

Komunikaty studenckie

Aleksandra NEULITZ

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Kierunek: Pedagogika

Specjalność: Pedagogika pracy z zarządzaniem zasobami ludzkimi (2013–2015)

Promotor: dr Renata TOMASZEWSKA-LIPIEC

Kwalifikacje i kompetencje na współczesnym rynku pracy

Qualifications and competences on the modern labour market

Słowa kluczowe: kwalifikacje, kompetencje, rynek pracy, pracownik.

Key words: qualification, competence, labour market, worker.

Abstract: The aim of the research of this study was to show the changes in modern qualifications and competences and their determinants.

Wprowadzenie. Inspiracją dla badań autorki była dynamika współczesnej rzeczywistości zawodowej, w której nasila się zjawisko dezaktualizacji posiadanych kwalifikacji i kompetencji, a tym samym konieczność nie tylko całożyciowego uczenia się, ale i podejmowania pracy w zawodzie niewyuczonym. U podstaw wspomnianej dynamiki znajdują się zmiany cywilizacyjne, wpływające na oczekiwania pracodawców i wymagania stanowisk pracy.

Ramy teoretyczne. Strukturę przeprowadzonej analizy teoretycznej wyznaczają cztery zasadnicze zagadnienia, wokół których skupiła się refleksja autorki, a które wpisują się w teorię rozwoju zawodowego:

1. Kwalifikacje i kompetencje – wyjaśnienia terminologiczne.
2. Przeobrażenia współczesnego świata pracy.
3. Kwalifikacje i kompetencje pracownika w XXI wieku.
4. Wizja przyszłości – w jakim kierunku zmierzamy?

Założenia metodologiczne. Za główny problem badawczy przyjęto pytanie: *W jakim stopniu posiadane kwalifikacje i kompetencje są zgodne z wymaganiami stanowisk pracy?* Do problemu tego sformułowano również problemy szczegółowe. Autorka zrezygnowała z postawienia hipotez. W badaniach wykorzystano metody: *krytycznej analizy literatury, analizy dokumentów formalnoprawnych, sondażu diagnostycznego, elementy metody statystycznej.* Za zmienną niezależną przyjęto *przeobrażenia rynku pracy*, natomiast za zmienną zależną *kwalifikacje i kompetencje*.

Analiza i interpretacja wyników badań. Badaniu zostało poddanych 100 osób aktywnych zawodowo z powiatu nakielskiego (województwo kujawsko-pomorskie).

Kierując się pierwszym problemem szczegółowym: *w jakim stopniu posiadane kwalifikacje i kompetencje są wystarczające dla realizacji zadań na stanowisku pracy?* ustalono, iż „stopień duży” zadeklarowało w przypadku kwalifikacji 56,0% badanych, a w przypadku kompetencji 60,0%.

Konsekwencją tej sytuacji był fakt, iż 80,0% pracowników *podnosiło swoje kwalifikacje w miejscu pracy* głównie poprzez szkolenia (76,3%) i kursy (38,8%). Powodem aktywności edukacyjnej w miejscu pracy była chęć uczenia się (58,8%) i wymagania pracodawców (42,5%). Spośród badanych tylko 40,0% inwestowało w swój potencjał zawodowy poza środowiskiem pracy, głównie poprzez udział w dodatkowych szkoleniach, których tematyka była jednak związana z wykonywaną pracą (55,0%) oraz zwiększanie poziomu formalnego wykształcenia (40,0%). Rozwijając ten wątek, zidentyfikowano, iż *satysfakcję z wykonywanej pracy*, z którą wiązał się kolejny problem szczegółowy, na poziomie wysokim wskazała mniej niż połowa ankietowanych – 43,0%.

W odniesieniu do kompetencji, najwięcej ankietowanych zadeklarowało posiadanie kompetencji interpersonalnych (60,0%), samoorganizacyjnych (55,0%) i kognitywnych (54,0%). Najśłabsze wskazania dotyczyły kompetencji technicznych (17,0%).

Wskaźnik zatrudnienia w wyuczonym zawodzie wyniósł 58,0%, natomiast 42,0% ankietowanych wykonywało pracę niezgodną z zawodem wyuczonym. Powodami wykonywania pracy niezgodnej z wykształceniem były głównie: brak ofert pracy zgodnych z wykształceniem (50,0%) i nieplanowane, wręcz przypadkowe podjęcie obecnej pracy (38,0%).

Z badań wynika, iż pracownicy mają świadomość, że wykształcenie jest w dzisiejszych czasach inwestycją w przyszłość (82,0%). Ankietowani byli również zgodni co do faktu, iż raz zdobyte wykształcenie nie wystarcza na całe życie. Uznali oni, że należy uczyć się przez całe życie, a za najważniejsze determinanty zmiany na rynku pracy uznali rozwój technologii, które wyznaczają kierunek przeobrażeń kwalifikacji i kompetencji pracowników XXI wieku (74,0%); transformację zawodów – zanikanie wielu w ich tradycyjnej postaci (50,0%) i powstawanie nowych (48,0%), a także wzrost zatrudnienia w sektorze usług (24,0%).

Podsumowanie. Rynek pracy, współcześnie tak bardzo dynamiczny i zmienny, bezlitośnie wpływa na dezaktualizację naszych kwalifikacji i kompetencji, a tym samym na ich szybką nieadekwatność w dynamicznym środowisku pracy. Refleksja teoretyczna zaprezentowana w pracy magisterskiej, jak i empiryczne analizy autorki

wskazują, iż niezależnie od tego, jak szybko i jakiego rodzaju zmiany będą występować w świecie pracy, to współcześni pracownicy będą zmuszeni systematycznie się do nich adaptować.

Bibliografia

1. Bednarczyk H., Koprowska D., Kupidura T., Symela K., Woźniak I., (2014) *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*, Radom, ITeE – PIB.
2. Kocór M., Strzebońska A., Keler K., (2012) *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników*, Warszawa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
3. Matusiak K., Arendt Ł., Bendyk E., (2009) *Kadry przyszłości*, [w:] *Foresight nowoczesnej gospodarki*, Warszawa, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
4. Raport „Dwa Światy”. *kompetencje przyszłości 2014*”, STOWARZYSZENIE ABK I INSTYTUT LIDERÓW ZMIAN.
5. Slaughter S., Leslie L.L., (1997) *Academic Capitalism. Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*, Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press.