

Andrzej Jagodziński

„Niegdyś decydującym czynnikiem była ziemia, a później kapitał, rozumiany jako wyposażenie w maszyny i dobra służące jako narzędzie, dziś zaś czynnikiem decydującym w coraz większym stopniu jest sam człowiek, to jest jego zdolności poznawcze, wyrażające się w przygotowaniu naukowym, zdolności do uczestniczenia w solidarnej organizacji, umiejętności wyczuwania i zaspokajania potrzeb innych ludzi”

Jan Paweł II *Centesimus Annus*

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W ZAKRESIE KOMPETENCJI ABSOLWENTÓW WYŻSZYCH UCZELNI

1. Pojęcie kompetencji

Pierwszy impuls w kierunku rozwoju kompetencji poczynił David McClelland¹. W 1973 r. prowadził badania wśród swoich absolwentów dotyczące ich dalszej kariery. Doszedł do interesującego – na owe czasy – wniosku, iż nie można wiązać sukcesu zawodowego absolwentów wyłącznie z ich ocenami. Dowiódł, że duża liczba absolwentów zrobiła większe kariery zawodowe niż tzw. „prymusi”. Zaproponował więc, aby testy na inteligencję zastąpić testami kompetencji.

Od tamtej pory stworzono tak wiele definicji kompetencji, jak wielu jest naukowców, praktyków czy badaczy tej materii. A to z kolei sprawia, że nie ma consensusu co do tego, czym są kompetencje². Specjaliści ponadto twierdzą że³: „*trudno jest wskazać termin, wokół którego panuje równie duży chaos definicyjny, jak termin „kompetencje”*”.

W rozwiniętej wersji A. Pocztownski podaje, że kompetencje to pojęcie szersze od kwalifikacji⁴: „*...obejmujące swoim zakresem ogół trwałych wła-*

¹ Zob. J. Kubicka – Daab: *Budowa modeli kompetencji*. W: *Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim*. Red. A. Ludwiczynski. Warszawa: Polska Fundacja Promocji Kadr 2002 s. 239.

² Por.: T. Rostkowski: *Zarządzanie kompetencjami jako przyszłość zż w Polsce*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 6/2002 s. 66.

³ M. Sidor-Rządkowska: *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZŻ*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna 2006 s. 11.

⁴ A. Pocztownski: *Zarządzanie zasobami ludzkim. Strategie – procesy – metody*. Warszawa: PWE 2003 s. 153.

ściwości człowieka, tworzących związek przyczynowo – skutkowy z osiąganymi przez niego wysokimi i/lub ponadprzeciętnymi efektami pracy, które mają swój mierzalny wymiar”. G. Filipowicz termin ten ujmując ogólniej i stwierdza, że⁵: „kompetencje są to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie”.

C. Levy-Leboyer z kolei zauważa, iż⁶: „kompetencje są zbiorem zachowań, które pewne osoby opanowują lepiej niż inne, co sprawia, że w określonej sytuacji działają one sprawniej”. Koncepcja ta zakłada, że doświadczenie zawodowe jest jedynym sposobem zdobycia kompetencji, których nie dają dyplomy, a ich obiektywna ocena jest niezbędna. Współczesny człowiek nie przestaje się uczyć przez całe życie, a pracodawcy przywiązują coraz większą wagę do kompetencji odmiennych od wiedzy zdobytej w tradycyjnym kształceniu potwierdzonych dyplomami i świadectwami⁷.

Kończąc kwestie terminologiczne, dla potrzeb niniejszego opracowania przyjmijmy za T. Oleksynem, iż pracodawcy liczą więc na kompetencje absolwentów, rozumiane tu jako suma zdobytej wiedzy, postaw, umiejętności, zaangażowania, a także zdolność do twórczego myślenia i współpracy⁸. Inaczej mówiąc, dla każdej współczesnej organizacji, dążącej do maksymalizacji zysku, najcenniejszym nabytkiem będą ludzie, którzy oprócz bogatego zasobu wiedzy teoretycznej posiadają umiejętności praktyczne i predyspozycje osobowościowe do określonych zachowań. Wszystko po to, aby zatrudniony absolwent realizował cele firmy na wymaganym poziomie i z właściwym nastawieniem do powierzonych mu obowiązków, zgodnych również z własną karierą zawodową. Cechy osobowości, to m.in.⁹:

- potrzeba przynależności,
- autonomia,
- kierowanie się potrzebami wyższego rzędu,
- osobista etyka pracy,
- wewnętrzne umiejscowienie kontroli,
- ekstrawersja, tzn. cecha osobowości wyrażająca się w kierowaniu uwagi i zainteresowań na świat zewnętrzny, łatwości nawiązywania kontaktów z ludźmi, dużej potrzebie działania,
- sumienność.

⁵ G. Filipowicz: *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: PWE 2004 s. 17.

⁶ C. Levy-Leboyer: *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*. Warszawa: 1997 s. 32.

⁷ Por.: A. Wodecka-Hyjek: *Określanie listy kompetencji dla stanowiska pracy – wprowadzenie do wybranych metod*. „Organizacja i Kierowanie” nr 3/2001 s. 81.

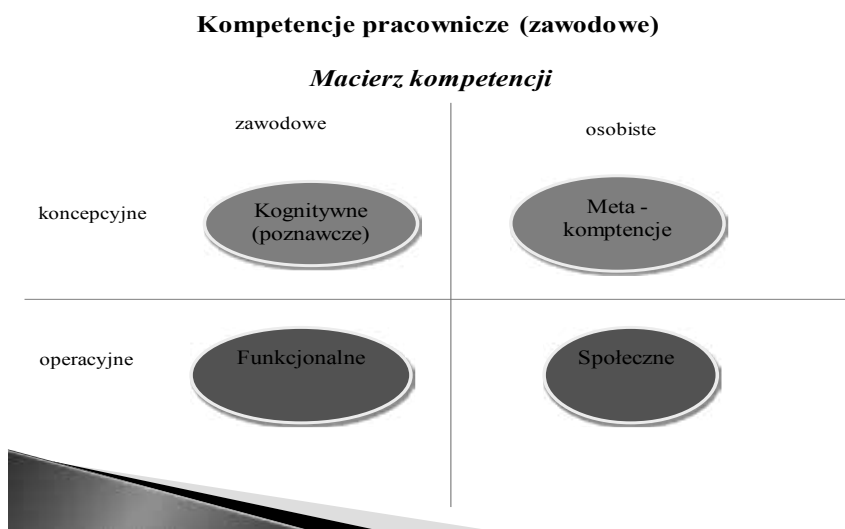
⁸ Por.: T. Oleksyn: *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*. Kraków: Oficyna Wydawnicza 2006 s. 23.

⁹ Zob.: A. Spik i in.: *Nowe kierunki w zarządzaniu ludźmi – zaangażowanie organizacyjne*. W: *Nowe kierunki w zarządzaniu*. Red. M. Kostera. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne 2008 s. 471 – 491.

Rodzaje kompetencji

Biorąc pod uwagę dotychczasowe rozważania dochodzimy do wniosku, iż złożoność i wieloznaczność pojęcia kompetencji powoduje, że wielu autorów podkreśla konieczność ich podziału. Rozpatrując kompetencje należy wyróżnić kompetencje pracowników (zawodowe) oraz kompetencje organizacji. Te pierwsze obejmują zainteresowania pracowników, uzdolnienia i predyspozycje, wykształcenie i wiedzę, doświadczenie i praktyczne umiejętności, wewnętrzną motywację, postawy i zachowania w pracy zawodowej, stan zdrowia i kondycję psychofizyczną, wyznawane wartości i zasady etyczne. Propozycję uporządkowania kompetencji pracowników przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Kompetencje pracownicze



Źródło: J. Moczydłowska: *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*. Warszawa: Difin 2008 s. 40.

Jak można zauważyć propozycja dotyczy ujęcia kompetencji w czterech grupach w postaci macierzy:

1. Kompetencje poznawcze – obejmują takie umiejętności, predyspozycje i zdolności, jak uczenie się, rozumienie, zapamiętywanie, ciekawość świata, otwartość, unikanie stereotypów;
2. Kompetencje funkcjonalne – są związane z kompetencjami zawodowymi i stanowiskowymi, czyli oznaczają kompetentne wykonywanie danego zawodu, samodzielną i efektywną pracę na dowolnym stanowisku;

3. Kompetencje społeczne – określają obszar kontaktów międzyludzkich, zwłaszcza zdolność do empatii, współpracy, przekonywania czy rozwiązywania konfliktów;
4. Metakompetencje – wiążą się ze zdolnością do refleksji, umiejętności radzenia sobie w warunkach niepewności.
5. Kompetencje organizacji obejmują kompetencje zarządcze, kompetencje pracowników i współpracowników, wiedzę i pamięć zbiorową, kompetencje przyjęte z zewnątrz (licencje, patenty) kompetencje w sferze kształtowania produktów i technologii, kompetencje społeczne związane z kształtowaniem współpracy w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym oraz etyką¹⁰. Wśród wydzielonych grup kompetencji bardzo ważne miejsce zajmują kompetencje kluczowe (najważniejsze) (patrz rysunek 2).

Rysunek 2. Kompetencje kluczowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Moczydłowska: *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*. Warszawa: Difin 2008 s. 35.

Ponadto kompetencje kluczowe obejmują jeszcze orientację biznesową, decyzyjność, skuteczność i efektywność, komunikatywność, zdolność

¹⁰ T. Oleksyn: *op. cit.* s. 21.

do współpracy, postępowanie etyczne, asertywność. Kompetencje kluczowe mogą odnosić się do indywidualnych pracowników, stanowisk pracy lub organizacji jako całości.

Pozostając przy tematyce różnych podziałów kompetencji, warto jeszcze wspomnieć o kompetencjach twardych i miękkich. Pierwsze odnoszą się do znajomości i umiejętności praktycznego zastosowania metod, technik i narzędzi wykorzystywanych w obszarze zarządzania, w tym również metod matematycznych, statystycznych czy badań operacyjnych. Natomiast kompetencje miękkie są głównie związane z kompetencjami społecznymi, które obejmują m.in.: komunikację pisemną, relacje ze współpracownikami, obycie międzynarodowe, negocjowanie oraz z kompetencjami osobistymi, na które składa się podejmowanie inicjatywy, radzenie sobie ze stresem, wytrwałość, zaangażowanie, sumienność, pewność siebie, orientacja w biznesie¹¹.

3. Oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców

Niezależnie od ścieżki kariery, którą absolwent wybiera chcąc pracować w danej branży, istnieją tzw. kluczowe kompetencje (społeczne), czyli umiejętności rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska. Należą do nich:

- znajomość języków obcych – najlepiej potwierdzonych odpowiednim certyfikatem lub ukończonym kursem; podstawą jest język angielski, opanowany biegle zarówno w mowie i w piśmie; drugi może być już w węższym zakresie, ale również powinien być na dobrym poziomie; nawet na stanowiskach nie wymagających dużych kwalifikacji poszukiwane są osoby, które potrafią się bez problemów komunikować w innym języku niż ojczysty;
- elastyczność – bycie elastycznym to umiejętność dostosowania się do zmieniających się wymagań środowiska, a także umiejętność spoglądania poza rolę, która przypada pracownikowi w organizacji; w czasach szybkich działań i zmieniających się warunków pracy jest to kompetencja na wielu stanowiskach i w większości organizacji niezbędna; dla pracodawców bezcenna jest zdolność pracownika do adaptacji w różnych kulturach organizacyjnych i w zmieniających się warunkach biznesowych;
- efektywna komunikacja – komunikatywność jest zawsze umiejscowiona wysoko na liście oczekiwań pracodawców wobec kandydatów; rozmowa z klientem czy też prezentacja swoich pomysłów na spotkaniach z zespołem w sposób jasny, profesjonalny i efektywny jest bardzo ważne i bardzo cenne;

¹¹ G. Filipowicz: *op. cit.* s. 19.

- umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach – zdolność do spoglądania na problem z kilku stron i zastosowanie szybkich i kompleksowych rozwiązań;
- umiejętność pracy zespołowej (chęć i umiejętność współpracy z innymi, również w zespole międzynarodowym), umiejętność podejmowania pracy i współpracy w grupie; praca zespołowa polega na uczestniczeniu w grupowym wypracowywaniu rozwiązań, umiejętności generowanych pomysłów i decyzji oraz otwartym dzieleniu się swoimi pomysłami, obawami i informacjami; taka współpraca zakłada otwartość na innych, uwzględnienie odmiennych punktów widzenia oraz czerpanie korzyści właśnie z tej różnorodności i niejednorodności; zdolność dzielenia się informacjami, budowania i podtrzymywania pozytywnych relacji w zespole, umiejętność słuchania innych koncepcji – to ważne i pożądane zdolności przesz rekrutujących do pracy;
- stały rozwój, zdolność szybkiego uczenia się – pracodawcy poszukują w kandydatach potencjału, który pozwoli później na rozwój pożądanych umiejętności i zdolności potrzebnych w firmie; szczególnie cenna jest umiejętność samodyscypliny w zakresie ciągłego dokształcania się i zdobywania wiedzy, otwartość na nowe wyzwania, chęć uczenia się, rozwijania swoich umiejętności w różnych obszarach;
- zdolności przywódcze – pracodawcy szukają wśród kandydatów indywidualistów, którzy mogą poprowadzić zespoły w poszczególnych projektach firmy; zdolności te pomocne są także w przekazywaniu głównych wartości firmowych wśród współpracowników i klientów;
- entuzjazm i zaangażowanie w pracę - rozumiane jako energia, pasja i dyscyplina, pozytywne nastawienie; pracodawcy jak nigdy dotąd oczekują od absolwentów, by w firmie byli pełni motywacji, zapału; ludzie posiadający w sobie entuzjazm często posiadają motywację do pracy oraz ciągłego dokształcania się i dbania o rozwój osobisty;
- wyobraźnia i kreatywność – kreatywność jest motorem zmian, szczególnie na wysoko konkurencyjnym rynku, motorem powstawania innowacyjnych rozwiązań;
- orientacja na klientów – taka osoba musi być otwarta na ludzi, wychodzić naprzeciw klientom, wstrzelić się w ich wymagania;
- wrażliwość międzykulturowa – inaczej współpraca kulturowa polegająca na zasadzie uznania różnorodności, wysokim stopniu tolerancji i kompromisu;
- odpowiedzialność i świadomość biznesowa – świadomość biznesowa to wiedza, jakie aktywności biznesowe powodują suk-

ces firmy; trendy na rynku doradczym, zachowanie klientów (firm), wiedza o rynku – to główne czynniki stanowiące wiedzę biznesową; posiadając tę wiedzę pracownik może ponosić odpowiedzialność za powierzone mu zadania i projekty;

- efektywne zarządzanie czasem – od pracownika wymaga się dobrej organizacji czasu pracy i zarządzania sobą; godzenie życia zawodowego i prywatnego;
- zarządzanie wartościami organizacji – preferować postawy i system wartości ukształtowany przez pracowników.

Identyfikacja umiejętności kadry zarządzającej oraz pracowników przedsiębiorstw może mieć kluczowe znaczenie w rozwijaniu polskiej gospodarki. Jak pokazują badania, coraz bardziej pożądane będą tzw. kompetencje kluczowe (społeczne), czyli umiejętności rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska. Wyniki badań wskazują, że doskonalić w tym zakresie będą musieli się zarówno pracownicy, jak i menedżerowie. Wśród pracowników najwyższą cenioną będzie przekwalifikowalność i mobilność, a wśród kadry zarządzającej umiejętność funkcjonowania w międzynarodowym środowisku. Na dalszych miejscach znalazły się języki obce, wykorzystanie technologii informatycznych i mobilnych, ugruntowane podstawy matematyki, komunikacja interpersonalna i autoprezentacja, praca w zespole i zarządzanie nim.

Firma Henkel podczas prezentacji dla absolwentów przedstawiła model poszukiwanego specjalisty inżyniera, jako metaforę „góry lodowej”¹². Nad powierzchnią widać niewielki fragment reprezentujący:

- umiejętności techniczne i wiedzę z danej dziedziny – łatwe do zmiany, kształtowania i stosunkowo łatwe do identyfikacji.

Pod wodą skrywa się „kawał lodu” reprezentujący osobowość kandydata:

- jego system wartości,
- cechy charakteru.

To więc, co znajduje się pod wodą, jest trudniejsze do wykrycia, trudniejsze do zmiany i może stanowić zagrożenie dla firmy (ale też zagrożenie dla konkurencji).

A zatem jaki inżynier odniesie sukces na rynku pracy?

Po pierwsze – wymyśli.

Wśród istotnych kompetencji pracodawcy wymieniają:

- twórcze myślenie – zdolność i gotowość do tworzenia nowych pomysłów oraz poszukiwania i wynajdowania oryginalnych, odmiennych od dotychczas stosowanych rozwiązań, które są zgodne z wytycznymi celami;
- umiejętność analizy i krytycznej oceny danych;
- umiejętność właściwej identyfikacji i definicji problemu;

¹² Informator Kariera 2007/2008

- umiejętność docierania do informacji z różnych źródeł, ich porządkowanie, interpretacji i przetwarzania także z zastosowaniem mediów elektronicznych;
- zdolność zarządzania zmianą - zrozumienie jakie czynniki wpływają na zmiany (w tym nie tylko rozwój technologii ale także globalne trendy, np. ochrona środowiska, oszczędność energii, wymagania klientów, postępy konkurencji, wymagania rynków kapitałowych);
- motywowanie innych – zdolność do tworzenia środowiska, które sprzyja rozwojowi potencjału innych, zachęca ich do działania, wyzwała gotowość do zmian i wspomaga proces budowania wizji, misji i strategii;
- inicjatywę i pasję, stawianie czoła wyzwaniom.

Po drugie – opisze.

Wśród istotnych kompetencji pracodawcy wymieniają:

- umiejętność komunikacji pisemnej – sporządzanie raportów, dyrektyw, zarządzeń, pisanie listów, instrukcji działania;

Po trzecie – wprowadzi w życie.

Wśród istotnych kompetencji pracodawcy wymieniają:

- umiejętności organizacyjne;
- zarządzanie czasem;
- zarządzanie zasobami ludzkimi, a także materiałami, energią, surowcami;
- wiedzę niezbędną z zakresu logistyki i zarządzania jakością;
- wysokie umiejętności interpersonalne, tj. umiejętność pracy samodzielnej i zespołowej, współpracy przy projektach, umiejętność pracy z ludźmi z różnych środowisk, różnych kultur, z różnych krajów (języki obce), o różnym wykształceniu, umiejętność przekonywania, motywowania innych, tłumaczenia, umiejętności pedagogiczne; zdolność do sprawnego i efektywnego funkcjonowania w relacjach z innymi;
- świadomość działania dla dobra innych, poczucie odpowiedzialności społecznej;
- etyka i uczciwość.

Dzisiejsze zmiany na rynku pracy coraz wyraźniej pokazują, że zmierzamy do takiego modelu pracy, w którym nie obowiązują stałe miejsce i godziny świadczenia obowiązków zawodowych. Ścisły nadzór nad wykonaniem zadań jest zastępowany przez wymóg kreatywności i innowacyjności, a praca odbywa się w trybie projektowym oraz w oparciu o zespół. Przewidywania ekspertów odnośnie kilkunastu najbliższych lat pokazują, że umiejętności i kompetencje, które dziś są mile widziane, w przyszłości będą należały do standardowego wachlarza wymagań stawianych pracownikom. Wśród pracodawców bardzo wysoko ceniona będzie umiejętność:

– przekwalifikowania się pracowników i mobilność przestrzenna.
Wśród kadry zarządzającej będą ważne:

- umiejętności funkcjonowania w międzynarodowym środowisku,
- znajomość języków obcych,
- wykorzystanie technologii informatycznych i mobilnych,
- ugruntowane podstawy matematyki,
- komunikacja interpersonalna i autoprezentacja,
- praca w zespole i zarządzanie nim.

Poniżej zostaną przedstawione oczekiwania wobec kandydatów do pracy, w tym kandydatów na stanowiska menedżerskie¹³:

- dążenie do osiągnięcia sukcesu,
- innowacyjne myślenie,
- elastyczność,
- gotowość do pracy w międzynarodowym środowisku,
- dążenie do osiągania najlepszych wyników w pracy,
- inicjatywa i umiejętność podejmowania decyzji,
- zdolność radzenia sobie ze stresem,
- otwartość i elastyczność,
- zdolność analitycznego myślenia,
- holistyczne myślenie,
- zdrowy rozsądek,
- planowanie i zdolności organizacyjne,
- wyobraźnia i kreatywność,
- umiejętność komunikowania się,
- łatwość nawiązywania kontaktów,
- wszechstronność,
- siła przekonywania i przebojowość,

współpraca z innymi oraz współodpowiedzialność.

Autorzy badań przeprowadzonych w 2006 r. przez ABM Agencję Badań Marketingowych oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców podzielili na dwie główne kategorie: „wymagania twarde” – odnoszące się do kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia, oraz „wymagania miękkie” – dotyczące predyspozycji osobowościowych, umiejętności interpersonalnych oraz ogólnego nastawienia do pracy¹⁴.

¹³ *Magazyn Kariera 2006*

¹⁴ „Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych

- *kluczem do walki z bezrobociem*” Badania przeprowadziła w 2006 r.: ABM Agencja Badań Marketingowych. Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa. 2007 r.

I. Wymagania twarde:**określone kwalifikacje:**

- różne w zależności od zawodu,
- obowiązkowy język i znajomość komputera w przypadku pracy umysłowej,
- odpowiednie wykształcenie:
 - » ukończenie szkoły o odpowiednim profilu,
 - » dodatkowe certyfikaty, ukończenia kursów doszkalających,
 - » zdobyte doświadczenie w danej branży.

II. Wymagania miękkie:**zaangażowanie w pracę:**

- chęć podjęcia pracy,
- sumienne jej wykonywanie,
- wykazywanie inicjatywy,
- poczucie odpowiedzialności,
- uczciwość i lojalność wobec pracodawcy,
- umiejętności interpersonalne:
 - » kontaktowość,
 - » umiejętność pracy w grupie,
 - » wygląd pracobiorcy.

Biorąc pod uwagę wymagania pracodawców względem potencjalnych pracowników, preferowane będą osoby z wykształceniem wyższym, a więc posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe. W kwestii znajomości języków obcych, pracodawcy w znacznej mierze nie oczekują od potencjalnych pracowników posiadania takiej umiejętności. Wymagają natomiast w dużej mierze umiejętności obsługi komputera, a co za tym idzie umiejętności korzystania z Internetu oraz obsługi urządzeń biurowych. Pracodawcy oczekują od kandydatów na pracowników szerokiej gamy kompetencji społecznych, mianowicie: odpowiedzialności, samodzielności w działaniu, lojalności, umiejętności pracy w zespole, zdolności organizacyjnych, komunikatywności, gotowości do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, kreatywności, odporności na stres oraz twórczego myślenia. Oczekiwania te są formułowane w zależności od zajmowanego stanowiska pracy. Najwięcej kompetencji społecznych wymaga się od specjalistów szkolnictwa, najmniej od pracowników fizycznych.

3.1 Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę

Biorąc pod uwagę oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w ofertach internetowych należy zauważyć, iż pracodawcy najczęściej poszukują osób komunikatywnych (10,3%), posiadających wysoką motywację i zaangażowanie w wykonywaną pracę (8,4%) oraz posiadających zdolność dobrej organizacji pracy własnej (7,3%). Istotnymi kom-

petencjami ponadzawodowymi są także takie cechy, jak:

- samodzielność (6,3%),
- łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji (6%),
- ukierunkowanie na realizację zadań i osiągnięcie założonych celów (4,5%),
- wysoka kultura osobista (3,7%),
- umiejętność pracy w zespole (3,3%) oraz
- kreatywność/ wykazywanie inicjatywy (3%).

3.2 Czynniki decydujące o zatrudnieniu absolwentów według badania Accenture 2008

Miejsce w rankingu w %:

1. Język obcy - 98,5%
2. Zdolności komunikacyjne - 71%
3. Umiejętność pracy w zespole - 65,7%
4. Wiedza kierunkowa - 64%
5. Plany rozwoju - 61,2%
6. Aktywność pozauczelniana absolwenta - 59,7%
7. Rozpoznawalność marki uczelni - 57,3%
8. Staże i praktyki międzynarodowe - 56,6%
9. Doświadczenie w branży - 55%
10. Oczekiwania płacowe - 54,9%
11. Znajomość branży - 52,1%
12. Oceny na studiach - 41,8%

Kompetencje oceniane przez pracodawców:

Miejsce w rankingu

1. Umiejętność uczenia się;
2. Wiedza specjalistyczna;
3. Umiejętność pisania i mówienia w językach obcych;
4. Efektywna praca z innymi;
5. Myślenie analityczne;
6. Użytkowanie komputera i Internetu;
7. Zdolność działania pod presją;
8. Zdolność do jasnego przekazywania informacji;
9. Umiejętność dostrzegania nowych możliwości;
10. Efektywne wykorzystanie czasu;
11. Umiejętność współpracy z ludźmi z różnych grup kulturowych;
12. Innowacyjność;
13. Zdolność do koordynacji działań;
14. Znajomość innych dziedzin i dyscyplin naukowych;
15. Zmysł krytyczny;

16. Zdolność mobilizacji innych;
17. Umiejętność wykorzystania autorytetu;
18. Umiejętność efektywnych negocjacji;
19. Wiedza o różnicach kulturowych.

3.3 Oczekiwane kompetencje przez pracodawców na Mazowszu

Najważniejsze kompetencje dla najliczniejszych stanowisk¹⁵:

Miejsce w rankingu

1. Precyzja, staranność dokładność;
2. Kontakty z innymi ludźmi;
3. Doświadczenie zawodowe, staż;
4. Dyspozycyjność;
5. Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy;
6. Sprawność fizyczna;
7. Obsługa komputera i korzystanie z Internetu;
8. Określona postawa, np. zaangażowanie;
9. Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych;
10. Dobry wygląd, bycie zadbanym;
11. Wykształcenie (poziom / profil), specjalistyczne kwalifikacje;
12. Wykonywanie obliczeń;
13. Ciągłe doszktałanie się, bycie na bieżąco;
14. Zdolności kierownicze i organizacja innym;
15. Wyszukiwanie i analiza informacji;
16. Zdolności artystyczne i twórcze;
17. Organizowanie i prowadzenie prac biurowych;
18. Znajomość języków obcych.

Jak można zauważyć, pracodawcy wskazują, że najważniejsze kwalifikacje pracowników mają charakter umiejętności uniwersalnych, związanych z etosem pracy lub kompetencjami społecznymi. Wydaje się więc, że pracodawcy poszukują pracowników charakteryzujących się pożądaną postawą i wysokimi umiejętnościami społecznymi, sądząc zarazem, że nauka konkretnych umiejętności potrzebnych do wykonywaniu obowiązków związanych z określonym stanowiskiem będzie przebiegać w zakładzie pracy.

W raporcie wskazano również najważniejsze oczekiwania pracodawców w stosunku do różnych grup pracowniczych i zajmowanego stanowiska.

W produkcji / realizacji usług czy serwisie, które stanowią podstawę działalności firmy pożądane są takie cechy (bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska) jak:

¹⁵ Oczekiwania pracodawców i pracowników dotyczące edukacji zawodowej na Mazowszu – raport zbiorczy. Publikacja przygotowana w ramach projektu badawczego „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne”. Projekt zrealizowany został w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. – 2011.

Powiat miasta Płock**Miejsce w rankingu**

1. Możliwości intelektualne;
2. Chęć ciągłego dokształcanie się;
3. Obsługa komputera;
4. Wykształcenie specjalistyczne (kwalifikacje);
5. Umiejętności interpersonalne;
6. Umiejętności techniczne;
7. Doświadczenie zawodowe;
8. Określona postawa.

W obsłudze klienta / sprzedaży czy marketingu bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy, jak:

Powiat miasta Płock**Miejsce w rankingu**

1. Wykształcenie (preferowane psychologiczne);
2. Doświadczenie zawodowe;
3. Obsługa komputera.

Ponadto u pracowników zajmujących samodzielne nie kierownicze stanowiska poszukuje się cech takich, jak:

- kultura osobista;
- umiejętności interpersonalne;
- certyfikatu i dyplomy.

U pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, ceni się:

- precyzję i staranność;
- dokładność;
- dobry wygląd.

W księgowości / administracji bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy, jak:

Dane zbiorcze – bez miejsca w rankingu

1. Wykształcenie specjalistyczne (kwalifikacje);
2. Doświadczenie zawodowe;
3. Wysokie kompetencje w zakresie prowadzenia spraw biurowych;
4. Precyzja, staranność i dokładność;
5. Możliwości intelektualne;
6. Możliwości interpersonalne;
7. Możliwości psychologiczne;
8. Umiejętności obliczeniowe, proceduralne;
9. Certyfikaty, dyplomy i uprawnienia;
10. Znajomość komputera i nowych technologii;

Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

- cechy kierownicze;
- określona postawa;
- ciągłe dokształcanie się, chęć nauki.

Jak wskazują dostępne dane, największym pracodawcą na terenie powiatu płockiego dla osób z wyższym wykształceniem są placówki oświatowe. W szkołach zlokalizowanych na terenie powiatu pracuje ponad 1500 nauczycieli, prawie wszyscy z wyższym wykształceniem. Drugim dużym pracodawcą są urzędy gmin i podległe im firmy, i instytucje. Natomiast najwięcej mieszkańców powiatu z wyższym wykształceniem pracuje w przedsiębiorstwach i instytucjach mających siedzibę w Płocku¹⁶.

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę stan rozwojowy Polski i dążenie do społeczeństwa wiedzy i gospodarki opartej na wiedzy, nasi rodzimi specjaliści wyróżniają pięć dziedzin gospodarczych nazywanych nośnikami GOW, a mianowicie¹⁷:

- nauka i działalność B+R,
- edukacja,
- przemysł wysokiej techniki,
- usługi biznesowe intensywne wiedzą,
- i usługi społeczeństwa informacyjnego.

Według znawców problematyki, przewiduje się, w zależności od wariantu rozwoju kraju, przyrost zatrudnienia w Polsce w tych dziedzinach wyniesie od 670 tys. do 1.520 tys. pracujących, co będzie stanowiło ok. 70% całego zatrudnienia w 2020 r. w stosunku do soku 2000. Ponadto ok. 70% wzrostu zatrudnienia w tym okresie wymagać będzie wyższych kwalifikacji w postaci wyższego wykształcenia, zaś co najmniej 40% tego zapotrzebowania będzie przypadać na nowe zawody i specjalności, nie występujące w obowiązującej w Polsce obecnej klasyfikacji zawodów¹⁸.

Co nas czeka w przyszłości ?

- wzrost liczby pracujących w krajach UE – ekonomiści przewidują, że liczba pracujących na terenie Unii wzrośnie do roku 2015 do 13 milionów;
- duża redukcja miejsc pracy w rolnictwie (na poziomie 20-27 %);
- nieznaczny spadek miejsc pracy w przemyśle (tak będzie w Unii- w Polsce liczba pracujących w tym sektorze zwiększy się);
- wzrost zatrudnienia w branży budowlanej;

¹⁶ M. Portaski: *Opracowanie badawczo - ekspertalne nt. „Kadry z wyższym wykształceniem w powiecie płockim w kontekście lokalnego rynku pracy (tendencje ostatniego dziesięciolecia, stan obecny i perspektywy)*. NOT Rada w Płocku 2011 s. 1 – 15.

¹⁷ *Loc. cit.*

¹⁸ Zob. K. Karpiński: *Przyszłość gospodarki opartej na wiedzy w Polsce a rynek pracy*. W: Polska 200 Plus. Biuletyn nr 1/2004 s. 30.

- dalszy rozwój usług (w Europie ok. 20 % - w Polsce ok.30 %);
- popyt na inżynierów i wykwalifikowanych pracowników fizycznych (z wykształceniem zawodowym);
- najlepsze szanse zatrudnieniowe będą mieć dziedziny związane z: Internetem, technologiami informatycznymi i teleinformatycznymi; o konkurencyjności firm coraz częściej decyduje szybkość pozyskiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji, dlatego te umiejętności - najogólniej można je zdefiniować jako zarządzanie wiedzą-będą szczególnie cenione;
- deficyt kadry inżynierskiej i technicznej w przemyśle i budownictwie;
- rozwój biotechnologii (jeden ze strategicznych celów UE);
- zapotrzebowanie na pracowników w zawodach związanych z medycyną i ochroną zdrowia, transportem i logistyką;
- rozwój: turystyki, rozrywki i rekreacji;
- rozwój usług – tu powstanie najwięcej miejsc pracy;
- konieczność przekwalifikowywania i dużej mobilności zawodowej – w efekcie rozwój kształcenia ustawicznego (w ramach kształcenia pozaszkolnego).

Świat nowych zawodów:

- broker edukacyjny - dobiera usługi edukacyjne do potrzeb i możliwości klienta;
- mechatronik – łączy umiejętności mechanika, elektronika i informatyka (potrzebny tam, gdzie pojawia się nowoczesna aparatura);
- mystery shopper („tajemniczy klient) – osoba testująca jakość usług świadczonych przez oddziały firmy, na jej zlecenie;
- pielęgniarz drzew – wspina się na drzewa i obcina gałęzie, leczy choroby;
- teletutor – uczy przez telewizor;
- groomer – świadczy usługi kosmetyczne dla psów;
- psi treser (wbrew pozorom praca wymagająca bardzo gruntownego i długiego przygotowania oraz specyficznych predyspozycji);
- opiekunka do dziecka;
- tester gier komputerowych (wykrywanie błędów w oprogramowaniu gry i elementów pogarszających grywalność przed wprowadzeniem na rynek – działanie opcji menu, szybkość działania, synchronizacja dźwięku z akcją);
- instruktor sportowy (udzielają porad z zakresu fitness, areobiku, kulturystyki, dietetyki, masażu);
- opiekun osoby starszej;

- taksator – dokonuje wycen nieruchomości, opiniuje i doradza celowość zakupu, wykonuje kalkulację opłacalności inwestycji, doradza w problemach prawnych dotyczących nieruchomości;
- tanatopraktor- wykonuje pośmiertny makijaż i wizaż, zajmuje się balsamowaniem;
- trendsetter – tworzy wykonuje element szerokich działań marketingowych, stanowi tzw. „żywą reklamę”, lansuje na rynku określony produkt;
- certyfiaktor energetyczny- dokonuje analizy strat ciepła w budynkach mieszkalnych, sporządza świadectwo energetyczne budynku.

Nie da się precyzyjnie określić, jakie będą w przyszłości oczekiwania rynku, ważnym jest ich nieustanne śledzenie i rejestrowanie zachodzących tu zmian. Informacje o przewidywanych trendach na rynku pracy są szczególnie istotne w kontekście zmian demograficznych, jakie nas czekają w ciągu najbliższych lat. Jak pisze profesor Irena Kotowska ze Szkoły Głównej Handlowej, w Polsce ulegnie przyspieszeniu proces starzenia społeczeństwa. Według prognoz w latach 2010 – 30 nastąpi silny spadek osób aktywnych zawodowo, a wzrośnie, aż o 3,2 mln liczba osób w wieku emerytalnym. Taki stan rynku pracy oraz starzejące się społeczeństwo będą wymagać od obecnych pracowników stałego uzupełniania wiedzy, podnoszenie kompetencji i przede wszystkim umiejętności przekwalifikowania się.

Na koniec autor podjął próbę stworzenia „*Absolwenta idealnego*” na miarę naszych czasów. Absolwent wyższej uczelni powinien:

1. Mieć świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumieć potrzebę stałego dokształcania zawodowego i rozwoju osobistego;
2. Posiadać umiejętność dokonywania samooceny własnych kompetencji i doskonalenia umiejętności;
3. Wyznaczać kierunki własnego rozwoju i samokształcenia, by posiadać wiedzę z różnych dziedzin;
4. Rozwijać kompetencje poznawcze związane z pozytywnym stosunkiem do poznawania otaczającego świata;
5. Być innowacyjnym i elastycznym, by potrafić przystosować się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, dzięki posiadaniu wiedzy ogólnej i specjalistycznej;
6. Posiadać umiejętność wykorzystywania w procesie rozwoju kompetencji nowoczesnych technologii charakteryzujących społeczeństwo informacyjne;
7. Posiadać predyspozycje do interpretacji zjawisk społecznych: kulturowych, politycznych, prawnych, ekonomicznych.

Bibliografia:

1. „Doradca Zawodowy” nr 2/2007,
2. „Doradca Zawodowy” nr 1/2008,
3. Filipowicz G.: Zarządzanie kompetencjami zawodowymi. Warszawa: PWE 2004.
4. „Informator Kariera” 2007/2008
5. „Informator Kariera” 2008/2009,
6. Karpiński K.: *Przyszłość gospodarki opartej na wiedzy w Polsce a rynek pracy*. W: Polska 200 Plus. Biuletyn nr 1/2004.
7. Kubicka J. – Daab: Budowa modeli kompetencji. W: *Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim*. Red. A. Ludwiczynski. Warszawa: Polska Fundacja Promocji Kadr 2002.
8. Levy-Leboyer C.: *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*. Warszawa: 1997.
9. „Magazyn Kariera” 2006
10. „Magazyn Kariera” 2010.
11. Moczydłowska J.: *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*. Warszawa: Difin 2008.
12. Oleksyn T.: *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*. Kraków: Oficyna Wydawnicza 2006.
13. Pochtowski A.: *Zarządzanie zasobami ludzkim. Strategie – procesy – metody*. Warszawa: PWE 2003.
14. Portaski M.: Opracowanie badawczo - ekspertalne nt. „Kadry z wyższym wykształceniem w powiecie plockim w kontekście lokalnego rynku pracy (tendencje ostatniego dziesięciolecia, stan obecny i perspektywy). NOT Rada w Płocku 2011.
15. Rostkowski T.: *Zarządzanie kompetencjami jako przyszłość zsl w Polsce*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 6/2002.
16. Sidor-Rządkowska M.: *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna 2006.
17. Spik A. (i in.): *Nowe kierunki w zarządzaniu ludźmi – zaangażowanie organizacyjne*. W: *Nowe kierunki w zarządzaniu*. Red. M. Kostera. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne 2008.
18. Wodecka-Hyjek A.: *Określanie listy kompetencji dla stanowiska pracy – wprowadzenie do wybranych metod*. „Organizacja i Kierowanie” nr 3/2001.

Raporty z badań:

„Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych - kluczem do walki z bezrobociem” Badania przeprowadziła w 2006 r. ABM Agencja Badań Marketingowych. Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa. 2007 r.

„Oczekiwania pracodawców i pracowników dotyczące edukacji zawodowej na Mazowszu” – raport zbiorczy. Publikacja przygotowana w ramach projektu badawczego „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne”. Projekt zrealizowany został w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. – 2011.

Strony internetowe:

www.kariera.com.pl
www.rynekpracy.pl
www.kluczdokariery.pl
www.kadryinfor.pl

EMPLOYERS' EXPECTATIONS WITH REGARD TO HIGHER SCHOOLS GRADUATES' COMPETENCE AND SKILLS

Key words: graduate, employees and organizations competence, hard and soft competence, key and social competence, new professions, ideal graduate.

Summary

From the general perspective the competence includes skills, attitudes and/or methods of activity. The contemporary labour market means globalization, i.e. management of diversity, new technologies of communications, enormous significance of knowledge, omnipotent change creating generalized uncertainty, clients' and employers' growing expectations. How can a higher school graduate manage such a situation, what are employers' expectations? The author makes an attempt to answer these questions. This is why the analysis of secondary materials about the discussed issues was made, experts' statements as well as available research reports were used in this paper.