

Przedsiębiorca w świecie kwalifikacji i kompetencji

(felieton)

Czy zadawaliście sobie Państwo pytanie, co to znaczy być małym albo średnim przedsiębiorcą? Czym różni się mała firma od dużego przedsiębiorstwa, czy międzynarodowej korporacji? Oczywiście nie chodzi tu o wielkość firmy, jej złożoność, ale o podejście właścicieli i szefów takich firm do kwestii kompletowania załogi, szukania pracowników, definiowania wymagań, prowadzenia procesu rekrutacji, ustalania ścieżek rozwoju, planowania szkoleń, powiązywania poziomu kompetencji z poziomem zarobków, motywacji i jeszcze wielu innych podobnych zagadnień, za które w dużych firmach i koncernach odpowiedzialne są działy personalne.

Większość małych firm charakteryzuje krótkoterminowe podejście do biznesu. Właściciele martwią się tym co będzie za miesiąc, czasami za kwartał, nie prowadzą zazwyczaj planowania w horyzoncie dłuższym niż rok.

Jakich w takim razie potrzebują pracowników i czym kierują się w procesie rekrutacji? Czy potrafią dokładnie sprecyzować wymagania dla poszukiwanych specjalistów i jak weryfikują ich przydatność w firmie?

Moim marzeniem, bo sam prowadzę małą firmę, było i jest posiadanie jakiejś ściągawki, do której mogę sięgnąć w momencie, kiedy muszę napisać ogłoszenie rekrutacyjne, albo stworzyć opis stanowiska. A największe marzenie to pozyskać pracowników, którzy posiadają kompetencje jakich obecnie potrzebuję, potwierdzone wiarygodnym dokumentem, abym nie musiał samodzielnie przeprowadzać egzaminu. W większości przypadków moja wiedza nie pozwalałaby mi na wiarygodną ocenę, czy kandydat posiada kompetencje, jakie widnieją w jego CV. Bo przecież jako nowoczesny menadżer opieram się na specjalistach, którzy powinni wiedzieć zdecydowanie więcej niż ja.

Nie mam oczywiście dowodów, czy wszyscy mali przedsiębiorcy mają podobne marzenia, ale jestem pewien, że dostęp do bazy zawierającej opisane kompetencje, oraz system edukacji, który wydaje wiarygodne potwierdzenia kwalifikacji pracowników byłby przez wszystkich doceniany.

Wizja takiego lepszego świata skłoniła mnie do udziału w pracach zespołu definiującego Polską Ramę Kwalifikacji, czyli polskiego standardu poziomów kwalifikacji odpowiadającego standardowi przyjętemu w Europie. System ten ma ułatwić porównywanie poziomów kwalifikacji w krajach europejskich, stwarzając swoistą mobilność kwalifikacji pomiędzy krajami, które podejście to wdrożyły.

Można by się zastanawiać, czy wynikające z tego benefity są większe dla pracowników, czy pracodawców, ale zawsze był to pierwszy krok w kierunku uporządkowania sposobu opisu kwalifikacji i stworzenia systemu gwarantującego rzetelność dyplomów.

Głównym przesłaniem takiego podejścia jest oparcie się na efektach uczenia się, a nie na fakcie ukończeniu szkoły.

Kolejnym krokiem miało być stworzenie ogólnodostępnej bazy kwalifikacji, zawierającej ustandaryzowane opisy kwalifikacji oraz sposób ich pozyskiwania i weryfikowania. Baza ta miałaby być również zbiorem wzorców dla sektora edukacyjnego ułatwiających przygotowanie programów nauczania pozwalających na uzyskiwanie efektów zdefiniowanych w opisach kwalifikacji.

Podstawowe pytanie jakie się nasuwa to – skąd miałyby pochodzić wiedza na temat zawartości standardów kwalifikacji? Odpowiedź nasuwa się sama – z rynku pracy, z potrzeb jakie na tym rynku są, albo pojawią się w bliższej lub dalszej perspektywie.

Potrzebujemy zatem mechanizmów badania rynku pracy i przewidywania zapotrzebowania na kwalifikacje z takim wyprzedzeniem, aby instytucje zajmujące się kształceniem były w stanie przygotować programy nauczania, szkolenia, materiały szkoleniowe pozwalające na pozyskanie wiedzy i umiejętności definiujących dane kompetencje.

Kolejne pytanie jakie się tu nasuwa to – czy można to zrobić bez aktywnego udziału przedsiębiorców? W moim przekonaniu – zdecydowanie nie. A jak pozyskać przedsiębiorców do udziału w takich pracach? Przekonać ich, że będzie się to im opłacało.

Ważną z tego punktu widzenia inicjatywą jest projekt przygotowania bazy opisów zawodów, zawierającej informacje skierowane do szeregu grup związanych z rynkiem pracy. Oprócz przedsiębiorców są przecież pracownicy, są uczniowie i ich rodzice planujący wspólnie przyszłość zawodową swoich dzieci, są to też instytucje zajmujące się doradztwem zawodowym.

Projekt INFODORADCA+, w którym mam również przyjemność uczestniczyć, ma w swoich założeniach skonstruowanie opisów zawodów zrozumiałych dla szerokiego grona odbiorców i przynoszącego informacje tym odbiorcom potrzebne.

Z jednej strony zadbano o komunikatywność opisów, a z drugiej o zgodność z wymaganiami Polskiej Ramy Kwalifikacji. W wyniku takiego podejścia adresatami produktów projektu są uczniowie i rodzice wybierający ścieżkę kariery zawodowej dla swojego dziecka, jak i przedsiębiorcy próbujący definiować wymagania rekrutacyjne, a także instytucje wspierające pracowników w procesie podnoszenia kwalifikacji.

Ambicją twórców założeń do tego projektu było również powiązanie opisu zawodu z ofertą rynku pracy, czyli poszerzenie opisów o informacje o ofercie rynku pracy dla osób posiadających opisywane kwalifikacje. Jest to moim zdaniem najsłabszy element projektu. Można oczywiście, bazując na dostępnych informacjach, określić zakres w jakim mieszczą się zarobki pracowników posiadających określone kwalifikacje. Przy odrobinie wysiłku dane takie można przedstawić w podziale na województwa, miasta, rodzaje firm, według stażu pracy, stanowiska w firmie, wielkości

firmy itd. Tylko skąd mamy pewność, że za kilka miesięcy, kilka lat dane te pozostaną wiarygodne. Rynek pracy zmienia się dynamicznie i dane takie muszą być zbierane i prezentowane na bieżąco.

Powiązanie w jednym dokumencie statycznych opisów zawodów z dynamicznie zmieniającymi się danymi z rynku pracy jest oczywiście możliwe, ale przy założeniu, że ktoś będzie na bieżąco dbał o aktualność tych ostatnich.

Reasumując, cieszę się, że moje marzenia stają się powoli faktami z realnego świata. Zespoły specjalistów i entuzjastów pracują nad uporządkowaniem i usystematyzowaniem świata kwalifikacji, a w konsekwencji zawodów. Martwi mnie tylko fakt, że nie zawsze wysiłki te są należycie koordynowane. Chciałbym jak najszybciej móc skorzystać z tzw. „gotowców” w mojej codziennej pracy. Oczekiwałbym również, że z tych samych gotowców korzystać będą instytucje kształcące poszukiwanych przeze mnie specjalistów i instytucje weryfikujące wiedzę tych specjalistów potwierdzając to wiarygodnym certyfikatem lub dyplomem.

W każdym projekcie, którego wynikiem są produkty lub usługi adresowane do konkretnego odbiorcy ważne jest, czy zdaniem tego odbiorcy produkty lub usługi spełniają jego oczekiwania.

W przypadku projektów ukierunkowanych na budowanie opisów zawodów jedynym i najważniejszym sprawdzianem ich użyteczności będzie opinia odbiorców, wśród których ważną grupę stanowią przedsiębiorcy reprezentujący małe i średnie firmy. Jeśli ta grupa uzna opisy zawodów za użyteczne i wyrazi to poprzez wykorzystanie ich w codziennej pracy to będzie to najlepsze potwierdzenie jakości wytworzonych produktów, czego wszystkim zaangażowanym w realizację takich projektów życzę.

Krzysztof CHALPIŃSKI

Krajowa Izba Gospodarcza Elektroniki i Telekomunikacji, Warszawa
Stb24 Sp. z o.o., Warszawa