

# RAMY KWALIFIKACJI JAKO NARZĘDZIE KOMUNIKACJI OCZEKIWAŃ KOMPETENCYJNYCH UCZESTNIKÓW RYNKU PRACY

DR ŁUKASZ SIENKIEWICZ



Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego

IBE



INSTYTUT  
BADAŃ  
EDUKACYJNYCH



SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE

[www.sgh.waw.pl](http://www.sgh.waw.pl)

# CZY KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW SĄ DOPASOWANE DO OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW?

- Z badań warunków pracy przeprowadzonych przez Eurofound w 2010 roku wynika iż 48,9% pracowników w Europie dotkniętych jest zjawiskiem niedopasowania kompetencji. [*European Working Conditions Survey 2010*]
- Zjawisko niedopasowań kompetencyjnych jest powszechne w krajach OECD: jeden na czterech pracowników może mieć wyższe kwalifikacje niż potrzebne w danej pracy, i jednocześnie aż co trzeci może mieć kwalifikacje zbyt niskie.
- Metaanaliza badań przeprowadzona przez G. Quintini wskazuje, że istnieją duże rozbieżności w stopniu niedopasowania pomiędzy krajami, od 10% pracowników o zbyt wysokich kwalifikacjach w Finlandii do 35% pracowników w Szwecji.

Źródło: Quintini, G., *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, OECD Publishing, 2011.

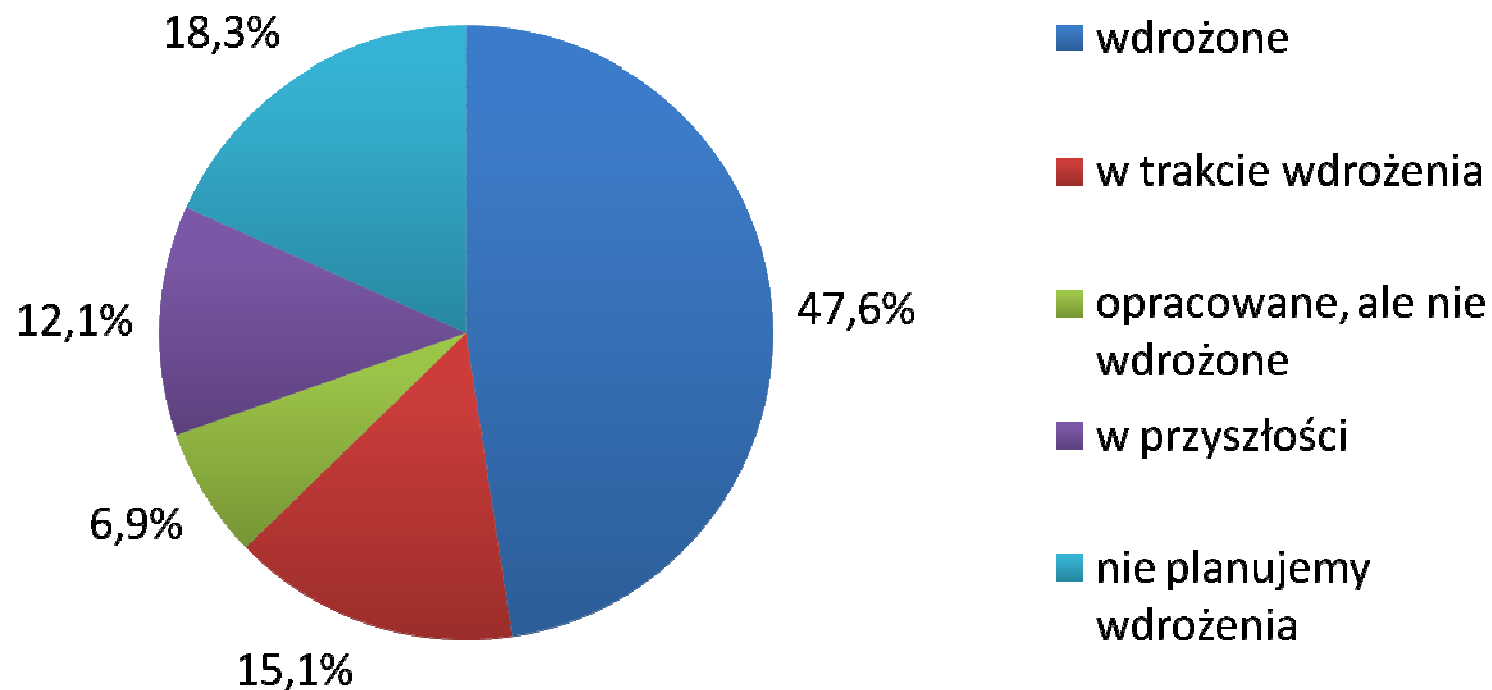


# CZY PRZEDSIĘBIORSTWA W POLSCE POTRZEBUJĄ NARZĘDZI „ZEWNĘTRZNEJ” KOMUNIKACJI POTRZEB KOMPETENCYJNYCH?

- Dynamika zmian potrzeb przedsiębiorstw wymaga ich aktywnego udziału w procesie zmniejszania niedopasowań kompetencyjnych
- Jak pokazują badania (Sattinger 2012) wewnętrzne, specyficzne dla firmy rozwiązania w obszarze pozyskiwania pracowników mogą wspierać efektywny „job matching” (zgodnie z *teorią poszukiwań na rynku pracy*)
- Czy firmy są w tym obszarze wystarczająco dobrze wyposażone w narzędzia i czy z nich korzystają?



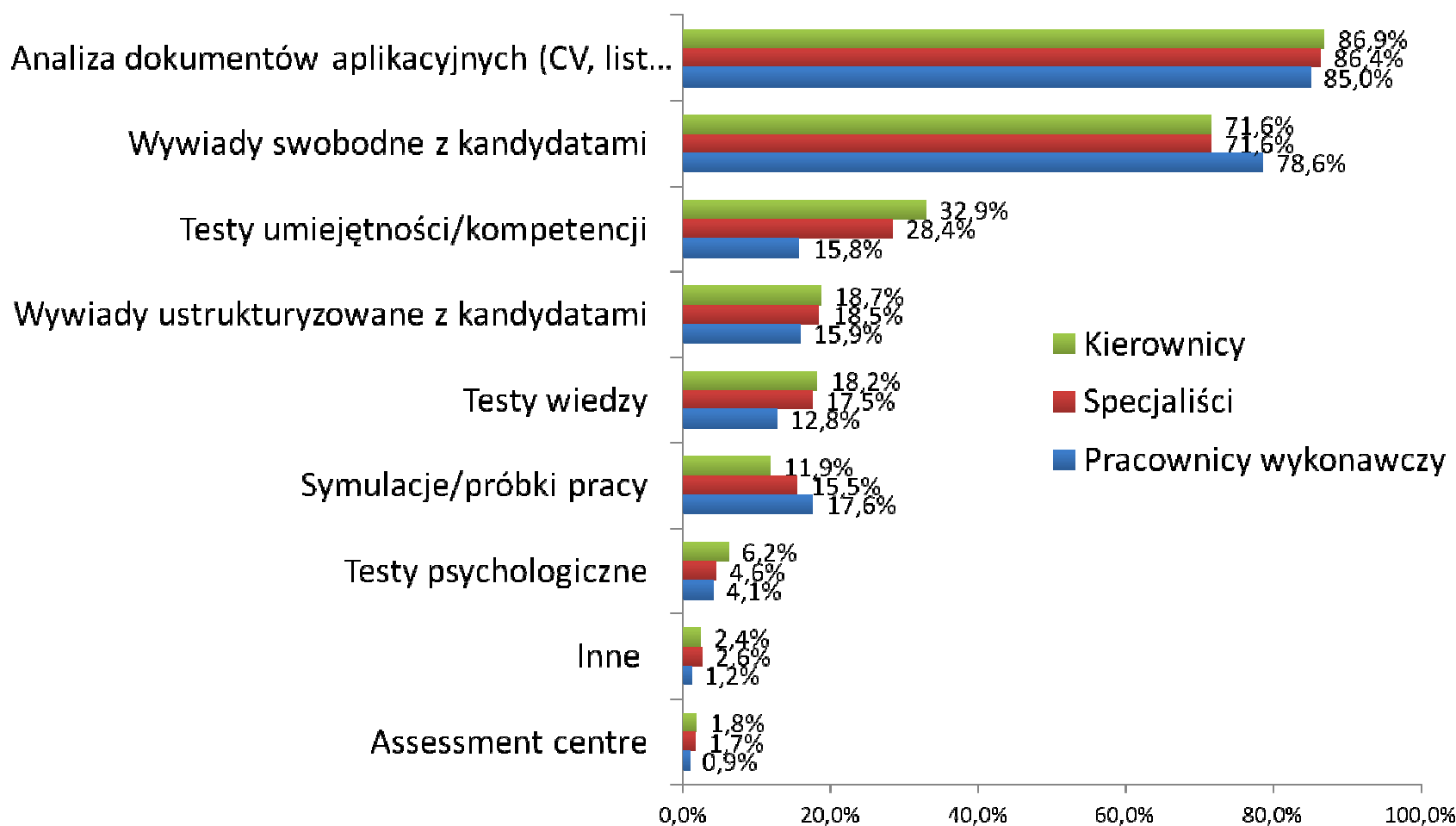
# PROFILE KOMPETENCYJNE W PRZEDSIĘBIORSTWACH



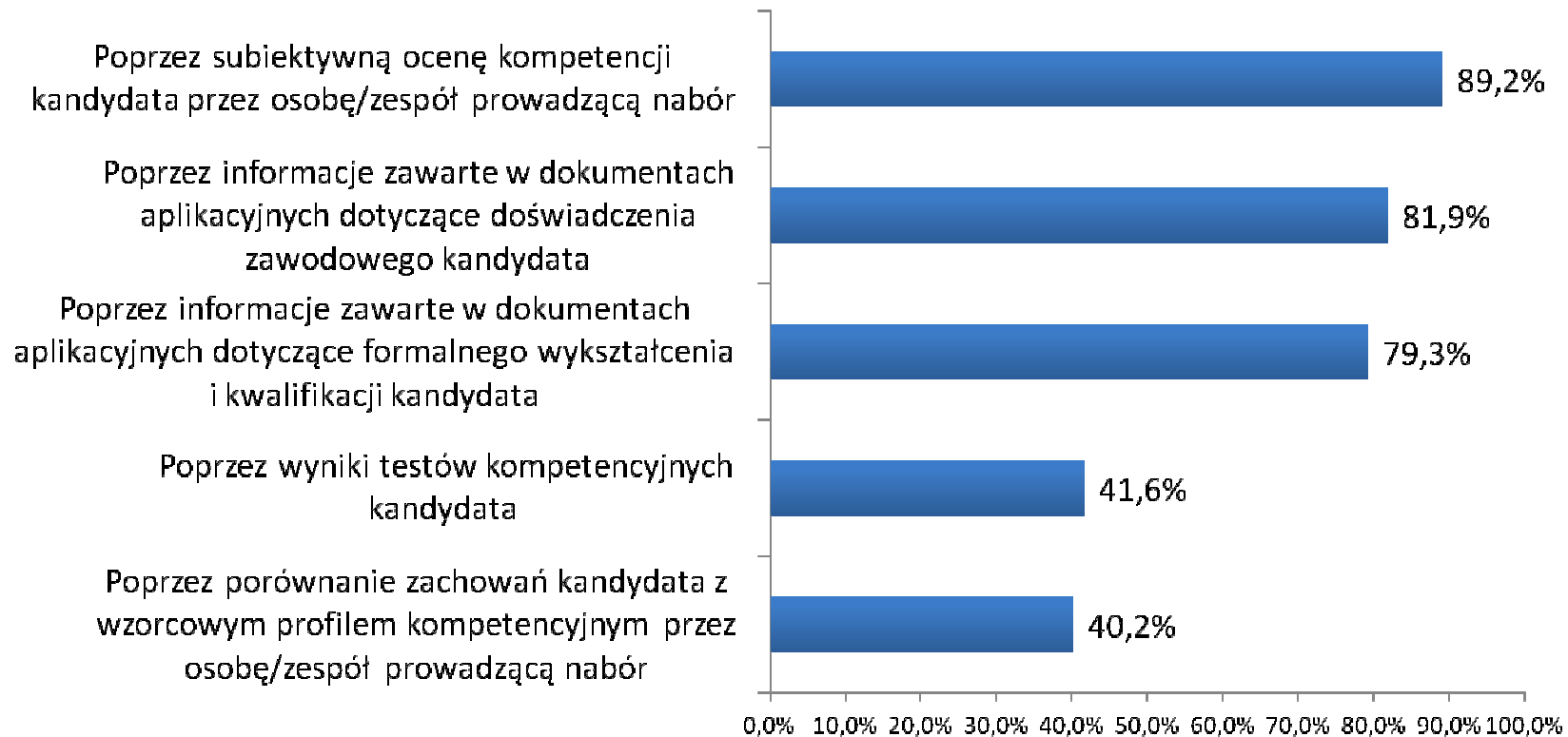
*Czy w Pana(i) organizacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi istnieje/wykorzystywana jest/są... profile/listy kompetencji (określające zestawy kompetencji koniecznych do wykonywania zadań zawodowych na danym stanowisku)? Baza: n=941 (wszystkie przedsiębiorstwa).*



# METODY WERYFIKACJI KOMPETENCJI KANDYDATÓW NA ETAPIE REKRUTACJI I SELEKCJI



# SPOSÓB WERYFIKACJI KOMPETENCJI KANDYDATA DO PRACY



*W jaki sposób w Pana(i) organizacji weryfikowany jest poziom kompetencji deklarowany przez kandydata do pracy? Baza: n=941 (wszystkie przedsiębiorstwa).*



# KOMUNIKACJA OCZEKIWAŃ KOMPETENCYJNYCH UCZESTNIKÓW RYNKU PRACY

- Do najważniejszych z barier, utrudniających prawidłowe relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz instytucjami rynku pracy należy bariera informacyjna.
- Nieznajomość rzeczywistych wymagań kompetencyjnych przez uczestników rynku pracy utrudnia i wydłuża procesy dostosowawcze pomiędzy stroną podaży a popytu na rynku pracy.
- Dychotomia postrzegania znaczenia „kompetencji” z perspektywy sektora edukacji i rynku pracy (szczególnie pracodawców)



# DOSTĘPNE ŹRÓDŁA INFORMACJI – PERSPEKTYWA RYNKU PRACY

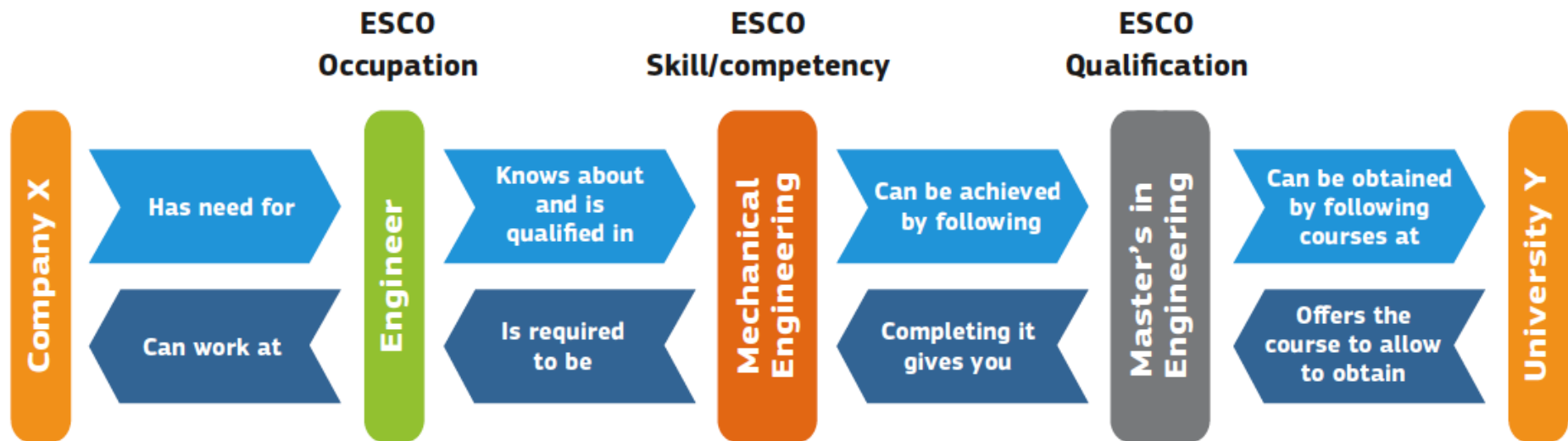
- Badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych
- Klasyfikacja zawodów i specjalności (wraz z opisami zawodów)
- Krajowe standardy kompetencji (kwalifikacji) zawodowych
- Badania ankietowe pracodawców – np. Bilans Kapitału Ludzkiego





# ESCO

## European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations



Źródło: European Commission (2013), *ESCO. The first public release. A Europe 2020 Initiative.*



# ZAWODY – KOMPETENCJE - KWALIFIKACJE

