czasami wręcz niemożliwe. Z takimi uwarunkowaniami mamy do czynienia w przypadku niewystarczającej liczby odpowiednio wykwalifikowanych osób. Urzędy pracy praktycznie nie mają wpływu na to, jacy bezrobotni zarejestrują się. Szczególnie w sytuacji, gdy wymagane jest wydanie skierowania oraz uruchomienie instrumentów finansowych, poszukiwany pracownik musi być zarejestrowany (tak, więc względy proceduralno-formalne utrudniają szybką reakcję pośredników na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców). Receptą na to mogłoby być pozyskiwanie potencjalnych pracowników (na zasadzie agencji headhunterskich) i np. uproszczona procedura ich rejestracji - gdy zasadne jest użycie instrumentów finansowych. Jednakże takie rozwiązanie musi umożliwiać ustawa.

Wypracowane metody działań oraz profesjonalizm kluczowych specjalistów PUP Rybnik umożliwiają pracę z każdą kategorią osób, bez względu na sytuację panującą na lokalnym rynku pracy.