

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO**

Analiza „Kompetencje a wybór pracowników do 25 roku życia”

Podstawowym celem badań była analiza eksploracyjna kompetencji, które są istotne przy wyborze pracowników do lat 25. Na wstępie przeprowadzono kwerendę piśmiennictwa, która posłużyła jako podstawa teoretyczna do analiz empirycznych. W celu uzyskania informacji ze źródeł pierwotnych zrealizowano badania empiryczne. Zasięg przestrzenny badań obejmował województwo świętokrzyskie. Badania przeprowadzono metodą badań sondażowych z wykorzystaniem techniki wywiadu kwestionariuszowego, którą wybrano ze względu na szerokie możliwości pozyskiwania informacji. Narzędzie badawcze stanowił autorski kwestionariusz wywiadu, który został przygotowany na podstawie analizy literatury przedmiotu. Do analizy danych wykorzystano pakiet IBM Predictive Solution 5.

Na potrzeby badań przyjęto mieszane podejście do definiowania kompetencji, odnoszące się zarówno do perspektywy pracownika, jak i stanowiska pracy. Zgodnie z tą interpretacją kompetencje obejmują wiedzę, umiejętności i postawy, zdobywane, poszerzane czy pogłębiane w wyniku doświadczenia zawodowego, przejawiające się w pożądanych zachowaniach w miejscu pracy oraz pozwalające na realizowanie zadań na stanowisku pracy zgodnie ze standardami określonymi przez konkretną organizację. Co więcej, kompetencje stanowią zdolność do właściwego kształtowania i wykorzystania wiedzy, umiejętności i postaw w celu wypełniania obowiązków zawodowych stosownie do wymagań danego stanowiska pracy [por. Wiśniewska 2015].

Kompetencje według liczby wskazań przedstawiono w poniższej tabeli.

Statystyki opisowe

	N (liczba odpowiedzi ważnych)	Suma (ta kompetencja jest ważna dla osób)
Komunikatywność	50	18
Umiejętności	50	16
Uczenie się	50	16

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO**

Motywacja do pracy	50	15
Obsługa komputera	50	14
Kwalifikacje	50	12
Internet	50	12
Elastyczność	50	11
Samoorganizacja	50	11
Kreatywność	50	11
Praca w grupie	50	10
Oprogramowanie biurowe	50	10
Terminowość	50	10
Myślenie analityczne	50	10
Lojalność	50	10
Dyspozycyjność	50	9
Praca pod presją czasu	50	7
Odporność na stres	50	7
Inicjatywność	50	7
Budowanie relacji	50	4
Manualne	50	4
Konsekwencja w działaniu	50	3
Multizadaniowość	50	2
Przedsiębiorczość	50	2
N Ważnych (wyłączanie obserwacji)	50	

Najwięcej przedsiębiorstw wskazało Komunikatywność jako kryterium podjęcia decyzji o zatrudnieniu danej osoby (18). Dla 16 przedsiębiorstw ważne są również umiejętności wykonywania danych zadań czy chęć uczenia się. Ważnymi kompetencjami z punktu widzenia podejmowania decyzji o przyjęciu do pracy są również motywacja do pracy (15 wskazań), obsługa komputera (14 wskazań) czy też kwalifikacje oraz umiejętność posługiwania się źródłami internetowymi (po 12 wskazań). Kompetencjami które nie są

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO**

raczej brane pod uwagę w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu są multizadaniowość oraz przedsiębiorczość (2 wskazania) konsekwencja w działaniu (3 wskazania) oraz budowanie relacji i zdolności manualne (4 wskazania każde).

Interesującym z punktu widzenia analizy kryteriów podejmowania decyzji o zatrudnieniu wydaje się pytanie o współwystępowanie poszczególnych wymagań. Aby to sprawdzić wykorzystano nieparametryczny test Rang Spearmana. Wskazuje one korelacje, współwystępowanie poszczególnych wymagań. Wyniki analizy wskazują na wysokie korelacje obsługi komputera z obsługą oprogramowania biurowego (0,802) oraz umiejętnością korzystania ze źródeł internetowych (0,797). Jest to zależność w pełni zrozumiała. Jeśli już pracownik będzie pracował przy komputerze i ta kompetencja jest wymagana powinien również obsługiwać programy biurowe oraz umiejętnie korzystać ze źródeł internetowych – należeć to będzie prawdopodobnie do jego codziennych obowiązków. Również silną korelacją jest korelacja pomiędzy dyspozycyjnością a odpornością na stres (0,711). Częste zmiany godzin pracy czy gotowość do wyjazdów, które mogą zawierać się pod pojęciem dyspozycyjności powodują jednak pewien dyskomfort oraz narażają pracownika na coraz to nowe źródła stresu poprzez brak stabilizacji choćby w zakresie godzin pracy czy wykonywanych zadań. Taki pracownik powinien sobie również doskonale radzić z sytuacjami stresowymi.

Kompetencje, na których brak u potencjalnych pracowników zwracali uwagę pracodawcy przedstawione są w poniższej tabeli.

Statystyki opisowe

	N	Suma
BRAK_Umiejętnosci	50	28
BRAK_Motywacja_do_pracy	50	21
BRAK_Komunikatywność	50	19
BRAK_Samoorganizacja	50	17
BRAK_Uczenie_się	50	15



**KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**



Rządowy Program
Rozwoju Organizacji
Obywatelskich
na lata 2018–2030
PROO

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO**

BRAK_Kwalifikacje	50	15
BRAK_Kreatywność	50	15
BRAK_Konsekwencja w działaniu	50	12
BRAK_Praca_w_grupie	50	11
BRAK_Motywacja_do_pracy	50	10
BRAK_Przedsiębiorczość	50	10
BRAK_Praca_pod_presją_czasu	50	8
BRAK_Multizadaniowość	50	8
BRAK_Dyspozycyjność	50	7
BRAK_Konsekwencja w działaniu	50	7
BRAK_Terminowość	50	6
BRAK_Inicjatywność	50	6
BRAK_Lojalność	50	5
BRAK_Budowanie_relacji	50	4
BRAK_Odporność_na_stress	50	4
BRAK_Obsługa_komputera	50	4
BRAK_Myślenie_analityczne	50	3
BRAK_Manualne	50	3
BRAK_Elastyczność	50	3
BRAK_Oprogramowanie_biurowe	50	2
BRAK_Żadnych	50	1
BRAK_Internet	50	1
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	50	

Najwięcej przedsiębiorstw wskazało umiejętności praktyczne jako kompetencję, której brakuje (28 wskazań) – jest to ponad połowa wszystkich przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Dla 21 przedsiębiorstw ważna jest motywacja do pracy a dla 19 komunikacja. Deficytowymi kompetencjami według badanych przedsiębiorstw są również samoorganizacja (17 wskazań) oraz uczenie się, kwalifikacje a także kreatywność. Wszystkie te kompetencje uzyskały 12 wskazań. Kompetencjami których według przedsiębiorców nie

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO**

brakuje potencjalnym pracownikom to umiejętność obsługi Internetu (1 wskazanie), oraz oprogramowania biurowego (2 wskazania). Potencjalnym pracownikom nie brakuje również elastyczności, zdolności manualnych oraz zdolności analitycznego myślenia (wszystkie uzyskały po 3 wskazania).

Interesującym z punktu widzenia analizy kompetencji deficytowych na rynku pracy wydaje się pytanie o korelację pomiędzy zgłaszanymi brakami. Aby to sprawdzić wykorzystano nieparametryczny test Rang Spearmana. Wskazuje one korelacje, współwystępowanie poszczególnych brakujących kompetencji.

Wyniki analizy wskazują na umiarkowane zależności pomiędzy obsługą oprogramowania biurowego a obsługą komputera (0,692) oraz umiejętnością korzystania ze źródeł internetowych (0,700). Jest to zależność w pełni zrozumiała. Obsługa programów biurowych jest dostępna zarówno z poziomu komputera jak i pracy w sieci internetowej (chmurze). Braki w pracy z programami biurowymi przekładają się również na braki w obsłudze komputera oraz Internetu. Należy jednak zauważyć, że tylko 2 przedsiębiorstwa wskazały te niedobory. Korelacja jest zatem istotna statystycznie ale marginalnie występująca w rzeczywistości. Ciekawą jest umiarkowana korelacja (0,565) pomiędzy myśleniem analitycznym a umiejętnością korzystania ze źródeł internetowych. Może być to wytłumaczone poprzez fakt, iż korzystając z sieci Internet jesteśmy zmuszeni do ciągłego analizowania danych i czytaniego tekstu po to, żeby z jednej strony zrozumieć przekaz oraz żeby być w stanie oddzielić informacje o nikłej wartości lub nieprawdziwe od tych, które nas interesują. Korelacją umiarkowaną (0,436) jest także korelacja pomiędzy brakiem motywacji do pracy a kreatywnością. Brak motywacji do pracy wskazało aż 21 z 50 badanych podmiotów. Kreatywność to nie tylko nieszablonowe pomysły, ale również zdolność do analitycznego myślenia, krytycznego spojrzenia na problemy oraz identyfikacji zależności typu przyczyna i skutek. Być może osoby, które nie potrafią analizować swojej sytuacji nie mają motywacji, a tym samym chęci do pracy.

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO

Literatura:

Wiśniewska, S. (2015). Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, nr 1.



**DOFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW
BUDŻETU PAŃSTWA**

**Rządowy Program Rozwoju Organizacji
Obywatelskich na lata 2018-2030 PROO Priorytet 4
Think tank z PASJI do DZIAŁANIA**

**DOFINANSOWANIE [197 000 zł]
CAŁKOWITA WARTOŚĆ [197 000 zł]**

**DATA PODPISANIA UMOWY
[maj 2024]**