

# Kazimiera Atamańczyk

---

## Tendencje i problemy rynku pracy

---

Studia Prawnoustrojowe nr 2, 89-102

---

2003

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.

**Kazimiera Atamańczuk**

Olsztyn

## **Tendencje i problemy rynku pracy**

### **Nauka kluczem do przyszłości**

Współczesne trendy globalizacji gospodarki i rewolucja technologii informatycznych stanowią swoisty napęd do rozwoju społeczeństwa wiedzy. Jego najważniejszymi czynnikami stają się oświata i wykształcenie. Dlatego każdy, kto pragnie nadażyć za rozwojem, musi świadomie zaakceptować konieczność permanentnego dokształcania się przez całe życie.

Spółczesność wiedzy czerpie impulsy ze starych i nowych źródeł; wydobywa z tradycji te szczególne wartości, które nadają współczesności wymiar humanizujący stosunki społeczne i kulturowe. Staje się nową formą życia, którego ramy zakreślają najnowsze osiągnięcia cywilizacyjne, pozostające w służbie ludzkości. Tym samym społeczeństwo wiedzy nie jest wynikiem prostego, jednowymiarowego procesu przemian społecznych, lecz efektem złożoności pewnego cyklu procesów przemian. Nowoczesne technologie umożliwiają dostęp do ogromnej ilości informacji, które przekazywane są z niespotykaną dotychczas szybkością. Jeżeli pragniemy przekształcić te informacje w rzetelną wiedzę, należy wcześniej zatroszczyć się o ich selektywne uporządkowanie i hierarchizację treści. Mechanizmy przekazywania wiedzy osadzają się na funkcjonowaniu symptomatycznych instrumentów nowej epoki: Internetu, telewizji, telefonu i komputerów. Być może Internet stwarza szansę na demokratyzację dostępu do informacji, sama technologia nie może jednak stać się rozwiązaniem na przyszłość, gdyż nie zrekompensuje następstw globalnej gospodarki.

## Przemiany we współczesnej edukacji – implikacje dla kształcenia zawodowego<sup>1</sup>

Analiza międzynarodowych raportów oświatowych dowodzi, że ostatnie ćwierćwiecze przyniosło znaczne przewartościowanie pojęcia „edukacja”. Istotę nowego rozumienia edukacji oddają tytuły międzynarodowych raportów: „Uczyć się, aby być”, „Uczyć się bez granic”, „Uczyć dla zmiany i rozwoju” itd. Zwrócono także uwagę na jeszcze inne cechy owego przewartościowania: „Pierwsza rewolucja globalna. Jak przetrwać” (1992), „Obszary permanentnej samoedukacji” (1995), „Edukacja. Jest w niej ukryty skarb” (1998).

Ciągłość, wielowymiarowość, interaktywność – to symptomy nowej edukacji. **Ciągłość** oznacza ustawiczną edukację przez całe życie (w procesach kształcenia formalnego, nieformalnego i samokształcenia). **Wielowymiarowość** – wielostronność edukacji obejmującą różne konteksty życiowe człowieka. **Interaktywność** – ukierunkowanie nie tylko na indywidualny i integralny rozwój człowieka, ale także na rozwój społeczeństwa.

Istotą nowego pojmowania edukacji jest zdecydowane odejście od tradycyjnego jej rozumienia, eksponuje się nauczanie ukierunkowane na potrzeby człowieka w zmiennych warunkach cywilizacji informatycznej i na humanistyczne wartości jego rozwoju. Efektem tak rozumianej edukacji ma być poczucie spójności wiedzy i sensu postępu naukowo-technicznego oraz ukształtowanie w uczących się takich cech, jak: otwartość, wyobraźnia, inicjatywa, odpowiedzialność, rozumienie sensu i skutków swoich działań oraz kompetencje związane z etosem pracy: przedsiębiorczość, samodzielność, innowacyjność, rzetelność, umiejętność współzycia i współdziałania w zespole.

Szybki postęp w dziedzinie technologii, informacji i komunikacji ma istotny wpływ na wszystkie dziedziny indywidualnych i zbiorowych działań człowieka w skali branżowej, regionalnej, narodowej czy międzynarodowej. Rozwój środowiska pracy z wykorzystaniem nowych możliwości związanych z rozwojem *know-how* staje się wyzwaniem dla współczesnego społeczeństwa informacyjnego i pociąga za sobą konieczność zmian w organizacji pracy, zarządzaniu i polityce dotyczącej przygotowania zasobów ludzkich do pracy w gwałtownie zmieniających się przedsiębiorstwach prywatnych i państwowych.

Wraz z rozszerzeniem Unii Europejskiej postępuje proces globalizacji w większości dziedzin, w tym również edukacji. Stawia to systemy kształcenia we wszystkich państwach członkowskich oraz kandydujących do Unii przed nowymi wyzwaniami. Współpraca między szkołami organizo-

<sup>1</sup> Por. *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, pod red. I. M. Kwiatkowskiego, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 140–145.

wana jest na zasadzie partnerstwa z udziałem specjalnie przygotowanych konsultantów oraz specjalistycznych ośrodków. Jednym z obszarów w dziedzinie edukacji, którego wpływ w przyszłości może decydować o profesjonalizmie kadr w gospodarce narodowej jest kształcenie ustawiczne, czyli uczenie się przez całe życie. Interesujące może się okazać ustalenie głównych trendów (oraz inspirujących je działań) w rozwoju kwalifikacji zawodowych oraz w kształceniu na wszystkich poziomach edukacyjnych.

### **Przemiany funkcji i celów edukacji**

Przeobrażenia ekonomiczne i społeczne wywołują istotne zmiany w myśleniu o rzeczywistości, w jej wyjaśnianiu, w postawach ludzkich, w relacjach i strukturach, które mają znaczny wpływ na przyszłość społeczeństw. Narzuca się współczesnej edukacji nowe zadania społeczne i cywilizacyjne, które rozumiane są jako swego rodzaju posłannictwo lub też misja. Za najważniejsze funkcje edukacji uważa się służbę dla:

- demokracji (m.in. kształtowanie i wpajanie demokratycznych wartości i postaw);
- wielokulturowości (zrozumienie i szacunek dla kulturowego zróżnicowania ludzkości, jej dziedzictwa, tolerancja dla odmienności, walka z wszelką dyskryminacją);
- przetrwania (edukacja środowiskowa, wychowanie dla pokoju, edukacja zdrowotna, równość szans życiowych itd.);
- pracy (kształtowanie kompetencji związanych z etosem pracy);
- piękna i estetyki;
- człowieka i środowiska (przygotowanie do życia w społeczeństwie, w środowisku lokalnym itp.)
- indywidualnego rozwoju i autokracji jednostek.

Wraz z przewartościowaniem rozumienia edukacji zmieniły się jej cele, nadrzędne wobec nich wartości, a także ich hierarchia. Analiza raportów międzynarodowych pozwala stwierdzić, iż naczelnym zadaniem edukacji staje się przygotowanie każdej jednostki do twórczego uczestnictwa w kulturze i cywilizacji oraz do jej doskonalenia i rozwoju. Ta kreatywna rola jednostki obejmować ma nie tylko świat techniki i dóbr materialnych, świat informacji, ale także – w równej mierze – świat wartości i stosunków międzyludzkich.

### **Nowe kategorie procesu uczenia się**

Najpełniejszą koncepcję współczesnej edukacji znajdujemy w raporcie „Obszary permanentnej samoedukacji” (1995) przygotowanym w instytucie UNESCO w Hamburgu przez zespół ekspertów z różnych krajów,

kierowany przez P. Lengrand (1995). Podstawą tej koncepcji jest aktywny stosunek jednostki do świata. Wiedza osiągnięta dzięki gromadzeniu pewnego zasobu informacji zostaje zastąpiona, zgodnie z poglądami epistemologów, wiedzą wyznaczoną przez postrzeganie świata, zróżnicowanie i zindywidualizowanie, tak jak różne są poszczególne ludzkie umysły i sytuacje, w jakich się znajdują: „Idee, pojęcia nie przypominają przedmiotów zamykanych w szafie, mają znaczenie i sens rzeczywisty tylko wówczas, kiedy przynoszą odpowiedź na określone pytania. Uczyc się, stawiać pytania światu – to jeden z istotnych składników tego ćwiczenia w sztuce życia i bycia” (s. 24).

Istotnym walorem tak rozumianego uczenia się jest zupełnie inne, niespotykane w podręcznikach pedagogiki i dydaktyki ogólnej, określenie siedmiu obszarów zakresów człowieka. Są to: komunikowanie, cielesność, czas, przestrzeń, sztuka, obywatelstwo, obszar moralności, technika i nauka.

1. **Komunikowane** jest tworzeniem i odbiorem przekazów, podzieleniem i wymianą informacji, uczuć i znaczeń, jest zatem nie tylko wyrażaniem, ale także zdolnością do słuchania i do rozumienia. Wymaga dekodowania i oceny przekazów otrzymywanych z zewnątrz, przede wszystkim za pośrednictwem mass mediów. Ekspresja powinna być wzmacniana przez logiczne myślenie, zdolność do rozumowania, decyzji i odczuwania.

2. **Cielesność** związana jest z procesem trwania, człowiek bowiem jest cielesny w swoim myśleniu, woli, emocjach. W całości kształcie procesów, które prowadzą do opanowania przez każdego tego, co jest zasadnicze dla jego obecności w świecie i co określa jego autentyczność, ciało stanowi dziedzinę bycia. Poprzez cielesność, poprzez zmysły, poprzez motoryczność jednostka opanowuje rzeczywistość fizykalną, która jej służy jako ramy istnienia. Cielesne istnienie człowieka ma szczególne miejsce w tym obszarze uczenia się, który obejmuje sztukę, gdyż ciało było i jest inspiracją dla wielu rodzajów estetycznego doświadczenia.

3. **Czas** jako istotny element zrozumienia naszej przeszłości i przyszłości stanowi nie tylko wymiar tego doświadczenia, ale także pozwala uchwycić postrzegane rzeczy i zjawiska w procesie rozwoju, ciągłości lub braku ciągłości, regularności pewnych ich przeobrażeń i kryzysowego charakteru niektórych etapów. Czas ma ścisły związek z innymi obszarami uczenia się, głównie zaś z przestrzenią i sztuką.

4. **Przestrzeń** jest ściśle związana ze wszystkimi obszarami uczenia się. Cała lub część naszej tożsamości zależy od naszego stosunku do przestrzeni. Dzięki temu ludzie odkrywają siebie, rozwijają, tworzą i odczytują kulturę.

5. **Obywatelstwo** to czynnik kształtujący polityczną i społeczną tożsamość każdej jednostki, tj. głębokie zrozumienie, jak człowiek działa w społeczeństwie, jak myśli na tematy społeczne, co czuje, jak wyraża idee i próbuje wpływać na ludzi i wydarzenia.

6. **Technika** jest wymiarem procesu kształtowania, który sztucznie oddzielono w praktyce edukacyjnej. Rozdzielenie to, często radykalne, dokonało się między programami obejmującymi tzw. kulturę ogólną a tymi, które realizują kształcenie techniczne. Sprawą zasadniczą jest zatem odbudowanie i utrzymanie spójności tych dwóch stron kształcenia. Można to osiągnąć poprzez realizację następujących celów:

- zmierzać do doskonalenia człowieka, a nie tylko do zwiększania jego produktywności;
- uczyć się w taki sposób, by nie niszczyć Ziemi (uwzględnianie moralnych aspektów ludzkiej aktywności);
- uczyć się, aby zrozumieć to, co człowiek czyni, kim jest, kim chciałby być;
- uczyć się, by zrozumieć to, co osiąga człowiek dzięki swej pracy;
- uczyć się przystosowywania do zmian technicznych;
- rozwijać i wspierać różne formy aktywności twórczej młodzieży;
- czynić uczniów ludźmi dociekliwymi, krytycznymi, a także zdolnymi do zrozumienia możliwych wyborów i ich następstw.

7. **Nauka** to jeden z bardziej zaniedbanych w praktyce edukacyjnej wymiarów procesu uczenia się w szkole, także zawodowej, chodzi bowiem o postrzeganie świata, opisywanie i wyjaśnianie go w sposób naukowy, wpajanie etosu nauki.

Współczesna szkoła nie pobudza jednak inwencji uczniów, nie uczy odkrywania zależności między zjawiskami, co stanowi klucz do wszelkiego naukowego rozumienia. Nauka w szkole jest „prefabrykowana”, co stawia uczniów w sprzeczności między tym, czego się uczą, a tym, czego wymaga od nich świat zewnętrzny z jego naukową racjonalnością przedmiotów i procesów. Chodzi zatem o to, by ukształtować człowieka rozumiejącego otoczenie, przygotowanego do posługiwania się nowoczesnymi mediami i technikami, a nie tylko gromadzącego wiedzę.

Raporty edukacyjne podkreślają, iż imperatywem współczesnej edukacji jest systematyczne zbliżanie i zacieranie różnic między humanistycznym obliczem współczesnego świata (kształcenie ogólne) a jego obliczem naukowo-technicznym (kształcenie zawodowe). Żaden jednak rodzaj kształcenia ogólnego nie może pomijać przygotowania do jakiejś umiejętności zawodowej, a kształcenie zawodowe nie może pomijać kompetencji podstawowych, które daje kształcenie ogólne.

## Spółeczny wymiar pracy

Praca w życiu współczesnego człowieka odgrywa zgoła odmienną rolę niż w przeszłości. Nie jest już wyłącznie sposobem zdobywania środków do życia, ale ważnym środkiem zaspokajania wyższych, niematerialnych,

psychogennych potrzeb samorozwoju: uczucia, przynależności do grupy, samorealizacji. Dzięki możliwości zaspokojenia tych potrzeb przez pracę i w toku pracy można żyć pełnią życia, realizować swoje człowieczeństwo, osiągnąć pełny rozwój swych zdolności i talentów.

Potrzeby związane z pracą to<sup>2</sup>:

1. **Potrzeba identyfikacji** – pełnej akceptacji i zaangażowania w procesy i wykonywanie zadań.

2. **Potrzeba rozwoju** – dążenia do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i ich pełnego wykorzystania dla dobra organizacji.

3. **Potrzeba zmiany** – pragnienie wykonywania pracy po nowemu bądź też zmiany rodzaju czynności zawodowych na konkretnym stanowisku, by uniknąć rutyny i monotonii w warunkach postępującej mechanizacji i automatyzacji pracy.

4. **Potrzeba odpowiedzialności** – dążenie do samodzielności i potwierdzenia własnej wartości.

Drugą grupą potrzeb psychospołecznych są potrzeby przynależności do grupy:

1. **Potrzeba kontaktów** – poszukiwanie możliwości wymiany poglądów w grupie.

2. **Potrzeba integracji** – przynależności do grupy i utrzymania z nią przyjaznych kontaktów społecznych.

3. **Potrzeba wsparcia emocjonalnego** – utrzymania emocjonalnej więzi i solidarnego współdziałania ze współpracownikami.

4. **Potrzeba oceny i uznania** – starania o dobrą ocenę pracy i akceptację ze strony środowiska społecznego organizacji.

Kolejną grupą są potrzeby związane z kierowaniem (w relacji przełożony – podwładny):

1. **Potrzeba rzetelnej oceny** – oczekiwanie na obiektywną i sprawiedliwą ocenę pracy.

2. **Potrzeba wysłuchania**, czyli swobodnego wyrażania własnych poglądów w sprawach pracy i statusu społecznego w organizacji.

3. **Potrzeba uznania**, tj. sprawiedliwej i rzetelnej oceny starań pracownika przed kierownikiem organizacji.

4. **Potrzeba orientacji** w problemach organizacji, wyrażająca się w oczekiwaniu dostępu do właściwych informacji o problemach organizacji i perspektywach jej rozwoju.

Niezaspokojenie tych potrzeb przez organizację może mieć rozległe i nie w pełni możliwe do skontrolowania skutki.

Praca człowieka jest zespołem czynności świadomych, których celem jest wytworzenie wartości społecznie użytecznych. W tym znaczeniu

---

<sup>2</sup> *Etyka i kultura zawodowa*, Oficyna Wyd. „Buchalter”, Kielce 1995, s. 14–19.

jest specyficzną formą aktywności, nierozzerwalnie związaną z całym życiem społecznym. Z tych więc względów może być rozpatrywana w aspekcie psychologicznym, ponieważ angażuje różnego typu funkcje psychiczne. Praca ma również charakter społeczny, gdyż odbywać się może w warunkach łączności i współdziałania z innymi ludźmi, a jej celem jest zaspokajanie istotnych materialnych i duchowych potrzeb społeczeństwa. Z tego względu pracę możemy rozpatrywać także w aspekcie socjologicznym.

Człowiek w procesie pracy zmienia celowo i świadomie rzeczywistość zewnętrzną, a zarazem zmienia swoją naturę. Dla większości członków współczesnego społeczeństwa praca jest przy tym samoistną wartością, bez względu na korzyści materialne, jakie z niej czerpią, a jej sens polega na możliwości realizowania swoich zdolności i umiejętności, na wyrażaniu siebie w sposób twórczy, czy nawet tylko na samej aktywności, której rodzaj nie ma większego znaczenia. Sam fakt pokonywania przeszkód, osiągnięcia rezultatów opartych na własnym wysiłku wywołuje zadowolenie z wykonywanej pracy. Ważnym elementem jest też szansa nawiązania satysfakcjonujących kontaktów z innymi ludźmi i zdobywania określonej pozycji w społeczeństwie. Człowiek pracujący wie, że jest potrzebny innym ludziom, przez co może zaspokoić swe wyższe potrzeby psychospołeczne. Dla wielu ludzi praca jest czynnikiem organizującym życie indywidualne i wpływa znacząco na inne dziedziny ich aktywności życiowej.

Współczesne badania psychologii pracy dowodzą, że w samym fakcie postawienia przed człowiekiem odpowiedzialnych zadań tkwią istotne czynniki mające dla niego wartość nagradzającą. Można stwierdzić w kontekście przytoczonych rozważań, że praca stanowi dla współczesnego człowieka zasadniczą, autonomiczną wartość życiową, jest przede wszystkim ważnym czynnikiem społeczno-wychowawczym oraz formą samoafirmacji człowieka w społeczeństwie.

### **Kształcenie jako zadanie dla przyszłości**

W nowej ekonomii obserwuje się nieustanny wzrost udziału wiedzy jako dobra niematerialnego. W wartościach tworzonych przez przedsiębiorstwa coraz bardziej cenione są nowe pomysły (kreatywność) w usprawnianiu procesu wytwórczego, a zarazem szeroko rozumiane aspekty innowacyjności. Tym samym wzrasta także zmęczenie kapitału-wości ludzkiej.

Nowe osiągnięcia techniczne pozwalają również realizować dążenia do samorealizowania się jednostek w procesie pracy. Nowe formuły komunikacji w Internecie umożliwiają studiowanie i pogłębianie kwalifikacji



zawodowych, oferują nowe techniki i metody przyswajania wiedzy, które nadają procesowi edukacji nowy wymiar, pociągają za sobą konieczność rozwinięcia nowych metod pedagogiczno-dydaktycznych. W odróżnieniu od książek przekazujących wiedzę w linearny sposób, Internet oferuje wiedzę w sieciowo połączonych modułach. Nie można jednakże zapominać, że obszerna dziedzina nauczania elektronicznego pozostaje nadal na etapie eksperymentowania. Stan ten odzwierciedla wielość sieciowych ofert dydaktycznych.

Nowa jakość kształcenia jest odpowiedzią na wymagania współczesnych rynków pracy. Podstawowym źródłem rozwoju społeczno-gospodarczego są bowiem kwalifikacje, kompetencje, dojrzałość społeczno-zawodowa pracowników<sup>3</sup>. Oprócz sprzyjających warunków naturalnych wiedza i kwalifikacje są jedynym pierwotnym i bezpośrednim czynnikiem wszelkiego rozwoju i postępu, a więc również postępu technicznego, organizacyjnego, ekonomicznego, społecznego, cywilizacyjnego itp. Największym kapitałem społeczeństwa wiedzy jest solidne wykształcenie jednostek, ich kreatywność i kompetencje.

### Istota kwalifikacji i kompetencji zawodowych

Kwalifikowanie (łac. *qualis* – jakość) należy do czynności selekcyjnych, a kwalifikacja to wynik selekcji. Należy w tym miejscu stwierdzić, że szkolnictwo od początków XIX w. spełniało funkcje selekcyjne. Było to prawdopodobnie jednym z powodów mieszania pojęcia kwalifikacji z pojęciem wykształcenia.

Kiedy ekonomista używa terminu „kwalifikacje” mamy prawo przypuszczać, że chodzi o kwalifikacje pracownicze, a może nawet zawodowe. Jednakże w literaturze lat siedemdziesiątych używano tylko nazwy „kwalifikacje”. W. Rutkowski przeprowadził analizę pojęcia kwalifikacji. Stwierdził, że wykonywanie czynności składających się na proces produkcji „wymaga pod pracownika odpowiednich kwalifikacji, tj. stopnia opanowania złożoności pracy”<sup>4</sup>. Jest oczywiste, że definicja ta odnosi się nie do ogólnego pojęcia, lecz do jego wąskiej odmiany – do kwalifikacji pracowniczych. Jest w tym słuszna intuicja, że stopień złożoności pracy zwiększa wymagania w stosunku do kwalifikacji pracownika, a to oznacza, że kwalifikacje można stopniować ze względu na ich jakość i złożoność:

- kwalifikacje specjalistyczne – umiejętności dodatkowe;

<sup>3</sup> H. Bieniok, *Jakość kadr kierowniczych, czyli „Z próżnego i Salomon nie należy”*, „Przełom Organizacji” 1992, nr 3, s. 3.

<sup>4</sup> W. Rutkowski, *Przemiany w kwalifikacyjno-zawodowej strukturze zatrudnienia w Polsce*, Warszawa 1974.

- podstawowe kwalifikacje zawodowe – umiejętności potrzebne do wykonywania każdego zawodu;
- kwalifikacje ogólnozawodowe – prowadzące do pewnych obszarów zawodowych;
- kwalifikacje ogólnopracownicze – potrzebne w każdej pracy.

Na kwalifikacje składają się:

- nastawienia i postawy wobec pracy (postawy społeczno-moralne);
- stan zdrowia pracownika (kondycja fizyczna i psychiczna);
- umiejętności praktyczne i umysłowe.

„Przez kwalifikacje rozumie się zarówno poziom wykształcenia zawodowego, jak i zdolności, takie jak inteligencja ogólna, właściwości psychofizyczne, związane z funkcjonowaniem organów zmysłowych i mięśni oraz zdolności specjalne, takie jak pamięć liczb, wyobrażenia przestrzenne, uwaga, zdolności techniczne itp.”

Zmiany w strukturze kwalifikacji robotników przemysłowych są odbiciem dwu sprzecznych tendencji: pierwszej, uwarunkowanej mechanizacją produkcji i zanikiem starych zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, opartych na kunszcie i nawykach rzemieślniczych, i drugiej, związanej z procesami automatyzacji i komputeryzacji, nową technologią, w efekcie zwiększającej wymagania wobec kwalifikacji zawodowych robotników. Skutkiem pierwszej tendencji jest zmniejszanie się liczby wysoko wykwalifikowanych robotników starego typu, skutkiem drugiej – obniżanie się rangi pracy, liczebności robotników niewykwalifikowanych<sup>5</sup>. Wchodzące na rynek przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym dysponują technologią i metodami organizacji pracy, do obsługi których poziom przygotowania polskich pracowników jest niewystarczający. Niezbędne stają się:

- ocena przygotowania zawodowego i motywacji do pracy przez pracodawców dysponujących nowoczesnymi technologiami i organizacją pracy;
- analizowanie wzorów zachowania z koniecznością podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Postęp technologiczny sprawia, że lepszą sytuację na rynku mają osoby o wyższym poziomie kwalifikacji. Ta sytuacja z kolei powoduje wzrost zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zarówno personelu zatrudnionego, jak też absolwentów i uczniów. Proces ten jest bardzo korzystny dla unowocześnienia polskiej gospodarki, gdyż zmiana potencjału kwalifikacyjnego pracowników umożliwia wprowadzenie nowoczesnych technologii i organizacji pracy, rozwój sektora usług i ograniczenie zatrudnienia.

---

<sup>5</sup> H. Bednarczyk, W. Leszek, B. Wojciechowicz, *Relacje edukacyjne człowiek – maszyna*, Radom 1995, s. 154.

## **Tradycyjne i współczesne profile wartościowania stanowisk pracy**

Jedną z podstawowych technik oceny kapitałowości ludzkiej jest wartościowanie pracy, stosowane w praktyce już od pierwszej dekady XX w. W ostatnich latach rysuje się wyraźnie zintegrowane podejście do oceny wymagań pracy oraz osiągnięć pracownika. Zmienia się również spojrzenie na przedmiot wartościowania: zamiast trudności pracy, wpływ na realizację celów firmy. Z tych właśnie względów wyniki wartościowania wykorzystuje się współcześnie jako nieodzowny element procesu doboru kadr.

Przemiany w metodach wartościowania pracy zmierzają do poszukiwania nowych sposobów oceny, m.in. wartościowania kompetencji. W dużych organizacjach znacznie ułatwiają to nowoczesne systemy komputerowe. Zjawisko wartościowania rozszerza się również w sferze usług w małych firmach dzięki stosowaniu uproszczonych procedur.

Profile wartości, stanowiska mogą przybierać tradycyjną i nowoczesną formę<sup>6</sup>:

### **Tradycyjny profil wartości**

- pilność w wykonywaniu zadań
- podporządkowanie przełożonemu
- poczucie obowiązku
- posłuszeństwo
- fachowość

### **Nowy profil wartości**

- kreatywność, samorealizacja
- umiejętność pracy w zespole
- umiejętność komunikowania się
- zdolność do przejmowania obowiązków
- samokrytycyzm, zaangażowanie
- kompetencje fachowe i społeczne

Ważną kwestią jest umiejscowienie wartościowania w ocenie pracy. Ocenianie ma bowiem istotne znaczenie motywacyjne, w praktyce jednak budzi wiele kontrowersji.

## **Pojęcie i rodzaje kompetencji**

W krajach europejskich termin „kompetencje” ma już ponaddwudziestoletnią tradycję i ugruntowane znaczenie. W języku polskim powinno zmienić się jego rozumienie z „uprawnień do...” na „zdolność do...”. Jak podkreśla Józef Skrzypczak, jednym z argumentów przeciwko wprowadzeniu pojęcia kompetencji do pedagogiki, w tym do pedagogiki pracy,

<sup>6</sup> Por. R. Jurkowski, *Zarządzanie personelem, Proces kadrowy i jego prawne aspekty*. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2002, s. 66.

jest inna jego wykładnia semantyczna niż do tej pory stosowana (w znaczeniu uprawnienia). Jednak: „Nie może być to argument przekonujący w odniesieniu do języka żywego, którym jest przecież także język polski”. Autor proponuje następującą definicję: „Kompetencja jest to zdolność do czegoś, zależna zarówno od znajomości wchodzących w jej skład wiadomości, umiejętności i sprawności, jak i od stopnia przekonania o potrzebie posługiwania się tą zdolnością”. Jednocześnie autor niniejszej definicji opowiada się za potrzebą posługiwania się terminem „kompetencje” jako wyjściowym zarówno do procedur opisywania konkretnych celów kształcenia, jak i dróg i narzędzi pomiaru jego efektywności. Proponuje wyodrębnić tzw. kluczowe kompetencje i to na dwóch poziomach: jeden powinien odnosić się do konkretnej wiedzy zawodowej, a drugi dotyczyć kompetencji społecznych (m.in. komunikacji interpersonalnej, przygotowania do samokształcenia, sprawności w myśleniu humanistycznym)<sup>7</sup>.

Tradycyjne rozumienie kwalifikacji zawodowych utożsamiane jest z poziomem wykształcenia, czyli liczbą lat spędzonych w szkole, potwierdzonych odpowiednimi dyplomami lub aktualnie wykonywanym zawodem. Badania europejskie pokazują, że kwalifikacje postrzegane są przez pracodawców i rynek pracy jako wyuczone lub nabyte w drodze doświadczenia sprawności lub umiejętności potrzebne do wykonania określonej pracy lub zadania w sposób kompetentny<sup>8</sup>. Zatem w tym nowym ujęciu poszerzony został zakres kwalifikacji o wyuczone w drodze doświadczenia sprawności itd., które wykonywane są w sposób kompetentny. Stąd też nie bez znaczenia są kompetencje zawodowe, które stanowią coraz częściej nową kategorię wymagań na współczesnym rynku pracy.

W naukowym ujęciu „Kompetencje to potencjał istniejący w człowieku, prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach parametrów otoczenia organizacji, co daje pożądane wyniki. Kompetencja może być rozumiana jako określony rodzaj zachowania się (wymiar behawioralny), do którego zmierza organizacja wraz z wiedzą i umiejętnościami niezbędnymi do skutecznego kreowania przez pracownika określonych ról”<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> J. Skrzypczak, *Kompetencje jako kategoria celów kształcenia zawodowego*, [w:] *Materiały z seminarium nt. Kwalifikacje zawodowe w kontekście możliwości szkoły i oczekiwań pracodawców*. Seminarium w ramach grantu promotorskiego (I. Woźniak 1994). IBE. Warszawa 1998, maszynopis powielony.

<sup>8</sup> *Glossary of selected terms*, Geneva 1986; OECD: *Technology and industrial performance: Technology diffusion, productivity and skills, international competitiveness*, Paris 1996; E. Wolff, *Technology and the demand for skills*, „STO Review” Paris, OECD, N 1.

<sup>9</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 1996.

Kompetencje można rozpatrywać w dwóch aspektach:

1) pracy: kompetencje odnoszące się do wymiarów zachowania osób, przesądzające o ich kompetentnym działaniu;

2) osoby: kompetencje jako pojęcie odnoszące się do dziedzin pracy, w których osoba jest kompetentna.

Elementy kompetencji:

a) motywy – „wzorzec potrzeb”, który powoduje dokonywanie wyboru określonego zachowania danego pracownika;

b) cechy – predyspozycje skłaniające do zachowania lub reagowania w określony sposób w danej sytuacji (np. pewność siebie, odporność na stres, samokontrola, „twardość” itp.);

c) samoocena – postawy lub wartości danego pracownika;

d) wiedza – merytoryczna znajomość faktów i procedur, wiedza techniczna oraz interpersonalna;

e) umiejętności ukryte lub możliwe do zaobserwowania (poznawcze, behawioralne).

1. Kompetencje<sup>10</sup> to zbiór uznanych i wykorzystywanych operacyjnych umiejętności pracownika w jego zawodzie, wiąże się z umiejętnościami wykonawczymi.

2. Kompetencje stanowią sumę: postaw, umiejętności, wiadomości, kwalifikacji i uprawnień (do wykonywania niektórych zawodów potrzebne są specyficzne uprawnienia, wynikające najczęściej z zasad bezpieczeństwa).

3. Rodzaje kompetencji

- kompetencja pozioma – wspólna dla wielu zawodów, wiąże się z mobilnością zawodową pracownika w sensie pokrewieństwa z różnymi zawodami;
- kompetencje możliwe do przeniesienia – nakierowane na umiejętności nabyte przez pracownika i możliwe do przeniesienia do innych zawodów;
- kompetencje podstawowe (kluczowe):
  - zdolność do szukania i przetwarzania informacji;
  - zdolność do pracy zespołowej;
  - zdolność do funkcjonowania w złożonych strukturach organizacji;
  - zdolność do organizowania swojej pracy;
  - zdolność do organizowania pracy innych.

---

<sup>10</sup> R. Szubańska, *System kształcenia zawodowego. Materiał do konsultacji*, Departament Kształcenia i Wychowania MEN, Warszawa 1998.

## Zawodowe „wypalanie się”

„Wypalanie się” jest trudne do zdiagnozowania, chociaż jego objawy są stosunkowo łatwe do zauważenia: znużenie, drażliwość, nadmierna kłótniowość, niechęć do pracy, pesymizm, niewiara we własne siły, brak kreatywności. Jest także dowodem braku motywacji i utraty entuzjazmu do pracy. Nie należy go mylić z innymi dolegliwościami natury psychicznej – zniechęceniem do aktywnego działania, chwilowym marazmem czy depresją.

Za podstawowe przyczyny zawodowego „wypalania się” uznano:

- brak motywacji do aktywnego, zaangażowanego działania;
- brak warunków do samorealizacji w firmie;
- ograniczona perspektywa rozwoju samej firmy;
- niekompetentny nadzór kierowniczy;
- brak możliwości współpracy w grupie.

Najbardziej narażone są na to następujące grupy zawodowe:

- 1) wykwalifikowani pracownicy identyfikujący się z firmą,
- 2) profesjonaliści (wysokiej klasy fachowcy pragnący realizować się zawodowo),
- 3) jednostki zaangażowane w osiąganie sukcesów,
- 4) menedżerowie, maklerzy giełdowi, ekonomiści, politycy i urzędnicy,
- 5) artyści, pisarze, muzycy – wszyscy, których profesja wymaga twórczej inwencji,
- 6) policjanci, lekarze, nauczyciele, pielęgniarki, księża.

## Świat zawodów jutra

Współcześni badacze rynku pracy w poradnikach dla wkraczających w życie zawodowe umieszczają na pierwszym miejscu „soft skills”, czyli „programowe kwalifikacje”. Z uwagi na to, że wiedza fachowa wystarcza na pewien czas, „soft skills” stają się wskaźnikiem utrzymania się na rynku. Pod tym pojęciem rozumiana jest umiejętność samodzielnego motywowania się, doksztalcania, pracy w zespole, współzycia z innymi, dostrzegania w przełomowych czasach szans zamiast klęski czy ryzyka. Atutami przyszłych kadr jest właśnie szybkie reagowanie na zmiany, samodzielność, wysokie kwalifikacje zawodowe i ciągła gotowość do ich poszerzania i pogłębiania. Czego zatem będzie wymagać przyszłość od pracowników w świetle istniejących prognoz?

Na pierwszym miejscu wymienia się kompetencje metodyczne, tzn. umiejętność zrozumienia problemu i jego rozwiązania. Drugą pozycję zajmuje twierdzenie, że już dzisiaj trzeba się stale doksztalać i to we własnym zakresie. Zatem w dzisiejszych czasach zmiana zawodu nie

stanowi życiowego kryzysu, ale dość często staje się kolejnym wyzwaniem dla jednostki aktywnej zawodowo. To nowe podejście coraz częściej eliminuje granice w wyborze coraz to innej fachowości. Przemija tym samym czas stabilności zawodowej, warto jednak zauważyć, iż nowe zawody są coraz bardziej absorbujące i skomplikowane, wymagają permanentnego doksztalcania się. Wzrasta obecnie udział zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, m.in. w dziedzinie badań, opieki i oświaty. W jakich branżach przewiduje się powstawanie zawodów przyszłości?

Będzie to zwłaszcza zdrowie (opieka nad chorymi i niedoświadczonymi), logistyka, komunikacja, rekreacja (turystyka), media (telekomunikacja i technologie informatyczne). Rynek pracy sterowany procesem globalizacji przy ostrej konkurencji ulegać będzie zmianom w szybkim tempie. Wywoła to potrzebę dopływu nowych kadr wykwalifikowanych, których kompetencje sprostają wymogom zmieniającego się ustawicznie rynku pracy.

W przygotowaniu zawodowym czynnikiem istotnym będzie – w świetle dokumentów Unii Europejskiej – kształtowanie odpowiednich postaw, motywacji, kwalifikacji kluczowych (zawody i kwalifikacje stają się coraz bardziej elastyczne). Za najważniejszą determinatę orientacji człowieka nastawionego na rozwój i uczenie się uważa się motywację do zdobycia określonych celów zawodowych oraz dążenie do rozwoju posiadanej wiedzy i umiejętności. Praktyczny aspekt takiej orientacji przejawia się m.in. w uczestnictwie w określonych formach edukacyjnych, umożliwiających ustawiczne uczenie się, tj. mających na celu poszukiwanie i zdobywanie wiedzy i umiejętności związanych z zainteresowaniami i dążeniem do biegłości i doskonałości w zakresie określonej wiedzy i umiejętności.