

Powiatowy Urząd Pracy
w Nowym Dworze Mazowieckim'
ul. Juliusza Słowackiego 6
05-100 Nowy Dwór Mazowiecki

.....
Wykonawca

**RAPORT
Z REALIZACJI PROJEKTU PILOTAŻOWEGO
pn. „ PRACUJ Z RODZINĄ NA NOWO(dworskim)”**

- 1. Pełna nazwa i adres Wykonawcy: Powiat nowodworski**
- 2. Pełna nazwa i adres Realizatora projektu: Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim**
- 3. Partner projektu: MW Consulting sp. z o.o.**
- 4. Nazwa realizowanego projektu pilotażowego: „PRACUJ Z RODZINĄ NA NOWO(dworskim)”**
- 5. Kwota środków rezerwy Funduszu Pracy przyznana na realizację projektu pilotażowego**

(w zł, do dwóch miejsc po przecinku):

Rok	Kwota z umowy
1	2 ¹
2022	748 143,00 zł
2023	939 357,00 zł
Ogółem	1 687 500,00 zł

- 6. Rozliczenie za okres sprawozdawczy (w zł, do dwóch miejsc po przecinku):**

Rok	Kwota z umowy	Kwota otrzymana ²	Kwota wykorzystana	Kwota pozostała do zwrotu niewykorzystana w roku budżetowym (3-4)	Kwota zwrócona do dysponenta FP
1	2	3	4	5	6
2022	748 143,00	748 143,00	748 143,00	0,00	0,00
2023	939 357,00	939 357,00	938 356,99	1 000,01	1 000,01
Ogółem	1 687 500,00	1 687 500,00	1 686 499,99	1 000,01	1 000,01

1 W przypadku, gdy składana była korekta budżetu i została potwierdzona w aneksie proszę wpisać ostateczną kwotę.

2 Proszę wpisać kwotę ostateczną po korekcie budżetu potwierdzonej w aneksie.

7. Opis przebiegu projektu pilotażowego i zrealizowanych działań:

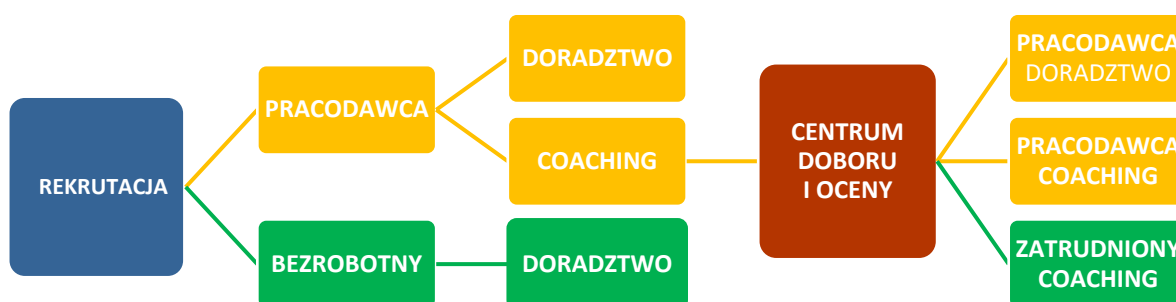
Działania wstępne, przygotowawcze:

Przed przystąpieniem do działań skierowanych bezpośrednio do uczestników, na pierwszym spotkaniu roboczym poprzedzającym rozpoczęcie projektu zespół projektu uzgodnił:

- potrzebę opracowania modelu, w oparciu o który będą realizowane zadania i poszczególne działania;
- potrzebę opracowania szczegółowego planu i harmonogramu realizacji zadań i działań, zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie w ramach naboru na projekty pilotażowe pod nazwą „Stabilna praca – silna rodzina” (zwanego dalej Wnioskiem) oraz przyjętym, ww. modelem;
- uszczegółowienie ról/zadań Lidera i Partnera projektu w realizacji zadań i podejmowaniu decyzji;
- zakres i sposób kontroli realizacji zadań projektowych, przyjmując co do zasady kwartalny system merytorycznego monitorowania postępu realizacji zadań (w tym podejmowania działań naprawczych w sytuacji wystąpienia odstępstw od założeń) oraz miesięczny system monitorowania realizacji budżetu projektu;
- harmonogram spotkań zespołu projektu, w celu omówienia i podsumowania realizacji zadań, nie rzadziej niż 1 raz w kwartale, z opcją zwiększenia częstotliwości, jeśli wystąpią okoliczności wymagające podjęcia dodatkowych decyzji i działań (np. zmiany w projekcie, odstępstwa od przyjętych założeń, itd.).

Tematy poruszone na pierwszym spotkaniu zespołu projektu stanowiły wytyczne do przygotowania realizacji „Warsztatów wprowadzających personel pilotażu w cele, założenia oraz ścieżkę realizacji projektu”, które odbyły się w dniach: 04-06.04.2022 r. w Turznie oraz 09-11.05.2022 r. w Olszewnicy Nowej, z udziałem 8 osób zaangażowanych w pracę w projekcie ze strony Lidera i Partnera. Ich rezultatem było przede wszystkim:

1. opracowanie modelu „CENTRUM DOBORU I OCENY” oraz ścieżki współpracy z pracodawcami i kandydatami do pracy (ŚCIEŻKA WSPARCIA) służącego do weryfikacji „CENTRUM DOBORU I OCENY” wyrażonego jako model pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;



2. zdefiniowanie ról oraz zakresów uprawnień oraz odpowiedzialności Lidera i Partnera wynikających z Wniosku;
3. rozpisanie zadań projektowych na siatki czynności a w konsekwencji:
4. wypracowanie i przyjęcie struktury organizacji projektu, z uwzględnieniem ról wynikających z zapisów Wniosku oraz kompetencji poszczególnych członków zespołu;

5. plan komunikacji z odbiorcami projektu (w tym: koncepcji, terminów, form działań, narzędzi promocji i komunikacji);
6. założenia jakościowe i ilościowe projektu (ewaluacja realizowanych działań, zasady monitorowania postępów wykonania zadań, dokumenty potwierdzające ich wykonanie).

W ramach przygotowań odbyło się także pięć trzydniowych szkoleń modułowych dla dziesięcioosobowej grupy doradców klienta Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim, w terminach:

1. 16-18.05.2022 r. (tematyka: doradztwo w zakresie planowania zatrudnienia w mikro i małych przedsiębiorstwach);
2. 30.05-01.06.2022 r. (tematyka: doradztwo w zakresie doboru narzędzi rekrutacji i selekcji w procesie zatrudniania w mikro i małych przedsiębiorstwach);
3. 06-08.06.2022 r. (tematyka: doradztwo w zakresie stosowania elastycznych form pracy w mikro i małych przedsiębiorstwach);
4. 20-22.06.2022 r. (tematyka: doradztwo w zakresie rozwoju pracownika w mikro i małych przedsiębiorstwach);
5. 27-29.06.2022 r. (tematyka: coaching w pracy Doradcy Klienta PUP).

Szkolenia miały do spełnienia 2 główne cele:

- strategiczny, trwały - przygotowanie kadry Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim do kontynuowania wypracowanego w projekcie modelu współpracy z pracodawcami i kandydatami do pracy w zakresie jakościowej rekrutacji;
- operacyjny, na czas realizacji projektu – wsparcie dla ekspertów zewnętrznych poprzez czynny udział w Centrum Doboru i Oceny w roli ekspertów merytorycznych. Ta forma sprzyjała także nabywaniu doświadczenia przez pracowników PUP i wykorzystania tego doświadczenia w przyszłej, samodzielnej pracy z klientami Urzędu.

Działania skierowane do beneficjentów projektu:

Zdefiniowano w projekcie dwie grupy odbiorców:

1. **mikroprzedsiębiorcy** (to firmy zatrudniające od 1 do 9 pracowników i/lub ich całkowity bilans roczny nie przekracza 2 miliony euro) oraz **mali przedsiębiorcy** (to firmy zatrudniające od 10 do 50 pracowników i/lub ich całkowity bilans roczny i/lub obrót firmy nie przekracza 10 milionów euro) z powiatu nowodworskiego;
2. **osoby bezrobotne, poszukujące pracy oraz bierne zawodowo pozostające w rejestrach PUP Nowy Dwór Mazowiecki**, bez ograniczeń dotyczących wieku i/lub okresu pozostawania w rejestrach, ze szczególnym uwzględnieniem:
 - osób wyłączonej z rynku pracy z powodu opieki na dziećmi / osobami zależnymi, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy,
 - kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci,
 - osób młodych do 30 roku życia z grupy NEET (tj. osoby nieuczące się, niepracujące i nieszkolące się)

Celem projektu było wypracowanie i zweryfikowanie nowego instrumentu rynku pracy pod nazwą CENTRUM DOBORU I OCENY poprzez nowatorskie podejście do procesu rekrutacji w odniesieniu do sprecyzowanych potrzeb pracodawców oraz zidentyfikowanych kompetencji kandydatów do pracy w kontekście ich sytuacji rodzinnej.

Realizacja tak zdefiniowanego celu wymagała metodycznego podejścia, które gwarantowałyby w możliwie najwyższym stopniu:

- dotarcie z informacją do jak największej liczby uczestników pierwszej i drugiej grupy, aby wszyscy potencjalnie zainteresowani mogli otrzymać wyczerpującą informację na temat przedsięwzięcia i w pełni świadomie podjąć decyzję o uczestniczeniu w nim,
- wybór uczestników zarówno po stronie pracodawców, jak i osób poszukujących zatrudnienia w sposób obiektywny i jednocześnie zapewniający wysoką efektywność podjętych działań,
- dobór ekspertów zewnętrznych do realizacji zadań, aby zapewnić jakościową obsługę zaplanowanych procesów skierowanych do pracodawców i osób poszukujących pracy,
- przygotowanie ekspertów wewnętrznych (pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim) do profesjonalnego podejmowania działań nakierowanych na jakościową rekrutację kandydatów oraz wsparcie merytoryczne ekspertów zewnętrznych,
- wyznaczenie i zorganizowanie miejsca realizacji projektu, w sposób zapewniający komfortową realizację działań (Centrum Doboru i Oceny).

Wobec powyższych założeń:

- projekt został zainaugurowany konferencją, która odbyła się 8 czerwca 2022 r. w Hotelu Mazovia w Nowym Dworze Mazowieckim. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej reprezentowały: Pani Magdalena Ołowiak oraz Pani Maria Korska z Departamentu Rynku Pracy. W imieniu Wykonawców gości przywitali: Pan Krzysztof Kapusta - Starosta Nowodworski; Pani Marzenna Boczek - Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy oraz Pan Michał Wasylko - Prezes MW Consulting sp. z o.o.. W konferencji, na której przedstawiono cele i założenia projektu uczestniczyło ponad 50 mikro i małych przedsiębiorców z powiatu nowodworskiego.
- zorganizowano cykl czterech spotkań informacyjnych dla pracodawców, na których zostały zaprezentowane szczegóły projektu i korzyści dla pracodawców poszukujących pracowników. Uczestniczyło w nich 22 pracodawców.
- przeprowadzono cykl spotkań informacyjnych dla kandydatów do pracy (osób bezrobotnych i poszukujących pracy). W siedmiu spotkaniach wzięły udział 103 osoby, które otrzymały szczegółowe informacje o założeniach projektu, możliwości udziału w nim i szansie na uzyskanie pracy w odpowiedzi na posiadane kompetencje,
- zaproszono do współpracy zespół coachów i doradców biznesowych oraz doradców zawodowych z wieloletnim doświadczeniem i osiągnięciami w pracy na otwartym rynku pracy,
- zapewniono system skutecznej i jakościowej rekrutacji kandydatów do pracy przez zaangażowanie do projektu doradców klienta PUP w Nowym Dworze Mazowieckim odpowiednio przygotowanych w ramach szkoleń modułowych,
- utworzono Centrum Doboru i Oceny umiejscowione w Powiatowym Urzędzie Pracy, służące pracownikom, współpracownikom, pracodawcom i osobom poszukującym pracy do spotkań, przygotowywania i prowadzenia rekrutacyjnych sesji grupowych i indywidualnych.

Opracowana ŚCIEŻKA WSPARCIA zakładała równoczesne prowadzenie dwóch procesów, z których:

- jeden był dedykowany pracodawcy poszukującemu kandydatów na dane stanowisko pracy,
- drugi był dedykowany kandydatom do pracy spełniającym kompetencje możliwie najbardziej zbliżone do opracowanego profilu stanowiska.

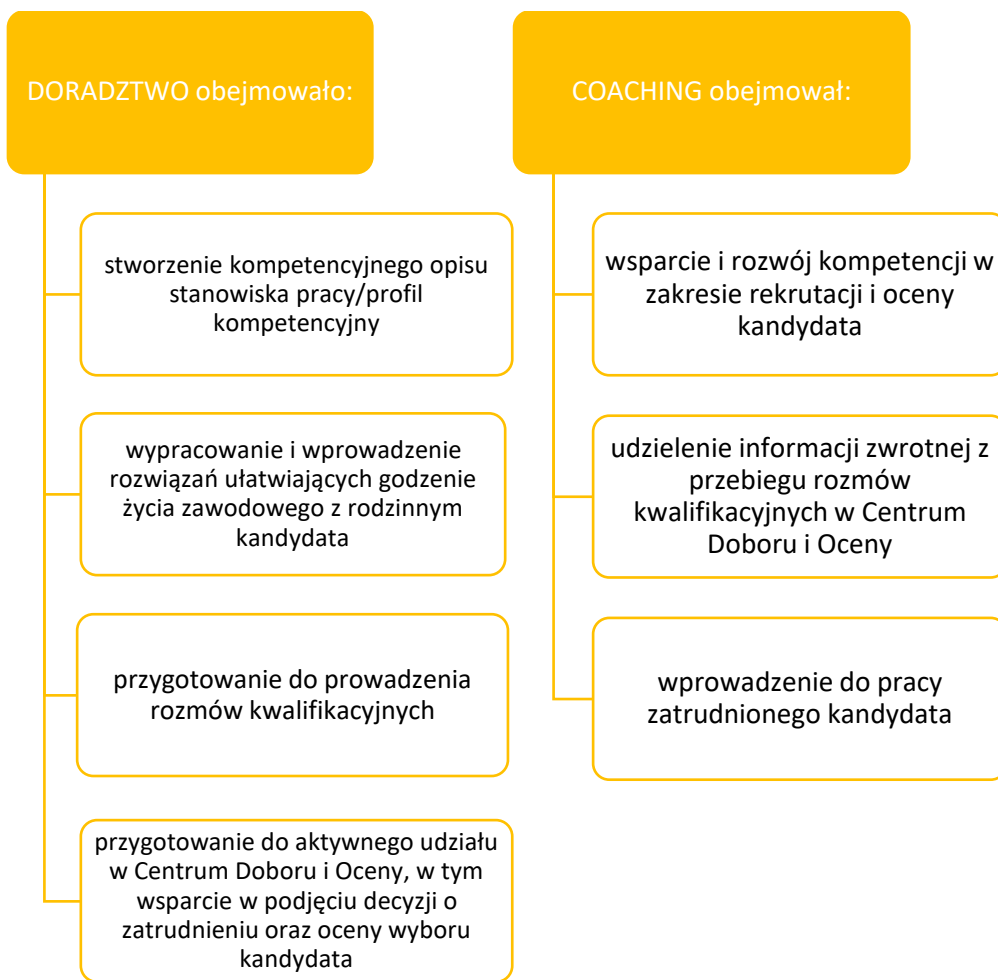
Obie te ścieżki prowadziły do wspólnego celu, jakim było zatrudnienie pracownika o odpowiednich kompetencjach na stanowisko pracy, które tych kompetencji wymagało.

Ten, wydawałoby się oczywisty i naturalny efekt wymagał metodycznego, procesowego i jakościowego podejścia opartego na wspólnej pracy doradców z uczestnikami projektu.

Opis procesu związanego z bezpośrednim wsparciem dla pracodawców

Wsparcie pracodawców miało charakter indywidualnych sesji świadczonych przez dedykowanego doradcę i coacha biznesowego. Wspólna praca miała za zadanie doprowadzić do:

- opracowania stanowiskowej karty pracy w zawodzie, nawiązującej do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności,
- opracowania zbioru zasad stanowiących obowiązujące w przedsiębiorstwie standardy godzenia życia zawodowego z życiem osobistym,
- przygotowania pakietu zadań dla kandydatów aplikujących na dane stanowisko pracy w oparciu o diagnozę potencjału i weryfikacji kompetencji w standardzie Assessment center,
- nabycia przez pracodawcę lub zwiększenia umiejętności oceny kompetencji zawodowych,
- nabycia przez pracodawcę lub zwiększenia umiejętności prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych,
- nabycia przez pracodawcę lub zwiększenia umiejętności udzielania informacji zwrotnej,
- nabycia przez pracodawcę lub zwiększenia umiejętności wprowadzania pracownika na stanowisko pracy.



Schemat wsparcia dla pracodawcy

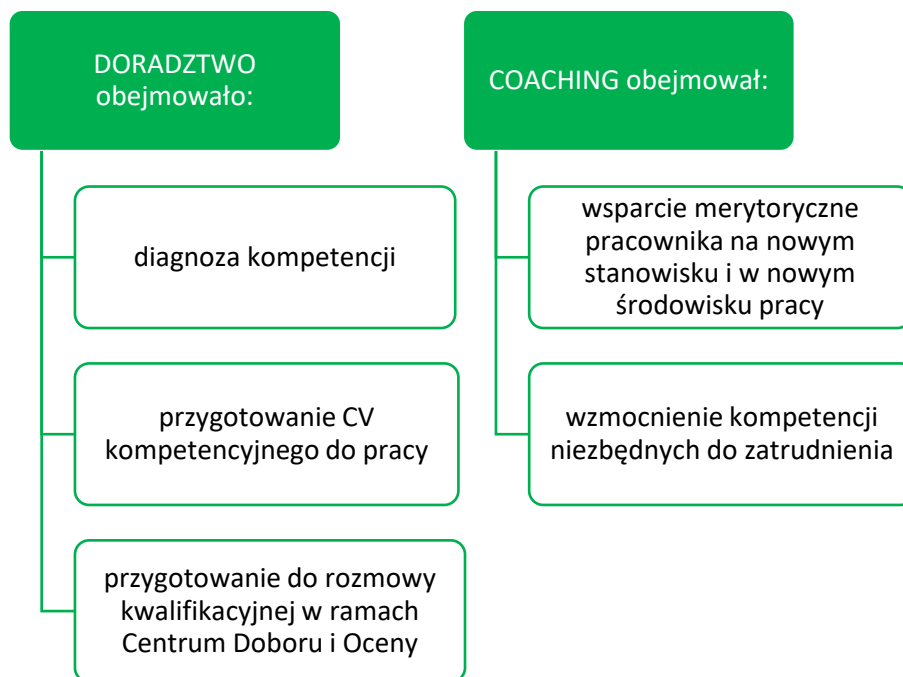
Co ważne, do projektu mogli przystąpić także pracodawcy, którzy w danym momencie nie mieli realnych potrzeb zatrudnienia pracownika, jednak byli zainteresowani nabyciem umiejętności skutecznej i jakościowej rekrutacji. W takich sytuacjach proces wsparcia nie uwzględniał sesji rekrutacyjnej w Centrum Doboru i Oceny. Koncentrował się jedynie na indywidualnych spotkaniach doradczych i coachingowych, w obszarach wymagających podniesienia kompetencji pracodawcy w zarządzaniu personelem, ze szczególnym uwzględnieniem procesów rekrutacyjnych.

Opis procesu związanego z bezpośrednim wsparciem dla kandydatów do pracy

Wsparcie kandydatów do pracy (osoby bezrobotne i poszukujące pracy zarejestrowane w PUP Nowy Dwór Mazowiecki) miało także charakter indywidualnych sesji świadczonych przez dedykowanego doradcę zawodowego oraz doradcę i coacha biznesowego pracodawcy, u którego kandydat poszukiwał pracy. Wspólna praca z doradcami zawodowymi miała za zadanie doprowadzić do:

- przygotowania opisu kompetencji zawodowych i osobistych kandydata, w oparciu o dotychczasowe doświadczenia zawodowe, sytuację rodzinną, materialną i osobistą,
- przygotowania kandydata do procesu rekrutacji (w tym do rozmowy z pracodawcą),
- opracowania aktualnego curriculum vitae kandydata, zgodnie z najnowszymi trendami i wymaganiami pracodawców,
- przygotowania kandydata do sprawnego, samodzielnego poruszania się po rynku pracy,

- wsparciu kandydata w procesie wdrożenia do pracy na nowym stanowisku, w zakresie współpracy z pracodawcą i zespołem współpracowników.



Schemat wsparcia dla kandydata do pracy

Wybór kandydata do zatrudnienia na oferowane stanowisko pracy spośród wyselekcjonowanych kandydatów odbywał się na spotkaniu rekrutacyjnym w Centrum Doboru i Oceny, w którym uczestniczyli:

- pracodawca lub upoważnieni przedstawiciele pracodawcy,
- grupa kandydatów o kompetencjach spełniających w najwyższym możliwym stopniu wymogi stanowiska w ramach opracowanego profilu,
- doradca/coach biznesowy,
- doradca klienta PUP.

W trakcie sesji kandydaci rozwiązywali zadania grupowe i indywidualne, przygotowane wcześniej przez doradcę biznesowego i pracodawcę. W trakcie pracy każdy kandydat został oceniony przez doradcę biznesowego, pracodawcę i doradcę klienta, a decyzja o wyborze kandydata, należąca do pracodawcy, zapadała po zapoznaniu się z indywidualnymi ocenami wszystkich trzech osób. Taki sposób wyłaniania pracownika dawał pracodawcy możliwość obiektywnej oceny, popartej rzeczywistymi kompetencjami kandydata.

Po zatrudnieniu wybranego kandydata, doradcy biznesowi wspierali obie strony (pracodawcę i pracownika) w procesie wdrożenia na stanowisko pracy. Doradztwo i coaching miały charakter indywidualny, dostosowany do potrzeb pracodawcy i pracownika i obejmowały m. in. zagadnienia z zakresu: zarządzania kapitałem ludzkim, formułowania zakresu obowiązków i stosowanie się do nich przez obie strony, rozwiązywanie konfliktów, współpracy w zespole, zarządzania czasem pracy, planowania pracy na swoim stanowisku, godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Zakończenie współpracy następowo w sytuacji, w której wszystkie osoby zaangażowane w procesy wsparcia (doradca biznesowy, pracodawca, pracownik) zdecydowały, że pracodawca i pracownik są gotowe na samodzielną współpracę.

Wszystkie zaplanowane działania zostały zrealizowane zgodnie z harmonogramem Wniosku.

Projekt w liczbach:

Wskaźniki produktu zdefiniowane ze Wniosku:

WSKAŹNIKI PRODUKTU		Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	Pozostało
		SUMA	SUMA	SUMA
1.	Liczba mikro i/lub małych przedsiębiorców z powiatu nowodworskiego, którzy wezmą udział w projekcie	70	114	0
2.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo pozostających w rejestrach PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu	50	187	0
2a.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo pozostających w rejestrach PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu - osoby wyłączone z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi / osobami zależnymi, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy	5	23	0
2b.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo pozostających w rejestrach PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu - kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci	5	16	0
2c.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo pozostających w rejestrach PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu - osoby młode do 30 roku życia z grupy NEET (tj. osoby nieuczące się, niepracujące i nieszkolące się)	2	55	0
3.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo spoza rejestru PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu	50	65	0
3a.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo spoza rejestru PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu - osoby wyłączone z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi / osobami zależnymi, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy	5	7	0
3b.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo spoza rejestru PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu - kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci	5	5	0
3c.	Liczba bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo spoza rejestru PUP weźmie udział w ścieżce rekrutacji zaproponowanej w modelu - osoby młode do 30 roku życia z grupy NEET (tj. osoby nieuczące się, niepracujące i nieszkolące się)	2	15	0
4.	Udział Doradców Klienta PUP Nowy Dwór Mazowiecki	10	10	0
5.	Udział pracowników PUP Nowy Dwór Mazowiecki będących członkami Zespołu Projektowego Lidera Projektu	4	4	0
6.	Udział pracowników MW Consulting będących członkami Zespołu Projektowego Partnera Projektu	4	4	0

Wskaźniki rezultatu zdefiniowane ze Wniosku:

<u>WSKAŹNIKI REZULTATU</u>		Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	Pozostało
		SUMA	SUMA	SUMA
1.	Liczba mikro i/lub małych przedsiębiorców z powiatu nowodworskiego, którzy otrzymali zaproszenie do udziału w projekcie	50	442	0
2.	Liczba mikro i/lub małych przedsiębiorców z powiatu nowodworskiego, którzy stworzyli prawidłowy profil kompetencyjny jednego stanowiska pracy i złożyło ofertę pracy	20	42	0
3.	Liczba mikro i/lub małych przedsiębiorców, którzy przeszli pełną ścieżkę oceny i doboru zaproponowaną w modelu	20	20	0
4.	Liczba osób bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo, którzy otrzymali informację zwrotną na temat swoich kompetencji zawodowych	50	76	0
5.	Liczba uczestników projektu, którzy zostali objęci fachowym doradztwem i coachingiem w zakresie zadań ujętych w projekcie	50	85	0
6.	Liczba osób bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo, którzy po zakończeniu udziału w projekcie znalazło i utrzymało zatrudnienie przez min. 3 miesiące	15	23	0
6a.	Liczba osób bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo, którzy po zakończeniu udziału w projekcie znalazło i utrzymało zatrudnienie przez min. 3 miesiące - osoby wyłączone z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi / osobami zależnymi, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy	2	2	0
6b.	Liczba osób bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo, którzy po zakończeniu udziału w projekcie znalazło i utrzymało zatrudnienie przez min. 3 miesiące - kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci	2	2	0
6c.	Liczba osób bezrobotnych / poszukujących pracy / biernych zawodowo, którzy po zakończeniu udziału w projekcie znalazło i utrzymało zatrudnienie przez min. 3 miesiące - osoby młode do 30 roku życia z grupy NEET (tj. osoby nieuczące się, niepracujące i nieszkolące się)	1	3	0
7.	Liczba powstania modułów szkoleniowych dla pracowników PUP przygotowujących ich do nowej roli PUP	5	5	0
8.	Liczba Doradców Klienta PUP Nowy Dwór Mazowiecki, którzy ukończyli szkolenia modułowe	10	10	0
9.	Liczba pracowników PUP Nowy Dwór Mazowiecki będących członkami Zespołu Projektowego Lidera Projektu, którzy odbyli szkolenia wprowadzające do projektu	4	4	0
10.	Liczba pracowników MW Consulting będących członkami Zespołu Projektowego Partnera Projektu, którzy odbyli szkolenia wprowadzające do projektu	4	4	0

Dokumentacja zdjęciowa z przebiegu sesji w Centrum Doboru i Oceny





8. Informacje o wprowadzonych zmianach, w stosunku do założeń projektu, wraz z ich uzasadnieniem:

W trakcie trwania projektu uznano za zasadne dokonanie trzech zmian, które pomogły w skuteczniejszej organizacyjnie i efektywniejszej jakościowo realizacji projektu. Poniższe zmiany zostały zaakceptowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej i zostały wprowadzone do jego realizacji.

1. Maj 2022 r. – przesunięcie części środków finansowych w budżecie projektu z działań zaplanowanych i jeszcze nie rozpoczętych w roku 2022 na rok 2023. Dotyczyło to usług doradczych i coachingowych.

Uzasadnienie: zmiana pozwoliła uniknąć problemów organizacyjnych i logistycznych i efektywnie wydatkować środki publiczne przeznaczone na realizację projektu.

2. Maj 2022 r. – celem tej zmiany było zintensyfikowanie i przyspieszenie promocji Projektu poprzez połączenie zaplanowanych czterech spotkań informacyjnych w ramach promocji projektu w III, IV kwartale 2022 r. i I kwartale 2023 na II kwartał 2022 r.

Uzasadnienie: celem tej zmiany było wzmocnienie promocji Projektu poprzez połączenie tych spotkań w jedno duże spotkanie z mikro i małymi przedsiębiorcami wzmacniające promocję projektu w jego początkowej fazie w celu rozpowszechnienia i zachęcenia potencjalnych uczestników projektu.

3. Styczeń 2023 r. - usunięcie ograniczenia liczby godzin wsparcia w formie doradztwa biznesowego i coachingu dla pracodawcy, tym samym uelastycznienie modelu wsparcia i dostosowanie go do indywidualnych potrzeb pracodawcy.

Uzasadnienie: usunięcie ograniczenia liczby godzin doradztwa biznesowego oraz coachingu dla pracodawcy miało na celu uelastycznienie modelu wsparcia i zdecydowane podniesienie jakości oferowanych usług, poprzez dedykowanie każdemu z pracodawców czasu i form współpracy w oparciu o rzeczywiste potrzeby. Takie indywidualne podejście pozwoliło na poszerzenie wachlarza doświadczeń i przykładów, co przełożyło się bezpośrednio na jakość analizy skuteczności zaproponowanego modelu.

9. Opis problemów, które wystąpiły w trakcie realizacji projektu pilotażowego:

Problemy, z jakimi się spotkał zespół realizujący projekt dotyczyły głównie kandydatów do pracy. Dotyczyły:

- 1) realnego zainteresowania podjęciem pracy – pomimo deklaracji udziału w projekcie ok. 10% osób nie zgłaszała się na spotkania z doradcami zawodowymi, w efekcie część z nich wystąpiła z projektu na wstępnym etapie doradczym, nie korzystając ze ścieżki wsparcia.
- 2) braku gotowości do udziału we wsparciu, łącznie z nieobecnością na spotkaniach rekrutacyjnych (dotyczyło to 15% osób),
- 3) ograniczeń, jakie deklarowały młode matki w związku z opieką nad małym dzieckiem/dziećmi, także w sytuacji, kiedy dzieci uczęszczały do żłobka, przedszkola, czy pierwszych klas szkoły podstawowej (dzieci wymagające opieki osoby dorosłej),
- 4) w bazie osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu pracy w Nowym Dworze Mazowieckim znajduje się grupa młodych kobiet, które ze względów rodzinnych nie podejmują pracy. Ich uczestnictwo w projekcie świadczy o potrzebie aktywności zawodowej, co w sytuacji konieczności opiekowania

się dzieckiem/dziećmi często staje się niemożliwe, pomimo posiadania kompetencji oczekiwanych przez pracodawców w procesach rekrutacyjnych. Niepodejmowanie decyzji o przyjęciu do pracy tych kobiet przez pracodawców wynikało przede wszystkim z ich braku elastyczności w odniesieniu do godzin i czasu pracy. Pracodawcy zgłaszali, że zatrudnienie takiego pracownika jest nieefektywne organizacyjnie i finansowo, wymagałoby np. zatrudnienia innej osoby w niepełnym wymiarze pracy.

Nie są znane udokumentowane powody takich zachowań kandydatów zdefiniowanych w p. 1 i 2 - nie były prowadzone takie badania, ponieważ nie było to działaniem projektowym. W oparciu o bieżące wywiady doradców zawodowych z uczestnikami wnioskowano, że część osób nie chcąc tracić wsparcia urzędu pracy w przypadku odmowy udziału w proponowanej formie aktywizacji, przystępowała do projektu. Można wnioskować, że osoby te pozostają aktywne na rynku pracy w „szarej strefie”. Inni nie wykazywali gotowości do podjęcia pracy w ogóle, a powód przystąpienia do projektu był taki sam.

10. Data zakończenia projektu pilotażowego: 31.12.2023 r.

11. Szczegółowy opis proponowanych zmian legislacyjnych wraz z uzasadnieniem:

Dostrzegając potrzebę wsparcia pracodawcy rozumianego jako mikro i małego przedsiębiorcy w szeroko rozumianym procesie pozyskiwania pracowników, a w szczególności przeprowadzania precyzyjnej, a przez to skutecznej rekrutacji, postuluje się stworzenie ram prawnych, które umożliwią pomoc pracodawcy w tym zakresie świadczoną przez profesjonalne i doświadczone podmioty. Biorąc pod uwagę zakreślony cel przedmiotowego projektu brak jest konieczności tworzenia nowego aktu prawnego, tym bardziej w randze ustawy. Mając na uwadze, że zakres przedmiotowy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm., zwanej dalej - jako „ustawa”) określa m.in. zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej, proponuje się wprowadzenie nowelizacji przepisów wskazanej ustawy, polegającej na wprowadzeniu do ustawy nowego narzędzia wsparcia dla przedsiębiorców - „Centrum Doboru i Oceny” wyrażonego jako model pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez PUP, które mogłoby być realizowane we współpracy urzędów pracy z zewnętrznymi niezależnymi instytucjami rynku pracy w ramach środków Funduszu Pracy. Zgodnie z art. 1 ust. 2 powołanej wyżej ustawy, zadania państwa są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu m.in. pełnego i produktywnego zatrudnienia. Zadania określone ustawą jako zadania publiczne są wykonywane przez organy administracji publicznej (organy zatrudnienia), wraz z obsługującymi je urzędami. Turbulencyjność gospodarki rynkowej, oddziałująca na przyczyny, strukturę i natężenie bezrobocia, wymaga jednak kompleksowego podejścia do rozwiązywania tego problemu, a także wykorzystywania nowych i również niestandardowych narzędzi, którymi podmioty publiczne często nie dysponują. W rezultacie mamy do czynienia z instytucjonalnym ukształtowaniem współdziałania podmiotów publicznych i niepublicznych za pomocą polityki rynku pracy i instytucji rynku pracy. Władze publiczne prowadzą politykę rynku pracy polegającą na planowaniu, koordynowaniu i administracyjnym nadzorze, natomiast realizacja zadań została powierzona podmiotom publicznym i niepublicznym, czyli instytucjom rynku pracy. Zwiększanie udziału podmiotów niepublicznych w realizacji zadań na rynku pracy służy nawiązywaniu współpracy między instytucjami rządowymi, samorządowymi, lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami pozarządowymi oraz mieszkańcami na rzecz ożywienia gospodarczego i poprawy sytuacji na rynku pracy. Owa współpraca może także wyzwać konkurencję, a przez to zwiększać efektywność działań, zwłaszcza przez dopasowywanie ich do specyficznych potrzeb pracodawców i osób bezrobotnych.

W ocenie zespołu projektowego w celu umożliwienia skorzystania z postulowanego narzędzia konieczne jest rozszerzenie katalogu instrumentów rynku pracy, bowiem jest to katalog zamknięty i bez wprowadzenia stosownej zmiany brak jest podstawy prawnej do stosowania i finansowania **CENTRUM DOBORU I OCENY**. Wobec powyższego, proponuje się wprowadzenie następujących zmian w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.).

Zmiana art. 44 ustawy w ten sposób, że po pkt 6 dodaje się pkt 7 w następującym brzmieniu:

„7) finansowanie usługi doradztwa i coachingu biznesowego”

Art. 44 Instrumentami rynku pracy wspierającymi podstawowe usługi rynku pracy są:

- 1) finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy;

- 2) finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy;
- 3) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa;
- 4) refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego;
- 5) finansowanie dodatków aktywizacyjnych;
- 6) finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci EURES;

7) finansowanie usług doradztwa i coachingu biznesowego

Powołany przepis określa rodzaje pomocy finansowej oferowanej podmiotom korzystającym z usług rynku pracy. Ze względu na to, że uruchomienie określonej pomocy jest ściśle związane z korzystaniem z usług rynku pracy, nazwano je mianem instrumentów wspierających podstawowe usługi rynku pracy. Zastosowanie instrumentów rynku pracy wiąże się z przyznawaniem środków na pokrycie dodatkowych kosztów obciążających podmioty korzystające z usług. W związku z tym, że Centrum Doboru i Oceny jest projektowane jako instrument rynku pracy, konieczna jest modyfikacja właśnie tego przepisu.

Zmiana art. 108 ust. 1 ustawy w ten sposób, że po pkt 11 dodaje się pkt 11a w następującym brzmieniu: „11a) kosztów **usług doradztwa i coachingu biznesowego, o którym mowa w art. 44 pkt. 7**”.

„art. 108. 1. Środki Funduszu Pracy przeznacza się na finansowanie:

- 1) kosztów badań lekarskich (...);
- 2) kosztów związanych z organizowaniem partnerstwa lokalnego, o którym mowa w art. 6 ust. 7 (...);
- 3) (uchylony)
- 4) kosztów, o których mowa w art. 109 ust. 7a;
- 4a) kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników powiatowych urzędów pracy, o których mowa w art. 9 ust. 2a i 2a1 ;
- 4b) kosztów kwalifikowalnych realizacji projektów, o których mowa w art. 9 ust. 2d;
- 5) kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (...);
- 5a) kosztów korespondencji, komunikowania się, przekazywania środków pieniężnych (...);
- 6) kosztów szkolenia oraz przejazdów członków rad rynku pracy, o których mowa w art. 23 ust. 12 i 15;
- 7) (uchylony)
- 8) (uchylony)
- 9) kosztów szkolenia pracowników, bezrobotnych i innych uprawnionych osób, o których mowa w art. 41 ust. 4 i 5 oraz art. 43;
- 9a) kosztów szkolenia, o którym mowa w art. 40b ust. 1;
- 10) jednorazowych kwot przyznawanych instytucjom szkoleniowym, o których mowa w art. 41 ust. 9;
- 11) pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia, o których mowa w art. 42;
- 11a) kosztów usług doradztwa i coachingu biznesowego, o których mowa w art. 44 pkt. 7;**
- 12) kosztów przejazdów i zakwaterowania, o których mowa w art. 45 i art. 48a;

(...)”

Wskazany przepis zawiera wyraźne oraz enumeratywne określenie przeznaczenia środków Funduszu Pracy. Środki Funduszu Pracy są wydatkowane na ściśle określone w ustawie zadania. Zgodnie z [art. 108 ust. 1](#) ustawy środki funduszu pracy przeznacza się na finansowanie wymienionych w [pkt 1-28](#) tego przepisu: kosztów, wydatków, programów, zasiłków, pożyczek, wypłat, refundacji, stypendiów i innych świadczeń, wymienionych przez ustawodawcę. Wobec powyższego, jeżeli ze środków funduszu mają być finansowane usługi wchodzące w zakres Centrum Doboru i Oceny (usługi doradztwa i coachingu biznesowego), konieczna jest postulowana zmiana powołanego przepisu.

Zespół projektowy wskazuje także, że zauważa posługiwanie się w swoich propozycjach wyrażeniem „coaching”, które nie posiada swojej definicji legalnej, jednakże funkcjonuje od dłuższego czasu w realiach szeroko pojętego rynku usług doradztwa. Nie podejmując zatem próby formułowania definicji legalnej przedmiotowego zwrotu, zespół projektowy stoi na stanowisku, że wystarczające będzie dookreślenie go w sposób pośredni tj. poprzez sformułowanie zasad i warunków zawierania umów przewidziane w poniższym projekcie przepisu.

Zmiana w rozdziale 11 ustawy poprzez dodanie artykułu uprawniającego organ (Starostę) do zawierania umów i finansowania Centrum Doboru i Oceny (usługi doradztwa i coachingu biznesowego), przy czym zespół projektowy rekomenduje następujące brzmienie:

„Art. XX.

1. Starosta z własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanego podmiotu, w szczególności pracodawcy, agencji zatrudnienia, bezrobotnego, instytucji szkoleniowej lub przedsiębiorcy, może zawrzeć umowę na świadczenie usług, o których mowa w art. 44 pkt 7.
2. Umowę, o której mowa w ust. 1 zawiera się w celu zapewnienia przez profesjonalny podmiot, wsparcia pracodawcy i kandydatom do podjęcia zatrudnienia w procesie rekrutacji, którego skutkiem będzie trwałe zatrudnienie.
3. Umowa, o której mowa w ust. 1 określa w szczególności:
 - 1) wymagania stawiane wykonawcy,
 - 2) informację czy usługi mają być świadczone wyłącznie na rzecz pracodawcy, czy również kandydatów do podjęcia zatrudnienia,
 - 3) szczegółowy zakres usług świadczonych na rzecz określonych podmiotów,
 - 4) miejsce i terminy świadczenia usług,
 - 5) formy świadczenia usług,
 - 6) obowiązek prowadzenia dokumentacji i sposób dokumentowania przebiegu realizowania usług,
 - 7) wynagrodzenie wykonawcy z wyszczególnieniem kwot przeznaczonych na doradztwo dotyczące każdego ze stanowisk pracy objętych umową, przy czym wynagrodzenie wykonawcy nie może przekraczać 6 krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy ,
 - 8) termin obowiązywania umowy,
 - 9) tryb monitorowania wykonania przedmiotu umowy i okres przechowywania dokumentacji związanej z wykonaniem przedmiotu umowy nie krótszy jednak niż 5 lat od daty zakończenia jej obowiązywania.

Wprowadzenie do ustawy zaproponowanego przepisu pozwoli na wdrożenie instrumentu objętego niniejszym projektem pilotażowym. Regulacja stanowi upoważnienie starosty do zawarcia umowy

z zewnętrznym podmiotem na świadczenie opisanych w raporcie usług. Konstrukcja postanowień umożliwia zawarcie umowy z inicjatywy organu lub na wniosek podmiotów zainteresowanych, a także objęcie doradztwem zarówno pracodawcy jak i kandydata do zatrudnienia na dane stanowisko pracy. Propozycja przepisu przewiduje też cel świadczenia usług, który powinien być swoistym, ogólnym wyznacznikiem w zakresie doboru wykonawcy oraz pozostałych, nieokreślonych w ust. 3 elementów umowy.

W ocenie zespołu projektowego celowe jest określenie elementów przedmiotowo istotnych zawieranej umowy bezpośrednio w przepisie rangi ustawowej. Zabieg ten pozwoli ujednoczyć treść umów zawieranych w różnych powiatach, a jednocześnie pozostawia pewną swobodę stronom stosunku prawnego. Należy bowiem mieć na uwadze różnorodność stanów faktycznych, do których zastosowanie znaleźć może przedmiotowa umowa wynikających chociażby z branży w jakiej działa dany pracodawca, rodzaju stanowiska pracy do objęcia, pozostałych warunków wynikających z ewentualnych programów aktywizacyjnych, pomocowych i innych realizowanych równoległe ze świadczeniem usług w ramach Centrum Doboru i Oceny. Z powyższych względów odstąpiono od przygotowania projektu całej umowy w formie np. załącznika do przepisów wykonawczych. Takie działanie byłoby sprzeczne z celem proponowanej regulacji. W ramach propozycji wprowadzono wyłącznie jedno ograniczenie, które w zamyśle pozwoli na kontrolę środków wydatkowanych w ramach świadczenia usług, a mianowicie górny limit wynagrodzenia wykonawcy przypadający na dane stanowisko wchodzące w zakres przedmiotu umowy, przy czym umowa może obejmować doradztwo obejmujące większą liczbę stanowisk pracy.

Mając na względzie zasady transparentności zadań realizowanych z wykorzystaniem środków publicznych przewidziano obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej wykonania przedmiotu umowy oraz konieczność określenia trybu monitorowania wykonania przedmiotu umowy połączony z obowiązkiem przechowywania dokumentacji przez określony w umowie termin.

Jednocześnie pozostawiono stronom umowy swobodę w zakresie doboru konkretnych usług doradztwa mając na uwadze, że zarówno organ jak i profesjonalny wykonawca dysponują niezbędną wiedzą i doświadczeniem niezbędnymi do uregulowania wzajemnych obowiązków w danym stanie faktycznym.

Projekt przedmiotowego zapisu powinien stanowić asumpt do prowadzenia ewentualnych dalszych konsultacji, które pozwolą na wypracowanie regulacji uwzględniającej wszystkie niezbędne elementy.

W przypadku ustalenia, np. w wyniku konsultacji potrzeby precyzyjniejszego uregulowania zasad i warunków wdrażania usług wchodzących w zakres Centrum Doboru i Oceny, zespół projektowy poddaje pod rozagę opracowanie przepisów wykonawczych w postaci stosownego rozporządzenia.

Weryfikacja przyjętego założenia pokazuje, że powyższe narzędzie wzbogaciłoby ustawowe instrumenty służące wzrostowi stabilnego zatrudnienia. Profesjonalne doradztwo biznesowe i coaching dla przedsiębiorców pozwoli na zaangażowanie pracodawców w proces planowania, rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, a także wypracowanie z pracodawcami rozwiązań umożliwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych kandydata, a także promowanie dobrych praktyk w zakresie zarządzania potencjałem ludzkim.

Wyniki projektu wskazują, że zastosowanie rozwiązań w postaci profesjonalnego coachingu wprowadzającego do pracy dla kandydata przeprowadzonego przez eksperta zewnętrznego, wpływa

na usprawnienie procesu wdrożenia pracownika do nowego środowiska, co wzmacnia szansę na stabilne i trwałe zatrudnienie.

Wdrożenie „Centrum Doboru i Oceny” do aktywnych usług rynku pracy zwiększy atrakcyjność i skuteczność pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego, a proste i wystandaryzowane narzędzia zawarte w modelu pozwolą zniwelować słabą stronę związaną z brakiem odpowiedniego zaplecza kadrowego.

Wsparcie przedsiębiorcy usługą doradztwa biznesowego i coachingu zniesie bariery ekonomiczne i organizacyjne w dostępie do profesjonalnych usług doboru i oceny kandydatów do pracy, a także w zakresie działań związanych z szeroko rozumianym HR.

Rekomenduje się również wprowadzenie zmian legislacyjnych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy, dotyczące zawarcia w ofercie pracy niezbędnych wymagań i oczekiwań pracodawcy uwzględniających przede wszystkim kompetencje (wiedza, umiejętności, postawy społeczne) jako kluczowych czynników doboru. Pozwoli to na zbudowanie świadomego doboru kompetencji dla określonego stanowiska pracy, a także nabycie przez pracodawcę lub zwiększenie umiejętności oceny kompetencji zawodowych.

Rekomenduje się również zmiany w systemie SyriuszSTD w odniesieniu do możliwości rejestracji osób w urzędach pracy na podstawie standardu kompetencji, aby dobór kandydatów i realizacja ofert pracy mogły być jak najbardziej dopasowane i skuteczne.

Profesjonalny proces rekrutacji angażujący w pełni pracodawcę podniesie jego umiejętności prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, udzielania informacji zwrotnej kandydatom bez względu na decyzję o zatrudnieniu, wprowadzania pracownika na stanowisko pracy.

W oparciu o pozytywne doświadczenia wynikające z realizacji projektu w partnerstwie z firmą szkoleniowo-doradczą MW Consulting sp. z o.o. rekomenduje się wprowadzenie usługi dla pracodawców świadczonej przez doświadczonych w pracy z biznesem firmy zewnętrznych, które dysponują odpowiednio wykwalifikowaną kadrą trenerów, coachów i doradców biznesu. Pozwoli to na zaproponowanie pracodawcom wysokiej jakości wsparcia w opisanym powyżej zakresie - wsparcie zewnętrzne pracodawców świadczone przez powiatowe urzędy pracy powinno dotyczyć w pierwszej kolejności rekrutacji pracowników (od opracowania kluczowych kompetencji na stanowisku pracy, poprzez dobór i zastosowanie narzędzi i metod zapewniających jakościowy dobór kandydatów, po wdrożenie nowego pracownika na stanowisko pracy).

Ważnym aspektem współpracy z kadrą zewnętrzną może być także przygotowanie kadr urzędów pracy do samodzielnego świadczenia tych usług w perspektywie kilku lat. Wyznaczeni pracownicy będą asystować doradcom, czynnie uczestniczyć we wszystkich formach wsparcia pracodawców, a tym samym nabywać umiejętności, które okazały się niezbędne, aby wprowadzić nową jakość współpracy urzędów pracy z pracodawcami.

Druga, równoległa ścieżka doskonalenia kompetencji kadr urzędów pracy polegających na zmianie podejścia do współpracy z pracodawcami powinna zostać zrealizowana podczas szkoleń prowadzonych przez trenerów biznesu m. in. w następujących zakresach:

1. Budowanie strategii rekrutacji i planowania zatrudnienia w przedsiębiorstwach.
2. Poznanie i dobór narzędzi rekrutacji i selekcji kandydatów w procesie zatrudniania.
3. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia.
4. Wdrożenie i rozwój pracownika na nowym stanowisku pracy.
5. Metody coachingowe stosowane we współpracy z biznesem.

Listę zagadnień szkoleniowych można rozwijać/modyfikować w kontekście aktualnych kompetencji pracowników urzędów pracy oraz potrzeb przedsiębiorców na lokalnym rynku.

W długofalowych działaniach proponuje się wyodrębnienie w powiatowych urzędach pracy stanowiska dedykowanego wyłącznie do współpracy z przedsiębiorcami. Osoby te pełniłyby funkcję podobną do roli HR Business Partnera na rynku usług doradczych, świadczonych przez specjalistów odpłatnie dla średnich i dużych firm.

Oprócz koordynowania procesów rekrutacji i wdrożenia nowego pracownika (onboarding), HR Business Partner zajmuje się również zarządzaniem talentami, komunikacją wewnętrzną, coachingiem oraz wspieraniem działań z zakresu budowania marki pracodawcy (employer branding). Zadaniem HR biznes partnera to przede wszystkim bliska współpraca z właścicielami i menadżerami. HR biznes partner powinien posiadać praktyczną wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w tym wynagradzania, stosunków pracowniczych, zarządzania różnorodnością, wydajnością w pracy oraz przepisów dotyczących zatrudnienia.

Zakres obowiązków HR business partnera należałoby wspieranie pracodawców w:

- prowadzeniu procesów rekrutacyjnych,
- dbaniu o rozwój pracowników, począwszy od wdrożenia na nowe stanowisko pracy,
- wdrażaniu nowych inicjatyw związanych z zatrudnieniem (np. reorganizacja wewnętrzna w oparciu o kompetencje zespołu),
- zarządzaniu konfliktami (identyfikowaniu ich i rozwiązywaniu),
- motywowaniu i zaangażowaniu pracowników,
- dbaniu o komunikację wewnętrzną sprzyjającą organizacji i wydajności pracy.

HR business partner powinien cechować się:

- orientacją biznesową,
- umiejętnościami komunikacyjnymi,
- umiejętnościami interpersonalnymi,
- nastawieniem na konstruktywne rozwiązywanie trudnych sytuacji,
- orientacją na potrzeby pracowników, także w kwestiach godzenia życia zawodowego i rodzinnego,
- umiejętnościami analitycznymi.

Proponuje się jednocześnie zastąpienie anglojęzyczną nazwą tego stanowiska polską nazwą: **specjalista ds. konsultingu personalnego**. Nawiązując do Klasyfikacji zawodów i specjalności – bazę opisów zawodów (*Wortal Publicznych Służb zatrudnienia w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej – wyszukiwarka opisów zawodów*) należałoby uzupełnić o wskazane stanowisko, wykorzystując m. in. powyższy opis zakresu kompetencji.

Osoba zatrudniona na tym stanowisku może kontynuować swoją ścieżkę rozwoju zawodowego uzupełniając formalne kwalifikacje zawodowe np. poprzez uzyskanie dyplomu studiów podyplomowych

„Zarządzanie zasobami ludzkimi”, „Zarządzanie biznesem” lub innych, mających w programie opisane powyżej kwalifikacje.

Rekomenduje się powołanie takiego stanowiska pracy w strukturach powiatowych urzędów pracy. W związku z tym, w perspektywie kilku kolejnych lat proponuje się wprowadzenie następującej zmiany:

Tekst jednolity Dz. U. z 2023 r. poz.735

Art. 91. 1. Pracownikami publicznych służb zatrudnienia są pracownicy zatrudnieni w tych służbach, w tym:

- 1) pośrednicy pracy;
- 2) doradcy zawodowi;
- 3) specjaliści ds. konsultingu personalnego;**
- 4) specjaliści do spraw rozwoju zawodowego;
- 5) specjaliści do spraw programów;
- 6) doradcy EURES i asystenci EURES.

Rekomenduje się również wzięcie pod uwagę możliwości wsparcia dla pracodawców zatrudniających młode matki, które mają ograniczony dostęp do otwartego rynku pracy.

12. Inne informacje i uwagi:

28.03.2024 r.

Data

*Lider Projektu
Powiatowy Urząd Pracy
w Nowym Dworze Mazowieckim*

*Marzenna Boczek
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Nowym Dworze Mazowieckim*

Partner Projektu

MW Consulting Sp. z o.o.

*Michał Wasylko
Prezes
MW Consulting Sp. z o.o.*