

Hanna Soroka-Potrzebna

Znaczenie kompetencji na rynku pracy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 114, 201-208

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

HANNA SOROKA-POTRZEBNA

Uniwersytet Szczeciński

ZNACZENIE KOMPETENCJI NA RYNKU PRACY

Streszczenie

Pojęcie kompetencji znane jest od dawna, jednak dopiero w ostatnim czasie zwrócono uwagę na jego ogromne znaczenie. Pracownicy wyposażeni w odpowiednie kompetencje są efektywniejsi, wydajniejsi, a ich praca wnosi większą wartość do firmy. Tym samym przedsiębiorcy poszukują w obecnym czasie pracowników z określonymi kompetencjami, a uczelnie wyższe kładą nacisk na kształtowanie wśród studentów poszukiwanych kompetencji. Działania pracodawców, uczelni i Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w zakresie kształtowania kompetencji dla rynku pracy, pokazują jak istotnym są one walorem.

Słowa kluczowe: kompetencje, rynek pracy, kapitał ludzki

Wprowadzenie

Rynek pracy jest miejscem, na którym spotykają się osoby z określonymi kompetencjami, które oferują świadczenie pracy oraz pracodawcy, którzy poszukują pracowników wyposażonych w konkretny zestaw kompetencji, aby wytwarzać towary i usługi. Wielokrotnie jednak pracodawcom trudno znaleźć osoby, które miałyby właściwe i potrzebne im kompetencje. A tylko takie osoby pozwolą firmie na rozwój i dochodową działalność.

Co kryje się pod pojęciem kompetencji i jakie znaczenie przypisują im pracodawcy, ale i uczelnie wyższe, które przygotowują na rynek pracy przyszłych pracowników? Te pytania stają się w dzisiejszym świecie bardzo aktualne. A działania zmierzające do kształtowania kompetencji wśród przyszłych pracowników, także i tych znajdujących się już na rynku pracy, jest niezwykle ważne.

1. Pojęcie „kompetencje”

Istnieje wiele definicji kompetencji, które G. Klemp definiuje jako: „zespół cech danej osoby umożliwiających jej skuteczne i (lub) wyróżniające się wypełnianie zadań związanych z wykonywaną pracą”¹. R. Boyatzis podaje, że kompetencje to „zespół cech danej osoby, na który składają się charakterystyczne dla tej osoby elementy takie jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena związana z funkcjonowaniem w grupie oraz wiedza, którą ta osoba sobie przyswoiła i którą się posługuje”². J. Wieczorek zdefiniował kompetencje jako „predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie”³.

Definicji omawianego pojęcia w literaturze jest bardzo wiele. Ich analiza pozwoliła wyróżnić zbiór aspektów, które się w nich pojawiają. Należą do nich⁴: wiedza ogólna oraz specjalistyczna, kwalifikacje (jako poziom wykształcenia oraz formalne uprawnienia do wykonywania zawodu), umiejętności, zdolności, zachowania, postawy, doświadczenia, wprawa, wartości, sposoby rozumowania, style myślenia, motywacja, wyobrażenie o sobie (samowiedza i/lub samoocena), przyjmowane role społeczne, inteligencja (poznawcza, emocjonalna itd.), cechy osobowości, temperament oraz cechy psychofizyczne.

Jak widać, pojęcie kompetencji jest bardzo szerokie. W praktyce ogranicza się je z jednej strony do możliwości jednostki do osiągnięcia zamierzonych rezultatów w pracy, a z drugiej – do postępowania zgodnie z określonymi wzorcami

¹ S. Whiddett, S. Hollyforde, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 13.

² *Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, red. A. Sajkiewicz, Poltext, Warszawa 2002, s. 89.

³ J. Wieczorek, *Efektywne zarządzanie kompetencjami. Tworzenie przewagi konkurencyjnej firmy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2008, s. 24.

⁴ *Jak w pełni wykorzystać potencjał pracowników?*, raport, Fundacja Obserwatorium Zarządzania, Warszawa, s. 13; <http://inwestorwkapitaliludzki.pl/aktualnosci/news/13>.

zachowań. Innymi słowy największe znaczenie mają zachowania behawioralne pracowników, jak i efekty wykonywanej pracy, które można zmierzyć. Choć ten pierwszy element często jest o wiele ważniejszy niż faktyczne efekty pracy.

2. Znaczenie „kompetencji”

Pojęcie kompetencji początkowo miało charakter formalny i wskazywało na zakres uprawnień do podejmowania określonych decyzji lub realizacji określonych zadań⁵. W latach 80. ubiegłego wieku pojęcie kompetencji zaczęło ulegać zmianie. Zamiast formalnych uprawnień, pojęciem tym zaczęto określać zdolności do realizacji zadań, a w szczególności właściwe wypełnianie obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem pracy⁶. Pojęcie szeroko wykorzystywali zarówno przedstawiciele środowiska biznesowego, jak i naukowego, jednak dopiero w ostatnich latach zwrócono uwagę na ogromne znaczenie kompetencji dla rynku pracy oraz na brak osób o określonych kompetencjach. Wiele przedsiębiorstw rozpoczęło zarządzanie kompetencjami, w celu podniesienia wyników swojej działalności, a także budowania swojej marki.

Dzięki odpowiedniemu systemowi zarządzania kompetencjami, pracownicy firm są efektywniejsi, wydajniejsi, a ich praca przynosi większe efekty dla organizacji. Kadra zarządzająca przedsiębiorstwem powinna wiedzieć, jakie kompetencje powinni mieć jej pracownicy, aby właściwie wykonywać swoje obowiązki. Dobór pracowników o odpowiednich kompetencjach, a także dbałość o ich rozwój leży w interesie pracodawcy. Jeśli pracownicy będą mieli właściwe kompetencje, to będą osiągać wyższe wyniki mniejszym nakładem wysiłku czy czasu. Efektywna praca wiąże się właśnie z odpowiednimi kompetencjami, a nie ciężką pracą. Nieefektywni pracownicy to ryzyko, że przedsiębiorstwo będzie musiało ograniczać swoją działalność lub nawet przestanie funkcjonować na rynku.

Przedsiębiorstwo, które osiąga sukces na rynku ma swój własny zestaw kompetencji, charakterystyczny dla swoich pracowników, i który stanowi o jego przewadze na rynku. Zestaw ten jest kombinacją wielu zasobów niematerial-

⁵ *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*, red. M. Butkiewicz, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 1995, s. 30.

⁶ R.E. Boyatzis, *Competencies in the 21st Century*, „Journal of Management Development” 2008, nr 27, s. 8.

nych, wielokrotnie cennych i rzadkich, które trudno naśladować. Osoby o szerokich kompetencjach są dlatego bardzo cenione na rynku i poszukiwane przez przedsiębiorców⁷.

Przy obecnym, wysokim poziomie bezrobocia, które w Polsce wynosi 13,5%⁸ (stan na marzec 2014 r.), nabrało znaczenia kształtowanie kompetencji wśród młodych osób. W uczelniach wyższych od roku 2011 (Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym) stale zachodzą zmiany mające na celu podniesienie jakości kształcenia, a tym samym realizowanie programów studiów zmierzających do osiągnięcia przez studentów założonych efektów kształcenia w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Uczelnie kładą przy tym nacisk na kompetencje, które student nabyte przez cały okres studiów, aby sprostać wymaganiom rynku. Sami studenci również doceniają wagę kompetencji i z chęcią włączają się w działania uczelni wyższych, takie jak warsztaty, kursy, praktyki czy też zajęcia językowe.

Zainteresowanie kompetencjami ze strony zarówno przedsiębiorców, uczelni, jak i przyszłych pracowników potwierdza znaczenie tego pojęcia w obecnej rzeczywistości. Jest ono nie tylko tematem różnych spotkań, seminariów i debat, ale przede wszystkim jest szeroko wdrażane w działalność wszystkich zainteresowanych stron.

3. Perspektywy rozwoju „kompetencji”

Kompetencje stały się pojęciem istotnym zarówno dla pracodawców, jak i rządu oraz szkolnictwa. Wszystkie strony są głęboko zainteresowane wspieraniem kształtowania kompetencji wśród młodych osób, ale także funkcjonujących na rynku pracy pracowników.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego do roku 2014 wspierało kierunki zamawiane, do których należało 14 fakultetów obejmujących tylko kierunki przyrodnicze, techniczne i matematyczne, m.in.: budownictwo, informatykę, fizykę czy automatykę. Ministerstwo płaciło uczelniom, które prowadziły deficytowe studia, a także fundowały stypendia dla najlepszych studentów. Od roku 2014 rząd zmienił politykę na rzecz zamawiania określonych kompetencji.

⁷ *Zarządzanie kompetencjami w organizacji*, red. E. Masłyk-Musiał, Oficyna Wydawnicza WSM, Warszawa 2005, s. 29–38.

⁸ www.stat.gov.pl (30.06.2014).

Nowy program kładzie nacisk na podniesienie kompetencji studentów w zakresie przedsiębiorczości, kompetencji zawodowych, interpersonalnych oraz analitycznych, bez których trudno odnieść sukces na rynku pracy. Główną ideą programu ministerstwa jest zamawianie kompetencji na wszystkich kierunkach studiów, co ma wspomóc absolwentów na rynku pracy i zmniejszyć bezrobocie wśród młodych osób. Pracodawcy pozytywnie oceniają takie zmiany, ponieważ firmy potrzebują absolwentów, którzy mają nie tylko twardą wiedzę teoretyczną, ale także umiejętności miękkie i w trakcie studiów zdobyli wiedzę z kilku dziedzin. W czerwcu 2014 roku MNiSW rozpoczęło program pilotażowy, na który przeznaczyło 50 mln zł, zaś w całej nowej perspektywie finansowej planowany budżet do roku 2020 oszacowano na 1,2 mld zł⁹.

Poza działaniami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, same uczelnie kładą obecnie nacisk na kompetencje swoich studentów. W tym celu utrzymują stały kontakt z przedstawicielami środowiska biznesu, aby monitorować ich opinie na temat przydatności określonych kompetencji. Przykładem może być Rada Konsultacyjna Wydziału Chemicznego Politechniki Gdańskiej, która skupia dyrektorów oraz prezesów największych spółek działających w regionie.¹⁰ A także Rada Konsultacyjna ds. Programów i Jakości Kształcenia stworzona na Wydziale Zarządzania i Ekonomiki Usług Uniwersytetu Szczecińskiego, która skupia przedstawicieli zarządów większych firm działających w regionie oraz przedstawicieli instytucji publicznych funkcjonujących w Szczecinie. Celem współpracy Wydziału oraz Rady Konsultacyjnej jest organizacja praktyk oraz staży dla studentów, konsultacje dotyczące programów kształcenia oraz wymiana wiedzy i doświadczeń między nauką a biznesem¹¹.

Ponadto uczelnie a także instytucje państwowe przeprowadzają badania wśród szerszej grupy przedsiębiorstw. Jako przykład przytoczyć można badania przeprowadzone przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, których celem jest zbadanie kompetencji poszukiwanych przez pracodawców na rynku. Zgodnie z wynikami badania wyróżniono najważniejsze kompetencje, a także stworzono listę kompetencji, którymi powinien charakteryzować się idealny absolwent uczelni¹². Badania dotyczące kompetencji zlecono również przez Narodo-

⁹ www.nauka.gov.pl (30.06.2014).

¹⁰ www.pg.gda.pl (25.10.2014).

¹¹ www.koiz.wzieu.pl (30.06.2014).

¹² A. Budnikowski, D. Dabrowski, S. Macioł, U. Gašior, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badań*, „E-mentor” 2012, nr 4 (46).

we Centrum Badań i Rozwoju firmie Agrotec Polska Sp. z o.o., w wyniku których powstała *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*. Warto również wspomnieć o Międzynarodowych Badaniach Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC (ang. the Programme for the International Assessment of Adult Competencies), realizowanych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) mające na celu bezpośredni pomiar trzech kompetencji: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych¹³.

Przedsiębiorcy coraz chętniej angażują się w działania uczelni, doradzając w kwestii kompetencji, których im brakuje u obecnych pracowników. Wielokrotnie poszukują na uczelniach wyższych osób z określonymi kompetencjami lub zgłaszają zapotrzebowanie na kształcenie w określonym, potrzebnym im kierunku. Wielu studentów przychodząc na praktyki do przedsiębiorców znajduje tam przyszłe zatrudnienie. Przedsiębiorcy wysyłają również swoich pracowników na studia podyplomowe, szkolenia i kursy, w celu kształtowania kompetencji niezbędnych w wykonywanej pracy.

Przyglądając się działaniom Ministerstwa, uczelni wyższych, jak i samych przedsiębiorców, można przewidywać iż kompetencje w najbliższych latach będą najistotniejszym zasobem na rynku. Zasobem, który będzie przesądzał o możliwości znalezienia zatrudnienia i wysokości oczekiwanego wynagrodzenia.

Podsumowanie

Przytoczone definicje kompetencji pokazały szeroki zakres tego pojęcia, a tym samym – wielość kryteriów, pod względem których oceniani są przyszli pracownicy. Podkreśla to jak istotnym walorem w dzisiejszym świecie są kompetencje. To właśnie dzięki nim firmy mogą się rozwijać i efektywnie funkcjonować na rynku. To one pozwalają na dopasowanie konkretnej osoby do właściwego stanowiska pracy, tak aby obie strony (pracownik i pracodawca) czerpali satysfakcję z wykonywanej pracy. I to właśnie dzięki nim mogą rozwijać się firmy, a także konkretne sektory gospodarki, tworząc dynamicznie rozwijający się rynek pracy.

¹³ www.oecd.org/site/piaac/ (24.10.2014).

W związku z tym analiza zapotrzebowania na konkretne kompetencje wśród pracodawców musi być podstawą kształcenia na uczelniach wyższych, tak aby przyszli absolwenci odpowiadali swoimi kompetencjami na potrzeby rynku. Omówione zaangażowanie uczelni w tworzenie właściwej oferty kształcenia wraz ze wsparciem ze strony Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz samych przedsiębiorców pozwala sądzić, że przyszli absolwenci w lepszym stopniu niż dotychczas odpowiedzą na oczekiwania rynku. Tym samym można przypuszczać, że poziom bezrobocia wśród młodych ludzi zmniejszy się, a to pozytywnie wpłynie na gospodarkę całego kraju.

Literatura

- Boyatzis R.E., *Competencies in the 21st Century*, „Journal of Management Development” 2008, nr 27.
- Budnikowski A., Dabrowski D., Macioł S., Gąsior U., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badań*, „E-mentor” 2012, nr 4 (46).
- Jak w pełni wykorzystać potencjał pracowników?*, raport, Fundacja Obserwatorium Zarządzania, Warszawa; <http://inwestorwkapitalludzki.pl/aktualnosci/news/13>.
- Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*, red. A. Sajkiewicz, Poltext, Warszawa 2002.
- Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*, red. M. Butkiewicz, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 1995.
- Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym.
- Whiddett S., Hollyforde S., *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Wieczorek J., *Efektywne zarządzanie kompetencjami. Tworzenie przewagi konkurencyjnej firmy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2008.
- www.koiz.wzieu.pl.
- www.nauka.gov.pl.
- www.oecd.org/site/piaac.
- www.pg.gda.pl.
- www.stat.gov.pl.
- Zarządzanie kompetencjami w organizacji*, red. E. Masłyk-Musiał, Oficyna Wydawnicza WSM, Warszawa 2005.

COMPETENCES THE MOST INMPORTANT VALUE ON THE LABOUR MARKET

Summary

The concept of competence was known from a long time, but only recently it was shown that it is very important. Employees which are provided with appropriate competence are more effective, productive, and their work brings more value for the company. Thus now, entrepreneurs are looking for employees with specific competence and universities emphasize the development of competence, that entrepreneurs are looking among students. The actions of employers, universities and the Ministry of Science and Higher Education, in the field of developing competence for the labor market shows how important they are.

Keywords: competences, labour market, human capital

Translated by Hanna Soroka-Potrzebna