

e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJ KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2015, nr 3 (60)



D. Turek, *Kompetencje osób młodych na rynku pracy – oczekiwania pracodawców*, „e-mentor” 2015, nr 3(60), s. 8–16, <http://dx.doi.org/10.15219/em60.1179>.

Kompetencje osób młodych na rynku pracy – oczekiwania pracodawców



Diana Turek

W artykule omówiono problemy osób młodych na rynku pracy. Wymieniono kompetencje, na które pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie, i przedstawiono prognozę, jak te oczekiwania będą się zmieniać w przyszłości. W publikacji nawiązano do aktualnego problemu niedopasowania kompetencji osób młodych do wymagań pracodawców. Zaprezentowano dane ilustrujące ten problem.

Kompetencje stanowią przedmiot zainteresowań wielu dyscyplin naukowych, m.in. psychologii, antropologii, pedagogiki, socjologii czy nauk o zarządzaniu. Bywają definiowane jako pewna cecha jednostki, która przejawia się na wiele sposobów, np. w działaniu czy w określonych efektach działania, takich jak sprawne wykonanie zadania, osiągnięcie zamierzonego celu¹. Może to być również potencjał drzemący w jednostce – potencjał przyczyniający się do osiągnięcia określonych (pożądanych) wyników². W literaturze dość powszechne jest definiowanie kompetencji poprzez ich komponenty. Wśród najczęściej wymienianych są: wiedza, umiejętności i postawy. Takie rozumienie zostało przyjęte w Europejskich Ramach Odniesienia, gdzie kompetencje traktowane są jako połączenia wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji³.

W ostatnich latach wiele miejsca poświęca się problematyce kompetencji. Temat ten jest podejmowany zarówno w kontekście edukacji, jak i rynku pracy. Znaczenie kompetencji można rozpatrywać na trzech różnych poziomach, tj.: na poziomie mikro (jednostki), mezo (organizacji) oraz makro (społeczeństwa). Szczególnie istotne są te kompetencje, których ukształtowanie przynosi korzyści równocześnie

nie w sferze życia osobistego czy zawodowego, jak i jest korzystne dla społeczeństwa. W literaturze tego rodzaju kompetencje są określane jako kompetencje kluczowe (*key competences*). W Europejskich Ramach Odniesienia kompetencje kluczowe definiowane są jako: *coś ważnego i korzystnego dla jednostki i społeczeństwa – coś, co umożliwia jednostce pomyślnie integrować się z różnymi grupami społecznymi, przy jednoczesnym zachowaniu niezależności i umiejętności sprawnego działania zarówno w znanym, jak i nieznanym otoczeniu*⁴. W myśl autorów załącznika do Zalecenia Rady i Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2006 roku w sprawie kompetencji kluczowych w uczeniu się przez całe życie *kompetencje [są] niezbędne obywatelom do ich samorealizacji, integracji społecznej, aktywnej postawy obywatelskiej i uzyskania szans na rynku pracy w społeczeństwie opartym na wiedzy*⁵. W Europejskich Ramach Odniesienia wymieniono osiem kompetencji kluczowych, tj.:

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość;
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Na znaczenie kompetencji zwraca się również uwagę w kontekście rynku pracy. W wielu badaniach społecznych realizowanych wśród pracodawców podejmuje się właśnie ten temat⁶. Przedsiębiorcy

¹ Por. D. Turek, A. Wojtczuk-Turek, *Kompetencje transferowalne. Przegląd definicji, modeli i stanowisk teoretycznych*, [w:] S. Konarski, D. Turek (red.), *Kompetencje transferowalne. Diagnoza, kształtowanie, zarządzanie*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2010, s. 14, 16.

² M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 241, [za:] R. Walkowiak, *Model kompetencji menedżerów organizacji samorządowych*, Wydawnictwo UWM, Olsztyn 2004, s. 18.

³ Komisja Europejska, *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie ramy odniesienia*, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich 2007, s. 6.

⁴ Tamże, s. 4.

⁵ Tamże, s. 1.

⁶ Por. M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Pracodawcy o rynku pracy. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa 2012.

Kompetencje osób młodych na rynku pracy...

zwykle wskazują na szereg kompetencji miękkich oraz postaw, których oczekują od kandydatów do pracy. Celem niniejszej publikacji jest opisanie aktualnej sytuacji na rynku pracy w Polsce, a w szczególności sytuacji osób młodych (do 30. roku życia). Przedstawiono kluczowe wskaźniki rynku pracy oraz wybory edukacyjne młodych Polaków. Następnie zaprezentowano oczekiwania kompetencyjne przedsiębiorców wobec osób młodych. W ostatniej części publikacji opisano problem niedopasowania kompetencyjnego, który wyłania się z dostępnych danych empirycznych oraz przedstawiono rekomendacje dotyczące tego, w jaki sposób kształcić dla przyszłości.

Kluczowe wskaźniki rynku pracy w Polsce

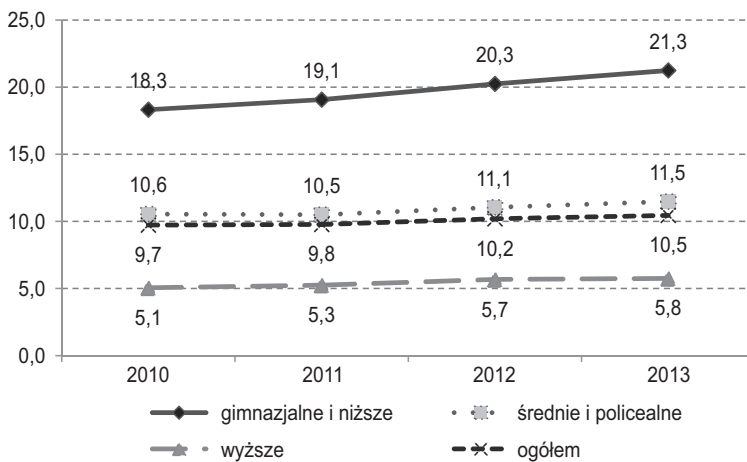
Jak wynika z danych Eurostatu⁷, stopa bezrobocia w Polsce w 2013 roku wyniosła 10,5 procent. Wartość tego wskaźnika zależy od poziomu wykształcenia. Najwyższy stosunek liczby osób bezrobotnych do aktywnych zawodowo odnotowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – stopa bezrobocia była równa 21,3 procent. Niemal dwukrotnie niższą wartość tego wskaźnika zanotowano wśród osób o wykształceniu średnim i policealnym (11,5 procent). Absolwenci szkół wyższych mieli najmniejszy problem ze znalezieniem pracy – stopa bezrobocia w tej grupie była najniższa i wyniosła 5,8 procent.

W ciągu ostatnich 4 lat sytuacja była stabilna, wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia zmniejszała się stopa bezrobocia. W 2013 roku nieznacznie wzrosło bezrobocie w każdej z grup wykształcenia, a wskaźnik zatrudnienia dla osób z wykształceniem wyższym (w wieku 15–74 lat) wyniósł 78,4 procent. Szczegóły prezentuje wykres 1.

Choć ogólny wskaźnik stopy bezrobocia oraz zatrudnienia wśród osób z wykształceniem wyższym sugeruje, iż sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy jest dobra, to jednak bliższe przyjrzenie się tym statystykom z uwzględnieniem wieku bezrobocia wskazuje na problem wysokiego bezrobocia wśród osób młodych. Jak pokazują wyniki analiz danych Eurostatu, w 2013 roku wśród osób z wykształceniem wyższym problem bezrobocia dotyczył przede wszystkim osób w wieku 20–24 oraz 25–29 lat. W grupach tych stopa bezrobocia wyniosła odpowiednio 23,3 i 10,5 procent. W pozostałych grupach wiekowych wskaźnik stopy bezrobocia był niski i wyniósł od 2 do 4 procent (wykres 2).

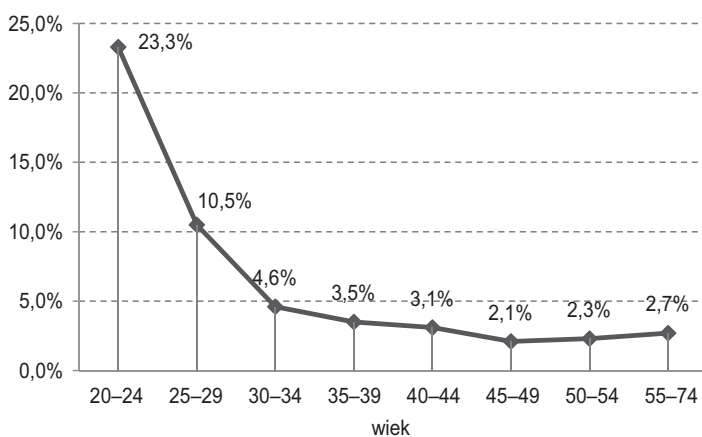
Wyraźnie zatem widać, iż problem bezrobocia dotyka przede wszystkim osoby młode, dopiero wchodzące na rynek pracy, niemające doświadczenia zawodowego. Absolwenci szkół

Wykres 1. Stopa bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia w Polsce w latach 2010–2013 (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Wykres 2. Stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym (licencjackie i magisterskie) w poszczególnych kategoriach wiekowych w Polsce w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

⁷ Eurostat, dane statystyczne dostępne na stronie internetowej: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database; title: unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%), code: lfsa_urgaed, [30.01.2015].

wyższych mogą zaoferować pracodawcy jedynie swoją wiedzę wyniesioną z uczelni oraz nabyte kompetencje. Pojawiają się pytania – po pierwsze, czy to, co młodzi mogą zaoferować, jest dopasowane do oczekiwań pracodawców? Po drugie zaś, czy ich wiedza i kompetencje są konkurencyjne na rynku pracy, tj. czy są to umiejętności posiadane przez większość kandydatów do pracy, czy są one deficytowe? Aby odpowiedzieć na te pytania, warto sprawdzić, jakie wybory edukacyjne podejmują osoby młode.

Najpopularniejsze kierunki studiów

W roku akademickim 2013/2014 najpopularniejszymi kierunkami studiów w Polsce były: informatyka (ponad 31 tys. studentów), prawo (21 tys.), zarządzanie (21 tys.) oraz budownictwo (18 tys. osób). W ciągu ostatnich 4 lat (porównując ostatni rok akademicki z rokiem 2010/2011) nastąpił znaczny wzrost liczby studentów kierunków informatycznych (+25 proc.), mechaniki i budowy maszyn oraz automatyki i robotyki (po 20 proc. wzrostu). Zanotowano

natomiast znaczny spadek liczby studentów pedagogiki (–47 proc.), zarządzania (–43 proc.) oraz budownictwa (–39 procent). Widać zatem wyraźnie efekty wprowadzonego przez MNiSW programu kierunków zamawianych. Studenci coraz częściej decydują się na studia na uczelniach technicznych. Zauważalne trendy wydają się w coraz większym stopniu odpowiadać na potrzeby pracodawców, którzy przykładowo mają trudności ze znalezieniem informatyków do pracy. Tabela 1 prezentuje najpopularniejsze kierunki studiów w latach 2010–2014.

W roku akademickim 2013/2014 zanotowano 16-procentowy spadek liczby studentów w porównaniu do 2010/2011. Warto również dodać, iż w 2011 znowelizowano Prawo o szkolnictwie wyższym, likwidując ministerialną ogólnopolską listę kierunków. Uczelnie uzyskały autonomię w zakresie tworzenia nowych kierunków studiów. Wiele nowo powstałych kierunków wyodrębniło się z tradycyjnych, takich jak ekonomia czy zarządzanie. Wynikiem tych zmian mógł być spadek popularności kształcenia na kierunkach tradycyjnych.

Tabela 1. Najpopularniejsze kierunki studiów w Polsce w latach 2010–2014

Kierunek studiów	Rok akademicki				Zmiana liczby studentów między rokiem akademickim 2010/2011 a 2013/2014
	2013/2014	2012/2013	2011/2012	2010/2011	
Informatyka	31 782	30 639	27 625	25 435	25%
Prawo	21 787	24 985	24 581	26 943	–19%
Zarządzanie	21 623	27 579	28 608	37 743	–43%
Budownictwo	18 926	24 969	29 888	30 944	–39%
Mechanika i budowa maszyn	18 294	17 209	15 868	15 192	20%
Ekonomia	17 298	20 202	21 523	24 539	–30%
Zarządzanie i inżynieria produkcji	17 234	17 654	16 622	16 806	3%
Automatyka i robotyka	17 062	15 815	14 252	14 207	20%
Inżynieria środowiska	16 664	18 973	19 330	19 370	–14%
Finanse i rachunkowość	16 275	17 642	19 998	19 997	–19%
Pedagogika	16 227	20 215	25 839	30 414	–47%
Psychologia	14 059	15 621	15 562	19 021	–26%
Administracja	13 356	14 869	15 592	19 255	–31%
Gospodarka przestrzenna	12 690	16 854	14 779	13 087	–3%
Turystyka i rekreacja	11 116	13 439	13 587	15 339	–28%
Ogólna liczba studentów	1 549 877	1 676 927	1 764 060	1 841 251	–16%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MNiSW⁸ i GUS⁹.

⁸ MNiSW, *Popularność kierunków studiów 2007–2012*, http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/0550d75912d508101f1e5b8e5b04a081.pdf, [30.01.2015]; MNiSW, *Wyniki rekrutacji w roku akademickim 2013/2014*, <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/uczelnie-techniczne-wciaz-najchetniej-wybijerane-przez-kandydatow-na-studia.html>, [30.01.2015].

⁹ Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 r.*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finanse-w-2013-r-,2,10.html>, [30.01.2015].

Oczekiwania pracodawców wobec pracowników

Pracodawcy zatrudniają pracowników w oparciu o wiele czynników – istotne są nie tylko kwalifikacje, ale również szeroki wachlarz umiejętności (interpersonalnych, analitycznych), cechy osobowości i czynniki demograficzne¹⁰. Kwalifikacje i kompetencje odgrywają coraz większą rolę w kontekście szans młodych na rynku pracy¹¹.

Jak wynika z danych *Bilansu Kapitału Ludzkiego*, w latach 2010–2012 około 16–17 proc. pracodawców poszukiwało nowych pracowników (wykres 3). Spośród nich aż 75 proc. doświadczało trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów¹². Jako główny powód trudności rekrutacyjnych pracodawcy wskazywali niespełnienie ich oczekiwań przez potencjalnych pracowników. W 2012 roku pracodawcy przede wszystkim poszukiwali pracowników z trzech wielkich grup: robotników przemysłowych i rzemieślników, specjalistów oraz pracowników usług i sprzedaży. W niniejszej publikacji ograniczono się do opisu wymagań kompetencyjnych w odniesieniu do osób młodych aplikujących na stanowiska specjalistów, czyli do grupy zawodowej, w której wymagane jest wykształcenie wyższe¹³.

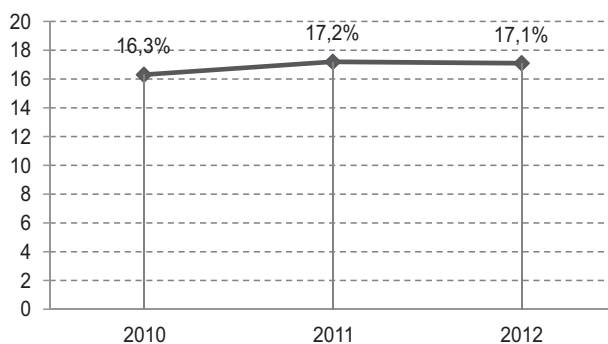
Od młodych (do 30 lat) kandydatów do pracy oczekiwano przede wszystkim posiadania kompetencji zawodowych (47 proc. wskazań), czyli konkretnych

umiejętności właściwych dla pracy w danym zawodzie. Ponadto wskazywano na odpowiedzialność, dyscyplinę i uczciwość (29 proc.) oraz odporność na stres (22 procent). Na kolejnych miejscach wymieniane były tzw. „miękkie” umiejętności, takie jak utrzymywanie kontaktów z klientami, współpraca w grupie, samodzielność, kreatywność. Pracodawcy często też wskazywali umiejętności, które bezpośrednio przyczyniają się do wysokiej jakości wykonywanej pracy, takie jak: pracowitość, dokładność, dbałość o szczegóły, punktualność. Analizy *Bilansu Kapitału Ludzkiego* pokazują, że pracodawcy niezmiennie stawiają na kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne.

Interesujących danych dotyczących potrzeb w zakresie kompetencji pracowniczych dostarcza raport *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*. W toku badania pracodawcy zidentyfikowali kluczowe wymagania wobec kandydatów do pracy. Cenili oni sobie następujące umiejętności i postawy:

- lojalność wobec firmy,
- chęć uczenia się, rozwijania swoich kompetencji,
- umiejętność przyznania się do braku wiedzy,
- umiejętność pracy w zespole,
- otwartość i motywację do nauki potrzebnych umiejętności zawodowych,
- umiejętność współpracy z ludźmi, komunikacji, negocjowania i mediacji¹⁴.

Wykres 3. Odsetek pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w latach 2010–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych *Bilansu Kapitału Ludzkiego*¹⁵.

¹⁰ S. James, C. Warhurst, G. Tholen, J. Commander, *What we know and what we need to know about graduate skills*, „Work, Employment & Society” 2013, Vol. 27, No. 6, s. 952–963, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017013500116>.

¹¹ A. Wolf, *Does education matter?*, Penguin, London 2002.

¹² M. Kocór, S. Czarnik, *Bilans potrzeb zatrudnieniowych pracodawców i możliwości rynku pracy*, [w:] J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP, Warszawa 2013.

¹³ Zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (ISCO) można założyć, iż grupy zawodów, w przypadku których wymagane jest wykształcenie wyższe (według ISCED), to grupa 1 (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy) i 2 (specjaliści). Por. MPiPS, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*, Warszawa 2010; Eurostat, *Słownik: Międzynarodowa standardowa klasyfikacja edukacji (ISCED)*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:International_standard_classification_of_education_%28ISCED%29/pl, [30.01.2015].

¹⁴ U. Sztandar-Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, M. Stec, *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Warszawa 2010.

¹⁵ M. Kocór, S. Czarnik, dz.cyt.

Jak podkreślają autorzy raportu, pracodawcy coraz częściej wymagają od pracowników właściwej postawy względem pracy, a więc wspomnianej już lojalności oraz chęci uczenia się. Wynika to z faktu, iż pracodawcy inwestują w swoich pracowników, szkolą ich, umożliwiają im nabycie kompetencji zawodowych. Pracodawcom zależy więc na tym, aby nowo przyjęty pracownik chciał wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności na rzecz tego, kto w niego zainwestował. Gotowość do uczenia się, zdaniem pracodawców, jest istotna ze względu na ciągłe zmiany technologiczne, które wymuszają rozwój pracowników i podnoszenie ich kwalifikacji. Niezwykle ceniona jest też umiejętność pracy w zespole, związana z terminowością i poczuciem odpowiedzialności za powierzony wycinek pracy. Jest to kompetencja szczególnie ważna w dużych firmach, gdzie występuje silna specjalizacja pracy, co wiąże się z koniecznością współpracy w grupie.

W artykule *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*¹⁶ autorzy zaprezentowali oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych. Zgodnie z deklaracjami pracodawców czynnikiem decydującym przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta są przede wszystkim jego kompetencje osobiste i interpersonalne (32 proc. wskazań). Do tej grupy zaliczono m.in.: odpowiedzialność, zaangażowanie, otwartość na uczenie się i stały rozwój, samodzielność, umiejętność pracy pod presją czasu, umiejętność podejmowania decyzji, umiejętność efektywnego komunikowania się, umiejętność pracy w zespole. Na drugim miejscu znalazły się kompetencje intelektualne i akademickie (25 proc.), m.in. umiejętność logicznego myślenia, kreatywność, umiejętność niezależnego myślenia. W trzeciej kolejności pracodawcy zwracali uwagę na udział w stażach i praktykach organizowanych przez firmę (22 proc.).

W świetle opisanych danych wyłania się problem niedopasowania kompetencyjnego, który zauważyć można m.in. na polskim rynku pracy. Rynek pracy stanowi miejsce, gdzie strona popytowa i podażowa spotykają się. Popyt jest generowany przez pracodawców, którzy tworzą miejsca pracy i poszukują siły roboczej, natomiast podaż określają osoby poszukujące zatrudnienia. Na rynku tym dochodzi do sytuacji, kiedy wiedza i umiejętności oferowane przez kandydatów do pracy nie odpowiadają tym wymagającym przez pracodawców. Pomimo wysokiej stopy bezrobocia osoby poszukujące pracy mają

trudności ze znalezieniem zatrudnienia, gdyż nie spełniają oczekiwań pracodawców w zakresie posiadanej wiedzy, umiejętności czy też doświadczenia zawodowego. Kolejny podrozdział posłuży przybliżeniu tego problemu.

Niedopasowanie kompetencyjne

Niedopasowanie kompetencyjne odnosi się do różnych typów braku równowagi między umiejętnościami oferowanymi przez potencjalnych pracowników a umiejętnościami potrzebnymi na rynku pracy. W literaturze najczęściej wymienia się następujące typy niedopasowania:

- niedobór kompetencyjny (nadwyżka kompetencyjna) – popyt na danego rodzaju umiejętności (podaż umiejętności) przewyższa podaż pracowników z tego rodzaju umiejętnościami (popyt na takich pracowników);
- luka kompetencyjna – rodzaj i poziom umiejętności jest inny niż ten wymagany do prawidłowego wykonania pracy;
- niedopasowanie pionowe – poziom wykształcenia lub kwalifikacji jest niższy/wyższy niż wymagany;
- niedopasowanie poziome – typ/ dziedzina kształcenia lub umiejętności są nieodpowiednie do wykonywanej pracy;
- zbyt wysoki/ zbyt niski poziom wykształcenia (*overeducation/undereducation*) – pracownicy mają wyższy/niższy poziom wykształcenia (liczony w latach nauki) niż wymagany do wykonywania pracy na danym stanowisku;
- zbyt wysokie/ zbyt niskie kwalifikacje (*overqualification/underqualification*) – pracownicy mają wyższe/niższe kwalifikacje niż te wymagane na danym stanowisku pracy¹⁷.

Nie wszystkie osoby są w jednakowym stopniu narażone na niedopasowanie do wymogów rynku pracy¹⁸. Ryzyko niedopasowania kompetencyjnego wiąże się z charakterystyką społeczno-demograficzną jednostki. Osoby młode (15–29 lat) są bardziej narażone na posiadanie zbyt wysokiego poziomu wykształcenia (*overeducation*) niż jest wymagany w porównaniu do osób w wieku powyżej 30 lat. Ponadto badania wykazały, że istnieje większe ryzyko niedopasowania kompetencyjnego wśród kobiet. To one częściej od mężczyzn są bardziej wyedukowane niż jest to wymagane. Są również bardziej narażone na zajmowanie niższych stanowisk w stosunku do posiadanych przez nie umiejętności i kompetencji.

¹⁶ A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gašior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4(46), s. 4–17, <http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/46/id/946>, [30.01.2015].

¹⁷ Por. International Labour Office, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, Geneva 2013, s. 24, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf, [30.01.2015].

¹⁸ CEDEFOP, *Skill mismatch in Europe, Briefing Note*, Thessaloniki 2010.

Kompetencje osób młodych na rynku pracy...

Istnieje wiele powodów wystąpienia niedopasowania kompetencyjnego na rynku pracy. Jak wynika z raportu CEDEFOP¹⁹, przyczyniają się do tego przede wszystkim: brak wystarczających informacji o sytuacji na rynku pracy i zbyt małe inwestycje w szkolenia oraz system edukacji, który nie reaguje na potrzeby rynku pracy. Aby osiągnąć równowagę pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a zasobami obecnymi na rynku pracy (wiedza, umiejętności pracobiorców), należy dokładniej i odpowiednio wcześniej identyfikować potrzeby kompetencyjne. Zadanie to dotyczy głównie pracodawców, którzy powinni prognozować zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności, aby można było dopasować system edukacji do potrzeb rynku pracy.

Problem niedopasowania kompetencyjnego jest tak ważny, ponieważ jego konsekwencje są dotkliwe zarówno dla jednostki, jak i dla firmy oraz gospodarki²⁰. Niedopasowanie kompetencyjne wpływa na satysfakcję z pracy i na wynagrodzenia pracowników. Pracownicy, których umiejętności przewyższają stopień trudności wykonywanych obowiązków zawodowych, czują się sfrustrowani, tracą motywację do pracy, są mniej efektywni. Brak równowagi na rynku pracy może ponadto prowadzić do zwiększenia rotacji pracowników²¹ oraz do zmniejszenia produktywności firmy. M. Khan²² zaobserwował, iż efektywność pracowników, których kompetencje są niedopasowane do wymagań pracodawców, zwykle nie spełnia oczekiwań, jest niższa niż zakładano, a to pociąga za sobą niższą efektywność firmy. Efekty niedopasowania są dostrzegalne w skali makro: wpływają na wyższy poziom bezrobocia, zmniejszenie wzrostu PKB ze względu na marnowanie kapitału ludzkiego, zmniejszoną produktywność i konkurencyjność. Co najważniejsze, niedopaso-

wanie uniemożliwia państwu pełne zorientowanie się w istniejącym potencjale siły roboczej, przez co utrudnia wzrost gospodarczy²³.

Kompetencje przyszłości

Sprostanie niedopasowaniu kompetencyjnemu wymaga powiązania rozwoju umiejętności z zatrudnieniem i rozwojem gospodarczym. Oznacza to, iż należy włączyć partnerów społecznych i kluczowych stron (interesariuszy) w rozwój umiejętności. Potrzebne są również analizy opisujące sytuację na rynku pracy²⁴.

Warto bardziej skoncentrować się na planowaniu kształcenia z uwzględnieniem przyszłości, tj. tego, co może być oczekiwane na rynku pracy za 10–20 lat (kompetencje przyszłości). W raporcie *Future Work Skills*²⁵ autorzy podjęli się prognozy kompetencji, które będą wymagane za 10 lat na rynku pracy. W analizach uwzględnili kontekst społeczno-ekonomiczny, który będzie przyczynkiem do zmian na rynku pracy. Czynniki te to: wydłużająca się oczekiwana długość życia, coraz częstsze wykorzystywanie maszyn wykonujących powtarzające się rutynowe czynności, środowisko nowych mediów, wzrost znaczenia dużych ustrukturyzowanych organizacji oraz postępująca globalizacja. Przy uwzględnieniu powyższych determinantów zidentyfikowano dziesięć kompetencji przyszłości:

1. Zdolność do dostrzegania głębszych znaczeń, ukrytych sensów – tego typu umiejętności rozumowania, których maszyna nigdy nie posiada, bo nie da się ich zakodować, będą miały duże znaczenie. Umiejętności te umożliwiają krytyczne spojrzenie na podejmowane decyzje.

Tabela 2. Konsekwencje niedopasowania kompetencyjnego dla pracownika i pracodawcy

Pracodawca	Pracownik
Zwiększenie kosztów wdrożenia pracownika do pracy (szkolenia)	Praca na stanowiskach poniżej kompetencji (frustracja, niska motywacja do pracy)
Zwiększenie kosztów rekrutacji pracowników	Praca w innym zawodzie niż wyuczony
Niższa produktywność firmy	Zmniejszenie satysfakcji z pracy
	Niższe wynagrodzenie

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu ILO *Global Employment Trends For Youth*²⁶.

¹⁹ Tamże.

²⁰ International Labour Office, *Global Employment Trends...*, dz.cyt., s. 23.

²¹ G. Quintini, *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature*, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers” 2011, No. 121, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>.

²² M. Khan, *Impact of Skill Mismatch on Organization's Performance*, [w:] *Proceedings of 2nd International Conference on Business Management*, 2012.

²³ International Labour Office, *Global Employment Trends...*, dz.cyt., s. 23.

²⁴ Tamże.

²⁵ A. Davies, D. Fidler, M. Gorbis, *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, 2011.

²⁶ Tamże, s. 23–36.

2. Inteligencja społeczna – umiejętność komunikowania się z innymi. Znaczenie umiejętności społecznych, komunikacyjnych będzie coraz większe, ponieważ pracownicy muszą współpracować w coraz większych, bardzo zróżnicowanych zespołach.
3. Nowatorskie myślenie i zdolność do adaptacji – w przyszłości na znaczeniu zyskają: umiejętność reagowania na nieoczekiwane sytuacje oraz kreatywność. „Pracownik jutra” będzie musiał posiadać umiejętność wykonywania zadań, które nie podlegają jasnym regułom, procedurom. To właśnie zdolność wykonywania zadań wymagających adaptacji do nowych sytuacji oraz umiejętność abstrakcyjnego myślenia będą niezbędne w przyszłości.
4. Kompetencje multikulturowe – zdolność do pracy w różnych środowiskach kulturowych, umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków, reagowania na zróżnicowane konteksty kulturowe. Zmiany, które następują na świecie, globalizacja, rozpowszechnianie działalności międzynarodowych korporacji wymuszają tę umiejętność. Ponadto coraz więcej pracodawców dostrzega, iż zróżnicowanie zespołów jest motorem innowacji. Inteligentne i innowacyjne grupy to takie grupy, których członkowie są w różnym wieku, posiadają różne umiejętności, reprezentują różne dyscypliny nauki. Kompetencje współpracy w zróżnicowanym środowisku staną się kluczowe dla organizacji.
5. Myślenie analityczne – umiejętność interpretacji danych, zdolność do rozumowania w oparciu o olbrzymie ilości danych. Kompetencja ta będzie zyskiwać na wartości, ponieważ liczba dostępnych danych stale rośnie, zwiększa się więc też zapotrzebowanie na pracowników posiadających umiejętność ich analizowania.
6. Umiejętność obsługi nowych mediów – następną generacją pracowników będzie musiała być biegła w tworzeniu i przekazywaniu informacji w formacie wizualnym (wideo).
7. Transdyscyplinarność – zdolność rozumienia koncepcji w ramach różnych dziedzin nauki. Idealny pracownik przyszłości będzie posiadać specjalistyczną wiedzę w jednej dziedzinie, uzupełnioną ogólną wiedzą z innych obszarów. Wymaga to ciekawości i gotowości do wychodzenia poza swój obszar zainteresowań.
8. Nastawienie projektowe – zdolność realizacji projektów prowadzących do pożądaných rezultatów.
9. Umiejętność filtrowania informacji – w świecie bogatym w informacje można doświadczyć przeciążenia poznawczego. Aby skutecznie wykonywać swoje obowiązki, pracownicy będą musieli umiejętnie filtrować informacje, które do nich docierają i skupić się na najważniejszych kwestiach.
10. Współpraca wirtualna – umiejętność efektywnego działania jako członek wirtualnego zespołu. Współpraca w takim środowisku wymaga zupełnie innych kompetencji niż współpraca w świecie rzeczywistym. Potrzebne jest poznanie różnego rodzaju strategii angażujących i motywujących rozproszoną grupę. Członkowie wirtualnych zespołów muszą również stworzyć sobie środowisko motywujące do pracy, które zastąpi im przestrzeń pracy występującą w przedsiębiorstwach, np. biura coworkingowe.

Zmiany, które prawdopodobnie zajdą na rynku pracy, będą wymuszać umiejętność adaptacji, przystosowania się do zmieniających się warunków pracy, korzystania z technologii itp. W przyszłości większa też będzie potrzeba mobilności zawodowej. Już teraz badania dostarczają informacji o coraz większej gotowości do zmiany miejsca pracy, szczególnie u osób z wykształceniem wyższym²⁷. Często ta chęć do zmodyfikowania swojej ścieżki zawodowej wynika właśnie z potrzeby lepszego dopasowania umiejętności do wymagań pracodawcy. Opisane kompetencje przyszłości będą nabierać znaczenia, dlatego kształcenie (na każdym etapie edukacji) powinno uwzględniać te potrzeby kompetencyjne w efektach kształcenia.

Podsumowanie

Prawidłowo funkcjonujący system edukacji oraz szkoleń powinien prowadzić do zmniejszenia poziomu niedopasowania kompetencyjnego pomiędzy umiejętnościami absolwentów a wymaganiami rynku pracy. Wielu badaczy wskazuje, że problem ten związany jest ze zbyt szybkim wzrostem liczby absolwentów uniwersytetów w stosunku do potrzeb rynku. Niemniej jednak – jak wskazuje G. Quintini²⁸ – zdarza się, że zbyt wysoki poziom wykształcenia (*overqualification*) w rzeczywistości maskuje inny problem – heterogeniczność umiejętności wśród osób z wykształceniem wyższym. Problemem nie jest zatem zbyt duża liczba absolwentów szkół wyższych, a raczej kwestia umiejętności, których brakuje nowym pracownikom pomimo posiadania wykształcenia wyższego. Reagowanie systemu

²⁷ Por. M. Kocór, S. Czarnik, dz.cyt.

²⁸ G. Quintini, *Over-qualified or under-skilled...*, dz.cyt., s. 26.

edukacji na zmiany w zapotrzebowaniu na poszczególne umiejętności jest istotne, jednakże nie można doprowadzić do sytuacji, w której liczba dostępnych miejsc pracy w gospodarce jest ustalona. Przedsiębiorcy powinni również reagować na sytuację istniejącą na rynku pracy i modyfikować swoje działania w oparciu o dostępność pracowników. Przykładowo jeśli na rynku pracy jest wielu absolwentów szkół wyższych, powinno to zachęcać pracodawców do wprowadzania innowacji i bardziej intensywnego wykorzystania wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Problem dopasowania kształcenia uniwersyteckiego do oczekiwań rynku pracy jest szeroko dyskutowany. Kształcenie uniwersyteckie ma na celu nie tylko przekazanie wiedzy przedmiotowej – jest to również kształtowanie pewnego stylu życia, postaw, wartości ogólnie podzielanych przez społeczność akademicką. Z tego względu kształcenie na uczelniach wyższych musi być do pewnego stopnia autonomiczne. Wiedza przekazywana na studiach nie zawsze będzie ściśle powiązana z rynkiem pracy, jednakże kształcenie na uczelniach wyższych może przybliżyć się w pewnym stopniu do tego rynku. Służyć temu może proces kształtowania kompetencji w trakcie nauczania akademickiego. Pracodawcy oczekują przede wszystkim kompetencji i postaw, które można ukształtować na uczelni bez szczególnego ingerowania w treści nauczania. Odpowiedzią na te potrzeby są z pewnością Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego. Zostały one wdrożone w celu podniesienia jakości kształcenia na polskich uczelniach – poprzez określenie efektów kształcenia. Efekty kształcenia to: *zasób wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych uzyskiwanych w procesie kształcenia w systemie studiów oraz studiów trzeciego stopnia*²⁹. Celem KRK jest m.in. lepsze dopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz promowanie i ułatwienie uczenia się przez całe życie. Wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji jest dobrym krokiem na drodze do stworzenia systemu edukacji reagującego na potrzeby rynku pracy.

Bibliografia

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
- Budnikowski A., Dabrowski D., Gąsior U., Macioł S., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4(46), s. 4–17, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/46/id/946>.
- CEDEFOP, *Skill mismatch in Europe, Briefing Note*, Thessaloniki 2010.

Davies A., Fidler D., Gorbis M., *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, 2011.

Eurostat, *Słownik: Międzynarodowa standardowa klasyfikacja edukacji (ISCED)*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:International_standard_classification_of_education_%28ISCED%29/pl.

Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 r.*, Warszawa 2014, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finanse-w-2013-r-,2,10.html>.

International Labour Office, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, Geneva 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf.

James S., Warhurst C., Tholen G., Commander J., *What we know and what we need to know about graduate skills, „Work, Employment & Society”* 2013, Vol. 27, No. 6, s. 952–963, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017013500116>.

Khan M., *Impact of Skill Mismatch on Organization's Performance*, [w:] *Proceedings of 2nd International Conference on Business Management*, 2012.

Kocór M., Czarnik S., *Bilans potrzeb zatrudnieniowych pracodawców i możliwości rynku pracy*, [w:] Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP, Warszawa 2013.

Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Pracodawcy o rynku pracy. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa 2012.

Komisja Europejska, *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie ramy odniesienia*, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich 2007.

MNiSW, *Popularność kierunków studiów 2007–2012*, http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/0550d75912d508101f1e5b8e5b04a081.pdf.

MNiSW, *Wyniki rekrutacji w roku akademickim 2013/2014*, <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/uczelnie-techniczne-wciaz-najchetniej-wybiebrane-przez-kan-dydatow-na-studia.html>.

MPiPS, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*, Warszawa 2010.

Quintini G., *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature*, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers” 2011, No. 121, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>.

Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Warszawa 2010.

Turek D., Wojtczuk-Turek A., *Kompetencje transferowalne. Przegląd definicji, modeli i stanowisk teoretycznych*, [w:] Konarski S., Turek D. (red.), *Kompetencje transferowalne. Diagnoza, kształtowanie, zarządzanie*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2010.

Walkowiak R., *Model kompetencji menedżerów organizacji samorządowych*, Wydawnictwo UWM, Olsztyn 2004.

Wolf A., *Does education matter?*, Penguin, London 2002.

²⁹ MNiSW, *Krajowe Ramy Kwalifikacji uczenia się przez całe życie*, <http://www.nauka.gov.pl/krajowe-ramy-kwalifikacji-szkolnictwo/>, [30.01.2015].

Competencies of young people on the labour market – employers' expectations

Nowadays, the situation of the youth on the labour market is difficult. The high rates of unemployment among young people, especially those with higher education, made it difficult for them to start their career path on the labour market. What is more, the rising unemployment have decreased options for the individuals to get job of their own choice. On the other hand, employers encounter problems with recruiting new employees. According to Study of Human Capital, in the years 2010–2013 approximately 3/4 of employers in Poland reported problems with finding new employees. Candidates to work had not met their expectations. What are the employers' expectations towards candidates to work? The purpose of this article is to answer the question – what competencies are important on today's labour market? The paper aims also to demonstrate the problem of skills mismatch on the labour market. Skills mismatch occurs when individuals' actual level of skills exceeds or falls short of the level of skills required for their jobs. Skills mismatch has become a substantial concern among policy makers. Discrepancies between the demand and supply of skills on the Polish labour market are noticeable. The context of above observations are „future skills”. It is expected that over the next several years such competences as analytical thinking, ability to work in an international environment or the ability to search and filter information will be essential on the labour market.

Autorka jest doktorantką Zakładzie Socjologii Gospodarki, Edukacji i Metod Badań Społecznych w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Od czterech lat zajmuje się problematyką rynku pracy. Jej zainteresowania badawcze dotyczą tematyki niedopasowania kompetencyjnego na rynku pracy, problemu zatrudnienia osób młodych, edukacji, a także statystycznej analizy danych i metodologii badań.

POLECAMY



Diana Kander, *Startup. Postaw wszystko na jedną firmę*
Studio EMKA, Warszawa 2015

Prezentowana publikacja to powieść biznesowa, która w nowatorski sposób przedstawia zasady nowoczesnej przedsiębiorczości. Pokazuje, jakie problemy mogą spotkać osobę zakładającą własną firmę, i uzmysławia wyzwania, którym należy sprostać, by odnieść sukces. Podpowiada również, jak wdrożyć innowacyjny pomysł, i motywuje do rozpoczęcia działań w kierunku realizacji planów biznesowych. Książka skierowana jest do wszystkich osób, które mają pomysł na swój własny biznes, ale nie wiedzą jak ograniczyć ryzyko, jakie wiąże się z jego urzeczywistnieniem. Publikację można nabyć w księgarni internetowej wydawnictwa: <http://www.studioemka.com.pl>.

Monitoring Makroekonomiczny

Monitoring Makroekonomiczny jest projektem realizowanym przez członków Studenckiego Koła Naukowego Finansów i Makroekonomii, działającego w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Twórcy porządkują i podsumowują najważniejsze wydarzenia gospodarcze, które miały miejsce w ciągu ostatniego miesiąca. Strona jest doskonałym źródłem informacji pozwalających szybko zorientować się w bieżącej sytuacji ekonomicznej Polski i świata.

Więcej informacji można znaleźć na stronie: <http://mme.skfnm.pl>.