



UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Analiza zapotrzebowania na
**KOMPETENCJE
W GOSPODARCE
I NA RYNKU PRACY**

Wraz z badaniem wartości docelowej wspólnego wskaźnika długoterminowego PO WER
w obszarze szkolnictwa wyższego

POTRZEBY I DEFICYTY KOMPETENCYJNE

Magdalena Jelonek
(m.jelonek@uj.edu.pl)



Agenda



Kompetencje ważne i
deficytowe

Na podstawie: analizy danych
zastanych, badań jakościowych oraz
badań ilościowych

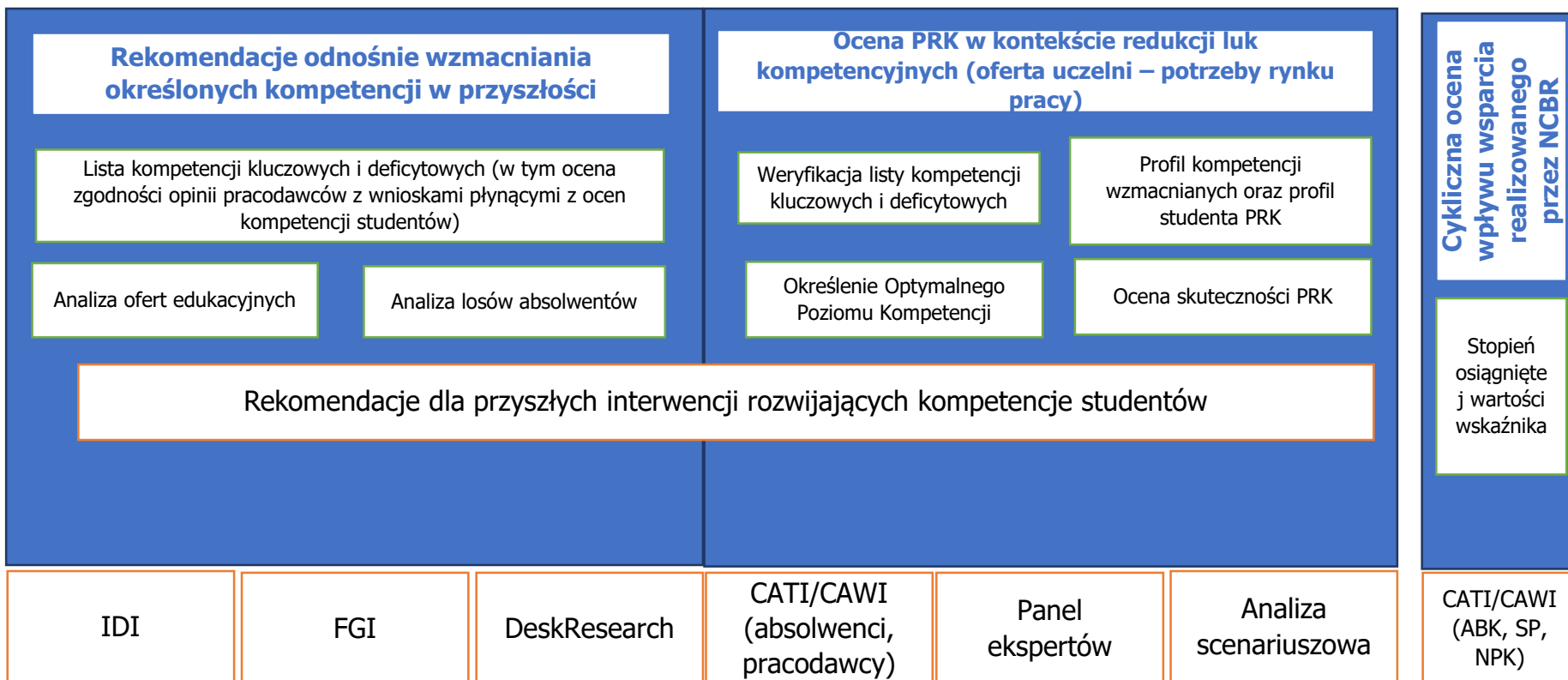


Przewidywania odnośnie
potrzeb kompetencyjnych

Na podstawie analizy scenariuszowej



Metodologia badania





Kompetencje ważne i deficytowe



Kompetencje ważne dla pracodawców – (spontaniczne wypowiedzi badanych)





Ogólne (względnie stabilne) potrzeby pracodawców

„z potencjałem” (wysokie kompetencje kognitywne, umiejętność uczenia się)



ogólnie przygotowani do pracy (np. potrafią jasno komunikować się w mowie i w piśmie w języku ojczystym i/ lub języku obcym)



dobrze zorganizowani oraz odpowiednio nastawieni do pracy (np. aktywni, nie bierni)



nie mający problemów z relacjami z innymi osobami (klientami, współpracownikami, przełożonymi)



Przygotowani pod względem zawodowym (np. orientują się w branży, potrafią obsługiwać podstawowe dla danego stanowiska programy/aplikacje)

Przewiduje się zmianę potrzeb (pojawienie się dodatkowych, ważnych oczekiwań) w przyszłości



Ogólne deficyty kompetencyjne

Kreatywność (rozumianej jako innowacyjność, generowanie nowych rozwiązań i pomysłów)



Problemy z postawami wobec pracy (sumiennością, odpowiedzialnością, lojalnością)



Umiejętność samoorganizacji



Kompetencje społeczne (np. bycie komunikatywnym, łatwe nawiązywanie kontaktów, współpraca w grupie, umiejętność komunikowania się)



Braki specyficzne dla poszczególnych stanowisk (w tym braki w zakresie umiejętności zawodowych)

Obecnie w związku z dużymi niedoborami kadrowymi pracodawcy obniżają wymagania wobec kandydata, planując uzupełnienie braków kompetencyjnych w miejscu pracy



Braki kompetencyjne specyficzne dla poszczególnych stanowisk



Opinie pracodawców/bezpośrednich przełożonych absolwentów uczelni zatrudnionych na wybranych typach stanowisk

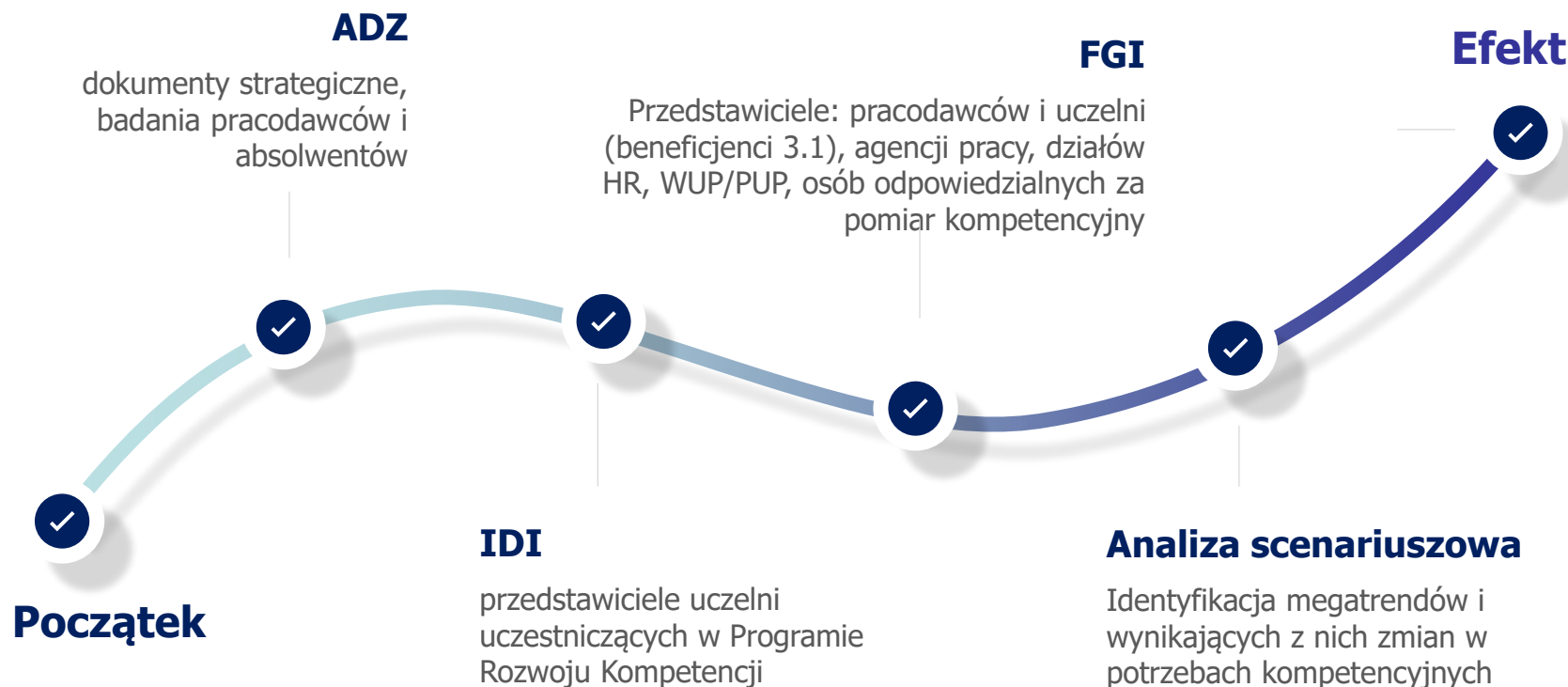


Przewidywania w zakresie zmian potrzeb kompetencyjnych

**[analiza scenariuszowa]
Perspektywa 5-10 letnia**



Kroki w analizie scenariuszowej





Kluczowe megatrendy oddziałujące na rynek pracy

Zmiany demograficzne

(np. wzrastająca długość życia, niższe demograficzne, migracje)

Postęp technologiczny

(np. inteligentne urządzenia i systemy, społeczeństwo cyfrowe, robotyzacja, społeczności wirtualne)

Globalizacja

(np. międzynarodowe zespoły, globalna konkurencja o zasoby ludzkie)

Zmniejszenie znaczenia prac rutynowych, wzrost znaczenia prac nierutynowych i interaktywnych (ang. *complex problem-solving*)



Motory (drivery) zmian



presja
zdobywania
nowych
kompetencji lub
ich uzupełniania



ścieżki nauki i
kariery
unikatowe,
granice między
pracą a nauką
rozmyte



Postęp
technologiczny
[coraz więcej
kompetencji
związanych z
relacją człowiek-
maszyna]



kwalifikacje
uzyskane w toku
formalnej
edukacji =
początek ścieżki
edukacyjnej



globalizacja =
różnorodność w
organizacjach i
konieczność
adaptacji



Wzrost znaczenia kompetencji:

Komplementarne do możliwości maszyn

Transferowalne do innych ról np. cyfrowe, międzydyscyplinarne

Umiejętność korzystania z technologii (w zawodach tradycyjnie niezwiązanych z tym obszarem)

Uczenia się

Umiejętność współpracy na linii człowiek-maszyna/komputer

Kompetencje specjalistyczne na poziomie wysokim w zawodach średniego i wysokiego szczebla

Wykorzystywania danych (w projektowaniu i decyzjach)

Kompetencje wysokospecjalistyczne z pogranicza kilku dziedzin

KOMPETENCJE KOMPLEMENTARNE DO MOŻLIWOŚCI MASZYN:

- ❖ interpersonalne, międzykulturowe, inteligencja społeczna
- ❖ **Kognitywne** - radzenie sobie z niekodyfikowalnymi zadaniami (kompleksowe rozwiązywanie problemów, myślenie krytyczne, myślenie dedukcyjne, zarządzanie obciążeniem kognitywnym)
- ❖ **kreatywność** - generowanie i rozumienie nowych pomysłów i koncepcji
- ❖ **myślenie niekonwencjonalne i adaptacyjne**
- ❖ kompetencje związane z **pisemną ekspresją**



UNIwersytet Jagielloński
w Krakowie

Magdalena Jelonek
m.jelonek@uj.edu.pl