

Marcin Woźniak

Kwalifikacje i kompetencje uczniów poznańskich szkół ponadgimnazjalnych a potrzeby rynku pracy



OBSERWATORIUM
GOSPODARKI
I RYNKU PRACY
AGLOMERACJI
POZNAŃSKIEJ

Poznań 2018

Spis treści

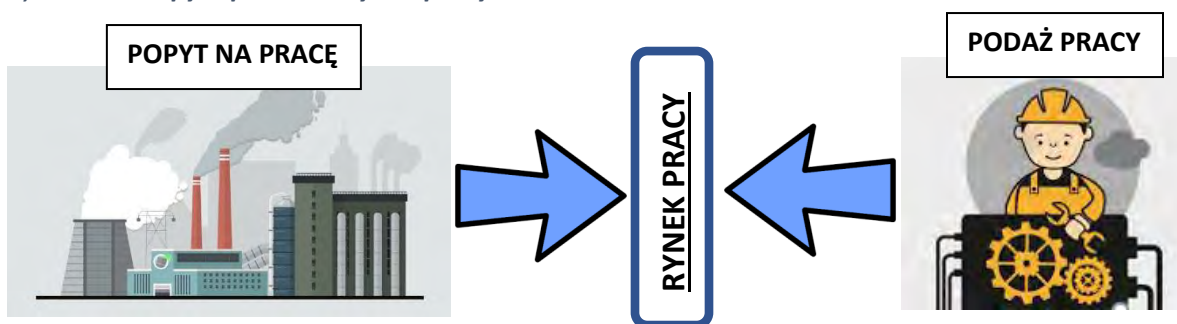
Podstawowe kwestie teoretyczne	3
Wprowadzenie	3
Kwalifikacje i kompetencje	4
Lokalne rynki pracy	6
Kwalifikacje i kompetencje uczniów szkół ponadgimnazjalnych a rynek pracy	10
Uwagi ogólne i trendy	10
Licea ogólnokształcące	22
Kluczowe wnioski	26
Spis rysunków	28
Bibliografia	29

Podstawowe kwestie teoretyczne

Wprowadzenie

Każda osoba, niezależnie od wieku posiada pewne mocne i słabe strony. Czasem ich rozpoznanie nie jest łatwe. Dzieje się tak często w przypadku uczniów szkół podstawowych czy ponadpodstawowych, którzy poznają dopiero swój potencjał i możliwości. Pomocy w tym zakresie mogą udzielić eksperci tacy jak wychowawca, psycholog, pedagog czy doradca zawodowy. Eksperci poprzez rozmowę z uczniem, a także z wykorzystaniem różnego rodzaju testów wspierają ucznia w rozpoznaniu mocnych i słabych stron. Ich identyfikacja jest niezmiernie istotna w kontekście znalezienia zadowalającej i zgodnej z predyspozycjami pracy w przyszłości, a co za tym idzie przekłada się na dobrostan danej osoby i jej rozwój osobisty.

Rysunek 1. *Popyt i podaż na rynku pracy*



Źródło: opracowanie własne.

Warto pamiętać, że o zapotrzebowaniu na konkretne umiejętności czy zawody na rynku pracy, a co za tym idzie na zestawy określonych kwalifikacji i kompetencji nie decydują nauczyciele, dyrektor szkoły czy rodzice, a tzw. mechanizm rynkowy. W odniesieniu do rynku pracy mechanizm ten stanowi z jednej pracodawcy poszukujący pracowników, a z drugiej poszukujący zatrudnienia bezrobotni czy chcący zmienić pracę pracownicy. Strona pracodawców – popyt – określa czego w danym czasie potrzebuje, natomiast strona pracowników – podaż – stanowi zasób dostępnych umiejętności. Ścieranie się tych dwóch sił stanowi o tym jacy pracownicy i na jakich warunkach znajdą zatrudnienie, a także kto zostanie bezrobotny.

Faktem jest, że dysponowanie poszukiwanymi przez pracodawców umiejętnościami daje możliwość pracy w zawodzie, uzyskania bardziej atrakcyjnego stanowiska pracy czy też lepszych warunków pracy (np. wyższej pensji, dodatkowych benefitów, itp.) . Sytuacja przeciwna może przyczynić się do utrwalania bezrobocia, a także szeregu dodatkowych skutków o wymiarze psychologicznym, społecznym czy ekonomicznym. Z tego punktu widzenia w gestii każdej osoby wchodzącej na rynek pracy istotne jest posiadanie pewnej elementarnej wiedzy dotyczącej funkcjonowania mechanizmu rynkowego i jego lokalnej specyfiki.

Kwalifikacje i kompetencje

Kwalifikacje definiuje się zazwyczaj jako formalne uprawnienia do wykonywania danego zawodu. Orczyk (2012) mówi o nich nieco szerzej, że *stały się one synonimem nabycia pewnych umiejętności wykonywania pracy*. Warto zauważyć, że w dobie dynamicznego postępu technologicznego i związanych z nim przemian na rynku pracy uzyskiwanie nowych kwalifikacji odbywać się może na różne sposoby, nie tylko w procesie kształcenia formalnego. Obecnie poza formalnym system kształcenia nabywanie nowych kwalifikacji jest przede wszystkim możliwe dzięki społecznościom internetowym czy komercyjnym portalom umożliwiającym zdobywanie nowej wiedzy.

Kompetencje z kolei to nieco szersze pojęcie. Wikipedia wskazuje, że kompetencje to połączenie trzech elementów: wiedzy, umiejętności i postawy. Kompetencje *wyróżniają daną osobę łatwością sprawnej, skutecznej, odpowiadającej oczekiwaniom jakościowym, realizacji danych zadań (Wikipedia)*. Można powiedzieć, że kwalifikacje określają formalne uprawnienia do wykonywania konkretnych zadań, *ale* to właśnie kompetencje przyczyniają się do wykonywania pracy zawodowej na odpowiednim poziomie (Filipowicz 2004).

Rysunek 2 *Trójpoziomowy model kompetencji*



Źródło: opracowanie własne na podstawie Rosalska i Wawrzonek (2013).

Rosalska i Wawrzonek (2013) definiują kompetencje bazowe jako te, które stanowią punkt wyjścia – są grupą umiejętności uniwersalnych. Są one istotne na każdym stanowisku pracy. W tej grupie znajdują się umiejętności miękkie, społeczne, interpersonalne, a także te związane z poruszaniem się po rynku pracy, funkcjonowania w grupie czy kulturą osobistą. Wskazuje się na to, że kompetencje bazowe są bardzo istotne jeśli chodzi o pierwsze wrażenie i

Drugą grupę stanowią kompetencje zawodowe. Są one ściśle związane z konkretnym zawodem i profesjonalnymi umiejętnościami, które osoba musi opanować w ramach konkretnego stanowiska pracy. Oczywiście uczniowie szkół zawodowych czy techników w trakcie swojej edukacji nabywają kompetencje zawodowe niezbędne do wykonywania danego zawodu. Uczniowie liceów ogólnokształcących z reguły nie rozwijają kompetencji zawodowych w czasie trwania nauki. Jest to spowodowane specyfiką kształcenia w liceach ogólnokształcących – szkoły te nie są ukierunkowane na naukę konkretnego zawodu.

Ostatni, najwyższy poziom stanowi kompetencja kluczowa, którą można rozumieć jako umiejętność wyróżniająca. Wskazuje się tutaj zazwyczaj na pewne indywidualne zainteresowania, wiedzę z pewnego obszaru, bardzo dobrą znajomość konkretnego języka, programu, itp. (Rosalska, Wawrzonek 2013).

Lokalne rynki pracy

Rynek jest podstawowym pojęciem z obszaru nauk ekonomicznych. Pomimo, że termin ten często pojawia się w życiu codziennym, może nastroczać pewnych trudności definicyjnych. Callon (1998) dostarcza bardzo uniwersalnej definicji tego pojęcia – znajduje się on na rysunku. Pozwala ona odnieść się do niemalże każdego rynku. Istotne są w niej 2 elementy: 1) rynek to abstrakcyjny mechanizm (nie jest czymś fizycznym, namacalnym); 2) muszą istnieć dwie strony (kupujący i sprzedający), aby doszło do transakcji wymiany. W odniesieniu do rynku pracy można zauważyć, że **rynek pracy to abstrakcyjny mechanizm umożliwiający wymianę świadczonej pracy na wynagrodzenie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.**

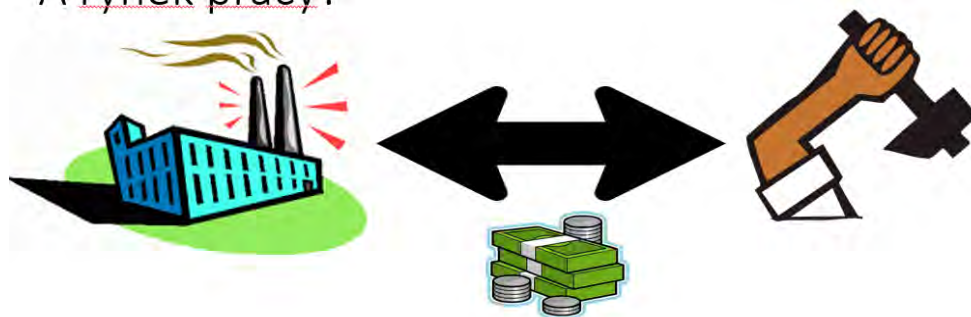
Rysunek 3. *Rynek a rynek pracy - definicja*

Co to jest rynek?

Rynek – abstrakcyjny mechanizm umożliwiający wymianę konkretnego dobra lub usługi pomiędzy kupującym a sprzedającym.

Callon (1998)

A rynek pracy?



Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na kryterium przestrzenne, rynki pracy możemy podzielić na rynek krajowy (obejmujący obszar danego państwa), regionalny (obejmujący obszar danego regionu czy województwa), a także lokalny rynek pracy najczęściej obejmujący obszar danego powiatu. Za granicę lokalnego rynku pracy przyjmuje się zazwyczaj odległość, dla której ludzie gotowi są codziennie dojeżdżać do miejsca świadczenia pracy. Jego wielkość może się więc różnić w zależności od warunków pracy czy dostępności infrastruktury (np. połączenia kolejowa, komunikacja miejska, itp.) Rynki pracy możemy podzielić również pod kątem

konkretnych branż. W tym kontekście mówić możemy o rynkach pracy konkretnych zawodów, np. rynku pracy pielęgniarek, kierowców, sprzedawców, itp.

Rysunek 4. *Przykładowe rodzaje rynków pracy*



Źródło: opracowanie własne na podstawie Kwiatkowski i Kryńska (2014).

Sytuacja na rynku pracy jest opisywana za pomocą różnych wskaźników. Ich analiza w czasie pozwala określić kierunek zmian i ogólną kondycję rynku pracy czy gospodarki. Oprócz stopy bezrobocia istnieje szereg różnych zmiennych pozwalających opisywać i wyciągać wnioski dotyczące kondycji rynku pracy w danym okresie czy nawet w najbliższej przyszłości. Warto zaznaczyć, że wartości wskaźników mają bezpośrednie przełożenie na popyt i podaż pracowników na rynku pracy, a co za tym idzie pozwalają stwierdzić jakie kompetencje czy kwalifikacje są aktualnie najpotrzebniejsze.

Najważniejsze wskaźniki (lokalnego) rynku pracy to:¹

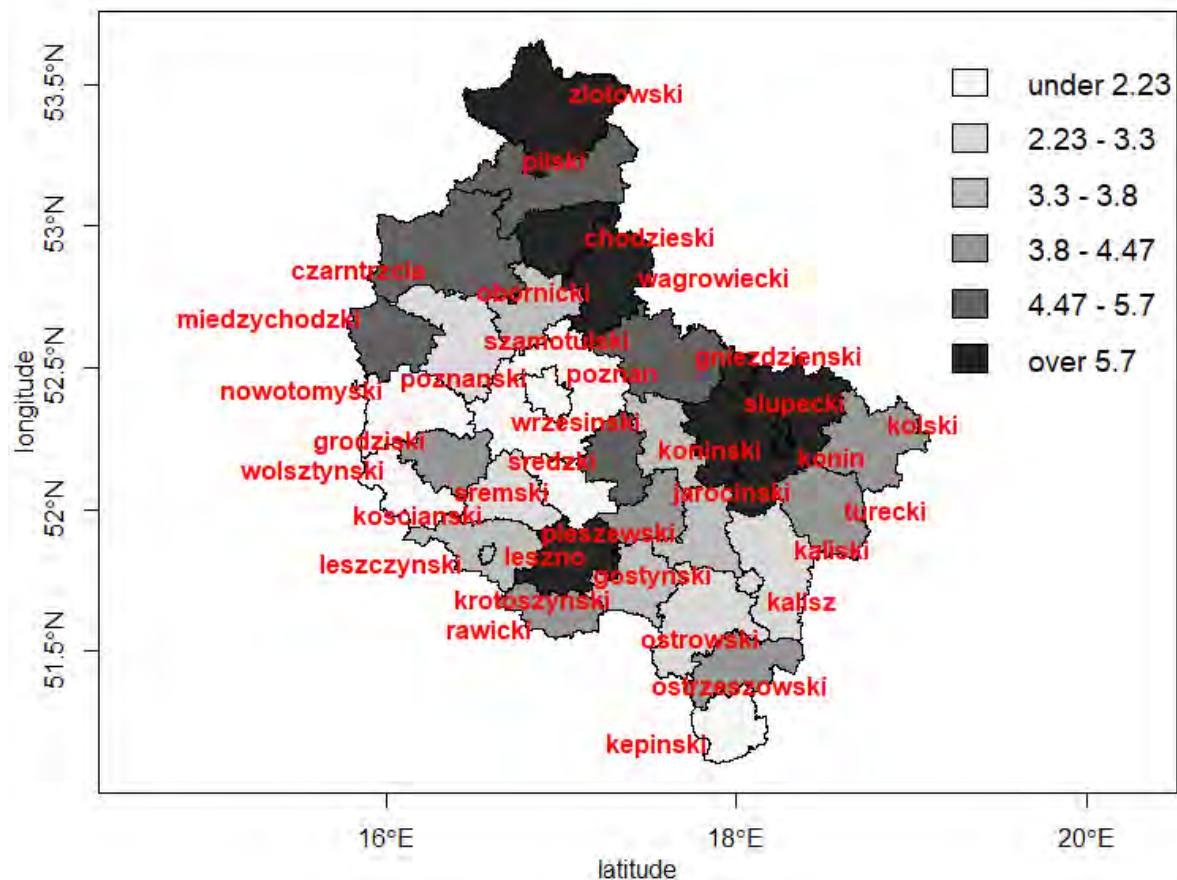
- Stopa bezrobocia (BAEL, PSZ) $b = \frac{B}{AZ} * 100\%$; $AZ = P + B$
- Przybliżony czas poszukiwania zatrudnienia $t = \frac{b}{n}$
- Stopa napływu do bezrobocia $n = \frac{N}{P}$
- Stopa odpływu do zatrudnienia $o = \frac{Od}{B}$

¹ b – stopa bezrobocia, B – liczba bezrobotnych, AZ – liczba aktywnych zawodowo, P – liczba pracujących, n- stopa napływu do bezrobocia, o – stopa odpływu do zatrudnienia, N – liczba osób rejestrujących się jako bezrobotne (napływ), Od – liczba osób wyrejestrowanych z rejestru bezrobotnych (odpływ), L- liczba ludności, w – wskaźnik (stopa) wolnych miejsc pracy, Wo – liczba wolnych miejsc pracy, Z – liczba obsadzonych miejsc pracy.

- Wskaźnik wolnych miejsc pracy $w = \frac{W_o}{W_o + Z}$

Rysunek 5 przedstawia stopę bezrobocia na 35 lokalnych rynkach pracy województwa wielkopolskiego. Pomimo podobnego trendu w czasie (stopa bezrobocia w ciągu ostatnich 10 lat znacznie się zmniejszyła na wszystkich lokalnych rynkach pracy), wartości wskaźnika na sąsiadujących jednostkach przestrzennych są nierzadko bardzo różne (np. Poznań vs. powiat wągrowiecki).

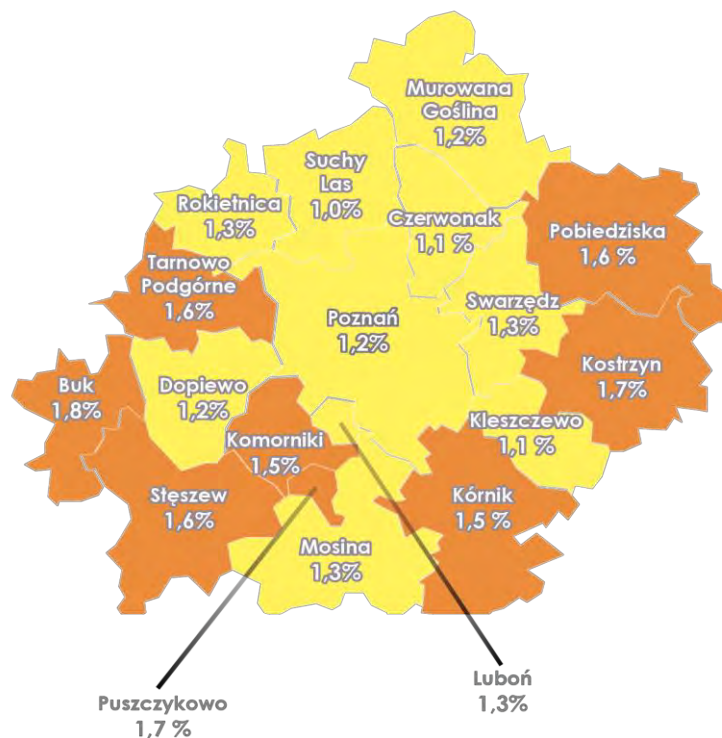
Rysunek 5. Przestrzenne zróżnicowanie stopy bezrobocia w województwie wielkopolskim w grudniu 2018 (Polska = 5.8)



Źródło: opracowanie własne na podstawie WUP Poznań.

Zróżnicowanie stopy bezrobocia choć już nie w tak dużym stopniu będzie widoczne również jeżeli zejdziemy na niższy poziom agregacji. Rysunek przedstawia stopę bezrobocia na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej².

Rysunek 6. Stopa bezrobocia na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie PUP Poznań.

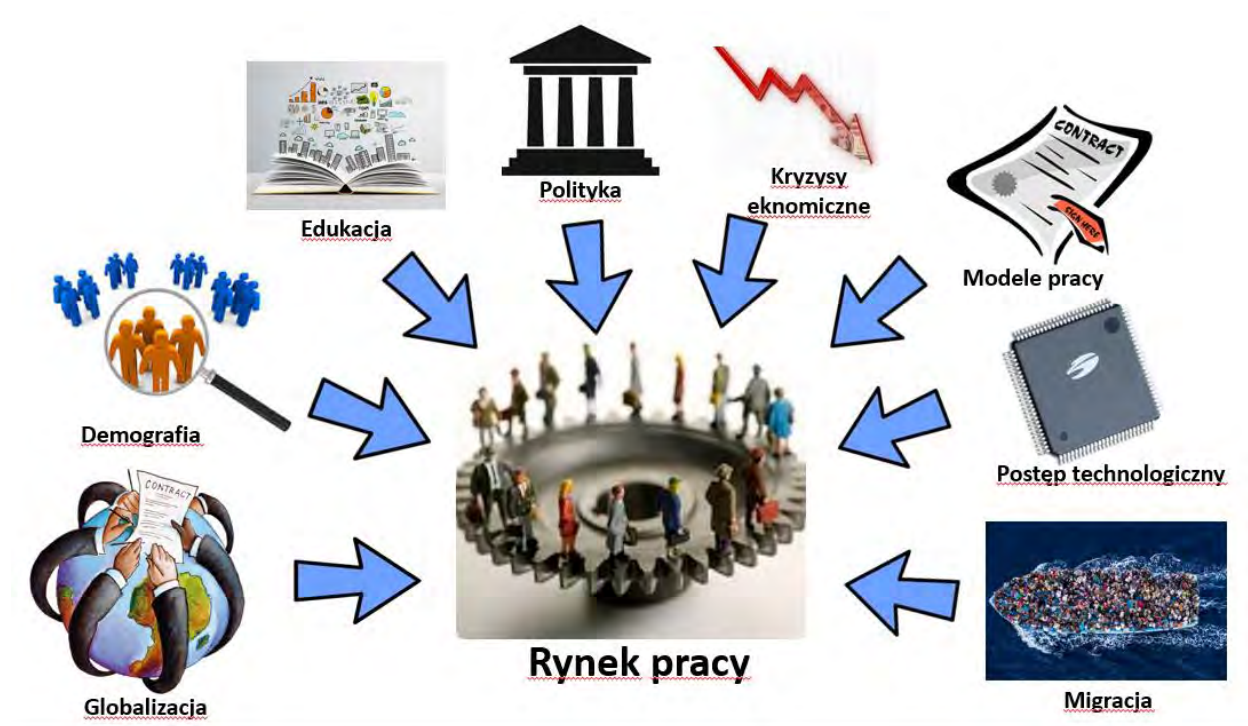
² Przyjmuje się, że lokalny rynek pracy aglomeracji poznańskiej stanowi miasto Poznań wraz z 17 ościennymi gminami (np. GUS 2018).

Kwalifikacje i kompetencje uczniów szkół ponadgimnazjalnych a rynek pracy

Uwagi ogólne i trendy

Duża dynamika współczesnych przemian społeczno-gospodarczych utrudnia jednoznaczne określenie tego jakie kompetencje czy kwalifikacje mogą zapewnić stabilne zatrudnienie czy atrakcyjne warunki pracy teraz i w przyszłości. Warto mieć świadomość tego jakie czynniki mogą warunkować zapotrzebowanie na konkretne umiejętności czy zawody. Pewien arbitralny zestaw tego rodzaju procesów zaprezentowano na rysunku 7. Jak można zauważyć jest on dość szeroki, choć i tak nie wyczerpuje złożoności omawianej problematyki.

Rysunek 7. Procesy kształtujące współczesne rynki pracy



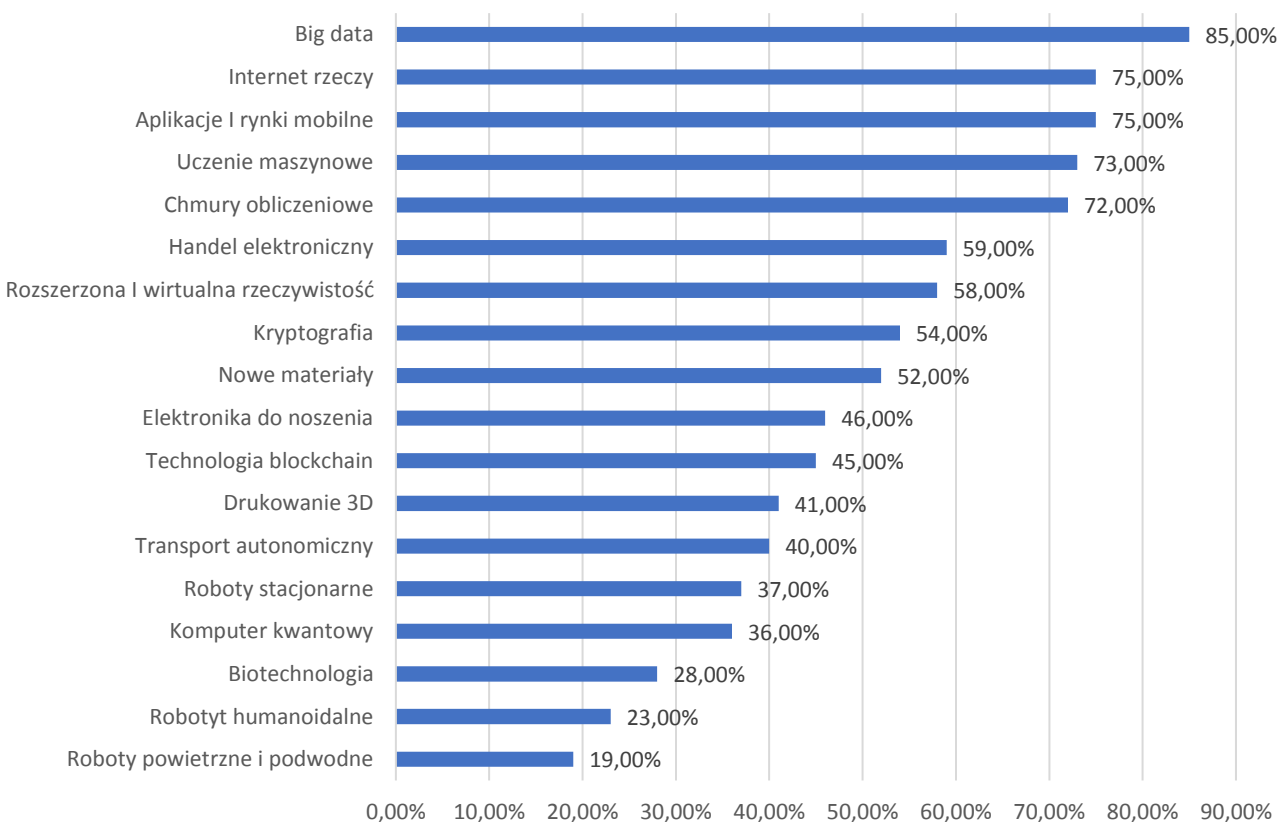
Źródło: opracowanie własne.

Pomimo tych trudności podejmowane są próby określenia pewnych bazowych grup umiejętności, które mogą zapewnić bezpieczeństwo czy stabilność na rynku pracy. Jedną z takich prób pojęto w raporcie *The future of jobs*. Jest to jedno z największych, ogólnosiękatowych badań sondażowych podejmujących tematykę rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na konkretne umiejętności, a także przeobrażeń i

wyzwań na rynku pracy, którym pracodawcy i pracownicy będą musieli stawić czoła w najbliższej przyszłości. Ostatnia tura została przeprowadzana w 2018 roku z udziałem 15156 respondentów na całym świecie. Wybrane rezultaty przedstawiono na rysunkach 8, 9 i 10.

Rysunek 8 dotyczy kierunków rozwoju firm i technologii, w które firmy zamierzają inwestować w najbliższej przyszłości. Będzie to z kolei determinować popyt na konkretne kwalifikacje i kompetencje na rynku pracy. W grupie wskazanych przez respondentów „motorów napędowych” znajdują się w większości znajdują się zyskujące na popularności nowe technologie związane z automatyzacją, internetem i elektroniką.

Rysunek 8. Kierunki (motory napędowe) rozwoju firm do 2022

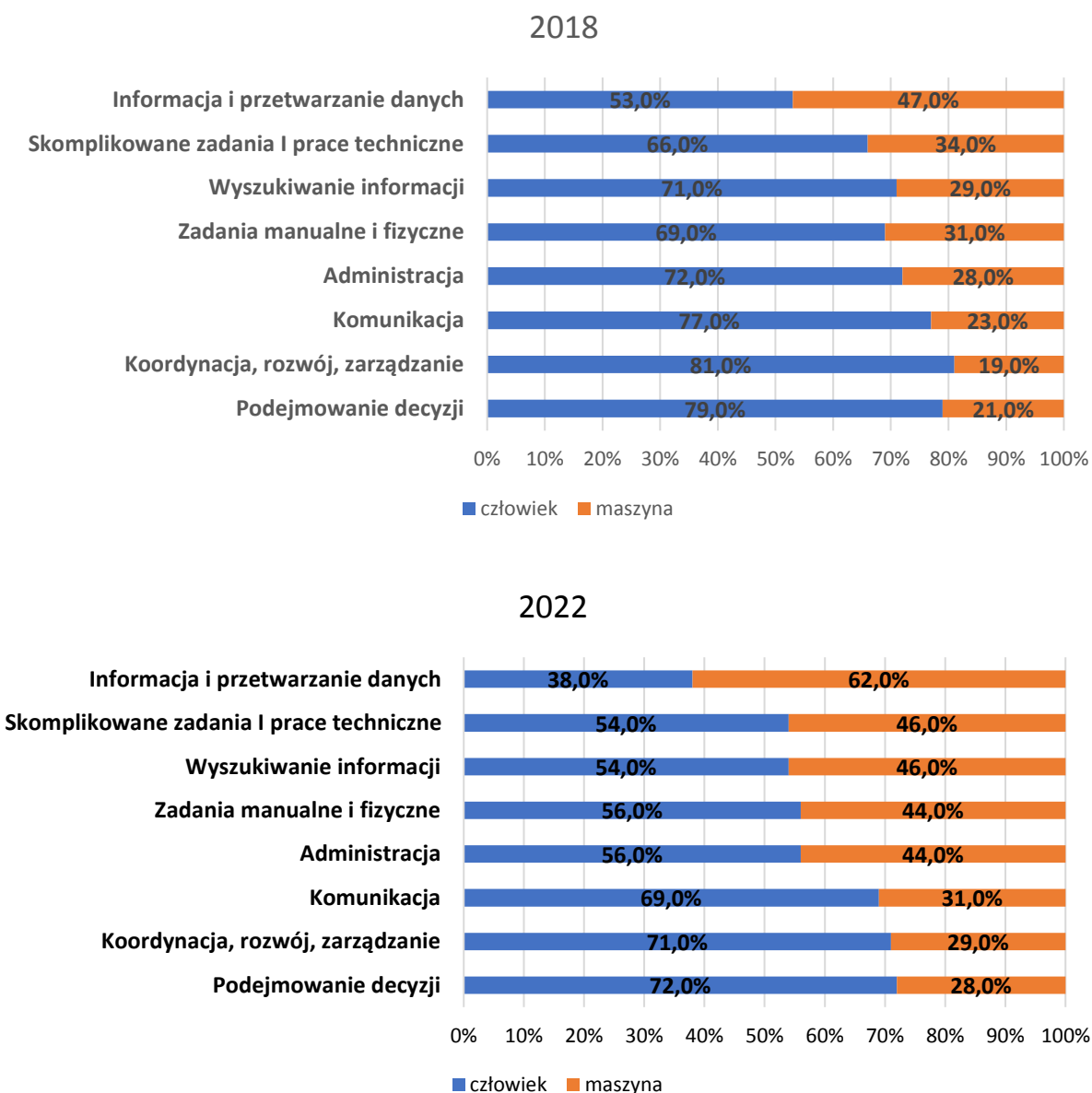


Źródło: Opracowanie własne na podstawie *The future of jobs*, World Economic Forum (2018).

The future of jobs (2018) jasno wskazuje również na wypieranie pracy ludzkiej na rzecz pracy maszyn, często w obszarach tradycyjnie zarezerwowanych dla ludzi (Rysunek 9). Badania IMF (2018) podkreślają

fakt, że do 2025 ponad 50% udział w tworzeniu PKB będzie miała tzw. *cyfrowa gospodarka*, czyli gospodarka związana z Internetem i digitalizacją.

Rysunek 9. *Podział zadań człowiek vs maszyna 2018 i 2022 (prognoza)*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *The future of jobs, World Economic Forum (2018)*.

Kolejny rysunek (10) przedstawia ogólne procesy zachodzące na rynku pracy w kontekście zwiększania (+) i zmniejszania (-) zapotrzebowania na konkretne grupy zawodów.

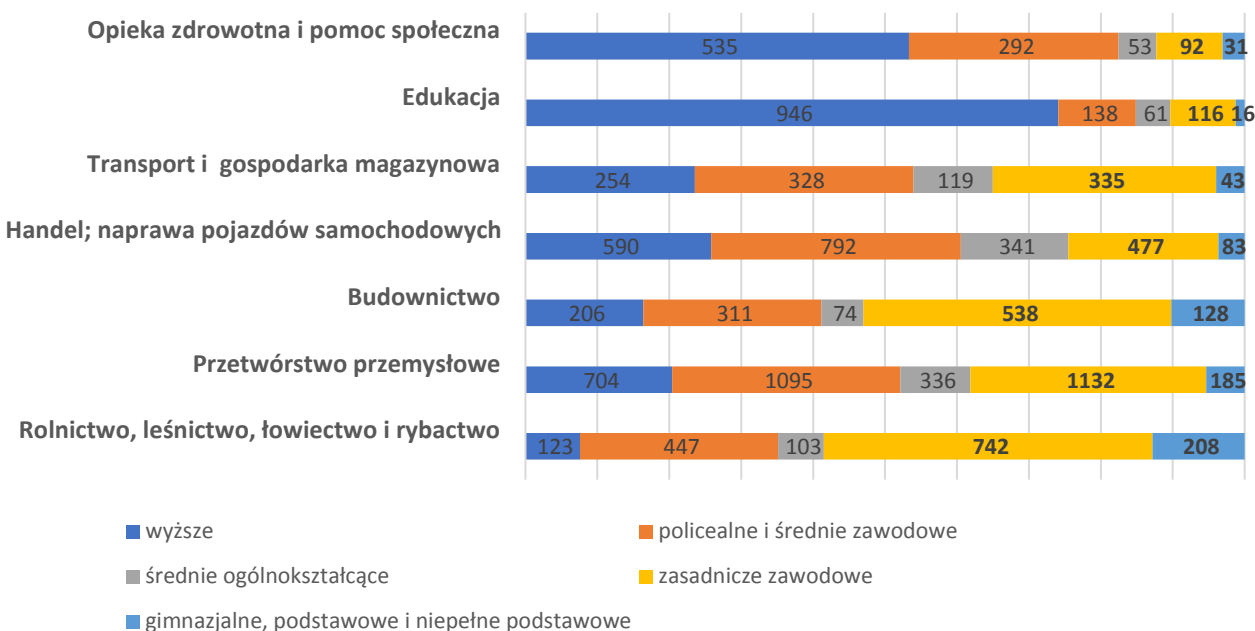
Rysunek 10. *Ogólne trendy na rynku pracy do 2022.*

+	-
Komputery i matematyka	Administracja i prace biurowe
Architektura i inżynieria	Wytwarzanie i produkcja
Zarządzanie	Instalacja i utrzymanie
Biznes i finanse	Prawo
Handel i pokrewne	Sztuka i media

Źródło: Opracowanie własne na podstawie The future of jobs, World Economic Forum (2018).

Istotne informacje dotyczące zapotrzebowania na osoby z danym typem wykształcenia można zaczerpnąć z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). W ramach tego największego sondażowego badania rynku pracy w Polsce i Europie przeprowadzanego co kwartał, jedno z pytań różnicuje ankietowanych pod względem poziomu wykształcenia a zatrudnieniem w wybranych sektorach gospodarki. Jak można zaobserwować (Rysunek 11), w sektorach takich jak opieka zdrowotna, pomoc społeczna czy edukacja wyraźnie przeważały osoby z wykształceniem wyższym. Z kolei w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym i rolnictwie przeważały osoby z wykształceniem zawodowym. Świadczy to o zapotrzebowaniu na konkretne kwalifikacje i kompetencje w prezentowanych sektorach.

Rysunek 11. *Struktura pracujących ze względu na poziom wykształcenia w 2018 roku*

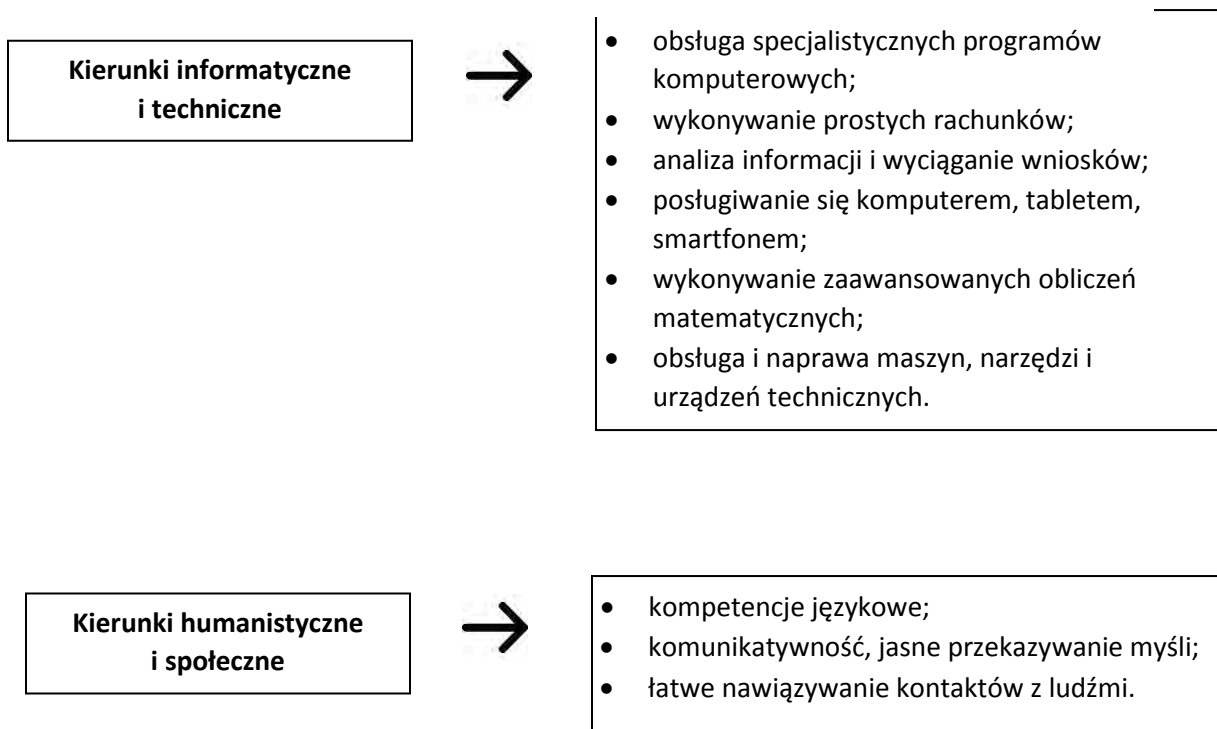


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL.

Kolejnym istotnym ogólnopolskim badaniem sondażowy przeprowadzanym cyklicznie jest Bilans Kapitału Ludzkiego. Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) jest jednym z największych europejskich projektów badawczych w obszarze kompetencji, zatrudnienia i rynku pracy. Od kilku lat jest ono przeprowadzane również na terenie Polski. Jak podkreślają autorzy służy ono przede wszystkim zidentyfikowaniu niedopasowań strukturalnych w zakresie kwalifikacji i kompetencji osób w wieku produkcyjnym a potrzebom rynku pracy.

Jeden z rozdziałów w raporcie pobadawczym dotyczy wykształcenia i kompetencji, w ramach którego respondenci wybranych kierunków studiów dokonują autooceny wybranych kompetencji. Podsumowanie ocen widać na rysunku 12.

Rysunek 12. *Deklarowane kompetencje ze względu na grupę kierunków studiów*



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego (2017).

Jednym z najważniejszych elementów badania jest zestawienie posiadanych i pożądanых przez pracodawców kompetencji w czterech głównych obszarach (obszar komunikacyjny, techniczny, osobisty, zawodowy). Wyniki badania w rozróżnieniu na poszczególne regiony kraju przedstawiono na rysunku 12.

Rysunek 13. *Zapotrzebowanie na kompetencje i ich podaż*

Region kraju	Komunikacyjne		Techniczne		Osobiste		Zawodowe	
	Zapotrzebowanie	Posiadanie	Zapotrzebowanie	Posiadanie	Zapotrzebowanie	Posiadanie	Zapotrzebowanie	Posiadanie
Region północno-zachodni	4,09	3,44	4,07	3,75	3,55	3,21	3,73	3,35
Region północny	4,15	3,52	4,11	3,82	3,49	3,14	3,80	3,43
Region centralny	4,15	3,52	4,04	3,71	3,45	3,13	3,70	3,42
Region południowo-zachodni	3,99	3,41	4,07	3,85	3,40	3,12	3,75	3,45
Region południowy	4,02	3,47	4,00	3,70	3,34	2,96	3,75	3,32
Region wschodni	3,97	3,32	4,11	3,77	3,57	3,14	3,79	3,39
Ogółem	4,07	3,45	4,07	3,77	3,48	3,12	3,76	3,39

Źródło: Badanie Kapitału Ludzkiego 2017.

We wszystkich regionach kraju zapotrzebowanie na kompetencje przewyższa ich podaż. Największe różnice pomiędzy popytem a podażą w regionie północno-zachodnim (aglomeracja poznańska) **można zauważyć w grupie kompetencji komunikacyjnych**. Różnica ta sięgała 20%.

Obecnie istotnymi kompetencjami z punktu widzenia potrzeb rynku pracy jest również grupa szeroko rozumianych kompetencji cyfrowych, najczęściej utożsamiana z obsługą komputera. BKL prezentuje zapotrzebowanie na tą umiejętność w zależności od czterech głównych grup stanowisk (rysunek 14).

Rysunek 14. *Umiejętność korzystania z komputera a zajmowane stanowisko*

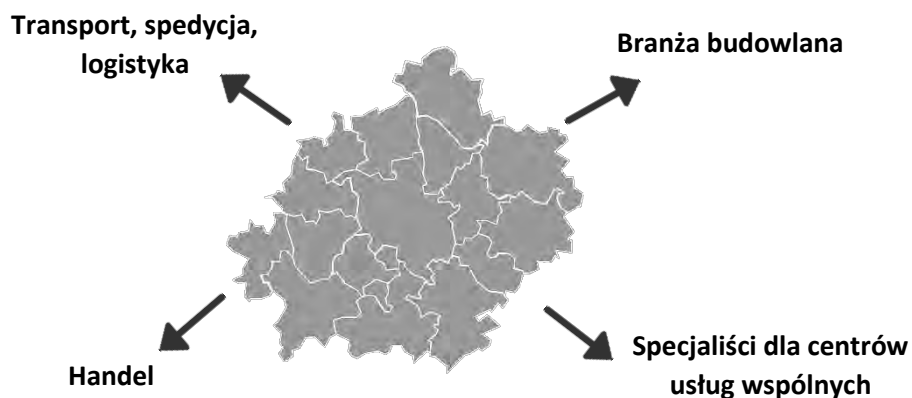


Źródło: Badanie Kapitału Ludzkiego 2017.

W kontekście posiadanych kompetencji, oprócz obecnego zapotrzebowania istotna jest próba oszacowania przyszłych trendów na rynku pracy, które w istotny sposób kształtować będą popyt na

konkretnego pracownika. Próbę tego rodzaju analizy w odniesieniu do lokalnego rynku pracy aglomeracji poznańskiej przedstawiono na rysunku 15.

Rysunek 15. Główne trendy na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2017), HAYS (2017), WUP Poznań (2015).

Opierając się na Wielkopolskim Barometrze Zawodów opracowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w najbliższej przyszłości **jeszcze dotkliwsze niedobory pracowników odczuje branża budowlana**. Prawdopodobnie będzie to dotyczyć takich zawodów jak:

- betoniarze,
- zbrojarze,
- brukarze,
- cieśle i stolarze budowlanych,
- dekarze i blacharze budowlanych,
- murarze i tynkarze,
- monterzy instalacji budowlanych,
- monterzy konstrukcji metalowych,
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie.

Jak wskazują statystyki, te niedobory coraz częściej uzupełniane będą przez cudzoziemców – 81,7% wszystkich zezwoleń na pracę w Polsce dotyczyło obywateli Ukrainy. Jak podaje GUS, w województwie wielkopolskim w 2017 roku takich pozwoleń wydano 21 tys. (wzrost o ponad 100% w porównaniu z rokiem 2016).

W raporcie agencji HAYS (2017) dotyczący zapotrzebowania na pracowników na lokalnym rynku pracy podkreśla się, że **jeśli chodzi o pracę dla specjalistów**, to w najbliższej przyszłości będzie on kreowany w

dużej mierze przez centra usług wspólnych. W związku z tym poszukiwani będą **specjaliści ds. rachunkowości i księgowości, a także samodzielni księgowi**. Według autorów, trzeba jednak zaznaczyć, że firmy skupią się na rekrutacji osób z doświadczeniem zawodowym i biegłą znajomością bieżących przepisów, a także języków obcych.

W kolejnej dekadzie istotnym **elementem kształtującym popyt na pracowników na lokalnym rynku pracy będzie również transport, spedycja, logistyka**. Należy pamiętać, że to właśnie na terenie aglomeracji poznańskiej mieszczą się duże magazyny przeładunkowe czy centra dystrybucyjne międzynarodowych koncernów. W związku z tym w branży będą poszukiwani następujący pracownicy:

- kierowcy samochodów ciężarowych,
- spedytorzy,
- logistycy,
- magazynierzy.

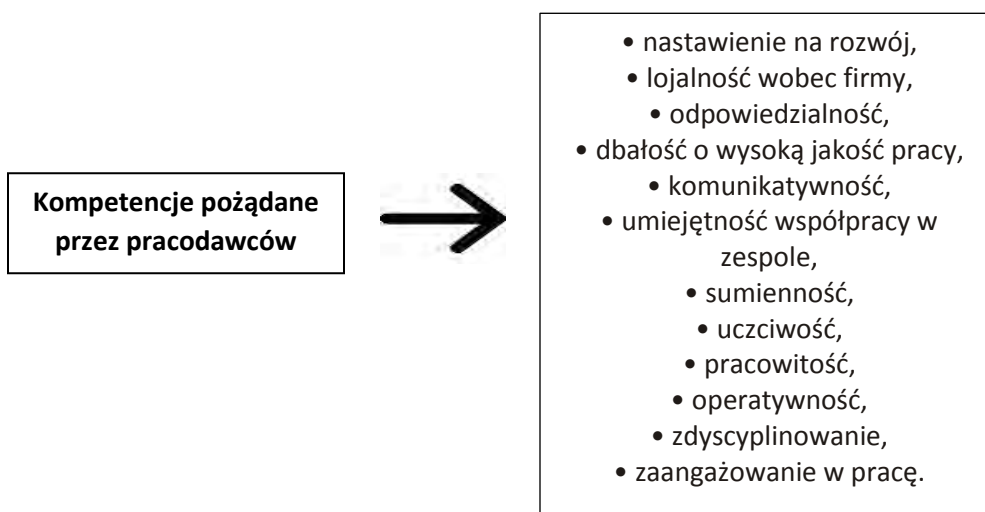
pracodawcy wymagać będą dobrze wykwalifikowanej kadry, z doświadczeniem zawodowym, ze znajomością języków obcych i systemów informatycznych oraz szeregiem uprawnień (np. system SAP, uprawnienia na wózki widłowe).

Deficyt pracowników da się również we znaki branży handlowej. Zawody, które w szczególności będą się cieszyć zwiększonym popytem to **sprzedawcy i kasjerzy**. Pomimo, że dynamiczny wzrost w branży handlowej mamy już za sobą, to nadal występuje duża rotacja pracowników, wynikająca ze stosunkowo niskich wynagrodzeń, mało atrakcyjnych godzin pracy czy otrzymywanych świadczeń w ramach programów socjalnych (WUP 2015).

Lista raportów poruszających problematykę kwalifikacji i kompetencji uczniów szkół zawodowych jest dość długa (m.in. zapotrzebowanie na kwalifikacje 2017, analiza kompetencji i kwalifikacji, potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej (2014, 2017) pośród wielu innych). Badania tego typu zaczęły być realizowane razem z pierwszą transzą funduszy strukturalnych UE, które spłynęły do Polski po 2004, a następnie .

Sienkiewicz i Gruza (2009) prezentują jedno z najbardziej kompleksowych przeglądów badań kompetencji i kwalifikacji uczniów szkół ponadpodstawowych. Pomimo stosunkowo odległego horyzontu czasowego do dziś nie ma tak skrupulatnego przeglądu badań dotyczących kwalifikacji i kompetencji.

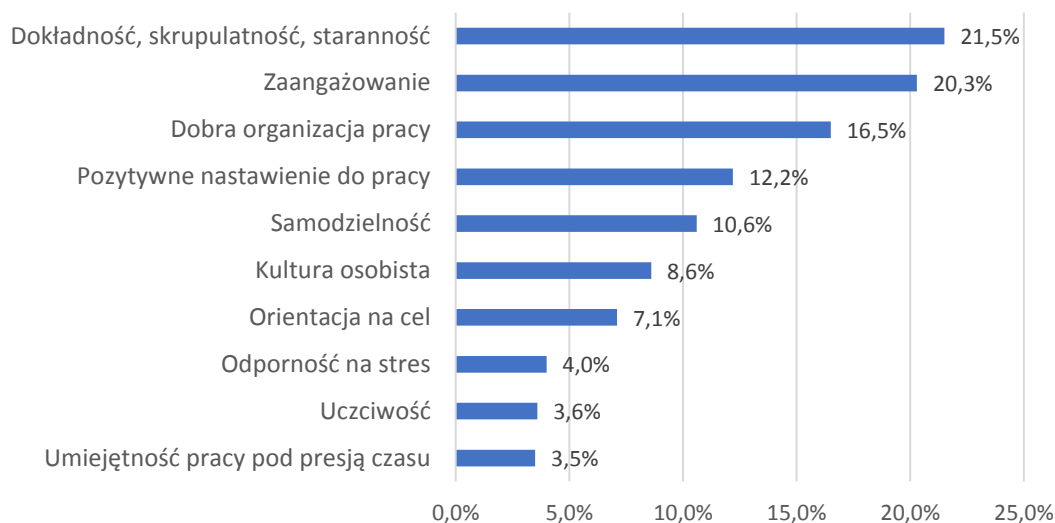
Rysunek 16. Najbardziej pożądaną przez pracodawców kompetencje wśród uczniów szkół zawodowych



Źródło: opracowano na podstawie Sienkiewicz i Gruza (2009).

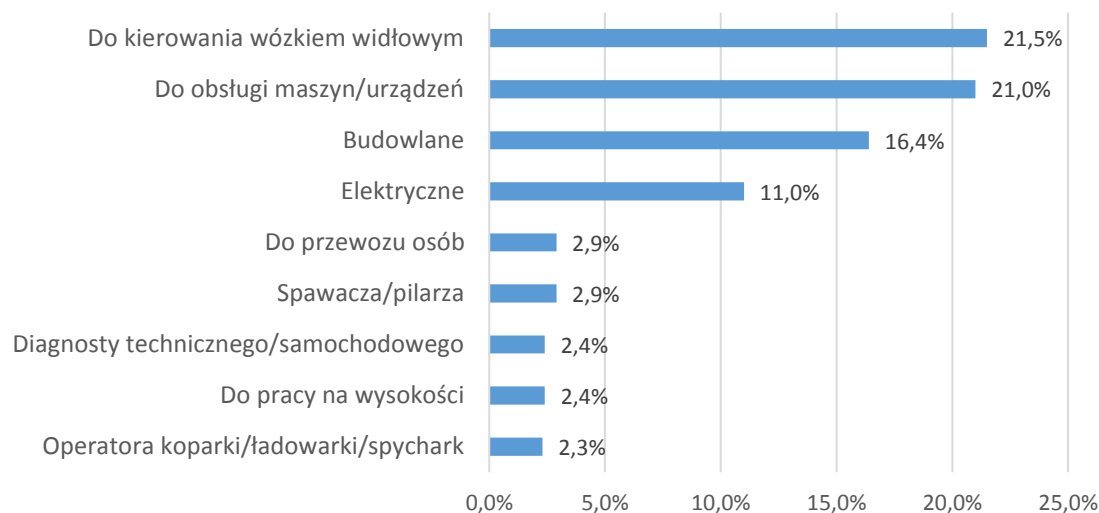
Największe badanie kwalifikacji i kompetencji uczniów szkół zawodowych w Wielkopolsce zostało zrealizowane przez Wielkopolski Urząd Pracy w 2013 roku. To obszerne badanie przeprowadzono z wykorzystaniem ilościowych i jakościowych technik badawczych. Pomimo, że nie jest ono publikacją najnowszą, jest jak do tej pory najbardziej kompleksową próbą odpowiedzi na pytanie o realne zapotrzebowanie pracodawców w Wielkopolsce na kompetencje i kwalifikacje. Na kolejnych rysunkach (17, 18 i 19) przedstawiono najważniejsze rezultaty badania.

Rysunek 17. *Najbardziej pożądaną przez pracodawców kompetencje indywidualne wśród uczniów szkół zawodowych*



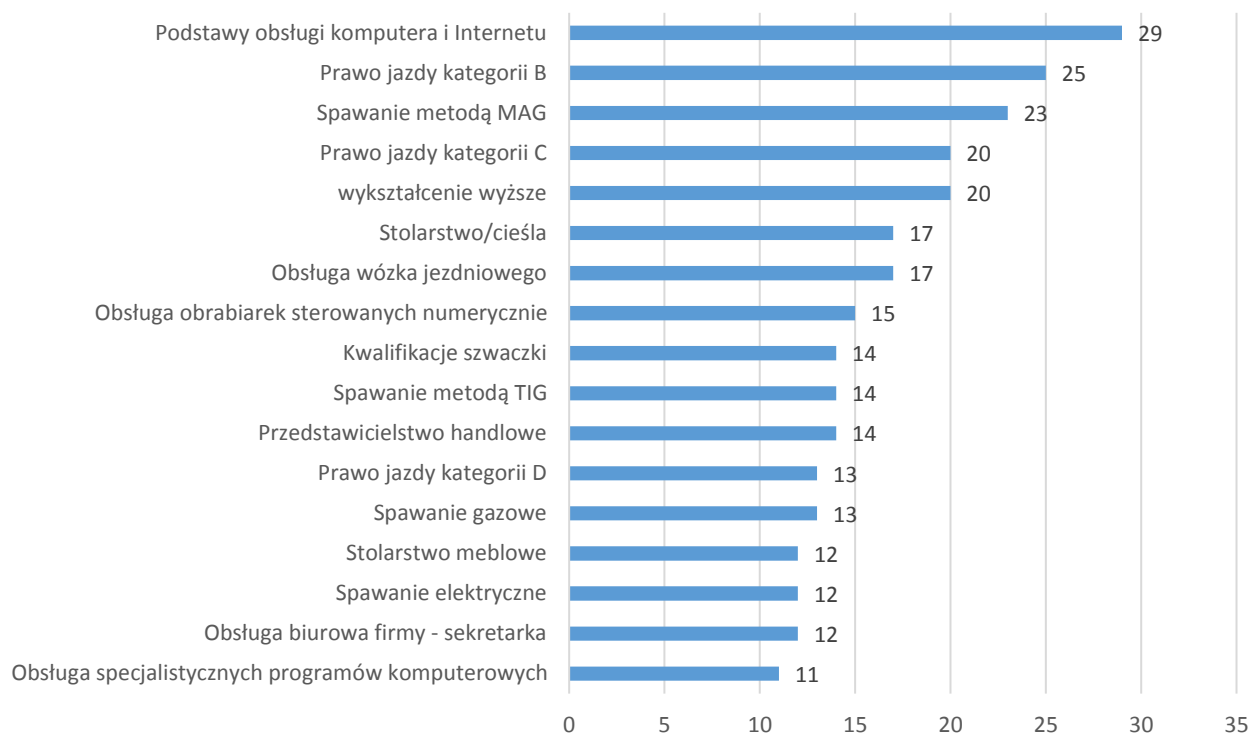
Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu *Zapotrzebowanie wielkopolskiego rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje zawodowe (2013)*.

Rysunek 18. *Najbardziej pożądaną przez pracodawców kwalifikacje zawodowe*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu *Zapotrzebowanie wielkopolskiego rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje zawodowe (2013)*.

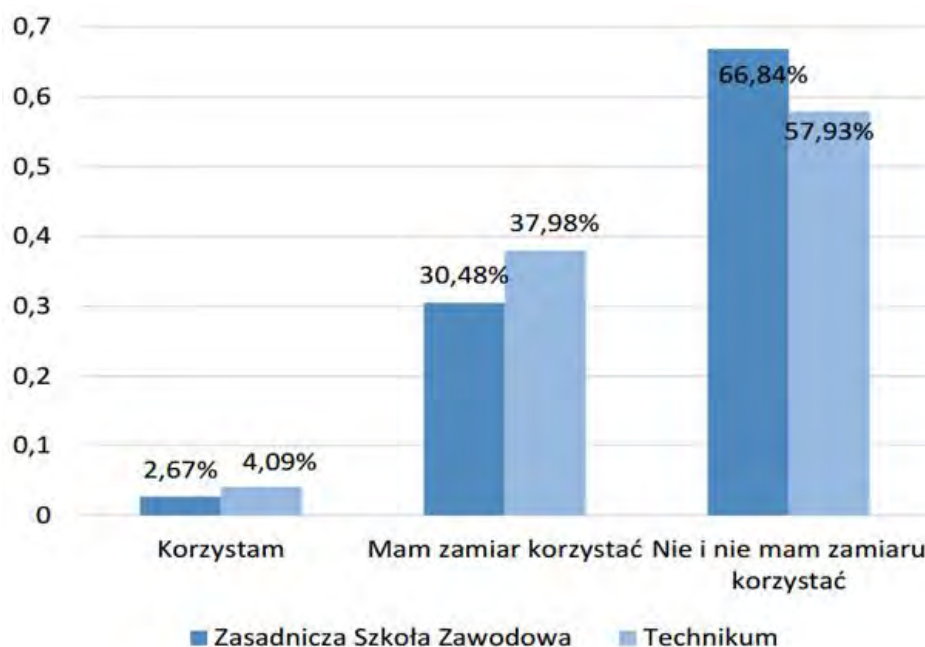
Rysunek 19. *Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców w Wielkopolsce*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu *Zapotrzebowanie wielkopolskiego rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje zawodowe (2013)*.

Na zakończenie podrozdziału warto zaprezentować nastawienie uczniów szkół branżowych i techników do doradztwa zawodowego. Jak prezentuje rysunek 16, większość uczniów obu typów szkół nie ma zamiaru skorzystać z usług doradcy zawodowego, a zaledwie 4% uczniów techników i 2,7% uczniów szkół zawodowych korzysta z tego typu pomocy.

Rysunek 20. *Deklarowana chęć skorzystania z usług doradcy zawodowego ze względu na typ szkoły*

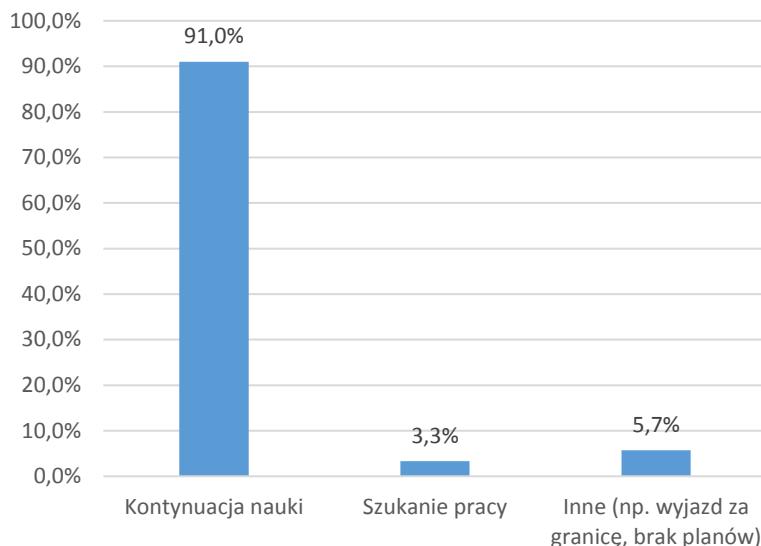


Źródło: Metody poszukiwania pracy a metody rekrutacji pracownika. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej (2016).

Licea ogólnokształcące

Jeśli chodzi o kwalifikacje i kompetencje uczniów i absolwentów liceów ogólnokształcących, to w odróżnieniu od badań szkół zawodowych trudno o znalezienie kompleksowych publikacji z tego obszaru. Być może wynika to z faktu, że niemal 91% uczniów tego typu szkół zamierza kontynuować naukę na studiach wyższych, a szukać pracy deklaruje zaledwie około 3% z nich (Plany zawodowe... 2017).

Rysunek 21. *Plany zawodowe uczniów liceów ogólnokształcących*



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Plany zawodowe...* (2017).

W ramach podrozdziału odniesiono się do ogólnych kompetencji i kwalifikacji zawodowych, w które

Jedynie cyklicznie realizowane badanie dotyczące potrzeb pracodawców na terenie aglomeracji poznańskiej to *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej*. Zostało ono zrealizowane w dwóch transzach – w roku 2014 i 2017. Badania przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 600. pracodawców z lokalnego rynku pracy aglomeracji poznańskiej. Respondentom zadano m.in. pytanie o najbardziej pożądane przez nich ogólne kompetencje. Jak się okazuje zestaw tych cech nie zmienił się zbyt wiele w badanym czasie, a pracodawcy wśród trzech najbardziej pożądanych kompetencji niezmiennie wskazują komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia i otwartość na ludzi. Warto zauważyć, że są to kompetencje o charakterze uniwersalnym, które deklarują pracodawcy niezależnie od branży czy wymaganego poziomu wykształcenia kandydata.

Rysunek 22. *Ogólne kompetencje poszukiwane przez pracodawców aglomeracji poznańskiej w roku 2014 i 2017*



Źródło: Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej (2014) i (2017).

Najbardziej pożądane kompetencje, zidentyfikowane w dwóch turach badania *Potrzeby kadrowe...* przedstawiono na rysunku 23. Niezmiennie pracodawcy wymagają od kandydatów doświadczenia zawodowego i pewnej znajomości branży.

Rysunek 23. Kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców aglomeracji poznańskiej 2014 vs 2017



Źródło: Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej (2014, 2017).

Kluczowe wnioski

Najistotniejsze wnioski dotyczące pożądanych kompetencji i kwalifikacji przez pracodawców na terenie lokalnego rynku pracy można ująć następująco:

- a) Trudno jednoznacznie wydzielić najbardziej pożądane przez pracodawców umiejętności, ponieważ **zależą one od dużej liczby zmiennych przede wszystkim od branży, zawodu, wieku, płci, wykształcenia**. W odniesieniu do tych zmiennych pracodawcy poszukiwać będą różnych kompetencji i kwalifikacji. Podstawową jednostką dekompozycji będą w tym przypadku branże i zawody – to w odniesieniu do nich pracodawcy określają zakres pożądanych umiejętności.
- b) Stosunkowo **niewiele jest badań, które dotyczących kwalifikacji i kompetencji na terenie województwa wielkopolskiego, jeszcze mniej jeżeli mówimy lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej**. Można jednak domniemywać, że dokonana generalizacja w większości pokrywa się
- c) Jeżeli chodzi o ilościowe prognozowanie zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje, to **byłoby możliwe ono tylko w przypadku posiadania porównywalnych danych z co najmniej kilku punktów w czasie**. Póki co takich cyklicznych badań kompetencji i kwalifikacji nie zidentyfikowano (nie licząc dwóch transzy badania pn. *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej (2014 i 2017)*, co zaprezentowano poniżej)
- d) Wielu autorów wskazuje na **istotną rolę w dzisiejszych czasach tzw. kompetencji ogólnych, które nie są związane z żadnym konkretnym zawodem** i mogą być wykorzystane w bardzo różnych obszarach tematycznych. Z tego punktu widzenia, w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości ważne jest posiadanie kompetencji, które zapewnią elastyczność i możliwość dostosowania się do zmieniających warunków otoczenia. Zestaw tych kompetencji przedstawiono na rysunku 24.

Rysunek 24. *Kompetencje ogólne (interdyscyplinarne, metakompetencje)*



Źródło: opracowanie własne na podstawie Sienkiewicz i Gruza (2013), Matecka i in. (2015).

Posiadanie powyższych kompetencji nie jest związane z typem szkoły czy kierunkiem studiów.

Są one niespecyficzne dla danego zawodu czy branży, nie są również determinowane innymi parametrami rynku pracy. W związku z tym mogą, a często powinny stać się bazą dla edukacji zgodnej z potrzebami rynku pracy.

Spis rysunków

Rysunek 1. Popyt i podaż na rynku pracy	3
Rysunek 2 Trójpoziomowy model kompetencji	5
Rysunek 3. Rynek a rynek pracy - definicja.....	6
Rysunek 4. Przykładowe rodzaje rynków pracy	7
Rysunek 5. Przestrzenne zróżnicowanie stopy bezrobocia w województwie wielkopolskim w grudniu 2018	8
Rysunek 6. Stopa bezrobocia na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej	9
Rysunek 7. Procesy kształtujące współczesne rynki pracy	10
Rysunek 8. Kierunki (motory napędowe) rozwoju firm do 2022	11
Rysunek 9. Podział zadań człowiek vs maszyna 2018 i 2022 (prognoza)	12
Rysunek 10. Ogólne trendy na rynku pracy do 2022.....	13
Rysunek 11. Struktura pracujących ze względu na poziom wykształcenia w 2018 roku	14
Rysunek 12. Deklarowane kompetencje ze względu na grupę kierunków studiów	15
Rysunek 13. Zapotrzebowanie na kompetencje i ich podaż	16
Rysunek 14. Umiejętność korzystania z komputera a zajmowane stanowisko	16
Rysunek 15. Główne trendy na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej	17
Rysunek 16. Najbardziej pożądane przez pracodawców kompetencje wśród uczniów szkół zawodowych.....	19
Rysunek 17. Najbardziej pożądane przez pracodawców kompetencje indywidualne wśród uczniów szkół zawodowych.....	20
Rysunek 18. Najbardziej pożądane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe	20
Rysunek 19. Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców w Wielkopolsce	21
Rysunek 20. Deklarowana chęć skorzystania z usług doradcy zawodowego ze względu na typ szkoły .	22
Rysunek 21. Plany zawodowe uczniów liceów ogólnokształcących	23
Rysunek 22. Ogólne kompetencje poszukiwane przez pracodawców aglomeracji poznańskiej w roku 2014 i 2017	24
Rysunek 23. Kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców aglomeracji poznańskiej 2014 vs 2017	25
Rysunek 24. Kompetencje ogólne (interdyscyplinarne, metakompetencje).....	27

Bibliografia

Bilans Kapitału Ludzkiego 2017, PARP, Warszawa.

Callon, M. (1998), Introduction: the embeddedness of economic markets in economics. *The Sociological Review*, 46: 1-57. doi:10.1111/j.1467-954X.1998.tb03468.x

Chłoń-Domińczak, A., Kamieniecka, M., Trawińska-Konador, K., Pawłowski, M. (2015), Popyt na kompetencje i kwalifikacje oraz ich podaż – wnioski z badań, IBE: Warszawa.

Filipowicz, G. (2004), Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, Warszawa.

Kwiatkowski, E. Kryńska, E. (2015), Podstawy wiedzy o rynku pracy, PWN.

IMF World Economic Outlook, April 2018; Chapter 2: Labor Force Participation in Advanced Economies: Drivers and Prospects.

Jeruszka, U. (2017), Kompetencje i kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych a potrzeby pracodawców, *Meritum* 1 (44).

The future of jobs, World Economic Forum, Centre for the New Economy and Society, 2018.

Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej, Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej 2014 i 2017

Metody poszukiwania pracy a metody rekrutacji pracowników. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej, Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej 2016.

Matecka, M., Sielska, J., Dąbrowska, E. (2015), Kompetencje menedżera podmiotu leczniczego, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr 875.

Pasierbek, E. (2016), Kompetencje absolwentów szkół zawodowych, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* Nr 292.

Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2017 roku, WUP Poznań 2017.

Orczyk, J. (2009), Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4(68-69).

Rosalska M., Wawrzonek A., Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych, Difin, Warszawa 2012.

Sienkiewicz, Ł., Gruza, M. (2009), Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego, Warszawa.

Zapotrzebowanie wielkopolskiego rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje zawodowe, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2013.