

Walentyna Łozowiecka  
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku

## **UWARUNKOWANIA EKONOMICZNE EFEKTYWNEJ PRACY ZAWODOWEJ WSPÓŁCZESNEGO PRACOWNIKA**

Pracodawcy oczekują od pracowników dużej wydajności pracy w dostrzeganiu różnych aspektów problemu, poszukiwaniu alternatywnych rozwiązań, samodzielnego opracowania strategii oraz projektów działań zawodowych. Każdy pracownik w ramach własnego stanowiska pracy musi potrafić zorganizować tok własnych czynności pracowniczych, by następnie poprzez analizę kolejnych etapów i uzyskanych efektów pracy wyciągnąć dla siebie określone wnioski, co przyczynić się ma do podniesienia jakości i efektywności wykonywanej pracy. Jest to bardzo ważne, gdyż sam pracownik nie tylko będzie w stanie dostrzec własne, najczęściej popełniane błędy, ale w optymalnych warunkach uzyska także dodatkową motywację do pracy.

Coraz większe znaczenie ma pojęcie „kapitał ludzki”, rozumiany jako potencjał twórczy określonych grup pracowniczych, będący sumą kompetencji, kreatywności i zaangażowania poszczególnych uczestników grup pracowniczych. Postępująca technologizacja i informatyzacja w zasadniczy sposób wpływa na charakterystykę wykonywanej pracy we wszystkich środowiskach zawodowych. Jednak największa odpowiedzialność za osiągnięte przez organizację wyniki spoczywa na czynniku ludzkim – to właśnie jednostka ludzka jest najważniejszą częścią każdej organizacji.

Rynek pracy, obejmuje całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę. Mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowania pracowników oraz sprzedaży pracy. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, a podaż reprezentowana jest przez poszukujących pracy. Na rynku pracy w warunkach gospodarki rynkowej występuje konkurencja.<sup>1</sup>

Pierwszy etap przedstawia sytuację, w której jednostka znajduje się na poziomie tzw. nieświadomej niekompetencji. Jest to stan, w którym człowiek nie wie, że posiada kompetencje niezbędne do wykonania konkretnego zadania. Etapem drugim jest etap poznawczy, zwany świadomą niekompetencją. Oznacza on, że dana osoba wie, że nie posiada kompetencji pożądanых w danym momencie. Kolejnym etapem nabywania kompetencji jest świadoma kompetencja,

---

<sup>1</sup> K. Głębicka, *Wybrane elementy rynku pracy*, Warszawa 2001, s. 11

w którym jednostka ma świadomość posiadania potrzebnych kompetencji i wie, w jaki sposób je wykorzystać przy realizacji konkretnego zadania. Ostatni etap to nieświadoma kompetencja. Jest to stan, w którym dana osoba automatycznie wykonuje zadania wymagające konkretnych kompetencji, lecz nie jest świadoma ich posiadania. Jednostka nie potrafi wówczas nazwać kompetencji odpowiedzialnych za zdolność wykonania przez siebie konkretnych czynności<sup>2</sup>.

We współczesnych warunkach ekonomicznych istotnym w zabezpieczeniu odpowiedzialności za zdolność wykonania przez siebie konkretnych czynności oraz uzyskania konkretnych efektów pracy są, przede wszystkim kompetencje pracowników dotyczące:

- motywacji i zaangażowania w realizację zadań;
- odpowiedzialności za wyniki własnej pracy;
- umiejętności nawiązywania i budowania kontaktów oraz efektywnego komunikowania się;
- inicjatywy, umiejętności stawiania i realizowania celów;
- umiejętności planowania;
- umiejętności zarządzania informacją, przewidywania (budowania prognoz), stawiania wniosków;
- gotowości do zmian i umiejętności radzenia sobie z nowymi sytuacjami zawodowymi w miejscu pracy;
- gotowości do zabezpieczenia konkurencyjnej zdolności produktu pracy i usług.

Gospodarka rynkowa sprawia, że współczesny pracownik powinien:

- dysponować bogatą wszechstronną wiedzą ogólną, rozumieniem otaczającego świata, przemian zwłaszcza w świecie zawodów i konsekwencji tych zmian dla funkcjonowania jednostki;
- rozumieć związki między wykonywaną w przyszłości pracą zawodową a innymi zawodami;
- być otwartym na zmiany, wykluczającym trzymanie się schematów, a sprzyjającym twórczemu stosunkowi do wykonywanej pracy;
- identyfikować się z zawodem, aby wykonywanie go dawało satysfakcję
- tak budować swoje życie, aby było w nim miejsce na prawidłowy rozwój zawodowy, na pracę zawodową;
- przez kształcenie zawodowe kształtować osobowość. Ponieważ ma ono służyć kształtowaniu osobowości jednostki żyjącej i działającej w określonej rzeczywistości społecznej i ułatwiać efektywne wykonywanie zawodu.<sup>3</sup>

W obecnych czasach pracodawca coraz częściej wymaga od potencjalnego pracownika funkcjonalnego życiorysu zawodowego, który jasno określa jakie umiejętności i kompetencje kandydat posiada i gdzie je zdobył. Ponieważ umiejętności są podstawowym warunkiem podjęcia i skutecznego wykonywania pracy zawodowej. Umiejętności rozwiązywania zadań pracowniczych i pełnienia różnych

<sup>2</sup> G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004, s. 29

<sup>3</sup> R. Gerlach (red.), *Dylematy edukacji zawodowej w końcu XX wieku*, s. 91

funkcji, szybkiego przystosowania się do innych, nowych warunków pracy zmiany czynności zawodowych, umiejętności rozwiązywania nowych sytuacji i opanowania nowej wiedzy są kapitałem indywidualnym każdego pracownika, który przy obecnie szybko zachodzących zmianach rynku pracy powinien wykazywać umiejętność dostosowania i elastyczność. Dopasowanie kwalifikacji zawodowych osiągniętych w szkolnych systemach kształcenia zawodowego do kwalifikacji na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy wymaga systematycznych badań przemian gospodarczych w celu określenia kwalifikacji ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu, zabezpieczenia efektywności pracy.

W teraźniejszych czasach, aby móc mówić o czynnikach efektywnej pracy pracowników, należy systematycznie analizować współczesne zmiany społeczno-ekonomiczne, skutki tych zmian i ich wpływ na efekty pracy jednostki i organizacji, osiągnięcie wyznaczonych celów i priorytetów. Musimy zrozumieć mechanizmy gospodarki rynkowej, odpowiednie wartości zawodowe oraz współczesne wymagania społeczno-ekonomiczne, bo to one właśnie prowadzą do zmian świadomości jednostki w jej przygotowaniu zawodowym. Głównym celem tego jest zapewnienie warunków stałego rozwoju zawodowego pracowników w opanowywaniu odpowiedniego poziomu kompetencyjnego.

Kompetencje określają związek między naszymi indywidualnymi zdolnościami i cechami osobowości a cechami wymaganymi do sprawnego wykonywania zadań zawodowych<sup>4</sup>. Na kompetencje składają się:

Umiejętności (element miękki) – wszystko to, co potrafimy, co nabywamy w ciągu naszego życia, nasze zdolności i talent.

Wiedza (element twardy) - ogół wiarygodnych informacji o rzeczywistości wraz z umiejętnością ich wykorzystywania.

Kwalifikacje (element twardy) – formalne potwierdzenie nabytych umiejętności i wiedzy (dyplomy, certyfikaty, uprawnienia). Dotyczą sfery edukacji i oznaczają wyuczone lub nabyte w drodze doświadczenia sprawności.

Cechy psychofizyczne (element miękki) - mogą być wrodzone lub nabyte; to cechy takie jak: osobowość, inteligencja, odporność na stres, reakcje i zachowania w określonych sytuacjach czy kultura osobista.

Kompetencje nie są stałe, dane raz na zawsze. Przeciwnie – są dynamiczne i stale aktualizowane. To potencjał, który uwidacznia się w zachowaniu człowieka, w interakcji lub podczas realizacji zadań.

Unia Europejska w ramach strategii „Life Long Learning”, czyli „Uczenia się przez całe życie”, której głównym celem jest budowanie konkurencyjnej, dynamicznej i opartej na wiedzy gospodarki poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie, opracowała zespół 9-ciu kluczowych kompetencji w tym:

1. Zdolność uczenia się. Kompetencja ta zawiera wiedzę dotyczącą potrzeb w zakresie uczenia się, preferowanego sposobu nabywania wiedzy, analizę słabych i mocnych stron oraz zdolność identyfikowania dostępnych szans rozwoju.

<sup>4</sup> K. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, s. 117.

2. Kompetencje interpersonalne, międzykulturowe i społeczne, czyli te aspekty zachowania jednostki, które pozwalają na jej aktywne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym. Ważne będzie tu więc rozumienie zasad postępowania i reguł zachowania w różnych społeczeństwach oraz środowiskach. Dużą rolę odgrywa tu empatyczna postawa. Ten zbiór kompetencji pozwala pracownikowi łatwo zaklimatyzować się w nowym otoczeniu.
3. Kompetencje obywatelskie opierają się na znajomości pojęć i struktur w życiu społecznym i politycznym, zaangażowaniu w życie publiczne, aktywnym uczestnictwie w działaniach społeczności lokalnych. Jest to kompetencja szczególnie u pracowników sektora administracji publicznej.
4. Przedsiębiorczość, czyli zamiana pomysłów w działanie. Jest to bardzo szeroki obszar obejmujący m.in. kreatywność, innowacyjność, umiejętność podejmowania skalkulowanego ryzyka, wyznaczanie celów, planowanie i realizacja swoich planów, zarządzanie projektami. Stanowi ona niezbędną bazę do nabywania kompetencji związanych już z konkretnymi przedsięwzięciami.
5. Ekspresja kulturalna, czyli twórcze wyrażanie swoich opinii, idei, doświadczeń i uczuć. Obejmuje ona znajomość zagadnień i umiejętność korzystania z różnych środków wyrazu, np. muzyka, sztuka teatralna, literatura, sztuki wizualne, media, jak również zdolność odniesienia własnych punktów widzenia w zakresie twórczości i ekspresji do opinii innych oraz zainteresowanie życiem kulturalnym.
6. Porozumiewanie się w języku ojczystym i w językach obcych. Dominującymi językami są język angielski, niemiecki i francuski.
7. Kompetencje matematyczne. Dużą rolę przywiązuje się tutaj do logicznego i przestrzennego myślenia oraz wyrażania swoich idei z zastosowaniem wzorów, modeli, tabel czy wykresów. Kompetencja charakterystyczna i dominująca wśród środowisk biznesowych.
8. Podstawowe kompetencje naukowo-techniczne pozwalają na wykorzystanie istniejącej już wiedzy i metodologii podczas wykonywania zadań zawodowych.
9. Kompetencje informatyczne to skuteczne posługiwanie się technologiami społeczeństwa informacyjnego w różnych aspektach (praca, rozrywka, komunikacja). Korzystanie z komputera i Internetu podczas zbierania, analizowania, edytowania, prezentowania oraz wymiany informacji. Porozumiewanie się za pośrednictwem Internetu, nawiązywanie kontaktów, budowanie swojej sieci kontaktów, współpraca w sieci. Praca w każdej firmie nierozłącznie wiąże się już z wykorzystaniem komputera i Internetu.<sup>5</sup>

Kompetentny pracownik to pracownik, jaki wykonuje swoje obowiązki tak, jak tego oczekuje pracodawca, wykorzystując swój potencjał, swoje mocne strony by efektywnie wykonywać zadania. Należy pamiętać, że podjęcie pracy jest kontraktem dwustronnym – pracodawcy chcą zatrudniać pracownika o jak

<sup>5</sup> M. Kocór, A. Strzebońska, K. Keler, *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy?*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 39.

najwyższych kompetencjach, a pracownik chce zaangażować swój potencjał w dobrych, nowoczesnych organizacjach.

Warto zauważyć, że pracodawcy cenią ludzi kreatywnych, którzy są elastyczni, samodzielni, odważni, komunikatywni, potrafią myśleć perspektywicznie, planować swoje działania i posiadają umiejętność adaptacji do nowych zmieniających się warunków zabezpieczenia konkurencyjności produktu pracy.

Kluczowe umiejętności konkurencyjnego pracownika, to:

- posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informatycznymi;
- organizowanie i ocenianie własnej pracy, samodzielność w rozwiązywaniu problemów zawodowych;
- korzystanie z różnych źródeł informacji;
- znajomości języków obcych;
- integracja wiedzy i umiejętności;
- radzenie sobie z sytuacjami złożonymi i nietypowymi;
- komunikowanie się, słuchanie innych i branie pod uwagę ich opinii, praca w grupie.

Kreatywność przestała być atrybutem jednostek wybitnych. Dziś uważa się coraz częściej, że kreatywność to pewien sposób życia polegający na niezależności, otwartości, tolerancji, uwolnieniu się od stereotypów, dążeniu do samorealizacji i permanentnego rozwoju kandydatów na atrakcyjne stanowiska wymaga się dziś właśnie kreatywności traktowanej jako klucz do zawodowego sukcesu człowieka i organizacji.

Instytucje, badające rynek pracy zwracają uwagę, że bardzo często szkolnictwo nie gwarantuje nabycia tego typu umiejętności, dlatego warto zdobywać je odbywając staż, praktyki wakacyjne, biorąc udział w konkursach, angażując się w działalność organizacji studenckich i pozarządowych<sup>6</sup>.

Pożądana jeszcze niedawno na rynku pracy fachowość, czyli doświadczenie w jednej dziedzinie, wypierana jest przez wiedzę bardziej ogólną. Pracownicy szkolący się w jednej specjalności zastępowani są przez ludzi posiadających dodatkowo ogólną wiedzę, którzy szybciej przystosują się do zmieniających się potrzeb organizacji. Gospodarka rynkowa ceni pracownika, przyzwyczajonego do częstych zmian profilu pracy, ciągłego powiększania obszarów swoich kompetencji i umiejętności współdziałania, przystosowania się do nowych ról społeczno-ekonomicznych.

Takie wymagania spowodowały potrzebę naukowej analizy rozwoju zawodowego człowieka w gospodarce rynkowej.

Współczesne koncepcje psychologiczno-rozwojowe człowieka podkreślają rolę wewnętrznej motywacji do pracy oraz analizują proces przemian i dynamikę rozwoju jednostki poprzez poszczególne stadia. Zarówno ważnym jest rozwój motywacji osiągnięć. Cechy charakterystyczne osób o wysokiej motywacji

<sup>6</sup> Portal Pracuj.pl, Praca bez podstaw?, [http://www.pracuj.pl/kariera-rynek-pracy-artykuly\\_1062.htm#top](http://www.pracuj.pl/kariera-rynek-pracy-artykuly_1062.htm#top), z dnia 28.02.2005,

osiągnięć (tj. osób, u których dominuje motyw osiągnięć nad motywem unikania niepowodzenia) to:<sup>7</sup>

Logiczna reakcja na sukces i niepowodzenie:

- osoby o przewadze osiągnięć po sukcesie podnoszą swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu obniżają;
- osoby o przewadze motywu unikania niepowodzeń (niska motywacja osiągnięć) postępują często nielogicznie – po sukcesie zdarza im się obniżyć swój poziom aspiracji, a po niepowodzeniu – podwyższyć.

Spostrzeganie swojej aktywności w bardziej odległej perspektywie czasowej:

- osoby o silnej motywacji osiągnięć zdarzenia przyszłe traktują jako bliższe teraźniejszości; postrzegają czas jako szybki ruch, jako pewien proces bez wyraźnych rozgraniczeń na przeszłość, teraźniejszość i przyszłość.

Lepsza pamięć zdarzeń nie dokończonych (nie uwieńczonych sukcesem) niż dokończonych.

Większe samozaufanie:

- osoby o silnej motywacji osiągnięć mają tendencję do zawyżania oceny prawdopodobieństwa sukcesu (postrzegają wyższe prawdopodobieństwo sukcesu od rzeczywistego);
- osoby o niskiej motywacji osiągnięć zaniżają ocenę prawdopodobieństwa sukcesu.

Większa zdolność do odraczania gratyfikacji:

- osoby o wysokiej motywacji osiągnięć posiadają zdolność do rezygnowania z nagród natychmiastowych na rzecz nagród większych, lecz bardziej odległych w czasie.

Większe skoncentrowanie się na zadaniach niż na ludziach.

Większa niezależność poglądów, mniejsza uległość, konformizm.

Większa ruchliwość społeczna „w górę”:

Osoby o wysokiej motywacji osiągnięć wykazują się większą ruchliwością społeczną „w górę” niż osoby o niskiej motywacji osiągnięć; osoby o silnej motywacji osiągnięć częściej wykonują zawody o wyższym prestiżu niż ich rodzice. Wysoka motywacja osiągnięć jest bardzo charakterystyczna dla przedsiębiorców, obok wewnętrznego poczucia kontroli. Jest też, w skali makro, akceleratorem wzrostu ekonomicznego.<sup>8</sup>

Koncepcje skoncentrowane na procesie podejmowania decyzji, (decision) wykorzystują modele decyzyjne dla celów doradztwa zawodowego, czerpiąc wiedzę z zakresu psychologii poznawczej oraz teorii społecznego uczenia się, ekonomii i matematyki. Her i Cramer cytują w tym miejscu badania prowadzone w ramach:

- teorii oczekiwań,
- teorii własnej skuteczności,

<sup>7</sup> M. Widerszal-Bazyl, *Wskaźniki motywacji osiągnięć (przegląd badań)*, „Prakseologia” 1974 nr 3/4, s. 175-222.

<sup>8</sup> Tamże, s 155

- teorii rozwiązywania problemów,
- teorii uczenia się.

R. Lock twierdzi, że proces podejmowania decyzji o karierze może składać się z ośmiu podstawowych etapów<sup>9</sup>:

1. Świadomość i zobowiązanie. W początkowej fazie dorastania jednostka staje się świadoma, że jeszcze nie podjęła decyzji o swojej przyszłej karierze i jest gotowa do działań zmierzających do rozwiązania tego problemu.
2. Tworzenie alternatyw. W tej fazie opracowuje się różne cele, plany i rodzaje działań. Ta część procesu przybliża różne potencjalne zawody czy zajęcia.
3. Gromadzenie informacji. Obecnie jednostka gromadzi i studiuje szczegółowe informacje na temat perspektyw zawodowych. Ważną częścią tej fazy jest ustalenie, czy jej cechy osobowości są odpowiednie do wykonania określonego zawodu.
4. Badanie środowiska. W tym momencie ważne jest zbadanie środowiskowych czynników mogących wpłynąć na wybór kariery a mianowicie społecznego, ekonomicznego, politycznego i geograficznego.
5. Analiza własnej osoby. Ważne jest rzetelne rozpoznanie i ocena swoich zainteresowań, osiągnięć, zdolności i wartości. Dokładna samowiedza jest niezbędna w określaniu perspektyw zawodowych.
6. Podejmowanie decyzji. Tutaj cel kariery jest wyznaczany na podstawie sądu na swój temat oraz poprzez właściwości planowanego zawodu. Ważne jest uświadomienie sobie, że decyzja dotycząca kariery może ulec zmianie wówczas, gdy pojawią się nowe informacje lub nowe perspektywy.
7. Wprowadzenie decyzji w czyn. Obecnie decyzja o karierze przekształca się w działanie, w miarę tego, jak jednostka rozwija swoje poszukiwania pracy. Działania te mogą obejmować kształcenie się i trening, zdobywanie doświadczenia w pracy.
8. Otrzymywanie sprzężenia zwrotnego. W fazie końcowej osoba dokonuje oceny, czy jej decyzja dotycząca kariery sprawdza się w działaniu. Jeżeli otrzymuje zbyt dużo negatywnych informacji zwrotnych, powraca do fazy wyjściowej.

D. E. Super charakteryzuje czynniki, wpływające w zasadniczy sposób na rozwój zawodowy człowieka, a mianowicie<sup>10</sup>: czynnik roli, który wiąże się z pojęciem „ja” i z przyjęciem określonej roli zawodowej; czynniki osobiste, takie jak: uzdolnienia, zainteresowania, wartości postawy jednostki - cała osobowość człowieka; czynniki sytuacyjne, wyrażające położenie społeczno – ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, atmosferę domową, postawę rodziców wobec dziecka, jego nauki i zawodu oraz ogólną sytuację ekonomiczną kraju, zwrócił uwagę na to, że dla jednostki dostępny jest nie jeden, lecz różne zawody. Choć każdy zawód wymaga określonego układu zdolności, zainteresowań i cech

<sup>9</sup> R. Parzęcki, *Plany edukacyjno- zawodowe młodzieży w stadium eksploracji. Zamierzenia-Wybory-Realia...*j.w., s. 41-42.

<sup>10</sup> K. Czarnecki, *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, s. 73.

osobowości, układ ten jest względnie szeroki, toteż granice tolerancji doboru zawodowego są bardzo duże.

## Wnioski

Podsumowując, można stwierdzić, że efektywność pracy zawodowej człowieka w warunkach gospodarki rynkowej jest ściśle związana z jego rozwojem zawodowym. Ważna jest efektywna samorealizacja w wykonywaniu działań zawodowych, osiągnięcie konkretnych efektów i sukcesów zawodowych, realizacja własnych celów zawodowych i celów organizacji. Istotna jest też świadomość odpowiedzialności za wyniki własnej pracy, systematyczne nabywanie dodatkowych kompetencji, poznawanie siebie pod względem realnej oceny własnego potencjału zawodowego oraz potrzeb rynku.

## Bibliografia

- Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych
- G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004.
- Głąbicka K., *Wybrane elementy rynku pracy*, Warszawa 2001.
- Kocór M., Strzebońska A., Keler K., *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy?*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- M. Widerszal-Bazyl, *Wskaźniki motywacji osiągnięć (przeгляд badań)*, „*Prakseologia*” 1974 nr 3/4.
- Matusiak K., Kuciński J., Gryzik A. (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009.
- Parzęcki R., *Plany edukacyjno- zawodowe młodzieży w stadium eksploracji. Zamierzenia-Wybory-Realia*, op. cit.
- Portal Pracuj.pl, Praca bez podstaw?, [http://www.pracuj.pl/kariera-rynek-pracy-artykuly\\_1062.htm#top](http://www.pracuj.pl/kariera-rynek-pracy-artykuly_1062.htm#top), z dnia 28.02.2005.
- R. Gerlach (red.), *Dylematy edukacji zawodowej w końcu XX wieku*: materiały z ogólnopolskiego seminarium naukowego w Ciechocinku w dniach 13 - 15 maja 1996r.

## **EFFECTIVE PERFORMANCE OF CONTEMPORARY EMPLOYEES – ECONOMIC CONDITIONS**

### Summary

The present paper argues that employees' responsibility for performing certain duties effectively and producing certain results is very important under current economic conditions. The effectiveness of an employee's performance in



a free market economy is closely connected with the employee's professional development.

This is why it is vital to anticipate both effective self-fulfilment in terms of performing professional duties and achievement of particular professional results/success. Accomplishment of personal and corporate aims is significant, too. What also matters is one's awareness of the responsibility for one's performance at work, ongoing development of one's skills/competence and self-assessment in terms of one's professional potential.

**Key words:** job market, effectiveness of one's performance at work, economic conditions, free market economy, employees' skills and competence