

**RAMOWA KONCEPCJA KONSULTACJI MODELU OBLIGACJI SPOŁECZNYCH
I BADANIA POTRZEB KADROWYCH FIRM DZIAŁAJĄCYCH NA TERENIE
SPECJALNYCH STREF EKONOMICZNYCH**

Konsultacje powinny być przeprowadzone z przedstawicielami minimum 4 firm zlokalizowanych na terenie Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE).

Cele badania:

1. Weryfikacja założeń modelu obligacji społecznych w odniesieniu do „płatników”.
2. Wskazanie szans, barier i uwarunkowań, które muszą zostać spełnione, aby możliwe było wdrożenie modelu z udziałem firm z terenu SSE jako „płatnikami” zgłaszającymi potrzebę zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników/brak pracowników o określonych kompetencjach.
3. Zebranie informacji dot. ewentualnej współpracy firm zlokalizowanych na terenie SSE z przedstawicielami Stref i placówek szkolnictwa zawodowego w zakresie wsparcia procesu rekrutacji, pozyskiwania i szkolenia nowych kadr, w tym absolwentów systemu szkolnictwa zawodowego lub innych działań służących zwiększeniu poziomu dopasowania kompetencji młodych pracowników do potrzeb firmy.
4. Zbadanie zainteresowania firm udziałem w pilotażowym wdrożeniu modelu we współpracy z Fundacją Fundusz Współpracy.
5. Identyfikacja kluczowych kierunków rozwoju zatrudnienia w firmie.

Pytania badawcze:

1. Jakich pracowników potrzebują firmy – z jakimi kompetencjami, umiejętnościami praktycznymi/wiedzą? Czy potrzebują pracowników z wykształceniem zawodowym/z jakimi zawodami?
2. Jak dalekie są prognozy dotyczące planowanego w przyszłości zatrudnienia/potrzeb kadrowych? Jacy pracownicy będą potrzebni?
3. W jakim stopniu nowi pracownicy spełniają oczekiwania firm? W jakim stopniu firma musi sama uzupełniać braki w przygotowaniu nowych pracowników?
4. Czy i w jakim zakresie firmy współpracują ze szkołami i przedstawicielami Specjalnych Stref Ekonomicznych, na terenie których są zlokalizowane, aby podnieść

kompetencje absolwentów szkół zawodowych i dopasować je do własnych potrzeb kadrowych/ potrzeb branży?

5. Czy firmy zgłaszają do SSE swoje potrzeby kadrowe?
6. Czy i jakie wsparcie w zakresie rekrutacji oraz szkolenia nowych kadr otrzymują firmy od SSE na terenie których działają?
7. Jeśli firmy nie otrzymują takiego wsparcia od SSE to czy byłyby nim zainteresowane/ chciałyby z niego skorzystać? Jaka oferta ze strony SSE byłaby dla nich atrakcyjna? Co musiałyby zawierać? W jaki sposób SSE mogłyby pomóc firmom w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników?
8. Jakie aspekty modelu obligacji społecznych są dla firmy atrakcyjne, jakie budzą wątpliwości, a które powodowałyby odrzucenie udziału w takim przedsięwzięciu?
9. Jakie szanse i zagrożenia widzi firma dla siebie w takim modelu? Jakich zabezpieczeń potrzebuje firma (od czego się ubezpieczyć)?
10. Jakie inne warunki muszą być spełnione by firma zdecydowała się skorzystać z obligacji społecznych?
11. Jakich mierników i wskaźników używa firma do oceny wydajności i przydatności pracowników do produkcji? Czy istnieją przyjęte w firmie systemowe rozwiązania w tym zakresie?
12. Jak przebiega ocena kompetencji pracowników? Kto jej dokonuje, jak często, w oparciu o jakie kryteria?
13. Jak zorganizowane jest szkolenie pracowników w zależności od typu stanowiska i jakie niesie za sobą kategorie kosztów? Kto odpowiada za przygotowanie i ocenę skuteczności takiego procesu?

