

2016



Bilans Kapitału Ludzkiego

Kompetencje miękkie w świetle wyników badań BKL

Maja Dobrzyńska, PARP

Warszawa
12 października 2016r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY





Czy pracodawcy wymagają od pracowników kompetencji miękkich?

Jaki jest poziom kompetencji miękkich u pracowników? Czy pracodawca widzi potrzebę ich rozwijania?

Kto jest odpowiedzialny za ich rozwój?



2010

2011

2012

2013

2014

- pracodawcy, oferty pracy, ludność, uczniowie i studenci, instytucje szkoleniowe
- duże próby, reprezentatywność na poziomie województw

2017

2018

2019

2020

2021

2022

- badania przekrojowe (pracodawcy, ludność, instytucje szkoleniowe) + badania branżowe
- badania główne i śródkresowe
- nowe metody, dokładność pomiaru



POPYT

**SYSTEM
EDUKACJI**

PODAŻ

zawody wg ISCO- 08

kompetencje



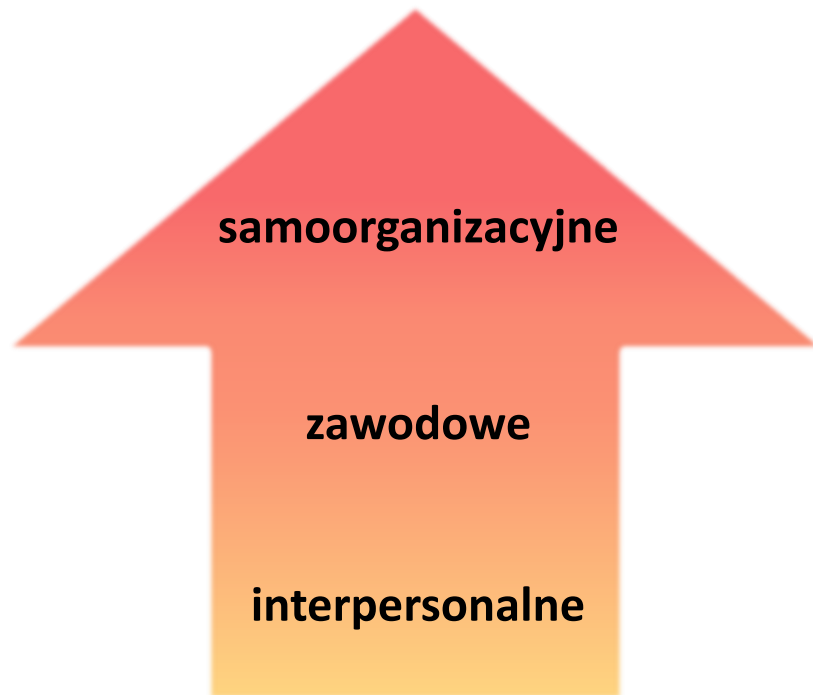
Klasyfikacja kompetencji w BKL

Skrót	Nazwa	Definicja
KOG	kognitywne	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
TCH	techniczne	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
MAT	matematyczne	Wykonywanie obliczeń
KOM	komputerowe	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu
ART	artystyczne	Zdolności artystyczne i twórcze
FIZ	fizyczne	Sprawność fizyczna
SAM	samoorganizacyjne	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
INT	interpersonalne	Kontakty z innymi ludźmi
BIU	biurowe	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
KIE	kierownicze	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
DYS	dyspozycyjne	Dyspozycyjność



Wymagania kompetencyjne pracodawców

	2010	2011	2012	2013	2014
Samoorganiz.	42	50	53	57	53
Zawodowe	45	38	42	39	38
Interpersonalne	38	45	41	39	36
Kognitywne	11	8	12	12	12
Techniczne	6	9	11	10	11
Komputerowe	16	8	11	10	10
Dyspozycyjne	5	9	10	7	8
Kwalifikacje	9	11	9	9	8
Fizyczne	6	6	10	7	7
Językowe	6	7	8	6	6
Biurowe	4	5	5	6	5
Kierownicze	4	2	1	2	4
Inne	9	10	6	5	3
Artystyczne	2	1	2	1	2
Matematyczne	2	2	1	2	1
N	3271	3337	3106	2489	2956



Wymagania dotyczące kompetencji zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010-2014.



Wymagania kompetencyjne pracodawców

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogół
Samoopaniz.	47	52	53	57	59	53	44	64	54
Zawodowe	39	39	33	19	32	51	38	30	38
Interpersonalne	35	46	50	53	55	13	29	21	36
Kognitywne	26	12	14	16	13	11	9	9	12
Techniczne	7	6	5	6	8	20	13	8	11
Komputerowe	6	21	16	19	10	3	0	1	10
Dyspozycyjne	10	10	9	3	7	5	15	13	9
Kwalifikacje	2	11	9	5	3	6	25	4	9
Fizyczne	0	1	6	0	4	7	19	19	7
Językowe	9	10	10	12	2	0	9	2	6
Kierownicze	36	6	5	6	3	2	3	1	5
Biurowe	8	7	12	13	2	1	4	0	5
Inne	1	2	2	6	4	3	8	3	3
Artystyczne	1	3	4	5	2	1	0	0	2
Matematyczne	0	1	0	6	3	1	0	0	1
N	108	761	280	161	371	686	287	169	2823

Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2014 r.



Bilans Kapitału Ludzkiego

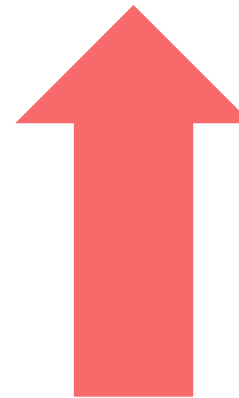
Poziom wymaganych kompetencji

		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogół	N
INT	1-9	3,31	3,11	3,13	3,02	3,07	2,25	2,45	2,27	2,76	11169
	10-49	3,14	3,12	3,08	3,04	3,03	2,13	2,32	2,16	2,67	960
	50+	3,31	3,1	3,06	2,91	2,96	2	2,22	2,04	2,73	407
SAM	1-9	3,16	3,07	3,09	2,81	2,59	2,32	2,34	2,27	2,64	11169
	10-49	3,2	2,99	3,04	2,61	2,5	2,31	2,3	2,11	2,58	960
	50+	3,24	3,03	2,95	2,67	2,29	2,13	1,89	1,86	2,59	407
DYS	1-9	2,85	2,53	2,45	2,18	2,41	2,25	2,73	2,49	2,43	11169
	10-49	2,61	2,44	2,43	1,91	2,39	2,18	2,66	2,18	2,34	960
	50+	2,82	2,45	2,48	2,18	2,4	2,27	2,52	2,13	2,41	407
JĘZ	1-9	2,98	2,93	2,78	2,82	2,54	1,75	1,95	1,71	2,38	5572
	10-49	2,77	2,94	2,61	2,65	2,37	1,35	1,63	1,25	2,12	628
	50+	3,06	2,79	2,72	2,55	2,48	1,35	1,44	1,16	2,3	245
KOG	1-9	2,68	2,71	2,56	2,13	1,78	1,47	1,39	1,34	1,93	11159
	10-49	2,82	2,65	2,58	2,03	1,51	1,27	1,2	0,78	1,76	960
	50+	2,93	2,77	2,62	2,07	1,36	1,05	0,94	0,62	1,95	407
FIZ	1-9	1,16	1,2	1,45	1,23	1,91	2,44	2,42	2,63	1,91	11159
	10-49	1,52	1,38	1,41	1,55	1,88	2,39	2,3	2,47	1,94	959
	50+	1,47	1,3	1,37	1,26	1,78	2,35	2,37	2,4	1,73	406
KOM	1-9	2,68	2,72	2,56	2,56	1,49	0,74	0,71	0,32	1,58	11162
	10-49	2,83	2,7	2,54	2,52	1,33	0,58	0,55	0,19	1,46	960
	50+	3,01	2,8	2,66	2,6	1,49	0,63	0,48	0,34	1,88	407
MAT	1-9	2,45	1,62	2,11	1,87	1,58	1,35	1,25	1,01	1,56	11168
	10-49	2,82	1,65	2,11	2,01	1,48	1,19	1,25	0,45	1,49	959
	50+	2,59	1,9	2,16	1,99	1,31	1,03	0,88	0,46	1,57	407
KIE	1-9	2,97	1,17	1,1	1,11	1,08	1	0,72	0,71	1,05	11156
	10-49	3	1,28	1,22	0,92	1	0,81	0,71	0,47	1,02	960
	50+	3,16	1,3	1,06	0,69	0,74	0,51	0,43	0,31	0,98	406
TCH	1-9	0,53	0,58	0,72	0,6	0,42	1,63	1,74	0,99	1	11164
	10-49	0,87	0,59	0,76	0,61	0,48	1,5	1,75	0,73	1	959
	50+	0,52	0,67	0,75	0,46	0,36	1,61	1,45	0,56	0,88	406
BIU	1-9	1,56	1,45	1,69	2,14	0,89	0,26	0,29	0,21	0,9	11158
	10-49	2,08	1,31	1,62	1,85	0,67	0,23	0,28	0,17	0,81	959
	50+	1,99	1,5	1,64	1,92	0,81	0,23	0,19	0,21	1,06	407
ART	1-9	0,7	1,21	0,8	0,52	1,13	0,74	0,23	0,48	0,81	11160
	10-49	0,67	1,14	0,64	0,2	0,8	0,66	0,19	0,34	0,66	958
	50+	0,64	0,87	0,49	0,29	0,39	0,4	0,16	0,2	0,53	406

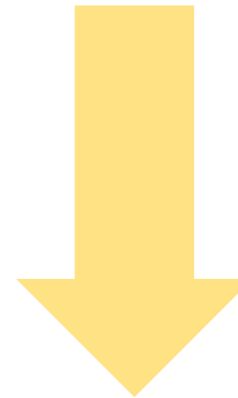


Braki kompetencyjne kandydatów do pracy

	2010	2011	2012	2013	2014
Zawodowe	46	36	54	56	58
Samoorganiz.	16	24	31	28	27
Interpersonalne	13	16	14	18	11
Techniczne	4	10	9	12	10
Kwalifikacje	12	8	6	4	10
Kognitywne	6	10	8	5	6
Komputerowe	9	7	7	5	8
Językowe	5	4	5	5	5
Fizyczne	7	6	6	2	2
Inne	7	6	2	4	3
Kierownicze	2	5	2	0	5
Dyspozycyjne	4	4	3	4	2
Kulturowe	3	3	3	2	1
Biurowe	1	1	2	3	3
Matematyczne	3	2	1	2	1
N	618	561	835	682	830



braki kompetencji zawodowych



braki kompetencji miękkich

Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w latach 2010-2014.



Braki kompetencyjne pracowników

	2010	2011	2012	2013	2014
Zawodowe	56	68	48	49	49
Samooorganiz.	23	19	20	22	23
Interpersonalne	18	17	15	14	17
Biurowe	2	2	17	18	18
Komputerowe	12	9	10	8	8
Techniczne	5	5	9	9	9
Językowe	5	4	4	3	4
Kwalifikacje	4	4	6	4	4
Kognitywne	3	2	3	4	4
Kierownicze	1	2	2	3	6
Inne	2	0	1	2	2
Artystyczne	0	0	1	1	1
Fizyczne	1	1	1	1	0
Dyspozycyjne	0	0	1	0	0
Matematyczne	0	0	1	0	0

Zdaniem pracodawców najkorzystniej jest rozwiązać te kompetencje, które były uznawane za najbardziej przydatne, a jednocześnie brakowało ich kandydatom starającym się o pracę:

- zawodowe
- samooorganizacyjne
- interpersonalne



Co pokazał Bilans Kapitału Ludzkiego? Między innymi:

- Znaczenie kompetencji ogólnych, jak samoorganizacja czy umiejętności społeczne
- Rola umiejętności zawodowych w różnych profesjach i branżach
- Ale – umiejętności zawodowe jako czarna skrzynka

Branżowe analizy pozwalają zajrzeć w głąb czarnej skrzynki. Dotychczasowe badania mają zasięg lokalny choć wnioski mogą być odczytywane ogólniej:

- Każda z branż ma swoją specyfikę a różnice w poszukiwanych kompetencjach mają charakter fundamentalny
- Bardzo ważne dla pracodawców są umiejętności miękkie, m.in. Współpraca, Zaangażowanie, Radzenie sobie ze stresem i Komunikacja, które są niezbędnym uzupełnieniem wiedzy i umiejętności specjalistycznych (różnych dla poszczególnych branż)



Jak rozwijać kompetencje?

- Uczelnie radzą sobie znacznie lepiej z kształceniem kompetencji technicznych i specjalistycznych niż umiejętności miękkich
- Kompetencje miękkie trudno rozwijać w trakcie procesów kształcenia (formalnego bądź nie)
- Przedstawiciele uczelni i biznesu zgadzają się zwykle w zakresie odpowiedzialności szkół wyższych w zakresie kształcenia wiedzy i umiejętności specjalistycznych
- Większa rozbieżność pojawia się w zakresie kompetencji miękkich – pracodawcy oczekując ich od kandydatów do pracy nie uważają, że odpowiedzialność za ich kształcenie ponoszą uczelnie



Bilans Kapitału Ludzkiego

bkl.parp.gov.pl



Dziękuję
za uwagę.

Maja Dobrzyńska

maja_dobrzynska@parp.gov.pl