



**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 zewnętrznym 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. Podmiotem badań były osoby należące do populacji NEET. 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].

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

Przedstawiciele przedsiębiorstw biorących udział w ankiecie zostali zapytani o postrzeganie wpływu danych kompetencji na zatrudnialność na zewnętrznym rynku pracy. Statystyki opisowe obrazujące wyniki przedstawione są w poniższej tabeli.

Statystyki opisowe

	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Motywacja do pracy	47	2	5	4,57	,683
Uczenie się	47	2	5	4,36	,705
Komunikatywność	47	3	5	4,30	,720
Lojalność	47	2	5	4,21	,858
Konsekwencja w działaniu	47	1	5	4,19	1,014
Samoorganizacja	47	2	5	4,19	,825
Umiejętności	47	2	5	4,17	1,007
Terminowość	47	1	5	4,13	,992
Obsługa komputera	47	2	5	4,13	,850
Praca w grupie	47	2	5	4,11	,914
Dyspozycyjność	47	2	5	4,11	,866
Elastyczność	47	2	5	4,09	,905
Oprogramowanie biurowe	47	2	5	4,09	,803
Internet	47	1	5	4,06	1,009
Odporność na stres	47	2	5	4,02	,897
Praca pod presją czasu	47	2	5	4,00	,885
Kreatywność	47	1	5	3,96	,955
Inicjatywność	47	1	5	3,96	,932
Multizadaniowość	47	2	5	3,87	,947
Kwalifikacje	47	2	5	3,85	1,000

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

Myślenie_analityczne	47	1	5	3,79	1,020
Przedsiębiorczość	47	1	5	3,72	1,210
Budowanie_relacji	47	1	5	3,64	1,131
Manualne	47	1	5	3,17	1,148
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	47				

Najważniejszą kompetencją z punktu widzenia zatrudnialności na rynku pracy jest motywacja do pracy ($M=4,57$; $SD=0,683$) bardzo ważne są również uczenie się ($M=4,36$; $SD=0,705$) oraz komunikatywność ($M=4,30$; $SD=0,720$). Najmniejsze znaczenie dla zatrudnialności w perspektywie całego rynku pracy mają zdolności manualne ($M=3,17$; $SD=1,148$). Wartości poniżej $M=4$ uzyskały również kompetencje takie jak kreatywność, inicjatywność, multizadaniowość, kwalifikacje, myślenie analityczne czy też przedsiębiorczość. Należy zauważyć że inne czynniki oraz same kompetencje wpływają na zatrudnialność ze względu na przyjętą perspektywę. W kontekście całego rynku pracy liczą się chęci do pracy czyli wykonywania swoich obowiązków oraz chęci do uczenia się. Tendencja ta znajduje odzwierciedlenie w obecnej sytuacji na rynku pracy. Jeśli tylko dana osoba wyraża chęć pracy – nie powinna mieć problemu z jej znalezieniem. W uzyskaniu zatrudnienia pomagają też same przedsiębiorstwa które nie wymagają kwalifikacji (ocena poniżej 4.00). Obecna polityka pracodawców koncentruje się wokół stwierdzenia, że każdego nowego pracownika trzeba wdrożyć i przyuczyć do wykonywania zadań na stanowisku pracy z wykorzystaniem dedykowanego do tego sprzętu czy oprogramowania. Jeśli osoba ma chęci do nauki – zostanie do wykonywania swoich obowiązków przyuczona. Co ciekawe przedsiębiorczość jako kompetencja znalazła się w dolnej części hierarchii wpływu. Może to być spowodowane faktem, iż wiele osób

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

próbując swoich sił na rynku tworząc tzw. START-UPy, i mimo to niewiele z nich odnosi sukces. Przez taki pryzmat przedsiębiorczość traci opinię gwarancji sukcesu na rynku pracy.

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
Praca_pod_presją_czasu	,779	,171	,155	,210	-,027	,165	-,175
Elastyczność	,716	,031	,244	-,099	,231	,379	,133
Myślenie_analityczne	,662	,204	-,001	,523	,155	-,014	,079
Odporność_na_stres	,660	,560	,154	,076	-,252	,086	,204
Budowanie_relacji	,612	,175	-,048	,102	,250	-,097	,382
Multizadaniowość	,533	-,039	,162	,286	,164	,119	,516
Motywacja_do_pracy	-,009	,859	,192	,044	,157	-,025	,083
Terminowość	,296	,670	-,105	,150	,119	,160	,041
Konsekwencja_w_działaniu	,208	,623	,057	-,069	,149	,083	,591
Samoorganizacja	,110	,563	,285	,307	,248	-,303	,004
Dyspozycyjność	,544	,560	-,109	-,122	,155	,262	-,063
Obsługa_komputera	,008	,095	,857	,049	,113	-,119	-,065
Oprogramowanie_biurowe	,137	,055	,844	-,050	-,055	,267	,109
Internet	,116	,003	,838	-,021	,187	-,129	,101
Inicjatywność	,014	,122	,032	,897	,137	-,052	,191
Kreatywność	,228	-,002	-,071	,839	,209	,194	,065
Komunikatywność	,124	,344	,099	,193	,771	-,185	,217

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

Praca w grupie	,159	,146	,173	,410	,755	-,030	,028
Lojalność	,484	,069	,314	-,178	,551	,185	,097
Uczenie się	,108	,251	,465	,154	,521	,208	-,080
Manualne	-,141	-,060	-,194	,335	,487	,346	,405
Umiejętności	,112	,134	,119	,115	-,141	,870	,146
Kwalifikacje	,256	-,016	-,097	-,017	,151	,795	-,154
Przedsiębiorczość	,059	,188	,113	,508	,061	-,107	,699

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

1. Osobiste (praca pod presją czasu, elastyczność, analityczne myślenie, odporność na stres, budowanie relacji oraz multizadaniowość)
2. Zadaniowe (motywacja do pracy, terminowość, konsekwencja w działaniu, samoorganizacja oraz dyspozycyjność)
3. Techniczne (obsługa komputera, używanie oprogramowanie biurowe oraz korzystanie ze źródeł internetowych)
4. Twórcze (inicjatywność oraz kreatywność)
5. Interpersonalne (komunikatywność, praca w grupie, lojalność, uczenie się, zdolności manualne)
6. Twarde (umiejętności oraz kwalifikacje)
7. Przedsiębiorczość (czynnik jednoelementowy).

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

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

1. Osobiste – $\alpha=0,851$ – wynik wysoki, skala jest rzetelna
2. Zadaniowe – $\alpha=0,783$ – wynik akceptowalny, skala jest rzetelna
3. Techniczne – $\alpha=0,845$ – wynik wysoki, skala jest rzetelna
4. Twórcze – $\alpha=0,861$ – wynik wysoki, skala jest rzetelna
5. Interpersonalne – $\alpha=0,746$ – wynik akceptowalny, skala jest rzetelna
6. Twarde – $\alpha=0,740$ – wynik akceptowalny, skala jest rzetelna
7. Przedsiębiorczość (czynnik jednoelementowy) – nie liczy się wskaźnika

**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 wszystkie kompetencje cechują się przynajmniej zadowalającymi wynikami analizy rzetelności. W oparciu o tak przygotowane czynniki można prowadzić dalsze analizy.

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

Statystyki opisowe			
	N	Średnia	Odchylenie standardowe
Zadaniowe	47	13,9657	2,11020
Osobiste	47	13,0731	2,40715
Interpersonalne	47	12,5516	1,94848
Techniczne	47	10,3907	1,97753
Twórcze	47	6,8701	1,53334
Twarde	47	6,6897	1,48880
Przedsiębiorczość	47	3,72	1,210
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	47		

Aby móc stwierdzić, czy między tymi czynnikami zachodzą statystycznie istotne różnice posłużono się analizą wariancji (ANOVA) w modelu wewnątrz-obiektowym. Otrzymany wynik $F(6, 328)=293,200$, $p<0,001$. 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

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

przeprowadzono najpierw normalizację tych czynników za pomocą metody min-max. Normalizacja obliczona została za pomocą wzoru:

$$x' = \frac{x - \min}{\max - \min} \cdot (new_{\max} - new_{\min}) + new_{\min}, \text{ gdzie } new_{\min}=1 \text{ a } new_{\max}= 5.$$

Wyniki uzyskane po procesie normalizacji przedstawiono w poniższej tabeli.

Statystyki opisowe			
	N	Średnia	Odchylenie standardowe
Zadaniowe_N	47	4,0855	,79932
Twórcze_N	47	3,9568	,88377
Techniczne_N	47	3,8286	1,05328
Przedsiębiorczość_N	47	3,7234	1,21050
Twarde_N	47	3,6877	1,19104
Interpersonalne_N	47	3,5554	,97791
Osobiste_N	47	3,4070	1,11571
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	47		

Najważniejszą rolę w zatrudnialności na zewnętrznym rynku pracy odgrywają kompetencje zadaniowe (M=4,086; SD=0,799), mniejsze znaczenie mają kompetencje twórcze (M=3,957; SD=0,884). Najmniejsze znaczenie dla zatrudnialności na rynku pracy mają kompetencje osobiste (M=3,40; SD=1,116).

Wszystkie kompetencje różnią się pomiędzy sobą natomiast należy zauważyć, że różnice te są niewielkie. Największa różnica występująca pomiędzy kompetencjami to ta pomiędzy kompetencjami zadaniowymi oraz osobistymi – wynosi ona 0,675.

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]**