



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Prezentacja projektu:

### „Dopasowanie zasobów ludzkich do rozwoju turystyki – trendy rozwojowe i zmiany na rynku pracy woj. łódzkiego”



**Projektodawca:** ADVANCE Ewelina Podziomek

**Priorytet VIII** Regionalne kadry gospodarki

**Działanie 8.1** Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie

**Poddziałanie 8.1.2** Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie

**Okres realizacji:** 01.01.2010 - 31.12.2010

I1@advance-cg.com  
www.advance-cg.com/I1



## CELE PROJEKTU

Głównym celem realizacji niniejszego projektu badawczo-analitycznego było **określenie trendów rozwojowych w zakresie dopasowania zasobów ludzkich województwa łódzkiego do zapotrzebowania rynku pracy na zawody branży turystycznej, a w szczególności na temat tworzenia, rozwoju, a także likwidacji miejsc pracy w ramach tego sektora.** Ów główny cel wymagał uprzednio zrealizowania celów szczegółowych, które obejmowały:

1. dokonanie analizy trendów rozwojowych sektora turystycznego woj. łódzkiego w obszarze zasobów ludzkich,
2. zidentyfikowanie oczekiwań przedsiębiorstw woj. łódzkiego w zakresie szczególnych umiejętności i wiedzy pracowników i pracowniczek sektora turystycznego,
3. rozpoznanie głównych kierunków doskonalenia i przekwalifikowywania kadr dopasowanych do zapotrzebowania sektora turystycznego,
4. zidentyfikowanie kluczowych barier równości, których likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji płci w sektorze turystycznym.

W praktyce przyjęty zamysł badawczy i cała szczegółowa koncepcja badań nakierowana została na zidentyfikowanie zapotrzebowania przedsiębiorców z sektora turystycznego na konkretne zawody oraz ich oczekiwań w zakresie szczególnych umiejętności i wiedzy pracowników i pracowniczek tego sektora. Badania umożliwiły rozpoznanie możliwości doskonalenia wiedzy oraz dalszego kształcenia i przekwalifikowania kadr w kierunku turystyki. Ponadto, zidentyfikowane zostały kluczowe bariery równości występujące w branży i działania, jakie mogą podejmować Instytucje Rynku Pracy, aby te bariery niwelować.

Zebrane na podstawie uzyskanych danych rekomendacje dla IRP zostały szczegółowo opracowane i opublikowane w formie raportu, a następnie przekazane zainteresowanym instytucjom rynku pracy.

## ADRESACI PROJEKTU

Wyniki przeprowadzonych w ramach projektu badań i analiz, po ich opublikowaniu w formie raportu i opracowania, kierowane były do instytucji rynku pracy działających na terenie woj. łódzkiego. W pierwszej kolejności zostały one udostępnione: WUP w Łodzi, Powiatowym Urzędem Pracy, publicznym służbom zatrudnienia, instytucjom szkoleniowym, agencjom zatrudnienia oraz lokalnym instytucjom partnerstwa oraz dialogu społecznego na rynku pracy.

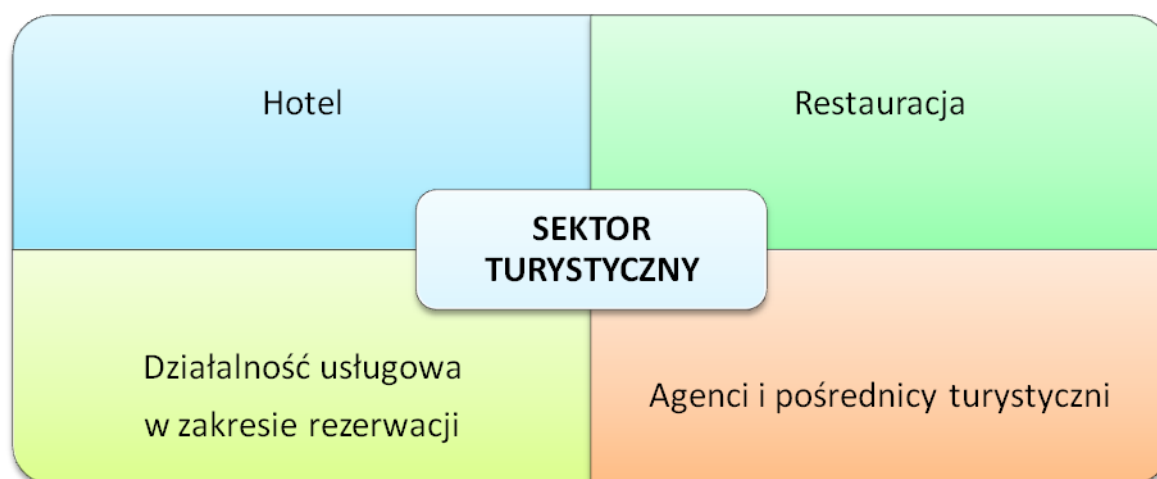
## DZIAŁANIA

Do kluczowych działań podczas realizacji projektu zaliczono: **przygotowanie i przeprowadzenie badań ilościowych i jakościowych, promocję projektu, opracowanie i wydanie raportu wraz z opracowaniem oraz organizację konferencji**. Bieżący monitoring i ewaluacja realizacji tych działań pozwoliły na weryfikację ich skuteczności i stopienia realizacji założonych celów projektu.

Po zweryfikowaniu założeń do prac badawczo-analitycznych przyjęto 3 składowe prowadzonych prac: **analizę statystyczną, badania ankietowe oraz wielokrotne studia przypadków**. Kolejność etapów była celowa i adekwatna do przyjętej metodologii ilościowo-jakościowej badania. Każdy kolejny etap wynikał z rezultatów badań otrzymanych w etapie poprzednim. Badania ilościowe umożliwiły zbadanie dużej grupy przedsiębiorstw, badania jakościowe natomiast pozwoliły na zobrazowanie otrzymanych wyników prowadząc w konsekwencji do uzyskania wysokiej trafności otrzymanych rezultatów.

Badanie w swoim założeniu miało być diagnozą dopasowania zasobów ludzkich do rozwoju turystyki na terenie województwa łódzkiego. Próba badawcza gwarantująca dokładność oraz reprezentatywność badań obejmowała zatem podmioty z sektora turystyki (hotele, restauracje, biura i agencje turystyczne), prowadzące działalność na obszarze badanego województwa. Można przyjąć, że zasięg geograficzny badania objął obszar całego województwa. Przeprowadzone badanie ilościowe pozwoliło na zbadanie dużej grupy przedsiębiorstw prowadząc tym samym do wysokiej trafności uzyskanych danych. Następnie badanie jakościowe przeprowadzone dopiero po zakończeniu badania ankietowego pozwoliło na pogłębienie uzyskanych wyników i tym samym sformułowanie rzetelnych wniosków z badań.

**Strukturę próby badawczej** prezentuje poniższy schemat (Rycina 1):



Rycina 1 Struktura próby badawczej według dominującej działalności badanego przedsiębiorstwa

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało za pomocą ankiety pocztowej i telefonicznej. Wybranych do badań podmiotom wysłano specjalnie skonstruowany kwestionariusz ankietowy wraz z pismem przewodnim, w którym przedstawiono cele badania i poproszono o udzielenie odpowiedzi na zamieszczone w ankiecie pytania. Listy kierowane były do osób z zarządu przedsiębiorstwa. Ponadto, utworzono elektroniczny formularz z pytaniami ankiety w celu przeprowadzenia wywiadów telefonicznych CATI. Przygotowany kwestionariusz ankietowy składał się z 34 pytań zamkniętych, z czego 11 pytań było wielokrotnego wyboru. Celem ankiety badawczej było określenie stopnia dopasowania zasobów ludzkich w badanych przedsiębiorstwach oraz zidentyfikowanie potrzeb odnośnie do szkolenia pracowników i planowanego przyszłego zatrudnienia. Rozwinięciem badania ankietowego były badania wielokrotnego studium przypadków z wykorzystaniem następujących technik zbierania danych: analiza dokumentacji aktualnej i archiwalnej firmy, obserwacja uczestnicząca, wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji. Zastosowano celowy dobór respondentów do wywiadów, które przeprowadzono z menedżerami odpowiedzialnymi za zarządzanie zasobami ludzkimi w wybranych przedsiębiorstwach. Wywiady przeprowadzone były przy użyciu scenariusza wywiadu i stanowiły komplementarne uzupełnienie studiów ilościowych. Celem tego badania było bowiem pogłębienie interpretacji wyników otrzymanych z badania ankietowego i uzyskanie jak największej trafności wysuniętych wniosków pobadawczych. Łącznie badanie jakościowe objęło 5 przedsiębiorstw branży turystycznej.

## REZULTATY I PRODUKTY

Realizację celu głównego oraz celów szczegółowych projektu umożliwiło osiągnięcie założonych przez projektodawcę rezultatów:

- przeprowadzenie **badania** jakościowych i ilościowych,
- publikacja i upowszechnienie **240 egzemplarzy opracowania i raportu pobadawczego**, zawierającego rekomendację dla Instytucji Rynku Pracy w zakresie polityki kształcenia zawodowego kadr branży turystycznej,
- organizacja **2 konferencji**, podczas których przekazano rezultaty badań.

Produkty te pozwoliły na uzyskanie przez Instytucję Rynku Pracy woj. łódzkiego informacji na temat zapotrzebowania przedsiębiorstw na konkretne zawody w obszarze turystyki oraz dostarczyły im podstaw empirycznych do przededefiniowania dotychczasowej polityki kształcenia zawodowego kadr dla turystyki i tym samym zwiększenia dopasowania rynku pracy województwa łódzkiego do zapotrzebowania egzekwowanego przez stały rozwój turystyki w województwie.

Podczas konferencji omówione zostały następujące kwestie:

1. trendy rozwojowe sektora turystycznego woj. łódzkiego w obszarze zasobów ludzkich;
2. oczekiwania przedsiębiorstw w zakresie szczególnych umiejętności i wiedzy pracowników sektora turystycznego;

3. główne kierunki doskonalenia i przekwalifikowania kadr dopasowanych do zapotrzebowania sektora turystycznego;
4. kluczowe bariery równości płci w sektorze turystycznym.

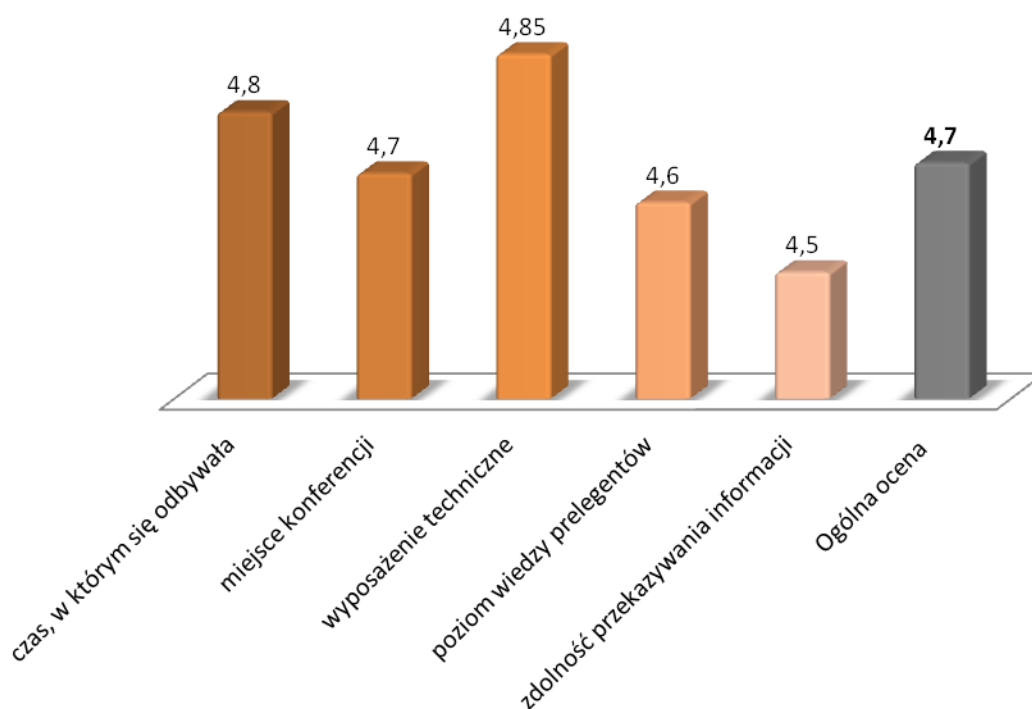
Do wystąpienia na konferencji projektodawca zaprosił ekspertów ze świata nauki i biznesu uznanych w badanej dziedzinie oraz przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy woj. łódzkiego. W konferencjach wzięli udział przedstawiciele instytucji związanych z rynkiem pracy, między innymi Powiatowych Urzędów Pracy, przedstawiciele Wyższych Uczelni, Agencji Zatrudnienia, Instytucji Szkoleniowych oraz przedstawiciele Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Głównym celem konferencji było przekazanie rezultatów badań przeprowadzonych w ramach projektu. Dodatkowo wszystkim uczestnikom konferencji zostało wręczone opracowanie oraz raport pobadawczy zawierający rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy w zakresie polityki kształcenia zawodowego kadr branży turystycznej. Udział w konferencjach był bezpłatny. **Konferencje** odbyły się **18 listopada i 2 grudnia 2010 r.** w Łodzi, w Hotelu Reymont przy ulicy Legionów 81, zgodnie z następującym harmonogramem:

10.15 - 11.00	Rejestracja uczestników
11.00 - 11.15	Paulina Sypniewska, Advance powitanie uczestników i prezentacja projektu
11.15 - 11.45	Alicja Najmowicz, Advance Rynek pracy – stan i perspektywy rozwoju
11.45 - 12.15	Katarzyna Pawlata, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi Rynek pracy w województwie łódzkim w 2010 roku
12.15 - 12.30	przerwa kawowa
12.30 - 13.00	Alicja Najmowicz, Advance Trendy w turystyce
13.00 - 13.45	Janusz Jankowski, Starostwo Powiatowe w Łęczycy Walory turystyczne województwa łódzkiego na przykładzie Centralnego ŁUK-u Turystycznego
13.45 - 14.00	Paulina Sypniewska, Advance podsumowanie badań przeprowadzonych w ramach projektu
14.00 - 16.00	Lunch i dyskusja w kularach

## OCENA DZIAŁAŃ PROJEKTODAWCY

Na zakończenie każdej konferencji podsumowującej projekt uczestnicy zostali poproszeni o jej ocenę poprzez wypełnienie **ankiety**. Uzyskano 29 kompletnie wypełnionych kwestionariuszy ankietowych.

Zdaniem ankietowanych konferencja była zorganizowana **bardzo dobrze**. W pięciostopniowej skali ogólna ocena za ten aspekt konferencji wyniosła **4,7**. Średnie oceny za każde kryterium organizacji prezentuje Wykres 1. Uczestnicy najwyżej ocenili czas, w którym konferencja się odbywała oraz wyposażenie techniczne. Najniższej zaś oceniono zdolność przekazywania informacji. Średnia ocena za to kryterium wyniosła 4,5. Mimo to w pięciostopniowej skali ocenę tę można uznać za wysoką.



Wykres 1 Średnia ocena organizacji konferencji według kryteriów

Oprócz pytań z 5 stopniową skalą oceny, ankieta zawierała również pytania zamknięte dotyczące pozostałych aspektów organizacyjnych i merytorycznych konferencji. Zestawienie uzyskanych wyników prezentuje poniższa tabela 1.

Jak pokazuje zestawienie w tabeli, wszystkim uczestnikom konferencji odpowiadał sposób prowadzenia konferencji. 100% ankietowanych uznało go za odpowiedni. Przełożyło się to na spełnienie ich oczekiwań odnośnie do działań projektodawcy. Bowiem 27 osób stanowiących 93% ogółu ankietowanych było usatysfakcjonowanych wzięciem udziału w konferencji. Jedynie w przypadku 2 uczestników konferencja nie spełniła oczekiwań.

Jak wynika z badania ankietowego zakres tematyczny konferencji był wystarczający. Uznało tak 25 uczestników konferencji podsumowujących projekt. Stanowią oni 86% ogółu uczestników. Pozostałe 4

osoby uzupełniłyby konferencję o dodatkowe informacje, przy czym nie wskazały one w ankiecie zagadnień, których zabrakło im w programie konferencji. Z uwagi na ograniczony czas, w jakim odbywała się konferencja, w jej trakcie zostały omówione najważniejsze kwestie dotyczące głównie zasobów ludzkich. Ankietowani zostali również zapytani czy poruszone zostały kwestie ich zdaniem zbędne. 26 z 29 uczestników nie zmieniłoby nic w programie konferencji.

Oceniany aspekt konferencji	liczba odpowiedzi	% ogółu
Odpowiedni sposób prowadzenia konferencji		
TAK	29	100%
NIE	0	0%
Spełnienie oczekiwań odnośnie do konferencji		
TAK	27	93%
NIE	2	7%
Wystarczający zakres tematyczny konferencji		
TAK	25	86%
NIE	4	14%
Omówienie zbędnych zagadnień podczas konferencji		
TAK	3	10%
NIE	26	90%
Przydatność uzyskanych informacji na stanowisku pracy		
TAK	27	93%
NIE	2	7%

Tabela 1 Zestawienie ocen poszczególnych aspektów konferencji

O trafności realizacji projektu oraz organizacji konferencji świadczy fakt, że prawie wszystkim uczestnikom konferencji informacje uzyskane w trakcie konferencji będą przydatne na ich stanowisku pracy. Odpowiedziało tak 93% uczestników. Tylko 2 osoby nie wykorzystają wiedzy zdobytej podczas prelekcji.

Podsumowując, z przeprowadzonego badania ankietowego oraz dyskusji w kuluarach kończącej konferencję wynika, że uczestnicy byli **usatysfakcjonowani poziomem konferencji**. Ich zdaniem była ona **bardzo dobrze przygotowana** pod względem merytorycznym. Ponadto, dostarczyła przydatnych informacji do pracy zawodowej.

Prowadzona w trakcie realizacji projektu ewaluacja działań wykazała również, iż projektodawca w sposób **skuteczny i adekwatny** do założeń zrealizował wszystkie zakładane celu projektu. Przyczynił się tym samym do określenia trendów rozwojowych w zakresie dopasowania zasobów ludzkich woj. łódzkiego do zapotrzebowania rynku pracy na zawody branży turystycznej.

Pozytywna ocena działań przez jej adresatów dowiodła również **dostosowania założonych celów do ich potrzeb i wymagań** oraz przydatności uzyskanych w trakcie realizacji projektu analiz.

Spełnione zostały wszystkie **wymogi formalne**, w tym wytyczne szczegółowe POKL dotyczące **sprawozdawczości i rozliczenia** projektu przed Instytucją Pośredniczącą.