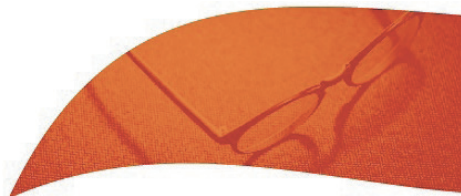


Rynek pracy w turystyce w świetle dostępnych badań

Opracowanie na podstawie
Raportu „**Analiza badań
rynku pracy w turystyce
i identyfikacja luk
badawczych wraz
z propozycjami badań
uzupełniających**”
przygotowanego przez:
dr hab. prof. SGH
Magdalenę Kachniewską
oraz dr Annę Parę



Analiza badań rynku pracy w turystyce i identyfikacja luk badawczych

Jednym z najważniejszych zadań jakie miała przed sobą Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Turystyka było przygotowanie analizy rynku pracy w branży turystycznej. Dlatego też o stworzenie tzw. „Białej księgi” poproszono pracujące w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie: dr hab. prof SGH Magdalenę Kachniewską oraz dr Annę Parę.

W turystyce wskaźnik zatrudnienia okazuje się zawodnym narzędziem ze względu na znaczące fluktuacje popytu turystycznego, związane z warunkami klimatycznymi i pogodowymi, czynnikami kulturowymi, społeczno-demograficznymi i ekonomicznymi.

Efektom ich pracy jest dostępny na stronie internetowej www.pracodawcyturystyki.pl/rada raport pt. **„Analiza badań rynku pracy w turystyce i identyfikacja luk badawczych wraz z propozycjami badań uzupełniających”**.

Pierwsza prezentacja wyników przeprowadzonych badań miała miejsce podczas seminarium zorganizowanego przez Sektorową Radę ds. Kompetencji – Turystyka oraz Szkołę Główną Handlową w Warszawie pt. „Badanie rynku pracy w turystyce. Stan obecny i kierunki dalszych działań”.

Jak zauważają autorki opracowania zarówno spowolnienie, jak i ożywienie gospodarcze, stosunkowo szybko i prosto można zidentyfikować poprzez obserwację rynku pracy. W turystyce wskaźnik zatrudnienia okazuje się zawodnym narzędziem ze względu na znaczące fluktuacje popytu turystycznego, związane z warunkami klimatycznymi i pogodowymi, czynnikami kulturowymi, społeczno-demograficznymi i oczywiście ekonomicznymi. Wahania popytu dotyczą nie tylko okresów w ciągu roku, ale także dni tygodnia lub pór dnia i w różny sposób wpływają na postępowanie przedsiębiorców w zakresie polityki zatrudnienia oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

Sezonowy wzrost zatrudnienia dotyczy często osób o bardzo niskich kwalifikacjach i nie przekłada się w sposób proporcjonalny na wzrost wynagrodzeń (dochodów ludności).

Sezonowe bezrobocie oraz rozmiary szarej strefy w turystyce i relatywnie niski poziom wykształcenia kadr, to bezpośrednie następstwa wymienionych czynników. Wywierają one z kolei niekorzystny wpływ na jakość obsługi ruchu turystycznego, poziom satysfakcji turystów i w efekcie na wysokość osiągniętych przychodów. W długim okresie mogą nawet decydować o spadku popularności ruchu turystycznego do danego kraju/regionu. Analiza ilościowa rynku pracy w turystyce wydaje się zatem nie tylko niewystarczająca, ale wręcz myląca. Sezonowy wzrost zatrudnienia dotyczy często osób o bardzo niskich

kwalfikacjach i nie przekłada się w sposób proporcjonalny na wzrost wynagrodzeń. Zatrudnienie sezonowe realizowane jest w wielu regionach Polski w oparciu o zewnętrzne zasoby pracy (np. młodzież z dużych miast podejmującą pracę w okresie wakacyjnym). Znacząca rotacja pracujących na turystycznym rynku pracy dodatkowo utrudnia analizę faktycznej sytuacji, a dominująca w większości badań perspektywa pracodawcy uniemożliwia faktyczne rozpoznanie wielu problemów. Z tego względu założeniem proponowanej w dalszej części opracowania metodologii badania rynku pracy stały się zarówno elementy badań jakościowych, jak i uwzględnienie perspektywy pracobiorców a w efekcie ustalenie, czy prowadzone w Polsce badania rynku pracy w turystyce dostarczają informacji nt. ewentualnej luki kompetencyjnej w poszczególnych rodzajach działalności turystycznej. Monitoring rynku pracy w turystyce wydaje się najważniejszym elementem świadomej polityki państwa w dziedzinie planowania



rozwoju kadr turystycznych. Wiedza na temat zapotrzebowania na pracę w turystyce (z uwzględnieniem czynników ilościowych i jakościowych) oraz znajomość rozmiarów wspomnianej wcześniej luki kompetencyjnej, pozwalają lepiej planować kształcenie kadr dla tego sektora. Szczególnie ważnym aspektem wydaje się obserwacja zmian strukturalnych rynku turystycznego, które powodują, że zanikają branże dotychczas jednoznacznie kojarzone z turystyką, a nawet warunkujące jej rozwój (np. tradycyjne pośrednictwo turystyczne) na rzecz całkiem nowych form działalności (w tym elektroniczne systemy rezerwacji i pośrednictwa turystycznego).

Monitoring rynku pracy w turystyce wydaje się najważniejszym elementem świadomej polityki państwa w dziedzinie planowania rozwoju kadr turystycznych.

W ślad za tym, istotnym przeobrażeniom ulegają wymagania pracodawców turystycznych (np. hotelarskich lub gastronomicznych) względem kompetencji zawodowych i umiejętności praktycznych potencjalnych i faktycznych pracobiorców. Oczekiwania potencjalnych pracodawców w zakresie pożądaných kompetencji pracowniczych nie powinny pozostawać bez wpływu na treści merytoryczne i wykorzystywane narzędzia kształcenia przyszłych kadr dla turystyki.

O ile powszechnie podzielany jest pogląd o dużym znaczeniu gospodarczym turystyki na poziomie regionów, państw

oraz ugrupowań gospodarczych, o tyle faktyczny ich pomiar stanowi poważne wyzwanie a postulowane sposoby analizy efektów ekonomicznych obsługi ruchu turystycznego okazują się często nieopłacalne.

W opracowaniu znajdziemy analizę dostępności i jakości danych obecnych w ramach statystyki publicznej oraz badań realizowanych przez inne podmioty publiczne i organizacje pozarządowe w obszarze rynku pracy w turystyce, w tym: analizę dostępności i jakości danych na temat pracujących w turystyce, stanu ich przygotowania zawodowego, posiadanych kompetencji, rozmiarów ew. luki kompetencyjnej a także mierników twardych, takich jak wielkość ekwiwalentu pełnego etatu, liczby godzin w tygodniu przepracowanych przez pracowników turystyki, średniej pensji, warunków pracy oraz identyfikację niedostatków danych na temat rynku pracy w turystyce w obszarze statystyki publicznej.

Sektory turystyczne w PKD:

H – transport i gospodarka magazynowa;

I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi;

N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca organizowanie i obsługę ruchu turystycznego;

R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją;

S – pozostała działalność usługowa.

Badania rynku pracy w turystyce – wyzwania metodyczne

Pierwszy etap przeglądu dostępnych badań wymagał doboru tych sektorów gospodarczych, których rozwój i wyniki gospodarcze można wiązać z ruchem turystycznym. Zbiór jednostek tworzących tzw. bezpośrednią gospodarkę turystyczną, obejmuje wszystkie podmioty gospodarcze prowadzące działalność w związku z rozwojem i obsługą ruchu turystycznego.

... o ile w przypadku organizatorów turystyki i agentów turystycznych 100% wyników działalności oraz generowanych miejsc pracy należy przypisać obsłudze turystów, o tyle w przypadku transportu, gastronomii czy nawet hotelarstwa, wskaźniki te mogą kształtować się różnorodnie.

Oprócz tego wyróżnić należy tzw. „pośrednią gospodarkę turystyczną” (jednostki pozostające poza układem podmiotowym gospodarki turystycznej), która również ma swój udział w zaspokajaniu popytu turystycznego, ale nie na nim opiera swój byt. W praktyce takie rozróżnienie oznacza, że o ile w przypadku działalności organizatorów turystyki i agentów turystycznych 100% wyników działalności oraz generowanych miejsc pracy należy przypisać obsłudze turystów, o tyle w przypadku

transportu, gastronomii czy nawet hotelarstwa, wskaźniki te mogą kształtować się bardzo różnorodnie.

Powyższa uwaga wskazuje na rozmiar trudności związanych z pomiarem gospodarczego znaczenia turystyki, tak w ujęciu finansowym, jak i fizycznym, wyrażającym się np. liczbą stworzonych miejsc pracy. Pomimo, że dostępność niektórych usług stanowi warunek niezbędny rozwoju ruchu turystycznego (usług noclegowych, gastronomicznych, transportowych), to znacząca liczba przedsiębiorców wymienionych branż uzyskuje dochody z tytułu obsługi mieszkańców lokalnych (np. gastronomia) lub poszukuje innych źródeł dochodu niż turystyka (np. w hotelarstwie – obsługa lokalnych imprez konferencyjnych i bankietowych). W przypadku transportu dodatkową trudnością jest rozdzielenie dochodów generowanych przez obsługę ruchu osobowego i towarowego.

Przedstawione spostrzeżenia wskazują, że zachowanie czystości metodycznej badań (akcentowane szczególnie w rachunku satelitarnym turystyki) wymaga oszacowania tzw. współczynnika



turystycznej wartości dodanej (TWD), czyli zdefiniowania części przychodów lub generowanego zatrudnienia, które można przypisać działalności turystycznej.

Ze względu na przyjętą nomenklaturę badań statystyki publicznej i stosowane klasyfikacje działalności, miejsce turystyki w gospodarce polskiej można określić na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), opartej na Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD) oraz Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług (PKWiU). W żadnej z nich turystyka nie pojawia się jako odrębna kategoria, toteż przyjęto wykaz sekcji obejmujących te rodzaje działalności, które kojarzone są z obsługą ruchu turystycznego.

Znacznie poważniejszym wyzwaniem okazują się zagadnienia jakości turystycznej podaży pracy, a w szczególności możliwość pomiaru tzw. luki kompetencyjnej, czyli rozbieżności pomiędzy istniejącymi a pożądanymi kompetencjami kadr turystycznych.

Jeśli chodzi o strukturę podmiotową, system gromadzenia danych o rynku pracy – wraz z uwzględnieniem poziomu i struktury wynagrodzeń oraz warunków pracy, czasu pracy i kosztów pracy – obejmuje z jednej strony badania prowadzone poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej, a z drugiej strony badania realizowane poprzez gospodarstwa domowe (na przykład badanie aktywności ekonomicznej ludności – BAEL).

Dodatkowo, analizowane są dane o bezrobociu rejestrowanym, obejmujące sprawozdawczość Powiatowych Urzędów Pracy. Znacznie poważniejszym wyzwaniem metodycznym okazują się zagadnienia jakości turystycznej podaży pracy, a w szczególności możliwość pomiaru tzw. luki kompetencyjnej, czyli rozbieżności pomiędzy istniejącymi a pożądanymi kompetencjami kadr turystycznych. Niedostatek wiedzy w tym obszarze sprawia, że większość dostępnych wyników badań nie zawiera żadnych wskazań dla projektowania systemu kształcenia kadr dla branży turystycznej.



Rynek pracy w turystyce w dostępnych badaniach instytucji publicznych

Główny Urząd Statystyczny:

- Badanie aktywności ekonomicznej ludności;
- Pracujący w gospodarce narodowej;
- Popyt na pracę;
- Czas pracy;
- Warunki pracy;
- Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy;
- Rachunek Satelitarny turystyki: Moduł zatrudnienia;
- Miejsce turystyki w konstrukcji rachunków narodowych koncepcja rachunku satelitarnego;
- Kompletność danych nt. pracujących w turystyce w świetle metodologii.

Wojewódzkie Urzędy Pracy (obserwatoria rynków):

- Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji – Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku;
- Barometr zawodów – wojewódzkie urzędy pracy;
- Badanie potencjału tworzenia zielonych miejsc pracy na Mazowszu – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
- Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu – Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.

Badania realizowane poza Programem Badań Statystycznych Statystyki Publicznej (PBSSP):

- Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń;
- Młodzi na rynku pracy pod lupą. Raport 2014;
- Analiza branż o największym potencjale kreowania miejsc pracy w województwie dolnośląskim.

Ministerstwo Sportu i Turystyki:

- Preferencje pracodawców branży hotelarskiej, gastronomicznej i turystycznej w zakresie sylwetki absolwenta szkolnictwa zawodowego.

Wnioski dotyczące przyszłej aktywności badawczej Rady

Na podstawie szczegółowej analizy dostępnych badań turystycznego rynku pracy, nasuwają się wnioski do realizacji przez Sektorową Radę ds Kompetencji – Turystyka kolejnych projektów badawczych.

1. Cel główny przyszłych badań

Celem głównym badań bezpośrednich będzie poznanie opinii pracobiorców na temat pracy w turystyce i warunków jej wykonywania oraz diagnoza potencjału zatrudnieniowego i zapotrzebowania pracodawców na kompetencje zawodowe w turystyce.

2. Zakres podmiotowy planowanych badań

Zakres podmiotowy badań obejmie pracobiorców oraz pracodawców w sektorze turystycznym. Pracobiorcami są wszystkie osoby pracujące, zarówno zatrudnione (niezależnie od formy świadczenia pracy), jak i pracujące na własny rachunek (wraz z pomagającymi członkami rodziny). Z kolei pracodawcy to podmioty gospodarcze, które w czasie realizacji badań zatrudniają przynajmniej jednego pracownika najemnego. Badania obejmą obszar całej Polski – przyjęcie takich ram podyktowane jest przestrzennym zróżnicowaniem zagospodarowania turystycznego w kraju, co przekłada się na zróżnicowanie rynku pracy w turystyce.

3. Zakres czasowy przyszłych projektów

Zakres czasowy obejmie bieżące opinie pracobiorców i pracodawców, a także zmiany, jakie nastąpiły w podmiotach gospodarczych w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz plany na najbliższe 12 miesięcy. Zaleca się, aby planowane badania miały charakter cykliczny, dzięki czemu możliwe stanie się śledzenie zmian zjawisk i procesów na rynku pracy w turystyce. Według propozycji zespołu ekspertów częstotliwość powinna wynosić 5 lat (taki okres powinien dawać wyobrażenie o istotnych zmianach na rynku pracy w turystyce, z uwzględnieniem realizowanych inwestycji w sektorze hotelarskim).

4. Dobór próby przyszłych badań

Osiągnięcie celów badawczych wymaga przeprowadzenia badań pierwotnych na reprezentatywnej próbie respondentów, co pozwoli na uogólnianie uzyskanych wyników na całą populację. Populację badaną stanowią pracobiorcy oraz pracodawcy w tzw. charakterystycznych rodzajach działalności turystycznej (CRDT). Takie ujęcie jest zgodne z zaleceniami UNWTO, OECD i Eurostat dotyczącymi rachunku satelitarnego turystyki (RST). Charakterystyczne rodzaje działalności turystycznej tworzą podmioty prowadzące działalność usługową związaną z zakwaterowaniem, wyżywieniem, transportem pasażerskim, organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym oraz kulturą, rozrywką i rekreacją.

W badaniu pracobiorców elementami badania i jednocześnie respondentami będą osoby świadczące pracę w podmiotach gospodarczych reprezentujących charakterystyczne rodzaje

działalności turystycznej. W badaniu pracodawców elementem próby będą podmioty gospodarcze, zaś respondentami w poszczególnych przedsiębiorstwach/instytucjach – osoby odpowiedzialne za realizację zadań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, tj. dyrektor (manager/kierownik/specjalista) ds. zarządzania zasobami ludzkimi, dyrektor (manager/kierownik) przedsiębiorstwa/ instytucji lub właściciel (współwłaściciel) firmy. Do badań właściwych należy założyć losowy schemat doboru próby. Zaleca się zastosowanie doboru warstwowego nieproporcjonalnego, z nadreprezentacją najmniej licznych warstw. Taki dobór zapewni odpowiednią, tj. pozwalającą na analizy statystyczne, reprezentację w próbie respondentów ze wszystkich wyróżnionych pięciu typów działalności na rynku turystycznym i dokonywanie porównań między nimi. Rekomenduje się objęcie badaniem minimum 300 podmiotów w ramach każdej podpróby, co łącznie daje 1500 pracobiorców i 1500 pracodawców.



Poprawność wyników ogółem zapewniona zostanie poprzez ważenie analityczne. Jako podstawę konstrukcji wag analitycznych proponuje się przyjęcie wyników RST dotyczące udziału poszczególnych charakterystycznych rodzajów działalności turystycznej w generowaniu miejsc pracy (wg tzw. współczynnika turystycznej wartości dodanej).

Znacznie poważniejszym wyzwaniem okazują się zagadnienia jakości turystycznej podaży pracy, a w szczególności możliwość pomiaru tzw. luki kompetencyjnej, czyli rozbieżności pomiędzy istniejącymi a pożądanymi kompetencjami kadr turystycznych.

Dobór próby winien uwzględniać także zróżnicowanie przestrzenne podmiotów gospodarki turystycznej. Proponuje się w ramach warstw przyjąć ponadto podział na regiony i wylosować w ramach każdego regionu miejscowości, w których przeprowadzone zostaną badania. Operat losowania ograniczony do wybranych miejscowości znacząco obniży koszty dotarcia do respondentów, zapewniając przy tym dobre rozmieszczenie przestrzenne umożliwiające analizę także w tym aspekcie.

Cele szczegółowe sugerowanych badań:

- diagnoza postrzegania pracy w turystyce, ze szczególnym uwzględnieniem treści pracy, korzyści ekonomicznych, możliwości rozwoju, relacji społecznych;
- określenie poziomu satysfakcji z pracy w turystyce i lojalności pracowników wobec pracodawcy i wobec branży;
- rozpoznanie przyczyn i kierunków zmian poziomu zatrudnienia w podmiotach gospodarki turystycznej;
- identyfikację kompetencji oczekiwanych przez przedsiębiorców turystycznych od pracowników;
- poznanie stosunku przedsiębiorców turystycznych do zatrudniania absolwentów;
- określenie skłonności pracodawców do podejmowania działań mających na celu rozwój kompetencji pracowników;
- poznanie opinii na temat skali występowania zjawiska pracy nierejestrowanej w turystyce.



Podsumowanie oraz uwagi dotyczące istniejących badań i raportów

Przegląd raportów i wyników badań dotyczących rynku pracy, dokonany na potrzeby raportu, objął także liczne analizy dotyczące całego kraju, jak i ograniczone terytorialnie do pojedynczych województw.

Powyższe obserwacje stanowią podstawę wniosku o konieczności wdrożenia badań bezpośrednich rynku pracy w turystyce, które uzupełniły niedobory danych - szczególnie w obszarze jakościowym.

Ich przydatność w punktu widzenia badania rynku pracy w turystyce w Polsce jest bardzo ograniczona, tak pod względem merytorycznym (jednorazowość i niewielki zakres terytorialny), jak i metodycznym (turystyka traktowana jest w wielu z tych analiz marginalnie, toteż stosowane narzędzia badawcze nie odpowiadają potrzebom analizy turystycznego rynku pracy). Powyższe obserwacje stanowią podstawę wniosku o konieczności wdrożenia badań bezpośrednich rynku pracy w turystyce, które uzupełniły niedobory danych – szczególnie w obszarze jakościowym (w tym pozwoliłyby na identyfikację rozmiarów i charakteru luki kompetencyjnej na turystycznym rynku pracy).

Najważniejsze zdiagnozowane niedostatki badawcze:

- różnice w definiowaniu branży turystycznej;
- nieadekwatny zakres podmiotowy – dotyczy to zarówno doboru przedsiębiorców, jak i pracobiorców;
- nieadekwatny zakres przedmiotowy – zawierający informacje drugorzędne z punktu widzenia branży turystycznej przy jednoczesnym braku niesłuchanie istotnych danych (np. nt. sezonowości zatrudnienia lub rodzaju umów) w tym najważniejszych z punktu widzenia prac nad ramą sektorową turystyki danych dla analizy oczekiwań w zakresie kompetencji przyszłych pracobiorców;
- zbyt ogólny poziom agregacji danych (np. tylko poziom sekcji lub co najwyżej działu, który nie pozwala uzyskać informacji o poszczególnych grupach lub klasach, podczas gdy w niektórych przypadkach – np. agencji turystycznych – dopiero na tym poziomie można wyłonić przedsiębiorstwa rynku turystycznego i zatrudnienie związane z obsługą ruchu turystycznego);
- brak sprawozdawczości pełnej mikroprzedsiębiorstw – problem tym bardziej istotny z perspektywy badania rynku turystycznego, że mikroprzedsiębiorstwa stanowią ważne źródło pracy i decydują o elastyczności rynku turystycznego;
- ograniczenie terytorialnie analiz;
- brak cykliczności badań (niemożność śledzenia dynamiki zmian oraz pojawiających się nowych oczekiwań pracodawców wynikających ze zmian rynku turystycznego oraz nowych modeli biznesowych);
- niedobór informacji szczegółowych (np. dotyczących aspektów jakościowych, takich jak przygotowanie do pracy w nowych zawodach podbijających rynek usług turystycznych – w tym usług pośrednictwa wirtualnego, przewodnictwa wirtualnego, nowych form sprzedaży i dystrybucji oferty, nowych form informacji turystycznej i promocji atrakcji i regionów turystycznych);
- brak koordynacji badań nawet na poziomie statystyki publicznej.



Sektorowa Rada ds. Kompetencji

Turystyka

Sektorowa Rada ds. Kompetencji - Turystyka jest jedną z siedmiu sektorowych rad powołanych w konkursie zorganizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w celu dopasowania kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorców z poszczególnych branż turystycznych.

Głównym zadaniem Rady jest rekomendowanie rozwiązań lub zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy w sektorze turystyki.

Działanie Rady ma wpłynąć na poprawę położenia pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy m.in. pracowników powyżej 50 roku życia oraz niskich kwalifikacjach.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji - Turystyka to:

- gremium ekspertów sektora turystyki pracujących nad wprowadzeniem nowych standardów w edukacji pracowników;
- kilkunastu specjalistów przygotowujących opracowania i analizy rynku turystycznego pod kątem potrzeb edukacyjnych;
- forum wymiany doświadczeń pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami;
- cztery zespoły branżowe pracujące nad dopasowaniem kompetencji pracowników do aktualnych potrzeb przedsiębiorców z poszczególnych branż turystycznych;

Struktura Rady

Radę powołało do życia konsorcjum trzech podmiotów zaangażowanych w rozwój edukacji oraz aktywnie zmieniających rynek pracy w branży turystycznej:

- **Związek Pracodawców Turystyki LEWIATAN**
- **Szkoła Główna Handlowa w Warszawie**
- **Instytut Turystyki w Krakowie**

Bieżącymi działaniami Rady kieruje Komitet Sterujący w następującym składzie:

- **dr hab. Hanna Zawistowska** - Przewodnicząca Rady - Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
- **Józef Ratajski** - Wiceprzewodniczący - Związek Pracodawców Turystyki LEWIATAN
- **dr Tadeusz Burzyński** - Wiceprzewodniczący - Instytut Turystyki w Krakowie
- **Małgorzata Rafał** - Sekretarz Rady
- **Krzysztof Szadurski** - Przewodniczący Zespołu Branżowego ds. Hotelarstwa
- **Wojciech Fronczak** - Przewodniczący Zespołu Branżowego ds. Gastronomii
- **Zbigniew Kowal** - Przewodniczący Zespołu Branżowego ds. Organizacji Turystyki
- **Zygmunt Kruczek** - Przewodniczący Zespołu Branżowego ds. Pilotażu, Przewodnictwa i Animacji Czasu Wolnego

ROZWÓJ = WIEDZA + EDUKACJA

Ponad 50% Polaków posiada wyższe wykształcenie, mimo tego aż $\frac{3}{4}$ przedsiębiorców nie może zrekrutować kandydatów o pożądanych kompetencjach. System edukacyjny jest często niedopasowany do potrzeb systemu gospodarczego. Przedsiębiorcy potrzebują odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, aby **ROZWÓJ** ich firm był możliwy.

Potrzebne na rynku pracy kompetencje zmieniają się wraz z rozwojem technologicznym oraz sposobem zarządzania organizacjami, jak i zmianą pokoleniową. Ważne jest, aby te procesy były stale monitorowane. Taka **WIEDZA** jest dostępna poprzez zainicjowane przez PARP badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” oraz „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego”.

Nie tylko badania wskazują na obszary, które należy wzmocnić i poprawić. To pracodawcy są nieocenionym źródłem wiedzy o tym, co warto zmienić w systemie **EDUKACJI**, aby ten odpowiadał na aktualne potrzeby rynku pracy.

Katalizatorem tych wszystkich działań są Sektorowe Rady ds. Kompetencji, odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami i jednostkami naukowymi oraz za wyznaczanie kierunku zmian.



Dowiedz się więcej o działaniach
Sektorowej Rady ds. Kompetencji
Turystyka
odwiedź stronę:
www.pracodawcyturystyki.pl/rada

