

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

Analiza „Wpływ kompetencji na zatrudnialność na wewnętrznym rynku pracy”

Podstawowym celem badań była analiza eksploracyjna kompetencji wpływających na zatrudnialność na zewnętrznym rynku pracy. 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 pożądanym zachowaniu 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].

Przedstawiciele przedsiębiorstw biorących udział w badaniach zostali zapytani o postrzeganie wpływu danych kompetencji na zatrudnialność w swoim przedsiębiorstwie (na

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

wewnętrznym rynku pracy). Statystyki opisowe obrazujące wyniki przedstawione są w poniższej tabeli.

Statystyki opisowe					
	N	Minimum	Maksimum	Średnia (M)	Odchylenie standardowe (SD)
Komunikatywność	32	2	5	4,47	,803
Motywacja_do_pracy	32	3	5	4,34	,701
Samoorganizacja	32	3	5	4,28	,813
Uczenie się	32	3	5	4,22	,706
Praca_w_grupie	32	2	5	4,22	,792
Dyspozycyjność	32	2	5	4,09	,893
Umiejętności	32	2	5	4,09	,893
Terminowość	32	2	5	4,03	,861
Lojalność	32	2	5	4,00	1,016
Obsługa komputera	32	1	5	3,94	1,243
Internet	32	1	5	3,78	1,289
Elastyczność	32	1	5	3,75	,984
Kreatywność	32	1	5	3,75	1,218
Odporność_na_stres	32	2	5	3,75	,880
Konsekwencja w działaniu	32	2	5	3,72	,851
Myślenie analityczne	32	1	5	3,66	1,335
Oprogramowanie biurowe	31	1	5	3,65	1,305
Kwalifikacje	32	1	5	3,47	1,191
Inicjatywność	32	1	5	3,47	,983
Praca pod presją czasu	32	1	5	3,41	1,132

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

Multizadaniowość	32	1	5	3,41	1,132
Budowanie relacji	32	2	5	3,28	,958
Manualne	32	1	5	3,03	1,470
Przedsiębiorczość	32	1	5	2,84	1,221
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	31				

Najważniejszą kompetencją z punktu widzenia zatrudnialności w przedsiębiorstwie jest komunikatywność ($M=4,47$; $SD=0,803$) bardzo ważne są również motywacja do pracy ($M=4,34$; $SD=0,701$) oraz samoorganizacja ($M=4,28$; $SD=0,813$). Niewiele niżej oceniane są chęci do uczenia się oraz umiejętność pracy w grupie ($M=4,22$; z odchyleniem standardowym równym odpowiednio $SD=0,706$ oraz $SD=0,792$). Najmniejsze znaczenie dla zatrudnialności w perspektywie przedsiębiorstwa ma przedsiębiorczość ($M=2,84$; $SD=1,221$) oraz zdolności manualne ($M=3,03$; $SD=1,470$). Niski wyniki przedsiębiorczości może być związany z podejściem do kierowania ludźmi, w którym własna inicjatywa pracowników jest zazwyczaj dobrze widziana w oczach pracodawców to jednak pracownicy mają przede wszystkim wykonywać polecenia. Również większość prac manualnych jest w obecnych czasach wykonywana przez urządzenia i maszyny a nie przez człowieka. Stąd też możliwy jest niski wynik kompetencji manualnych.

Aby efektywniej określić różnice pomiędzy kompetencjami przeprowadzono analizę czynnikową w modelu głównych składowych z rotacją Varimax. Wyniki tej analizy przedstawia poniższa tabela:

Macierz rotowanych składowych^a

Składowa						
1	2	3	4	5	6	7

**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	,834	-,180	,012	,048	-,086	-,168	-,116
Konsekwencja w działaniu	,824	,205	,196	,072	-,004	,209	,167
Lojalność	,762	-,309	,139	,095	,196	,020	,169
Multizadaniowość	,644	,429	,414	-,188	,214	-,060	-,076
Odporność_na_stres	,619	,208	,370	,001	,343	-,131	,252
Manualne	,560	-,269	,195	,479	-,205	-,031	,178
Oprogramowanie_biurowe	,019	,915	,030	,014	-,060	,045	-,173
Internet	,008	,873	,151	-,058	,086	-,187	-,076
Obsługa_komputera	-,120	,844	-,022	-,157	,164	,085	,145
Umiejętności	,354	,408	-,057	-,358	,197	,238	-,341
Kreatywność	,170	-,025	,876	,027	,029	,119	,039
Inicjatywność	,156	-,035	,861	,224	,136	-,063	-,175
Przedsiębiorczość	,486	,294	,644	-,076	,071	-,291	,131
Myślenie analityczne	-,026	,286	,523	-,419	-,005	,187	,380
Komunikatywność	-,063	-,003	-,077	,852	-,022	,219	-,090
Praca w grupie	,138	-,142	,138	,732	,196	-,112	-,013
Budowanie_relacji	,407	,288	,375	,413	-,068	-,340	,279
Dyspozycyjność	-,090	,037	-,054	,131	,878	,007	,127
Elastyczność	,232	,085	,457	-,026	,741	-,118	,063
Uczenie się	,238	,082	,104	,035	,010	-,784	,108
Samoorganizacja	,304	,010	,250	,310	-,153	,594	,232
Terminowość	,324	,370	,070	-,121	,557	,565	-,008
Kwalifikacje	,154	-,224	-,093	-,055	,154	-,040	,777
Praca pod presją czasu	,443	,314	,296	-,026	,333	,050	,485

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

W wyniku analiz czynnikowej w modelu głównych składowych z rotacją Varimax wyodrębniono 7 czynników, w skład których wchodzi następujące kompetencje (w nawiasach):

1. Osobiste (motywacja do pracy, konsekwencja w działaniu, lojalność, multizadaniowość, odporność na stress oraz zdolności manualne)
2. Techniczne (obsługa oprogramowania biurowego, wykorzystanie źródeł internetowych, obsługa komputera czy umiejętności związane z pracą)
3. Poznawcze (kreatywność, inicjatywność, przedsiębiorczość, myślenie analityczne)
4. Międzyludzkie (komunikatywność, praca w grupie oraz budowanie relacji)
5. Działanie (dyspozycyjność, elastyczność, uczenie się)
6. Zarządzanie sobą w czasie (samoorganizacja, terminowość)
7. Twarde (kwalifikacje, praca pod presją czasu)

Wyodrębnione czynniki zostały poddane analizie rzetelności w celu weryfikacji ich poprawności. Wyniki analizy rzetelności przy wykorzystaniu współczynnika α -Cronbaha przedstawione są poniżej:

1. Osobiste – $\alpha=0,827$ – wynik wysoki, skala jest rzetelna
2. Techniczne – $\alpha=0,845$ – wynik wysoki, skala jest rzetelna
3. Poznawcze – $\alpha=0,784$ – wynik akceptowalny, skala jest rzetelna
4. Międzyludzkie – $\alpha=0,565$ – wynik niski, niespójna wewnętrznie
5. Działanie – $\alpha=0,559$ – wynik niski, skala niespójna wewnętrznie
6. Zarządzanie sobą w czasie – $\alpha=0,473$ – wynik niski, skala niespójna wewnętrznie
7. Twarde – $\alpha=0,443$ – wynik niski, skala niespójna wewnętrznie



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

Na podstawie powyższego testu można stwierdzić, że kompetencje osobiste, techniczne oraz poznawcze cechują się dobrą rzetelnością. Pozostałe czynniki są niespójne wewnętrznie. Może być to spowodowane różnicami w sposobie rozumienia poszczególnych kompetencji. W oparciu o tak przygotowane czynniki można prowadzić dalsze analizy.

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

Wartości jakie osiągają czynniki liczone są jako suma ważona zgodnie z ładunkami czynnikowymi. W efekcie średnie wyniki uzyskane przez poszczególnych badanych kształtują się następująco:

Statystyki opisowe			
	N	Średnia	Odchylenie standardowe
Osobiste	32	16,0523	2,89894
Techniczne	31	11,6495	3,25669
Poznawcze	32	10,0152	2,70506
Międzyludzkie	32	8,2507	1,25617
Działanie	32	6,4152	1,36061
Zarządzanie czasem	32	4,8207	,78420
Twarde	32	4,3473	1,20298
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	31		

Aby móc stwierdzić, czy między tymi czynnikami zachodzą statystycznie istotne różnice posłużono się analizą wariancji (ANOVA) w modelu wewnątrz-obiektowym. Otrzymany wynik $F(6, 216)=20,502$, $p<0,001$. Wynika z tego, iż poszczególne czynniki kompetencji różnią się od siebie. Jako, że poszczególne czynniki ładowane są przez 2, 3 lub 4 zmienne, w celu sprawdzenia które z nich różnią się między sobą istotnie statystycznie przeprowadzono najpierw normalizację tych czynników za pomocą metody min-max. Normalizacja obliczona została za pomocą wzoru:

$$x' = \frac{x - \min}{\max - \min} \cdot (new_{\max} - new_{\min}) + new_{\min}$$

, gdzie $new_{\min}=1$ a $new_{\max}= 5$.

Wyniki uzyskane po procesie normalizacji przedstawiono w poniższej tabeli.

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

Statystyki opisowe			
	N	Średnia (M)	Odchylenie standardowe (SD)
Techniczne	31	3,7476	1,14874
Osobiste	32	2,9246	1,16423
Międzyludzkie	32	2,7502	,41872
Poznawcze	32	2,5038	,67627
Czas	32	2,4104	,39210
Twarde	32	2,1736	,60149
Działanie	32	2,1384	,45354
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	31		

Najwyższą średnią uzyskały kompetencje techniczne $M=3,75$, $SD=1,15$. Należą do nich kompetencje takie jak praca na programach biurowych, obsługa komputera oraz Internetu a także umiejętności związane z wykonywaną pracą. Świadczy to o dużej wadze jaką przykładają pracodawcy do praktycznych umiejętności. Warto zauważyć, że tylko ten jeden czynnik uzyskał wynik powyżej połowy. Do wartości środkowej (3,00) zbliżają się także czynniki osobiste ($M=2,92$; $SD=1,164$). Najmniejszą wagę przedsiębiorcy przywiązują do kompetencji związanych z działaniem ($M=2,1384$; $SD=0,454$) oraz do kompetencji twardych ($M=2,17$; $SD=0,601$).

Literatura:

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

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



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]**