

# Maria Agnieszka Paszkowicz

---

## Kompetencje pracownicze zasobów ludzkich

---

Problemy Profesjologii nr 1, 135-152

---

2011

Artykuł został zdigitalizowany i 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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Maria Agnieszka Paszkowicz

## KOMPETENCJE PRACOWNICZE ZASOBÓW LUDZKICH

### Streszczenie

Kompetencje pracownicze są tymi czynnikami, które – obok formalnego wykształcenia – silnie wpływają na możliwość zdobycia zatrudnienia i utrzymania się w nim. W pracy przedstawiono wyniki badań zasobów ludzkich w zakresie kompetencji ogólnych pod względem statusu na rynku pracy, płci, wieku i stażu pracy. Analizie poddano również ich świadomość odnośnie do luki kompetencyjnej oraz zapotrzebowania rynkowego na kompetencje ogólne.

### WORKERS' COMPETENCIES OF HUMAN RESOURCES

#### Abstract

Workers' competencies are the factors, that (apart from formal vocational education) influence strongly on the possibility of employment obtaining and maintaining. In this paper there are presented research of general competencies in the respects of status on the labour market, sex, age, and work experience. There also is analysed the consciousness of competencies gap and marker demand for general competencies.

### Wstęp

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele różnych podejść do kompetencji, a co za tym idzie – wiele ich definicji<sup>1</sup>. Za Thierrym i Sauretem można przyjąć, że kompetencje pracownicze to ogół wiedzy, umiejętności, doświadczenia i postaw oraz gotowość pracownika do działania w danych warunkach, tj. zdolność przystosowania się do zmieniających się warunków, przy czym nie są one tożsame z formalnym wykształceniem i kwalifikacjami<sup>2</sup>. Funkcjonuje wiele różnych klasyfikacji kompetencji; na użytek niniejszej pracy przyjęto podział w zależności od zakresu możliwości ich wykorzystania na kompetencje specjalistyczne, zależne od rodzaju zdobytego wykształcenia (kwalifikacji) pracowników i branży, w której pra-

<sup>1</sup> Por.: M.A. Paszkowicz, *Kompetencje a oczekiwania współczesnych organizacji*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie, 2009, nr 54, s. 79-98.

<sup>2</sup> D. Thiery, C. Sauret, *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie procesach zmian*, Poltext, Warszawa 1994, s. 6.

ują, oraz kompetencje uniwersalne, ogólne, które można wykorzystać niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności i wykształcenia pracowników<sup>3</sup>. O ile te pierwsze są nieporównywalne, te drugie dają się w szerokim zakresie porównywać.

## 1. Metodologia badań

Badaniami objęto teren województwa lubuskiego. Badania były prowadzone od października 2009 r. do marca 2010 r. Do respondentów docierano metodą kuli śniegowej.

Na potrzeby badań opracowano zestaw 76 kompetencji<sup>4</sup>, zgrupowanych w 8 skupisk:

- S1 – skupisko kompetencji komunikacyjnych (8 itemów),
- S2 – skupisko kompetencji w ramach pracy zespołowej (11 itemów),
- S3 – skupisko kompetencji społeczeństwa informacyjnego (5 itemów),
- S4 – skupisko kompetencji naukowo-technicznych (10 itemów),
- S5 – skupisko kompetencji związanych z przedsiębiorczością (10 itemów),
- S6 – skupisko kompetencji organizacyjnych (14 itemów),
- S7 – skupisko kompetencji w zakresie samzarządzania i edukacji ustawicznej (8 itemów),
- S8 – skupisko kompetencji osobowych (10 itemów).

Respondentów poproszono o dokonanie oceny własnych kompetencji pracowniczych w skali od 0 do 5, gdzie 0 – brak kompetencji, 5 – bardzo wysoki poziom opanowania kompetencji. Na potrzeby analizy wykorzystano zestaw wskaźników cząstkowych dla poszczególnych skupisk kompetencji ogólnych oraz wskaźnik syntetyczny, oparte o średnie arytmetyczne. Dla zilustrowania różnic przyjęto następujące wartości dla poszczególnych poziomów kompetencji:

- <0; 2,50> – poziom niski,
- <2,51; 3,33> – poziom średni (umiarkowany),
- <3,34; 4,16> – poziom wysoki,
- <4,17; 5> – poziom bardzo wysoki.

---

<sup>3</sup> T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami: teoria i praktyka*, Oficyna Wydawnicza, Kraków 2006, s. 28-35.

<sup>4</sup> Opracowanie własne na podstawie: M. Yorke, P.T. Knight, *Embedding employability into the curriculum*, Learning & Employability, Series One, 2006, s. 8; D. Curtis, P. McKenzie, *Employability Skills for Australian Industry: Literature Review and Framework Development*, Australian Council for Educational Research, 2001, s. 51; Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, 2006/962/WE; K. Denek, *O nowy kształt edukacji*, Akapit, Toruń 1998, s. 215-217; *Generic skills in vocational education and training*, NCVET, Australian National Training Authority, Adelaide, 2004, s. 46-47.

## 2. Charakterystyka respondentów

W badaniach uczestniczyło 219 osób, w tym 71 mężczyzn (32,4%) i 148 kobiet (67,6%). Spośród respondentów 131 to osoby pracujące, 88 – osoby niepracujące w momencie przeprowadzania badań (odpowiednio 59,8% i 40,2% ogółu). Co czwarty badany mieszkał na wsi (55 osób, 25,1%), pozostałe osoby – w miastach (164 osoby, 74,9%).

Tabela 1. Respondenci wg wieku

Wiek w latach	Respondenci	
	N	%
Do 25	101	46,1
26 do 30	38	17,4
31 do 35	23	10,5
36 do 40	29	13,2
41 do 45	13	5,9
46 do 50	6	2,7
Powyżej 50	9	4,1
Łącznie:	219	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wiek respondentów wahał się od 21 do 57 lat (tabela 1). Średnia wieku dla ogółu badanych wyniosła 30 lat. Wśród respondentów największą grupę stanowiły osoby młode do 35 roku życia (łącznie 74%), wśród których dominowały osoby do 25 roku życia (niemal co drugi respondent). Najmniej liczną grupę tworzyły osoby w wieku 46-50 lat (2,7%).

Tabela 2. Respondenci wg wykształcenia i statusu na rynku pracy

Wykształcenie	Respondenci					
	ogółem		pracujący		niepracujący	
	N	%	N	%	N	%
Zawodowe	4	1,8	4	3,1	0	0,0
Średnie zawodowe	29	13,2	18	13,7	11	12,5
Średnie ogólnokształcące	32	14,6	20	15,3	12	13,6
Policealne, pomaturalne	24	11,0	14	10,7	10	11,4
Wyższe zawodowe	86	39,3	47	35,9	39	44,3
Wyższe magisterskie	44	20,1	28	21,4	16	18,2
Łącznie:	219	100,0	131	100,0	88	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wśród respondentów znalazły się osoby z wykształceniem co najmniej zawodowym (tabela 2). Osoby z wykształceniem wyższym (zawodowym i magisterskim) stanowiły łącznie 59,4% respondentów, osoby z wykształceniem średnim (zawodowym i ogólnokształcącym) – 27,8%; pozostali legitymowali się wykształceniem zawodowym lub policealnym lub pomaturalnym. Najwięcej było osób z wykształceniem wyższym zawodowym (licencjackim, inżynierskim) – niemal 40% ogółu, najmniej – z zawodowym (1,8%). Podobny rozkład miał miejsce zarówno wśród pracujących, jak i niepracujących, przy czym wśród niepracujących nie było osób z wykształceniem zawodowym.

Tabela 3. Respondenci wg stażu pracy ogółem

Staż pracy w latach	Respondenci wg stażu pracy					
	ogółem		pracujący		niepracujący	
	N	%	N	%	N	%
Bez stażu pracy	12	5,5	0	0,0	12	13,6
Do 1 roku	21	9,6	10	7,6	11	12,5
2 do 3	56	25,6	31	23,7	25	28,4
4 do 5	34	15,5	24	18,3	10	11,4
6 do 10	26	11,9	22	16,8	4	4,5
11 do 15	21	9,6	15	11,5	6	6,8
16 do 20	20	9,1	13	8,4	7	8,0
21 do 25	14	6,4	8	6,1	6	6,8
26 do 30	5	2,3	3	2,3	2	2,3
31 do 35	4	1,8	3	2,3	1	1,1
36 do 40	2	0,9	2	1,5	0	0,0
Brak danych	4	1,8	0	0,0	4	4,5
<b>Łącznie:</b>	<b>219</b>	<b>100,0</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>
<b>Średni staż pracy:</b>	<b>8,6 lat</b>		<b>9,6 lat</b>		<b>7,2 lat</b>	

Źródło: opracowanie własne.

Jeśli chodzi o staż pracy (tabela 3), najwięcej było osób ze stażem 2-3-letnim, a następnie 4-5-letnim (łącznie 41,1%). Najmniej liczna była grupa ze stażem 36-40 lat (0,9%). Podobny był rozkład wśród pracujących. Wśród niepracujących najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze stażem 2-3-letnim (28,4%), a następnie grupa osób bez stażu pracy (absolwentów szkół) oraz ze stażem do 1 roku (łącznie 26,1%). Nie było tu także osób z największym stażem (36-40 lat).

### 3. Wyniki samooceny kompetencji pracowniczych

#### 3.1. Status na rynku pracy a samoocena kompetencji ogólnych

Na podstawie danych zostały wyliczone wskaźniki cząstkowe kompetencji odpowiadające poszczególnym skupiskom kompetencji, oraz wskaźniki syntetyczne dla całego zbioru kompetencji ogólnych. U przebadanych osób wskaźniki cząstkowe i syntetyczne mieszczą się w większości w zakresie wysokim. Syntetyczny wskaźnik kompetencji dla ogółu respondentów wyniósł 3,84 (tabela 4). Wskaźnik syntetyczny dla osób pracujących był nieco wyższy niż dla niepracujących (odpowiednio 3,83 i 3,82). W grupie respondentów pracujących samoocena kobiet wypadła nieco gorzej niż dla mężczyzn (różnica wskaźników 0,07); w grupie pozostających bez pracy miała miejsce analogiczna sytuacja, przy czym różnica wskaźników wyniosła 0,06. Ponadto w przypadku kobiet (niezależnie od ich statusu na rynku pracy) pojawiły się wartości wskaźnika S4 z poziomu średniego.

Tabela 4. Wskaźniki kompetencji ogólnych wg statusu na rynku pracy i płci respondentów

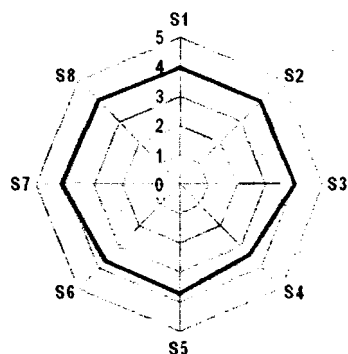
Wyszczególnienie	Skupiska kompetencji								Syntetyczny wskaźnik kompetencji
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	
Ogółem	3,94	3,96	4,03	3,41	3,72	3,70	4,12	4,03	3,84
Pracujący ogółem	3,94	3,96	4,05	3,38	3,70	3,68	4,12	4,02	3,83
Kobiety	3,97	3,98	4,06	3,26	3,63	3,64	4,14	4,01	3,80
Mężczyźni	3,89	3,92	4,02	3,61	3,84	3,75	4,07	4,04	3,87
Niepracujący ogółem	3,94	3,95	4,00	3,46	3,75	3,72	4,13	4,03	3,82
Kobiety	3,95	3,96	3,94	3,33	3,70	3,72	4,12	4,02	3,85
Mężczyźni	3,92	3,92	4,13	3,75	3,87	3,73	4,16	4,06	3,91

Kolor jasnoszary – średni poziom kompetencji, pola niezaciemnione – poziom wysoki.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród skupisk kompetencji najwyższe wartości otrzymano dla S7, następnie S8 i S3; najniższe wartości – dla S4.

Na rys. 1 przedstawiono graficzną ilustrację wartości wskaźników cząstkowych dla ogółu respondentów.



Rys. 1. Wskaźniki cząstkowe kompetencji dla respondentów ogółem

Źródło: opracowanie własne.

### 3.2. Wykształcenie a samoocena kompetencji ogólnych

Analiza wskaźników pod kątem wykształcenia respondentów (tabela 5) ujawnia większe ich zróżnicowanie. Większość wskaźników nadal pozostaje w zakresie wysokim, ale pojawiają się też wartości z zakresu bardzo wysokiego i średniego.

U przebadanych osób widoczny jest niewielki wzrost samooceny kompetencji wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia od poziomu średniego. Trend ten jest lepiej widoczny u osób pracujących. U osób niepracujących widoczna jest taka zmiana między wykształceniem średnim zawodowym i ogólnokształcącym oraz pomaturalnym/policealnym a wyższym zawodowym.

Wśród respondentów ogółem najniższe wskaźniki syntetyczne otrzymano dla osób z wykształceniem średnim (ogólnokształcącym i zawodowym) oraz policealnym i pomaturalnym (wartość wskaźnika: 3,83). Wśród pracujących wskaźnik syntetyczny przyjmuje wartość minimalną przy wykształceniu średnim ogólnokształcącym (wartość wskaźnika: 3,76), natomiast wśród niepracujących – przy wykształceniu wyższym magisterskim (wartość wskaźnika: 3,67). Z kolei najwyższe wartości wskaźników syntetycznych wystąpiły dla respondentów ogółem i pracujących w przypadku wykształcenia zawodowego (wartość wskaźnika: 4,13), a dla niepracujących – w przypadku wykształcenia wyższego zawodowego (wartość wskaźnika: 3,90).

Tabela 5. Wskaźniki kompetencji wg poziomu wykształcenia respondentów ogółem

Wykształcenie	Skupiska kompetencji								Syntetyczny wskaźnik kompetencji
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	
Ogółem	3,94	3,96	4,03	3,41	3,72	3,70	4,12	4,03	3,84
Zwzodowe	4,22	4,41	4,20	3,53	4,25	4,02	4,22	4,28	4,13
Średnie zawodowe	3,83	3,87	4,08	3,38	3,68	3,77	4,14	4,07	3,83
Średnie ogólnokształcące	4,00	3,88	4,01	3,40	3,75	3,68	4,11	4,04	3,83
Policealne, pomaturalne	3,94	4,01	4,01	3,43	3,78	3,62	4,07	4,02	3,83
Wyższe zawodowe	3,93	4,00	3,99	3,43	3,70	3,69	4,19	3,80	3,85
Wyższe magisterskie	3,98	3,91	4,08	3,39	3,67	3,67	4,01	3,86	3,79
Pracujący									
Ogółem	3,94	3,96	4,05	3,38	3,70	3,68	4,12	4,02	3,83
Zawodowe	4,22	4,41	4,20	3,53	4,25	4,02	4,22	4,28	4,13
Średnie zawodowe	3,90	3,91	4,28	3,47	3,69	3,69	4,12	4,09	3,85
Średnie ogólnokształcące	3,89	3,85	3,85	3,29	3,70	3,57	4,06	4,05	3,76
Policealne, pomaturalne	4,01	3,96	3,77	3,33	3,75	3,57	4,00	4,10	3,80
Wyższe zawodowe	3,86	4,01	4,06	3,36	3,61	3,66	4,14	4,05	3,81
Wyższe magisterskie	4,08	3,94	4,13	3,42	3,75	3,78	4,17	3,82	3,85
Niepracujący									
Ogółem	3,94	3,95	4,00	3,47	3,75	3,72	4,13	4,03	3,85
Średnie zawodowe	3,77	3,82	3,76	3,23	3,67	3,90	4,18	4,03	3,79
Średnie ogólnokształcące	4,19	3,95	4,27	3,58	3,85	3,86	4,18	4,02	3,95
Policealne, pomaturalne	3,84	4,08	4,34	3,56	3,83	3,69	4,16	3,88	3,88
Wyższe zawodowe	4,01	3,99	3,90	3,51	3,82	3,74	4,26	4,12	3,90
Wyższe magisterskie	3,80	3,85	3,99	3,34	3,73	3,47	3,73	3,94	3,67

Pola ciemnoszare – wartości wskaźników z poziomu bardzo wysokiego, pola niezaciemnione – z poziomu wysokiego, pola jasnoszare – z poziomu średniego.

Źródło: opracowanie własne.

Ciekawe jest, że wśród poszczególnych poziomów wykształcenia najwyższe wskaźniki uzyskały osoby z wykształceniem zawodowym. Dla tych osób wskaźniki cząstkowe (poza skupiskami S4 i S6) przyjęły wartości z poziomu bardzo wysokiego. Tak wysokie wyniki samooceny mogą wynikać z jednej strony ze świadomości bardzo dobrego przygotowania do pracy, z drugiej jednak – z braku poczucia realizmu; szkoły zawodowe nie przygotowują swoich absolwentów na tak wysokim poziomie, jak szkoły wyższe. Można powiedzieć, że na drabinie kompetencji osoby te znajdują się na poziomie nieświadomości niekompetencji.

Najniższe wartości wskaźnika wystąpiły u osób z pełnym wyższym wykształceniem – zarówno dla badanych ogółem, jak i dla niepracujących. Może to wynikać z większej świadomości



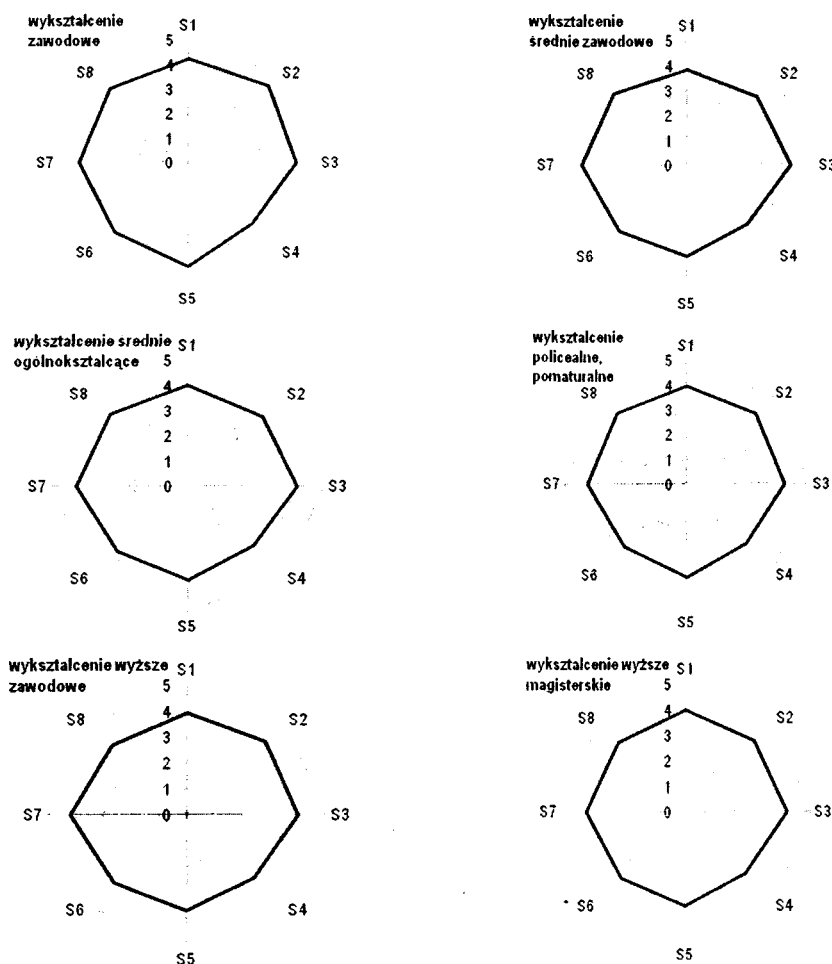
mości tej grupy osób odnośnie do własnych kompetencji, a także z pewnej frustracji wynikającej z faktu, że na rynku pracy chętniej są poszukiwane osoby z niższym wykształceniem (pracodawcy ponoszą mniejsze koszty wynagrodzeń). Uzyskane wyniki świadczą mogą o tym, że osoby te mają świadomość zarówno własnej kompetencji, jak i – w pewnym zakresie – niekompetencji.

Wśród osób pracujących zdecydowana większość wskaźników przyjęła wartości z poziomu wysokiego, poza osobami z wykształceniem zawodowym (wskaźniki z poziomu bardzo wysokiego) oraz średnim ogólnokształcącym i policealnym lub pomaturalnym (wskaźniki z poziomu średniego). W grupie tej najgorzej ocenili siebie respondenci ze średnim wykształceniem ogólnokształcącym (wskaźnik syntetyczny: 3,76). Począwszy od tego poziomu wskaźniki kompetencji rosną wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia.

W przypadku osób niepracujących w czasie przeprowadzania badań najwyższą wartość wskaźnika uzyskano dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (odwrotnie, niż miało to miejsce w przypadku pracujących). U tych osób trzy wskaźniki częściowe uzyskały wartości z poziomu najwyższego. Wartości najniższe – wyłącznie z poziomu średniego – dotyczą (jak już wspomniano) osób z wykształceniem magisterskim.

Wśród skupisk kompetencji ogólnych najwyższe wartości u respondentów ogółem uzyskały kompetencje S7 (wskaźnik częściowy: 4,12), a następnie S3 i S8 (wartość wskaźników: 4,03), w przypadku osób czynnych zawodowo były to kompetencje S3 (wartość wskaźnika: 4,05), a w przypadku niepracujących – S8 (wartość wskaźnika: 4,03). Dla wskaźników tych pojawiły się wartości z zakresu bardzo wysokiego. Wskaźnik S4 uzyskał natomiast wartości najniższe, przy czym pojawiły się tu wartości z zakresu średniego.

U osób z wykształceniem wyższym zawodowym można zauważyć bardzo wysoki poziom umiejętności ze skupiska S7 (samozarządzania i edukacji ustawicznej). Podobnie osoby z wykształceniem średnim zawodowym są we własnej ocenie w tej dziedzinie nieco lepsze od osób z analogicznym wykształceniem ogólnym (odpowiednio wskaźniki 4,14 i 4,11). Na rys. 2 przedstawiono wykresy ilustrujące wyniki obliczeń wskaźników częściowych dla poszczególnych poziomów wykształcenia.



Rys. 2. Wskaźniki kompetencji wg poziomu wykształcenia respondentów

Źródło: opracowanie własne.

### 3.3. Wiek a samoocena kompetencji ogólnych

Wartości wskaźników kompetencji ogólnych dla respondentów ogółem w zdecydowanej większości przyjęły wartości z poziomu wysokiego (tabela 6). Wartości z najwyższego poziomu pojawiły się tylko dwukrotnie – u osób najmłodszych i najstarszych i dotyczyły skupisk S3 i S7, z poziomu średniego – pięciokrotnie, i dotyczyły osób w wieku 36-50 lat oraz skupisk S3, S4 i S5. Najwyższe wartości wskaźnika syntetycznego dotyczyły grupy wiekowej powyżej 50 lat, natomiast najniższe – grupy osób w wieku 46-50 lat. Analizując uzyskane wyniki można również zauważyć, że wartości wskaźnika syntetycznego dla respondentów ogółem spadają wraz ze zwiększaniem się wieku badanych osób.

W przypadku osób pracujących wartości wskaźników cząstkowych z poziomu bardzo wysokiego pojawiły się w przypadku ludzi młodych do 30 roku życia (maksymalna wartość wskaźnika syntetycznego: 3,99) i dotyczyły kompetencji ze skupisk S3 i S7. Z kolei wartości z poziomu średniego otrzymano w grupie wiekowej 36-40 i 46-50 lat (minimalna wartość wskaźnika syntetycznego: 3,62); dotyczyły one skupisk kompetencji S4-S5 oraz S3-S6. Taki rozkład wyników może wynikać z faktu dojrzewania pracowników, a co za tym idzie – bardziej realnej oceny własnych kompetencji, zweryfikowanych praktycznie na rynku pracy.

Tabela 6. Wartości wskaźników kompetencji pracowniczych wg wieku respondentów

Przedziały wiekowe w latach	Skupiska kompetencji								Syntetyczny wskaźnik kompetencji
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	
Ogółem	3,94	3,96	4,03	3,41	3,72	3,70	4,12	4,03	3,84
do 25	3,98	3,93	4,19	3,44	3,75	3,69	4,12	3,99	3,85
26 do 30	3,98	4,10	4,02	3,48	3,78	3,79	4,22	4,06	3,91
31 do 35	3,80	3,92	3,97	3,41	3,73	3,70	4,02	4,12	3,82
36 do 40	4,05	3,97	4,03	3,23	3,57	3,58	4,03	4,00	3,77
41 do 45	3,60	3,77	3,45	3,23	3,75	3,86	4,08	4,11	3,75
46 do 50	3,65	3,79	3,00	3,12	3,33	3,18	3,92	3,85	3,48
powyżej 50	4,14	3,95	3,96	3,76	3,81	3,80	4,51	4,16	3,99
Pracujący									
Ogółem	3,94	3,96	4,03	3,41	3,72	3,70	4,12	4,03	3,84
do 25	4,00	3,98	4,18	3,37	3,77	3,75	4,09	3,98	3,85
26 do 30	3,97	4,10	4,18	3,67	3,86	3,85	4,36	4,12	3,99
31 do 35	3,86	3,97	4,01	3,38	3,75	3,66	4,09	4,14	3,83
36 do 40	3,95	3,84	4,07	3,06	3,33	3,36	3,91	3,89	3,62
41 do 45	3,79	3,97	3,50	3,42	3,82	3,95	4,06	4,07	3,85
46 do 50	3,68	3,64	2,92	3,02	3,20	3,04	3,83	3,80	3,97
powyżej 50	4,03	3,91	3,80	3,70	3,88	3,77	4,69	4,25	3,98
Niepracujący									
Ogółem	3,94	3,96	4,03	3,41	3,72	3,70	4,12	4,03	3,84
do 25	3,96	3,89	4,20	3,52	3,73	3,63	4,15	4,00	3,84
26 do 30	3,99	4,10	3,69	3,13	3,62	3,66	3,96	3,94	3,75
31 do 35	3,50	3,68	3,75	3,53	3,65	3,91	3,66	4,00	3,72
36 do 40	4,30	4,39	3,93	3,70	4,20	4,16	4,34	4,28	4,17
41 do 45	3,43	3,60	3,40	3,07	3,69	3,79	4,09	4,14	3,67
46 do 50	3,50	4,55	3,40	3,60	4,00	3,86	4,38	4,10	3,96
powyżej 50	4,23	3,98	4,08	3,80	3,76	3,83	4,38	4,08	3,99

Pola ciemnoszare – wartości wskaźników z poziomu bardzo wysokiego, pola niezaciemnione – z poziomu wysokiego, pola jasnoszare – z poziomu średniego.

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wskaźników kompetencji ogólnych pod kątem wieku potwierdza zróżnicowanie między osobami pracującymi i niepracującymi. Wśród niepracujących pojawiło się więcej – niż w przypadku pracujących – ocen z najwyższego poziomu; wystąpiły one najczęściej w grupie wiekowej 36-40 lat (maksymalna wartość wskaźnika syntetycznego: 4,17), a także u osób najmłodszych oraz w wieku powyżej 46 lat. Oceny z poziomu umiarkowanego wystąpiły tylko u osób w wieku 26-30 i 41-45 lat (minimalna wartość wskaźnika syntetycznego: 3,67) i dotyczyły wyłącznie skupiska S4.

Ponadto wśród wskaźników syntetycznych zarówno u osób pracujących, jak i niepracujących, można zaobserwować początkowo spadek, a następnie wzrost ich wartości wraz ze wzrostem wieku respondentów.

#### 3.4. Staż pracy a samoocena kompetencji ogólnych

Rozpatrując zależności między kompetencjami ogólnymi a stażem pracy ogółem, należy zauważyć, że wskaźniki tych kompetencji przyjmują wartości z zakresów od średniego do bardzo wysokiego. U respondentów ogółem bardzo wysokie wartości wystąpiły w przypadku skupisk S7, S8, S1 i S3 oraz w przypadku osób ze stażem poniżej 1 roku, powyżej 30 lat i 21-25 lat (tabela 7). Wartości z poziomu średniego pojawiły się dla skupisk S4, S3, S5 i S6 oraz u osób ze stażem 26-30 lat i 11-20 lat.

Syntetyczny wskaźnik kompetencji dla respondentów ogółem przyjął wartości najwyższe w przypadku osób ze stażem przyjmującym wartości skrajne, tj. poniżej 1 roku oraz powyżej 30 lat, natomiast wartość najniższą w przypadku osób ze stażem 26-30 lat. U respondentów pracujących wskaźnik ten przyjął wartość największą przy stażu powyżej 30 lat, a najniższą – podobnie jak dla respondentów ogółem – przy stażu 26-30 lat. Odmienna sytuacja miała miejsce dla osób pozostających bez pracy: największa wartość wskaźnika wystąpiła u osób ze stażem 11-15 lat, najmniejsza – ze stażem 6-10 lat.

Analiza wskaźników częściowych w zależności od statusu badanych na rynku pracy pokazuje znaczne różnice między osobami pracującymi i niepracującymi. W przypadku osób pracujących wskaźniki z poziomu bardzo wysokiego pojawiają się tylko dla skupisk S7, S3 i S8 oraz u osób ze stażem pracy powyżej 30 lat, a także 1-10 lat. Sporo jest za to wartości z poziomu średniego – u osób ze stażem 26-30 lat oraz 11-20 lat oraz dla skupisk z zakresu S2-S6. U osób niepracujących natomiast bardzo często występują wartości z poziomu bardzo wysokiego (dotyczy to wszystkich skupisk oraz wszystkich kategorii stażowych poza 1-10 lat), a jedynie w 3 przypadkach – z poziomu średniego (skupiska S2 i S4 oraz staż pracy 1-5 lat, 16-20 lat i powyżej 30 lat).

W przypadku kryterium stażu pracy otrzymane wyniki wykazują większą nierównomierność niż to miało miejsce w przypadku wieku respondentów.

Tabela 7. Wartości wskaźników kompetencji pracowniczych wg stażu pracy respondentów

Staż pracy ogółem w latach	Wartości wskaźników dla skupisk kompetencji								Syntetyczny wskaźnik kompetencji
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	
Ogółem	3,94	3,96	4,03	3,41	3,72	3,70	4,12	4,03	3,84
0	4,05	4,08	4,50	3,86	3,72	3,56	4,29	4,11	3,96
Poniżej 1 roku	4,17	4,06	4,18	3,73	3,87	3,88	4,26	4,20	4,02
1 do 5	3,95	3,96	4,11	3,39	3,75	3,72	4,12	3,97	3,84
6 do 10	3,85	3,93	3,91	3,49	3,83	3,80	4,10	4,03	3,85
11 do 15	4,02	3,95	4,15	3,22	3,53	3,57	3,95	4,05	3,76
16 do 20	3,81	3,89	3,90	3,16	3,61	3,54	4,11	4,04	3,73
21 do 25	3,88	4,16	3,53	3,44	3,89	4,05	4,21	4,19	3,95
26 do 30	3,65	3,47	3,00	3,08	3,14	2,99	3,83	3,74	3,35
Powyżej 30	4,21	3,83	4,00	3,83	3,87	3,77	4,67	4,27	4,02
Pracujący									
Ogółem	3,94	3,96	4,05	3,38	3,70	3,68	4,12	4,02	3,83
Poniżej 1 roku	4,15	3,89	4,08	3,74	3,82	3,83	4,10	4,36	3,97
1 do 5	3,97	4,02	4,21	3,45	3,78	3,77	4,16	3,99	3,88
6 do 10	3,94	4,01	4,06	3,50	3,85	3,81	4,22	4,05	3,90
11 do 15	3,93	3,78	4,02	3,05	3,27	3,33	3,78	3,99	3,61
16 do 20	3,91	3,96	3,50	3,12	3,54	3,43	4,11	4,01	3,72
21 do 25	3,83	4,03	3,94	3,34	3,78	3,92	4,09	4,13	3,85
26 do 30	3,38	3,27	2,40	2,63	2,87	2,52	3,54	3,43	2,93
Powyżej 30	4,13	3,98	3,88	3,76	3,90	3,80	4,18	4,28	4,03
Niepracujący									
Ogółem	3,94	3,95	4,00	3,46	3,75	3,72	4,13	4,03	3,85
0	4,00	4,06	4,51	3,84	3,73	3,58	4,30	4,85	3,94
Poniżej 1 roku	4,28	4,29	4,32	3,80	3,86	3,83	4,43	4,14	4,08
1 do 5	3,92	3,88	3,98	3,30	3,70	3,64	4,07	3,96	3,78
6 do 10	3,34	3,45	3,65	3,45	3,68	3,71	3,41	3,85	3,58
11 do 15	4,25	4,38	3,97	3,67	4,17	4,17	4,38	4,22	4,16
16 do 20	3,63	3,75	3,69	3,23	3,73	3,72	4,11	4,09	3,74
21 do 25	3,96	4,32	3,57	3,57	4,03	4,21	4,35	4,28	4,07
26 do 30	4,06	3,77	3,90	3,75	3,55	3,68	4,25	4,20	3,87
Powyżej 30	4,63	3,09	4,60	4,20	3,70	3,64	4,75	4,20	4,00

Pola ciemnoszare – wartości wskaźników z poziomu bardzo wysokiego, pola jasnoszare – wskaźniki z poziomu średniego.

Źródło: opracowanie własne.

#### 4. Luka kompetencyjna

Respondenci zostali poproszeni o podanie maksymalnie 10 kompetencji, co do których uważają u siebie niedobory. Badani – niezależnie od statusu na rynku pracy – najczęściej podawali kompetencje ze skupiska S4 (176 wskazań, 26%), a następnie S1 (106 wskazań, 15,7%). Najrzadziej były wskazywane kompetencje ze skupiska S7 (jedynie 20 wskazań, 3%). Można zauważyć, że respondenci pracujący dokonali ponad dwukrotnie więcej wskazań niż niepracujący. W poszczególnych skupiskach najwięcej wskazań uzyskały:

- S1 – znajomość i rozumienie przynajmniej jednego języka obcego (54 wskazania – więcej ze wszystkich),
- S2 – kierowanie zespołem (przekazywanie wizji i inspirowanie motywacji; włączanie innych w procesy zespołowe do rozwiązywania problemów; praca nad znalezieniem rozwiązań, w których wszyscy są wygrani; świadomość, jak styl zarządzania wpływa na produktywność i rozwój załogi; modyfikacja stylu przywództwa w zależności od wymagań sytuacyjnych; pomoc zespołowi w utrzymaniu skupienia na głównych celach) (22 wskazania),
- S3 – świadomość i rozumienie możliwości i potencjalnych zagrożeń związanych z Internetem i komunikacją za pośrednictwem mediów elektronicznych (poczta elektroniczna, narzędzia i metody sieciowe) (12 wskazań),
- S4 – rozumienie terminów i pojęć matematycznych (41 wskazań),
- S5 – podejmowanie ryzyka (szacowanie/przewidywanie ryzyka w osiąganiu wyników, które może prowadzić do znacznych korzyści, znając realną możliwość znaczących negatywnych konsekwencji) i ogólne rozumienie zasad działania gospodarki (po 14 wskazań),
- S6 – umiejętność zarządzania czasem i priorytetami – zdolność do uszeregowania działań odpowiednio do ich ważności, ustalenia odpowiednich granic czasowych realizacji zadań, koordynacja zadań własnych i innych osób (16 wskazań),
- S7 – akceptacja potrzeby uczenia się w celu dostosowania się do zachodzących zmian (5 wskazań),
- S8 – zdolność do radzenia sobie z presją, stresem i asertywność (posiadanie i wyrażanie własnego zdania oraz bezpośrednio wyrażanie emocji i postaw w granicach nie naruszających praw i psychicznego obszaru innych osób, bez zachowań agresywnych, a także obrona własnych praw w sytuacjach społecznych) (po 22 wskazania).

Respondenci pracujący wskazali na niedobory odnośnie do każdej kompetencji, natomiast niepracujący nie wymienili łącznie 21 kompetencji ze skupisk S2, S4, S6, S7 i S8.

Tabela 8. Niedobory kompetencji wg wskazań respondentów

Skupisko	Wskazania respondentów					
	Ogółem		Pracujący		Niepracujący	
	N	%	N	%	N	%
S1	106	15,7	61	13,4	45	20,5
S2	84	12,4	58	12,7	26	11,8
S3	45	6,7	29	6,4	16	7,3
S4	176	26,0	115	25,2	61	27,7
S5	72	10,7	48	10,5	24	10,9
S6	78	11,5	59	12,9	19	8,6
S7	20	3,0	16	3,5	4	1,8
S8	95	14,1	70	15,4	25	11,4
Wskazania łącznie	676	100,0	456	100,0	220	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wśród najczęściej wskazywanych kompetencji znalazły się:

- 1) znajomość i rozumienie przynajmniej jednego języka obcego – 54 wskazania,
- 2) rozumienie terminów i pojęć matematycznych – 41 wskazań,
- 3) umiejętność efektywnego posługiwania się formułami matematycznymi i ich reprezentacjami (tabele, wykresy) – 37 wskazań,
- 4) kierowanie zespołem (przekazywanie wizji i inspirowanie motywacji; włączanie innych w procesy zespołowe do rozwiązywania problemów; praca nad znalezieniem rozwiązań, w których wszyscy są wygrani; świadomość, jak styl zarządzania wpływa na produktywność i rozwój załogi; modyfikacja stylu przywództwa w zależności od wymagań sytuacyjnych; pomoc zespołowi w utrzymaniu skupienia na głównych celach) – 22 wskazania,
- 5) zdolność do radzenia sobie z presją, stresem – 22 wskazania,
- 6) asertywność (posiadanie i wyrażanie własnego zdania oraz bezpośrednie wyrażanie emocji i postaw w granicach nie naruszających praw i psychicznego obszaru innych osób, bez zachowań agresywnych, a także obrona własnych praw w sytuacjach społecznych) – 22 wskazania,
- 7) umiejętność zastosowania technologii informacyjnej jako narzędzia zarządzania – 19 wskazań,
- 8) umiejętność rozwiązywania problemów – 18 wskazań,
- 9) umiejętność użycia technologii informacyjnej do porządkowania danych – 17 wskazań.

Występują wyraźne różnice między osobami pracującymi i niepracującymi w percepcji własnych niedoborów kompetencyjnych. Status na rynku pracy wpływa na weryfikację własnych kompetencji oraz większą świadomość niedoborów w tym zakresie.

### 5. Zapotrzebowanie rynkowe na kompetencje pracownicze

Podobnie jak w przypadku luki kompetencyjnej, poproszono badanych o wskazanie co najwyżej 10 kompetencji, na które ich zdaniem jest największe zapotrzebowanie na rynku pracy (tabela 9). Respondenci najczęściej wybierali kompetencje ze skupiska S2 (łącznie 327 wskazań, 23,2%), najrzadziej – ze skupiska S4 (łącznie 104 wskazania, 7,4%). Wśród katalogu kompetencji respondenci ogółem nie wskazali jedynie posiadania wiedzy na temat zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego do zastosowania technologii informacyjnej, osoby pracujące – dodatkowo zdolności identyfikowania dostępnych możliwości działalności osobistej, zawodowej lub gospodarczej oraz rozumienie powiązań w procesach zachodzących w miejscu pracy i systemach, a niepracujące: dawania, szukania i akceptowania informacji zwrotnych; rozumienia terminów i pojęć matematycznych; umiejętności użycia technologii informacyjnej do porządkowania danych; umiejętności identyfikacji i wykorzystywania szans pojawiających się w otoczeniu; zdolności identyfikowania dostępnych możliwości działalności osobistej, zawodowej lub gospodarczej; umiejętności zarządzania projektami: planowanie, organizowaniem, zarządzanie, kierowanie i zlecanie zadań, analizowanie, komunikowanie, sporządzanie raportów, ocena i sprawozdawczość; umiejętności diagnozowania niedoskonałości systemów/procesów; uczestniczenia we wspólnocie uczących się w miejscu pracy; chęci uczenia się w różnych warunkach – w pracy i poza nią; refleksyjności jako dyspozycji do wartościującej refleksji nad działaniem własnym i innych.

Tabela 9. Zapotrzebowanie na kompetencje w opinii respondentów

Skupisko	Wskazania respondentów					
	Ogółem		Pracujący		Niepracujący	
	N	%	N	%	N	%
S1	254	18,0	141	16,3	76	15,2
S2	327	23,2	201	23,3	126	25,2
S3	109	7,7	60	7,0	49	9,8
S4	104	7,4	66	7,6	38	7,6
S5	145	10,3	98	11,4	57	11,4
S6	159	11,3	99	11,5	60	12,0
S7	122	8,7	76	8,8	46	9,2
S8	188	13,4	122	14,1	48	9,6
Wskazania łącznie	1408	100,0	863	100,0	500	100,0

Źródło: opracowanie własne.



W poszczególnych skupiskach najwięcej wskazań uzyskały:

- S1: znajomość i rozumienie przynajmniej jednego języka obcego – 66 wskazań,
- S2: umiejętność efektywnej pracy z innymi ludźmi (w różnym wieku, różnej płci, rasy, religii lub poglądów politycznych) i w zespole – 96 wskazań,
- S3: umiejętność wykorzystywania różnych źródeł do uzyskiwania, oceny, tworzenia, prezentowania i przesyłania informacji oraz umiejętność wykorzystywania komputera do porozumiewania się i uczestnictwa w sieciach współpracy za pośrednictwem Internetu – po 38 wskazań,
- S4: umiejętność rozwiązywania problemów – 42 wskazania,
- S5: innowacyjność (kreatywność i wyobraźnia w rozwijaniu/przedstawianiu nowego wglądu w sytuację, stosowanie nowych rozwiązań problemów; występowanie z nowymi i unikalnymi pomysłami/ideami) – 48 wskazań),
- S6: podejmowanie decyzji, wybór najlepszej opcji z zestawu możliwości – 30 wskazań,
- S7: umiejętność pracy samodzielnej, bez nadzoru – 41 wskazań,
- S8: zdolność do radzenia sobie z presją, stresem – 42 wskazania.

Wśród najczęściej wskazywanych kompetencji z całego zestawu znalazły się:

- 1) umiejętność efektywnej pracy z innymi ludźmi (w różnym wieku, różnej płci, rasy, religii lub poglądów politycznych) i w zespole (96 wskazań),
- 2) znajomość i rozumienie przynajmniej jednego języka obcego (66 wskazań),
- 3) kierowanie zespołem (przekazywanie wizji i inspirowanie motywacji; włączanie innych w procesy zespołowe do rozwiązywania problemów; praca nad znalezieniem rozwiązań, w których wszyscy są wygrani; świadomość, jak styl zarządzania wpływa na produktywność i rozwój załogi; modyfikacja stylu przywództwa w zależności od wymagań sytuacyjnych; pomoc zespołowi w utrzymaniu skupienia na głównych celach) (50 wskazań),
- 4) innowacyjność (kreatywność i wyobraźnia w rozwijaniu/przedstawianiu nowego wglądu w sytuację, stosowanie nowych rozwiązań problemów; występowanie z nowymi i unikalnymi pomysłami/ideami) (48 wskazań),
- 5) umiejętność rozwiązywania problemów (42 wskazania),
- 6) zdolność do radzenia sobie z presją, stresem (42 wskazania),
- 7) umiejętność pracy samodzielnej, bez nadzoru (41 wskazań),
- 8) umiejętność nawiązania i podtrzymania kontaktów międzyludzkich za pomocą różnych technik (40 wskazań),

- 9) współpraca (budowanie konstruktywnych relacji w pracy z klientami, innymi jednostkami organizacyjnymi, organizacjami społecznościowymi i innymi, by osiągnąć wspólne cele) (40 wskazań),
- 10) zdolność przystosowania się do nowych sytuacji (39 wskazań).

## Wnioski

Analiza uzyskanych w trakcie badania ankietowego danych pozwala stwierdzić, że respondenci oceniają swoje kompetencje na co najmniej średnim poziomie i mają jednocześnie świadomość pewnej luki kompetencyjnej w tym zakresie. Rozpatrując wyniki z uwzględnieniem wybranych kryteriów można stwierdzić, że:

1. Status na rynku pracy w pewnym stopniu różnicuje poziom posiadanych przez respondentów kompetencji. Wskaźnik syntetyczny dla osób pracujących był nieco wyższy niż dla niepracujących.
2. Samoocena kobiet wypadła nieco gorzej niż mężczyzn – zarówno dla pracujących, jak i niepracujących.
3. Niepracujący ocenili własne kompetencje ogólne nieco lepiej niż pracujący – niezależnie od wieku czy stażu pracy. Może to świadczyć o braku czynnika weryfikującego te kompetencje w praktyce (brak pracy), co powoduje, że nie jest ona dostatecznie zobiektywizowana.
4. Analiza wskaźników pod kątem wykształcenia respondentów ujawnia większe ich zróżnicowanie. U przebadanych osób widoczny jest niewielki wzrost samooceny kompetencji wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia od poziomu średniego. Trend ten jest lepiej widoczny u osób pracujących. Najwyższe wartości wskaźnika syntetycznego wystąpiły u osób z wykształceniem zawodowym, najniższe – z wyższym magisterskim.
5. W przypadku kryterium wiekowego wartości wskaźników kompetencji ogólnych dla respondentów ogółem w zdecydowanej większości przyjęły wartości z poziomu wysokiego, ponadto wartości wskaźnika syntetycznego dla respondentów ogółem spadają wraz ze zwiększaniem się wieku badanych osób.
6. Staż pracy silniej niż wiek różnicuje samoocenę kompetencji. Syntetyczny wskaźnik kompetencji dla respondentów ogółem przyjął wartości najwyższe w przypadku osób ze stażem przyjmującym wartości skrajne (poniżej 1 roku oraz powyżej 30 lat), natomiast wartość najniższą w przypadku osób ze stażem 26-30 lat. Również w tym przypadku u osób niepracujących samoocena wypada lepiej niż u pracujących.

7. Niezależnie od przyjętego kryterium, wśród skupisk kompetencji najniższe oceny wystąpiły w przypadku kompetencji naukowo-technicznych (S4), najwyższe – kompetencji w zakresie samzarządzania i edukacji ustawicznej (S7).
8. Występują wyraźne różnice między osobami pracującymi i niepracującymi w percepcji własnych niedoborów kompetencyjnych. Status na rynku pracy wpływa na weryfikowalność własnych kompetencji oraz świadomość niedoborów w tym zakresie. Osoby pracujące wskazały łącznie ponad dwukrotnie więcej luk niż osoby niepracujące.
9. Osoby pracujące mają również większą świadomość, jakie jest zapotrzebowanie na kompetencje na rynku pracy. Wskazały one na szeroki zakres kompetencji, stanowiący ponad 60% ogółu wskazań.

### **Bibliografia**

1. Curtis D., McKenzie P., *Employability Skills for Australian Industry: Literature Review and Framework Development*, Australian Council for Educational Research, 2001.
2. Denek K., *O nowy kształt edukacji*, Akapit, Toruń 1998.
3. *Generic skills in vocational education and training*, NCVER, Australian National Training Authority, Adelaide, 2004.
4. Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami: teoria i praktyka*, Oficyna Wydawnicza, Kraków 2006.
5. Paszkowicz M.A., *Kompetencje a oczekiwania współczesnych organizacji*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie, 2009, nr 54, s. 79-98.
6. Thierry D., Sauret C., *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie procesach zmian*, Poltext, Warszawa 1994.
7. Yorke M., Knight P.T., *Embedding employability into the curriculum*, Learning & Employability, Series One, 2006.
8. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, 2006/962/WE.

**Recenzent: Andrzej M. Michalski**