

RAPORT

W jakim stopniu umiejętności/kompetencje nabyte w trakcie kolejnych etapów edukacji są przydatne i wykorzystywane w miejscu pracy? - perspektywa pracownika i pracodawcy

Region Mazowiecki Regionalny

CZERWIEC 2026

Badanie realizowane w ramach projektu: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

SPIS TREŚCI

- 1. Podsumowanie**
- 2. Nota metodologiczna**
- 3. Perspektywa pracowników**
- 4. Perspektywa pracodawców/osób odpowiedzialnych za rekrutację**

1

PODSUMOWANIE

EXECUTIVE SUMMARY

Raport dla tematu 12 dotyczy przydatności i wykorzystywania w pracy kompetencji nabytych na kolejnych etapach edukacji w Regionie Mazowieckim Regionalnym. Wpisuje się przede wszystkim w cele projektu związane z identyfikacją kompetencji kluczowych i przyszłościowych oraz diagnozą barier na styku edukacji i rynku pracy.

- **Z perspektywy pracujących mieszkańców RMR związek między wykształceniem a wykonywaną pracą jest istotny, ale nie pełny.** Połowa pracujących deklaruje zgodność obecnej pracy z profilem wykształcenia, a 31% wskazuje na brak takiej zgodności. Oznacza to, że dla części badanych edukacja formalna pozostaje bezpośrednim zapleczem zawodowym, ale znacząca grupa funkcjonuje na rynku pracy poza wyuczonym obszarem.
- **Dopasowanie pracy do wykształcenia jest silniej widoczne wśród osób wykonujących pracę głównie umysłową oraz wśród osób z wyższym wykształceniem.** Pracownicy fizyczni częściej deklarują brak zgodności między obecnym zajęciem a profilem edukacyjnym.
- Podobny wzór pojawia się wśród osób aktywnie poszukujących pracy. **Ponad połowa badanych aplikowała w ostatnich miesiącach na oferty powiązane z wykształceniem, ale co czwarty respondent wskazywał oferty niezwiązane z profilem edukacyjnym.** Badani funkcjonują więc między dążeniem do pracy zgodnej z przygotowaniem a koniecznością lub gotowością do elastycznego poszukiwania zatrudnienia.
- **Ocena możliwości znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem jest ostrożna. Więcej respondentów uznaje to za trudne niż łatwe.** Wynik ten sugeruje, że samo posiadanie formalnego przygotowania nie jest przez badanych postrzegane jako wystarczająca gwarancja dopasowania zawodowego – znaczenie mają również dostępność ofert, lokalna struktura rynku pracy, doświadczenie oraz kompetencje praktyczne.
- **Edukacja formalna jest oceniana jako częściowo użyteczna, ale niewystarczająca wobec realiów pracy.** 40% badanych deklaruje, że wiedza ze szkoły lub studiów często przydaje im się w pracy, a 34% uważa, że szkoła lub studia dobrze przygotowały ich do wejścia na rynek pracy. Jednocześnie około połowa respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że program nauczania był zbyt słabo powiązany z realiami zawodowymi.

EXECUTIVE SUMMARY

- **W deklaracjach badanych szczególnie silnie wybrzmiewa potrzeba uczenia się po zakończeniu edukacji formalnej.** 56% respondentów uważa, że w ich pracy lub branży zmiany zachodzą na tyle szybko, że trzeba regularnie uzupełniać wiedzę. Ten wynik jest spójny z wypowiedziami pracodawców, którzy opisują edukację jako bazę, wymagającą późniejszego wdrożenia, szkoleń stanowiskowych i uczenia się od bardziej doświadczonych osób.
- **Najlepiej oceniane obszary przygotowania edukacyjnego dotyczą kompetencji cyfrowych, współpracy, komunikacji, uczenia się i organizacji pracy.** Badani relatywnie dobrze oceniają przygotowanie do korzystania z komputera, internetu i nowych technologii, współpracy z innymi, komunikowania się, organizacji pracy oraz uczenia się nowych rzeczy. Wskazuje to, że edukacja jest przez część respondentów postrzegana jako źródło kompetencji ogólnych, które można przenosić między różnymi stanowiskami.
- **Słabiej oceniane są obszary wymagające praktycznego zastosowania wiedzy w trudnych, dynamicznych lub społecznie obciążających sytuacjach.** Dotyczy to zwłaszcza radzenia sobie ze stresem i emocjami, kreatywności, rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji, praktycznego wykorzystywania matematyki oraz kompetencji obywatelskich i kulturowych. Te wyniki pokazują, że badani niżej oceniają przygotowanie do sytuacji, w których sama wiedza musi zostać połączona z samodzielnością, odpornością i sprawczością.
- **W wypowiedziach pracodawców powraca rozróżnienie między wiedzą formalną a gotowością do pracy.** Edukacja jest opisywana jako ważna baza, ale niewystarczająca do wykonywania konkretnych zadań operacyjnych. Respondenci jakościowi wskazują, że nowi pracownicy często muszą dopiero nauczyć się procedur, obsługi narzędzi, organizacji pracy, kontaktu z klientem, priorytetyzacji zadań i odpowiedzialności za efekt zespołowy.
- **Pracodawcy szczególnie podkreślają znaczenie komunikacji.** Sprawna rozmowa z klientem, poprawne pisanie, umiejętność argumentowania, przekazywania informacji i komunikowania się z przełożonymi są przez nich traktowane jako kompetencje, które mogą częściowo rekompensować brak doświadczenia. Jednocześnie część respondentów jakościowych opisuje bariery komunikacyjne u młodych lub nowych kandydatów, np. opór przed rozmową telefoniczną, kontaktem z przełożonym czy przyjmowaniem informacji zwrotnej.

EXECUTIVE SUMMARY

- **Istotnym wątkiem jest różnica między deklarowaną sprawnością cyfrową a praktycznymi umiejętnościami potrzebnymi w pracy.** W badaniu ilościowym kompetencje cyfrowe należą do najlepiej ocenianych obszarów przygotowania edukacyjnego. Pracodawcy wskazują jednak, że biegłość w korzystaniu ze smartfona nie zawsze przekłada się na obsługę komputera, Excela, Worda, poczty elektronicznej, systemów firmowych czy narzędzi wykorzystywanych w procesach administracyjnych i produkcyjnych.
- **Kompetencje matematyczne są przez pracodawców rozumiane przede wszystkim praktycznie – jako liczenie, analiza danych, logiczne myślenie, rozwiązywanie problemów i obsługa Excela.** W ich wypowiedziach pojawia się przekonanie, że szkolna matematyka bywa zbyt teoretyczna i słabo powiązana z codziennymi zastosowaniami zawodowymi. Nie chodzi więc wyłącznie o poziom wiedzy matematycznej, ale o umiejętność jej użycia w konkretnych sytuacjach.
- **Wyniki badania wskazują, że języki obce mają znaczenie bardziej selektywne niż uniwersalne.** Badani pracownicy/poszukujący pracy dość dobrze oceniają przygotowanie językowe, natomiast pracodawcy opisują znajomość języków jako atut, lecz nie zawsze jako warunek zatrudnienia. Zaawansowane kompetencje językowe są potrzebne głównie na wybranych stanowiskach, np. w eksporcie lub przy specjalistycznej korespondencji.
- **W odniesieniu do etapów edukacji pracodawcy najwyżej oceniają te doświadczenia, które pozwalają wcześniej zetknąć się z realiami pracy.** Szkoły branżowe i technika są opisywane jako dające uczniom większą pewność siebie, kontakt z praktyką i lepsze wyobrażenie o zawodzie. Jednocześnie pracodawcy zaznaczają, że nawet edukacja zawodowa nie jest w stanie przygotować do wszystkich zmian technologicznych, organizacyjnych i stanowiskowych.
- **Licea ogólnokształcące są w wypowiedziach części pracodawców postrzegane jako mniej praktyczne.** Respondenci jakościowi zwracają uwagę na potrzebę wcześniejszego poznawania ról zawodowych, symulacji zadań, rozwijania logicznego myślenia, priorytetyzacji i orientacji w realiach pracy. Z kolei studia wyższe są opisywane ambiwalentnie: rozwijają umiejętność uczenia się i porządkowania wiedzy, ale nie zawsze przygotowują do konkretnych procedur, narzędzi i zadań operacyjnych.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

- Warto **rozwijać formy edukacji, które pokazują praktyczne zastosowanie wiedzy w realnych sytuacjach zawodowych**. Z wypowiedzi pracodawców wynika, że szczególne znaczenie mają praktyki, symulacje zadań, projekty branżowe, wizyty w firmach i ćwiczenia oparte na konkretnych rolach zawodowych.
- Zasadne wydaje się **wzmacnianie doradztwa edukacyjno-zawodowego**, które pozwala uczniom wcześniej konfrontować wyobrażenia o zawodach z rzeczywistymi zadaniami i warunkami pracy. Respondenci jakościowi wskazują, że młodzi ludzie potrzebują nie tylko informacji o kierunkach kształcenia, ale też lepszego rozumienia tego, jak wygląda codzienna praca na różnych stanowiskach.
- Warto rozważyć **silniejsze łączenie nauki z doświadczeniem praktycznym już na etapie szkoły ponadpodstawowej**. Pracodawcy pozytywnie oceniają te ścieżki, które dają uczniom kontakt z branżą, klientem, zadaniami zawodowymi i odpowiedzialnością za efekt pracy.
- Pomocne może być **rozwijanie kompetencji adaptacyjnych**: uczenia się nowych rzeczy, porządkowania wiedzy, reagowania na zmiany, priorytetyzacji zadań i elastycznego wykorzystywania wiedzy w nowych sytuacjach. W badaniu ten obszar pojawia się zarówno w deklaracjach pracowników, jak i w wypowiedziach pracodawców.
- Warto **wzmacniać praktyczne kompetencje cyfrowe**, rozumiane nie tylko jako ogólna sprawność technologiczna, ale jako obsługa narzędzi wykorzystywanych w pracy: Excela, Worda, poczty elektronicznej, systemów firmowych, elektronicznego obiegu dokumentów i podstawowych procedur technicznych.
- Można rozważyć **większe powiązanie nauki matematyki z praktycznymi zastosowaniami zawodowymi**. Pracodawcy wskazują przede wszystkim na potrzebę logicznego myślenia, analizy danych, pracy w arkuszach kalkulacyjnych, rozliczeń i rozwiązywania problemów, a nie wyłącznie na znajomość abstrakcyjnych zagadnień.

REKOMENDACJE

- W działaniach edukacyjnych i szkoleniowych warto **mocniej uwzględnić komunikację zawodową**: rozmowę z klientem, komunikację telefoniczną, pisanie wiadomości, argumentowanie, przekazywanie informacji oraz przyjmowanie informacji zwrotnej. W wypowiedziach pracodawców jest to jedna z najczęściej podkreślanych kompetencji praktycznych.
- Zasadne wydaje się **rozwijanie przygotowania do sytuacji trudnych społecznie i emocjonalnie**. Respondenci wskazują na znaczenie radzenia sobie z krytyką, presją czasu, odmową, konfliktem, trudnym klientem i stresem. Ten obszar może być rozwijany przez ćwiczenia sytuacyjne, scenki, symulacje rozmów i analizę realnych przypadków.
- Warto **wspierać współpracę szkół, uczelni i pracodawców** wokół konkretnych kompetencji stanowiskowych. Z raportu wynika, że szczególnie potrzebna jest wymiana wiedzy o narzędziach, procedurach, zmianach technologicznych i zadaniach, z którymi pracownicy spotykają się po zatrudnieniu.
- Można rozważyć **wsparcie firm w tworzeniu prostych modeli wdrożenia nowych pracowników**. Pracodawcy opisują onboarding, mentoring i uczenie się od bardziej doświadczonych osób jako ważny element przejścia od wiedzy formalnej do praktycznego wykonywania pracy.
- W obszarze edukacji dorosłych warto **rozwijać krótkie, praktyczne szkolenia możliwe do szybkiego wykorzystania w pracy**. Szczególne znaczenie mogą mieć kursy z narzędzi cyfrowych, Excela, procedur stanowiskowych, obsługi klienta, komunikacji, pracy zespołowej oraz kompetencji technicznych związanych z konkretną branżą.
- Przy planowaniu działań regionalnych warto **traktować kompetencje jako proces rozwijany na kilku etapach**: w edukacji formalnej, podczas pierwszych doświadczeń zawodowych, w miejscu pracy oraz w edukacji dorosłych. Wyniki raportu sugerują, że największą użyteczność mogą mieć rozwiązania, które łączą te etapy zamiast traktować je jako oddzielne obszary.

2

NOTA METODOLOGICZNA

CELE BADANIA

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników badań społecznych realizowanych w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Projekt ma na celu wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) na terenie województwa mazowieckiego.

Celem realizowanych badań jest:



diagnoza aktualnych potrzeb, barier, i trendów w obszarze edukacji i rynku pracy,



ocena skuteczności istniejących narzędzi i rozwiązań edukacyjnych,



identyfikacja kompetencji kluczowych i przyszłościowych,



wypracowanie rekomendacji dla polityk publicznych, w tym aktualizacji Regionalnego Programu Wdrożeniowego ZSU.

METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy dokument stanowi końcowy raport podsumowujący wyniki przeprowadzonych badań opinii społecznych dla tematu **nr 12 W jakim stopniu umiejętności/kompetencje nabyte w trakcie kolejnych etapów edukacji są przydatne i wykorzystywane w miejscu pracy - perspektywa pracownika i pracodawcy.**

Poniżej przedstawiono schemat procesu badawczego zastosowanego dla badania w ramach tematu nr 12.

1. Badania ilościowe	2. Badania jakościowe
Badania ilościowe na terenie Regionu Mazowieckiego Regionalnego wśród dorosłej pracującej lub aktywnie poszukującej pracy populacji metodą mieszaną CATI/CAWI.	Wywiady pogłębione (IDI) z pracodawcami lub osobami odpowiedzialnymi za rekrutację w firmach.

Uwaga: W analizach wyników ilościowych w pytaniach wielokrotnego wyboru odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. W pozostałych przypadkach ewentualne różnice wynikają z zaokrągleń.

BADANIE ILOŚCIOWE – METODA MIESZANA CATI/CAWI



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Mieszkańcy Regionu Mazowieckiego Regionalnego w wieku 18+ pracujący lub aktywnie poszukujący pracy



Wielkość próby: N=500



Technika badawcza:

CATI (*ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing*) wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo | **CAWI** (*and. Computer-Assisted Web Interviewing*) ankieta online realizowana na panelu internautów

BADANIE JAKOŚCIOWE – INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Pracodawcy lub osoby odpowiedzialne za rekrutację w firmach z obszaru Regionu Mazowieckiego Regionalnego



Wielkość próby: N=5



Technika badawcza: **IDI** – indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) realizowany w formie zdalnej (on-line)

3

PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW

PROFIL WYKSZTAŁCENIA

Q: Jaki był główny profil lub kierunek Pana/Pani wykształcenia? Proszę odnieść się do najwyższego ukończonego poziomu wykształcenia Jedna odpowiedź

Struktura respondentów pod względem profilu wykształcenia była zróżnicowana, przy czym najliczniej reprezentowane były osoby z wykształceniem technicznym, inżynierskim, produkcyjnym lub budowlanym (20%) oraz ekonomicznym, administracyjnym lub biznesowym (18%).

Co dziesiąty badany wskazał profil humanistyczny, językowy, społeczny lub prawny (10%), a 9% – wykształcenie ogólne lub bez określonego profilu.

Pozostałe profile, w tym usługowy, informatyczny, pedagogiczny, medyczny, przyrodniczy i artystyczny, były wskazywane przez mniejsze grupy respondentów.

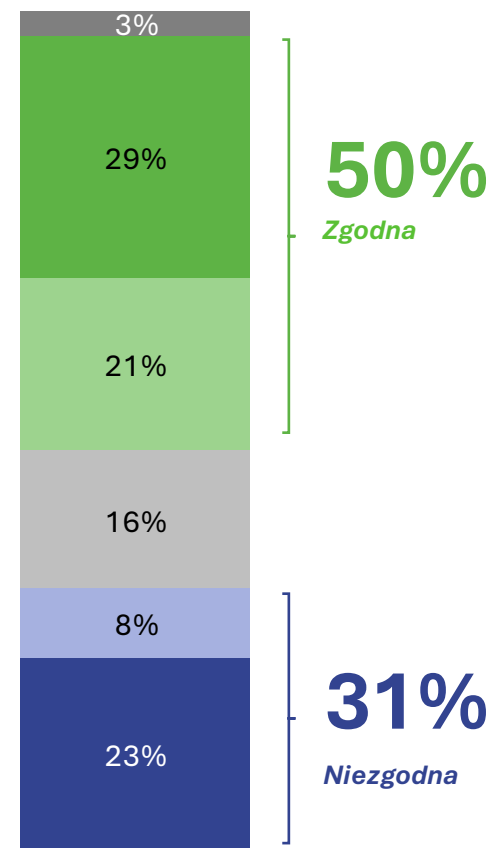


ZGODNOŚĆ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile Pana/Pani obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem Pana/Pani wykształcenia? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

Wśród pracujących mieszkańców Regionu Mazowieckiego Regionalnego połowa badanych deklaruje, że ich obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem wykształcenia (50%), przy czym 29% wskazuje na pełną zgodność. Jednocześnie 31% pracujących z RMR wskazuje, że wykonywana praca nie odpowiada ich wykształceniu. **Dopasowanie zatrudnienia do profilu edukacyjnego jest w regionie obecne, ale równocześnie znacząca część pracujących funkcjonuje poza bezpośrednio wyuczonym obszarem.**

- Nie wiem/trudno powiedzieć
- 5 – jest w pełni zgodna z kierunkiem/profilem mojego wykształcenia
- 4
- 3
- 2
- 1 – w ogóle nie jest zgodna z kierunkiem/profilem mojego wykształcenia



ZGODNOŚĆ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile Pana/Pani obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem Pana/Pani wykształcenia? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE.

Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Rodzaj pracy		Wykształcenie		
	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)
Nie jest zgodna	24%	41% A	36%	38% C	24%
Ani tak, ani nie	15%	18%	21%	18%	14%
Zgodna	59% B	36%	33%	41%	60% A B
Trudno powiedzieć	2%	4%	11% C	3%	1%

Zgodność obecnej pracy z profilem wykształcenia wśród pracujących mieszkańców Regionu Mazowieckiego Regionalnego różni się przede wszystkim ze względu na charakter wykonywanej pracy. **Osoby pracujące głównie umysłowo częściej deklarują dopasowanie zatrudnienia do kierunku lub profilu wykształcenia.** Wśród osób wykonujących pracę głównie fizyczną silniej zaznacza się natomiast brak takiej zgodności. Znaczenie ma również poziom wykształcenia. **Najwyższe dopasowanie pracy do profilu edukacyjnego obserwujemy wśród osób z wyższym wykształceniem.** Z kolei osoby z wykształceniem średnim lub policealnym częściej wskazują na brak zgodności obecnej pracy z wykształceniem, a osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym częściej nie potrafią jednoznacznie ocenić tej relacji.

ZGODNOŚĆ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile Pana/Pani obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem Pana/Pani wykształcenia? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Profil wykształcenia									
	Ogólny / bez określonego profilu	Humanistyczny, językowy, społeczny lub prawny	Ekonomiczny, administracyjny lub biznesowy	Techniczny, inżynierski, produkcyjny lub budowlany	Informatyczny lub związany z nowymi technologiami	Medyczny, opiekuńczy lub związany ze zdrowiem	Pedagogiczny lub edukacyjny	Przyrodniczy, rolniczy lub związany z ochroną środowiska	Usługowy, handlowy, turystyczny lub gastronomiczny	Artystyczny lub kreatywny
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)
Nie jest zgodna	43%	33%	29%	34%	21%	15%	26%	30%	39%	19%
Ani tak, ani nie	18%	15%	18%	13%	23%	9%	8%	24%	18%	25%
Zgodna	34%	50%	51%	51%	55%	76% A	65%	46%	38%	56%
Trudno powiedzieć	6%	2%	3%	2%	1%	0%	2%	0%	5%	0%

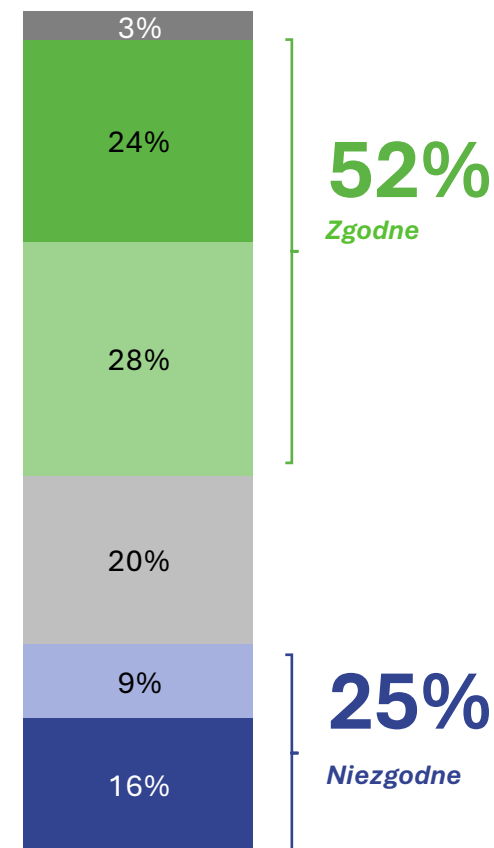
Dla większości profili wykształcenia przeważają deklaracje zgodności obecnej pracy z kierunkiem lub obszarem kształcenia. Najwyższy poziom dopasowania widoczny jest wśród osób z profilem medycznym, opiekuńczym lub związanym ze zdrowiem (76%), a także pedagogicznym lub edukacyjnym (65%). Relatywnie wysoką zgodność odnotowano również w profilach informatycznych, artystycznych, technicznych, ekonomicznych i humanistycznych. Wyjątek stanowi profil usługowy, handlowy, turystyczny lub gastronomiczny, w którym odsetek osób deklaruujących zgodność pracy z wykształceniem jest zbliżony do odsetka osób wskazujących brak takiego dopasowania.

ZGODNOŚĆ POSZUKIWANEJ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile oferty pracy, na które aplikował(a) Pan/Pani w ostatnich 6 miesiącach, były powiązane z Pana/Pani wykształceniem? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

Wśród aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Mazowieckiego Regionalnego ponad połowa badanych deklaruje, że oferty, na które aplikowali w ostatnich 6 miesiącach, były powiązane z ich wykształceniem (52%). Pełną zgodność wskazuje 24% respondentów. Z kolei 25% osób poszukujących pracy aplikowało na oferty niezwiązane z profilem edukacyjnym, co pokazuje, że część kandydatów funkcjonuje na rynku pracy w sposób elastyczny, wykraczając poza formalnie wyuczony obszar.

- Nie wiem/trudno powiedzieć
- 5 – były w pełni powiązane z moim wykształceniem
- 4
- 3
- 2
- 1 – w ogóle nie były powiązane z moim wykształceniem



ZGODNOŚĆ POSZUKIWANEJ PRACY Z PROFIEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile oferty pracy, na które aplikował(a) Pan/Pani w ostatnich 6 miesiącach, były powiązane z Pana/Pani wykształceniem? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE.

Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Wykształcenie		
	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
	(A)	(B)	(C)
Nie jest powiązana	33%	30%	19%
Ani tak, ani nie	19%	23%	18%
Powiązana	40%	43%	61% B
Nie wiem/Trudno powiedzieć	9%	4%	2%

Wśród osób z wyższym wykształceniem wyraźniej zaznacza się aplikowanie na oferty powiązane z wcześniejszym przygotowaniem edukacyjnym – poziom ten jest istotnie wyższy niż wśród osób z wykształceniem średnim lub policealnym.

Dane mogą oznaczać, że wyższe wykształcenie sprzyja bardziej ukierunkowanemu poszukiwaniu pracy zgodnej z kwalifikacjami, podczas gdy osoby z niższym poziomem wykształcenia częściej funkcjonują na rynku pracy w sposób mniej powiązany z formalnym profilem edukacyjnym.

MOŻLIWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY ZGODNEJ Z WYKSZTAŁCENIEM

Q: *Jak Pan/Pani ocenia, czy obecnie łatwo czy trudno jest znaleźć pracę zgodną z Pana/Pani wykształceniem?*

Jedna odpowiedź

Ocena możliwości znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem wśród pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Mazowieckiego Regionalnego wskazuje na ograniczony optymizm: 38% badanych uważa, że obecnie jest to trudne, podczas gdy 27% ocenia taką możliwość jako łatwą.

Analiza danych ze względu na poziom i profil wykształcenia nie wykazała różnic istotnych statycznie.

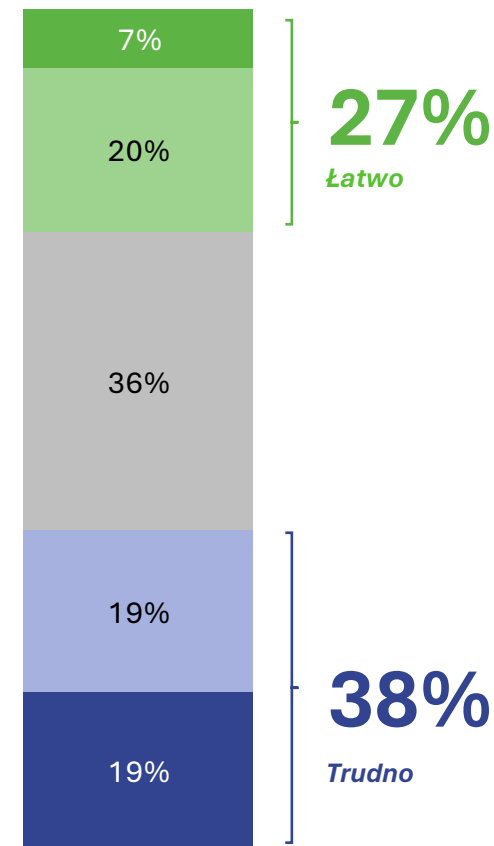
■ 5 – bardzo łatwo

■ 4

■ 3

■ 2

■ 1 – bardzo trudno

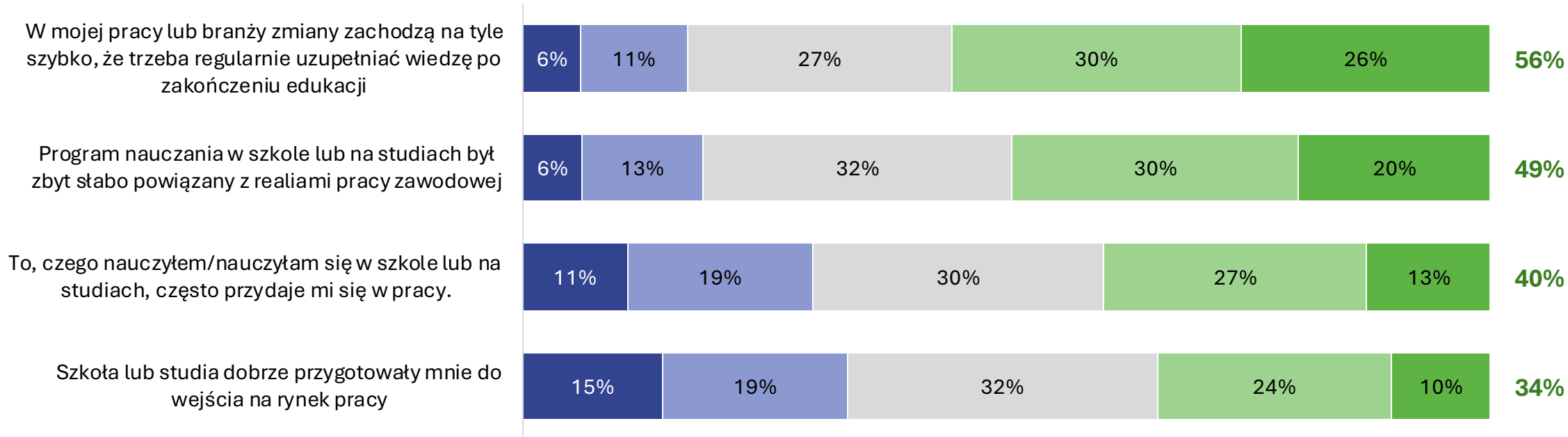


OCENA EDUKACJI FORMALNEJ

Q: Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

Jedna odpowiedź

■ 1 - zdecydowanie się nie zgadzam ■ 2 ■ 3/trudno powiedzieć ■ 4 ■ 5 - zdecydowanie się zgadzam **Zgadzam się**



Ocena edukacji formalnej wśród pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Mazowieckiego Regionalnego pokazuje, że większość badanych (56%) dostrzega potrzebę ciągłego uzupełniania kompetencji. Praktyczna użyteczność wiedzy zdobytej w szkole lub na studiach oceniana jest umiarkowanie – 40% badanych deklaruje, że często przydaje im się ona w pracy. Słabiej wypada przygotowanie do wejścia na rynek pracy: pozytywnie ocenia je 34% respondentów, a co drugi przyznaje, że program nauczania był słabo powiązany z realiami pracy. **Wyniki wskazują, że edukacja formalna dostarcza częściowo użytecznych podstaw, ale nie zawsze przekłada się na wystarczające przygotowanie do realiów zawodowych.**

OCENA EDUKACJI FORMALNEJ

Q: Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

Jedna odpowiedź

Osoby pracujące głównie

umysłowo wyraźniej dostrzegają praktyczną przydatność wiedzy zdobytej w szkole lub na studiach, a także częściej wskazują na potrzebę regularnego uzupełniania kompetencji po zakończeniu edukacji. Wśród osób wykonujących pracę głównie fizyczną silniej zaznacza się natomiast dystans wobec konieczności ciągłego doksztacania.

Osoby z wyższym wykształceniem

częściej dostrzegają potrzebę aktualizowania wiedzy w związku z tempem zmian w pracy lub branży.

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Rodzaj pracy			Wykształcenie		
		Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuje	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
To, czego nauczyłem/nauczyłam się w szkole lub na studiach, często przydaje mi się w pracy.	Nie zgadzam się	27%	33%	37%	33%	31%	28%
	Trudno powiedzieć	28%	34%	23%	42%	29%	28%
	Zgadzam się	45% B	33%	40%	25%	39%	43%
Szkola lub studia dobrze przygotowały mnie do wejścia na rynek pracy	Nie zgadzam się	31%	35%	44%	33%	32%	35%
	Trudno powiedzieć	30%	37%	23%	44% C	36%	26%
	Zgadzam się	39%	28%	33%	23%	33%	38%
W mojej pracy lub branży zmiany zachodzą na tyle szybko, że trzeba regularnie uzupełniać wiedzę po zakończeniu edukacji	Nie zgadzam się	14%	23% A	9%	22%	21% C	12%
	Trudno powiedzieć	21%	35% A	31%	44% C	30%	21%
	Zgadzam się	65% B	42%	60%	34%	48%	67% A B
Program nauczania w szkole lub na studiach był zbyt słabo powiązany z realiami pracy zawodowej	Nie zgadzam się	18%	20%	16%	20%	18%	19%
	Trudno powiedzieć	33%	31%	27%	33%	34%	30%
	Zgadzam się	48%	49%	57%	47%	48%	51%

OCENA EDUKACJI FORMALNEJ

Q: Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

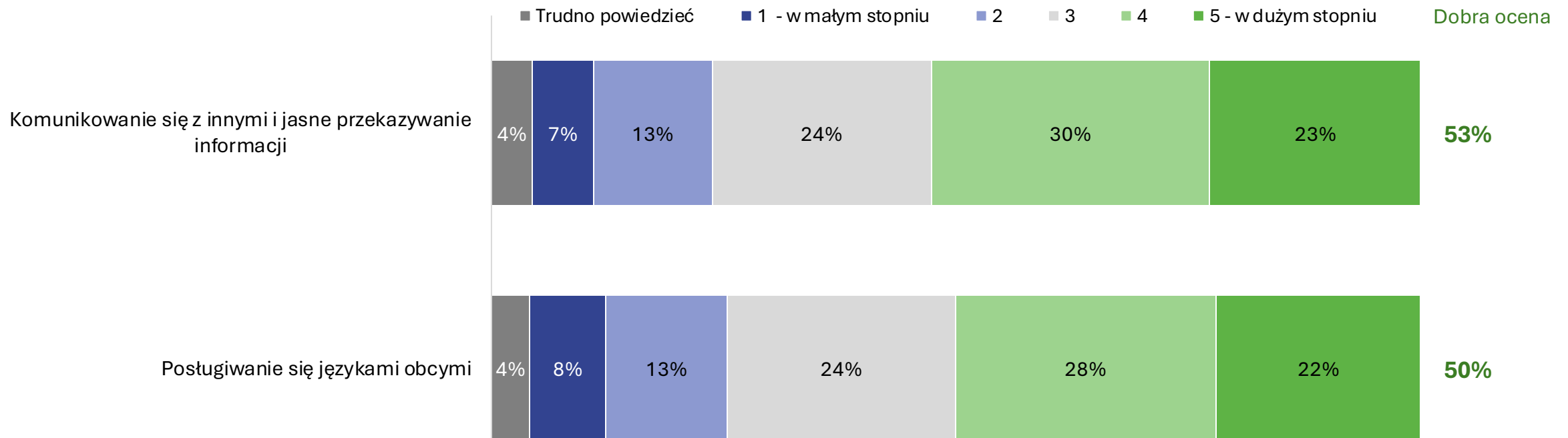
		Wiek				
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
To, czego nauczyłem/nauczyłam się w szkole lub na studiach, często przydaje mi się w pracy.	Nie zgadzam się	33%	36%	28%	24%	18%
	Trudno powiedzieć	27%	32%	31%	35%	19%
	Zgadzam się	40%	32%	41%	41%	62% B
Szkoła lub studia dobrze przygotowały mnie do wejścia na rynek pracy	Nie zgadzam się	39% E	41% E	32%	25%	13%
	Trudno powiedzieć	30%	29%	33%	33%	43%
	Zgadzam się	31%	30%	35%	41%	44%
W mojej pracy lub branży zmiany zachodzą na tyle szybko, że trzeba regularnie uzupełniać wiedzę po zakończeniu edukacji	Nie zgadzam się	19%	18%	16%	17%	12%
	Trudno powiedzieć	27%	35%	26%	23%	18%
	Zgadzam się	55%	47%	59%	60%	70%
Program nauczania w szkole lub na studiach był zbyt słabo powiązany z realiami pracy zawodowej	Nie zgadzam się	15%	18%	20%	23%	23%
	Trudno powiedzieć	33%	31%	36%	30%	29%
	Zgadzam się	53%	52%	45%	48%	48%

Istotne różnice ze względu na wiek dotyczą przede wszystkim oceny praktycznej użyteczności edukacji oraz przygotowania do wejścia na rynek pracy. Osoby w wieku 60+ częściej niż badani w wieku 30–39 lat dostrzegają, że wiedza zdobyta w szkole lub na studiach przydaje się w pracy. Z kolei młodsze grupy – szczególnie osoby w wieku 18–29 oraz 30–39 lat – bardziej krytycznie oceniają przygotowanie szkoły lub studiów do wejścia na rynek pracy niż najstarsi respondenci.

Wyniki sugerują, że młodszy uczestnicy rynku pracy (którzy mają najświeższe doświadczenia edukacyjne) częściej dostrzegają rozdzźwięk między edukacją formalną a wymaganiami zawodowymi, podczas gdy osoby starsze częściej przypisują edukacji praktyczną wartość.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI KOMUNIKACYJNYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



Wśród pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Mazowieckiego Regionalnego kompetencje komunikacyjne należą do lepiej ocenianych obszarów przygotowania edukacyjnego. 53% badanych dobrze ocenia przygotowanie do komunikowania się z innymi i jasnego przekazywania informacji, a 50% pozytywnie ocenia przygotowanie do posługiwania się językami obcymi.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI KOMUNIKACYJNYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

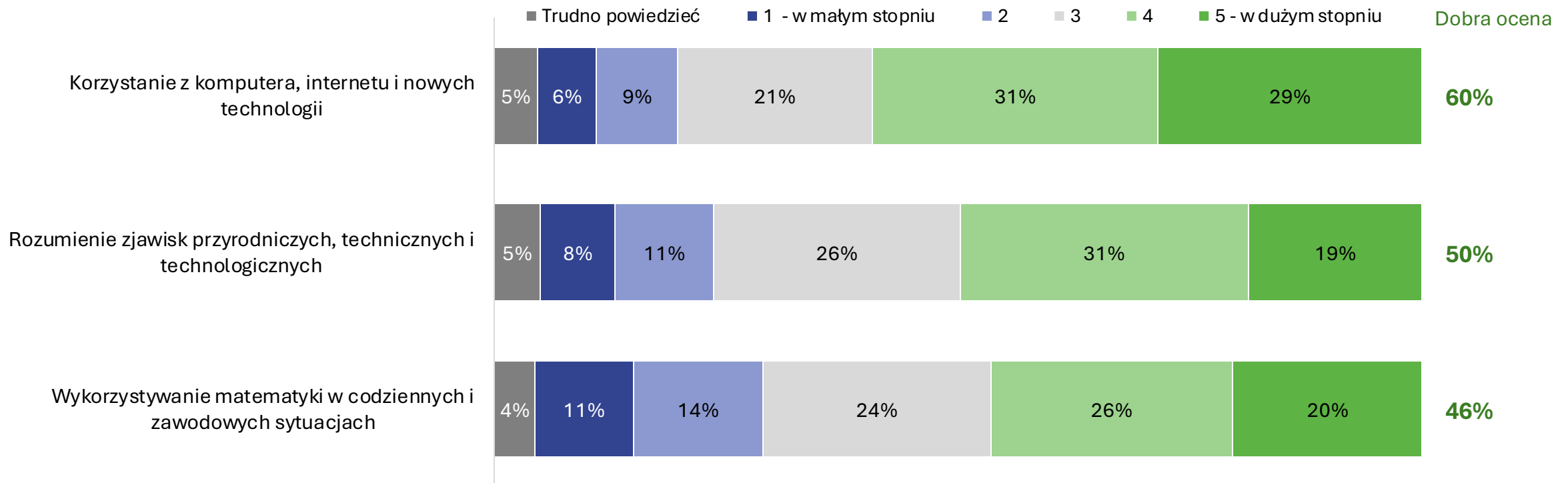
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Komunikowanie się z innymi i jasne przekazywanie informacji	W małym stopniu	18%	22%	20%	18%	18%	19%	18%	21%
	W średnim stopniu	23%	26%	22%	23%	21%	25%	25%	22%
	W dużym stopniu	53%	48%	55%	55%	55%	45%	53%	54%
	Trudno powiedzieć	6%	4%	3%	4%	6%	11% C	5%	3%
Posługiwanie się językami obcymi	W małym stopniu	18%	23%	21%	24%	23%	25%	21%	21%
	W średnim stopniu	23%	24%	30%	23%	22%	30%	25%	23%
	W dużym stopniu	54%	50%	47%	50%	47%	37%	49%	54%
	Trudno powiedzieć	6%	3%	3%	3%	8%	8%	5%	2%

Analiza nie wykazała różnic istotnych statycznie ze względu na wiek i poziom wykształcenia.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI MATEMATYCZNYCH I CYFROWYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



Najlepiej ocenianym elementem w tym obszarze jest przygotowanie do korzystania z komputera, internetu i nowych technologii – pozytywnie ocenia je 60% badanych z RMR. Niżej wypada rozumienie zjawisk przyrodniczych, technicznych i technologicznych (50%) oraz wykorzystywanie matematyki w codziennych i zawodowych sytuacjach (46%). **W opinii badanych edukacja nieco lepiej przygotowuje do podstawowego funkcjonowania w środowisku cyfrowym niż do praktycznego stosowania wiedzy matematycznej.**

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI MATEMATYCZNYCH I CYFROWYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

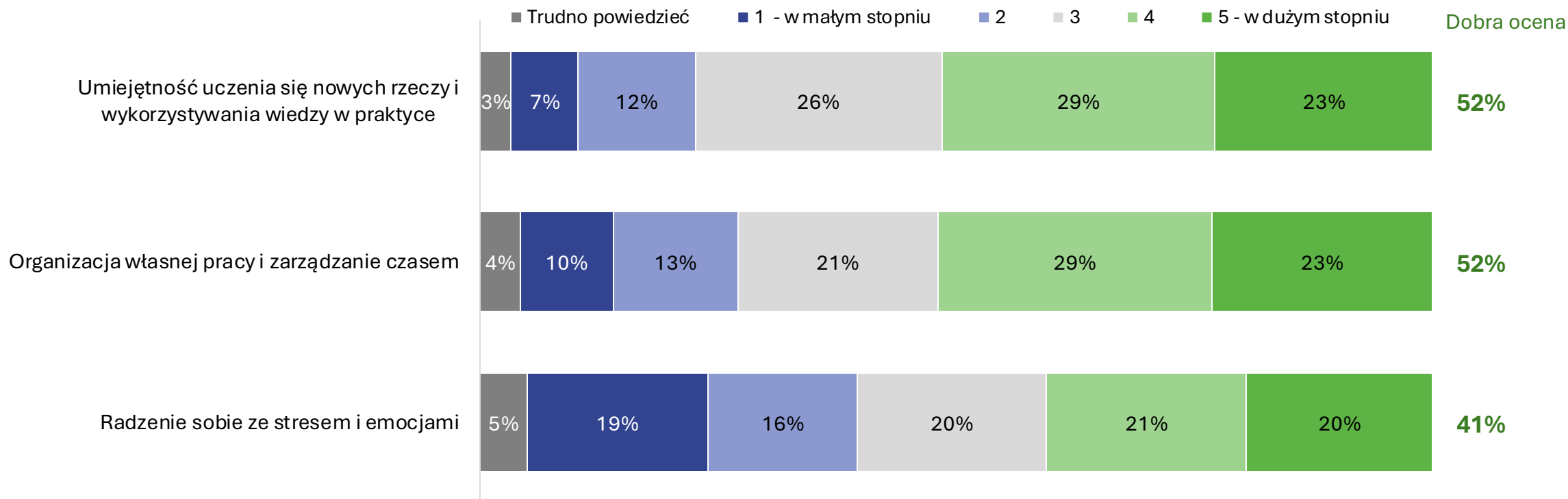
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Wykorzystywanie matematyki w codziennych i zawodowych sytuacjach	W małym stopniu	25%	26%	20%	23%	35%	17%	25%	26%
	W średnim stopniu	22%	26%	31%	21%	16%	29%	23%	25%
	W dużym stopniu	47%	43%	47%	53%	42%	47%	47%	46%
	Trudno powiedzieć	6%	5%	3%	3%	8%	7%	6%	3%
Rozumienie zjawisk przyrodniczych, technicznych i technologicznych	W małym stopniu	18%	20%	20%	16%	17%	20%	17%	20%
	W średnim stopniu	25%	29%	27%	27%	21%	30%	26%	26%
	W dużym stopniu	50%	46%	49%	54%	53%	40%	52%	50%
	Trudno powiedzieć	6%	5%	4%	3%	9%	10%	5%	4%
Korzystanie z komputera, internetu i nowych technologii	W małym stopniu	17%	13%	16%	14%	14%	21%	14%	15%
	W średnim stopniu	21%	25%	19%	18%	19%	22%	22%	20%
	W dużym stopniu	55%	58%	62%	64%	60%	46%	59%	62%
	Trudno powiedzieć	6%	4%	3%	4%	6%	11% C	5%	3%

Analiza nie wykazała różnic istotnych statycznie ze względu na wiek i poziom wykształcenia.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OSOBISTYCH I UCZENIA SIĘ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



Wyniki sugerują, że edukacja formalna w większym stopniu wspiera samodzielne uczenie się i organizację pracy niż kompetencje związane z odpornością psychiczną. W obszarze kompetencji osobistych najlepiej oceniane jest przygotowanie do uczenia się nowych rzeczy i wykorzystywania wiedzy w praktyce oraz organizacji własnej pracy i zarządzania czasem – oba aspekty pozytywnie ocenia po 52% badanych. Słabiej wypada przygotowanie do radzenia sobie ze stresem i emocjami (41%).

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OSOBISTYCH I UCZENIA SIĘ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

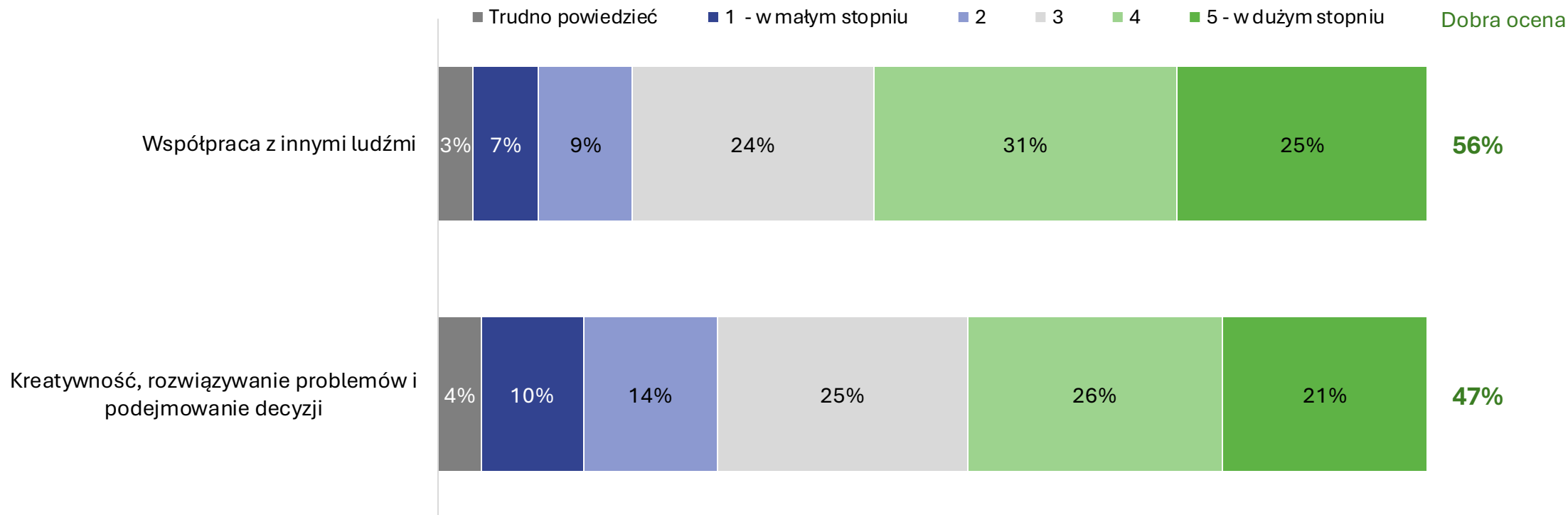
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Organizacja własnej pracy i zarządzanie czasem	W małym stopniu	23%	23%	20%	25%	22%	17%	20%	26%
	W średnim stopniu	17%	25%	24%	20%	17%	19%	22%	20%
	W dużym stopniu	54%	49%	53%	51%	53%	53%	52%	51%
	Trudno powiedzieć	6%	3%	3%	4%	8%	11% C	5%	2%
Radzenie sobie ze stresem i emocjami	W małym stopniu	38%	33%	32%	36%	36%	21%	34%	38%
	W średnim stopniu	21%	22%	20%	17%	17%	27%	21%	17%
	W dużym stopniu	36%	40%	45%	44%	38%	43%	39%	41%
	Trudno powiedzieć	6%	6%	3%	3%	9%	9%	6%	3%
Umiejętność uczenia się nowych rzeczy i wykorzystywania wiedzy w praktyce	W małym stopniu	19%	22%	19%	18%	17%	17%	19%	20%
	W średnim stopniu	27%	29%	27%	20%	22%	29%	27%	24%
	W dużym stopniu	50%	47%	53%	58%	55%	47%	51%	53%
	Trudno powiedzieć	4%	2%	2%	4%	6%	7%	4%	2%

Wiek i poziom wykształcenia nie różnicują opinii w sposób istotny statycznie.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



W percepcji badanych z RMR edukacja w większym stopniu wzmacnia kompetencje społeczne tj. współpracę z ludźmi (56%) niż umiejętności związane z inicjatywą, decyzyjnością i samodzielnym rozwiązywaniem wyzwań zawodowych (47%).

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

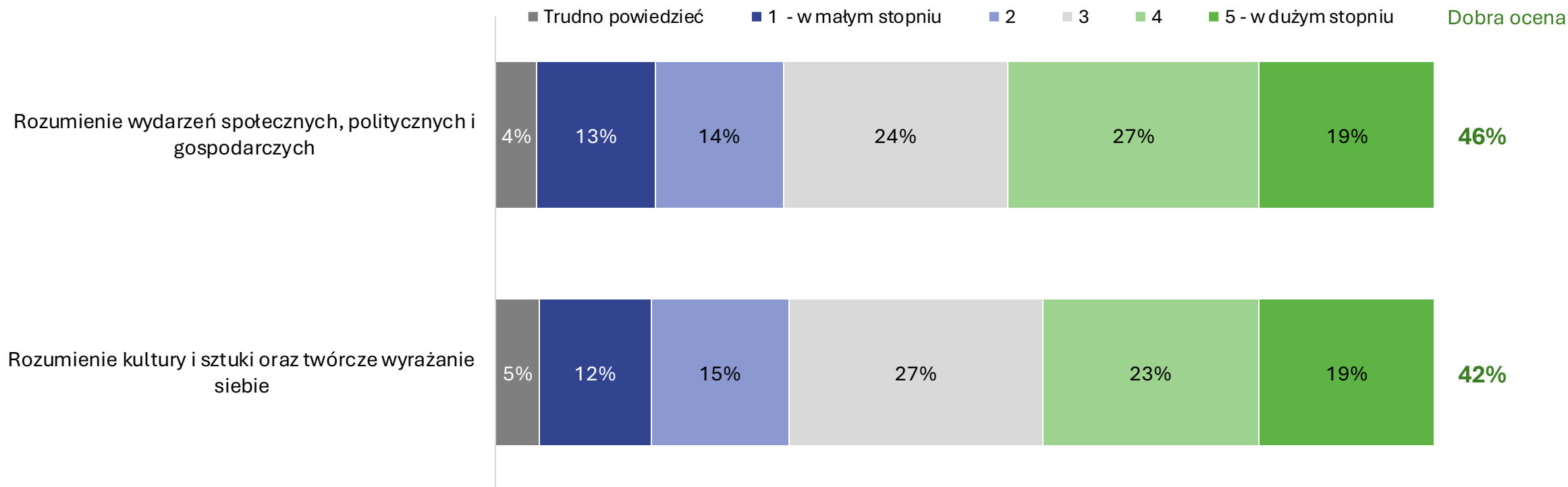
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Współpraca z innymi ludźmi	W małym stopniu	16%	19%	15%	14%	17%	19%	15%	16%
	W średnim stopniu	23%	25%	26%	24%	22%	24%	24%	25%
	W dużym stopniu	57%	53%	58%	59%	52%	48%	57%	56%
	Trudno powiedzieć	4%	3%	1%	4%	9%	9%	3%	2%
Kreatywność, rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji	W małym stopniu	25%	26%	20%	25%	19%	21%	23%	26%
	W średnim stopniu	25%	26%	28%	20%	25%	30%	24%	25%
	W dużym stopniu	45%	44%	50%	48%	49%	40%	48%	46%
	Trudno powiedzieć	5%	4%	2%	7%	6%	9%	5%	3%

Analiza nie wykazała różnic istotnych statycznie ze względu na wiek i poziom wykształcenia.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OBYWATELSKICH ORAZ ŚWIADOMOŚCI I EKSPRESJI KULTUROWEJ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



Kompetencje obywatelskie i kulturowe są oceniane umiarkowanie. 46% badanych dobrze ocenia przygotowanie do rozumienia wydarzeń społecznych, politycznych i gospodarczych, a 42% pozytywnie ocenia przygotowanie do rozumienia kultury i sztuki oraz twórczego wyrażania siebie. Na tle pozostałych obszarów są to wyniki słabsze niż w przypadku kompetencji cyfrowych, komunikacyjnych czy współpracy.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OBYWATELSKICH ORAZ ŚWIADOMOŚCI I EKSPRESJI KULTUROWEJ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Rozumienie wydarzeń społecznych, politycznych i gospodarczych	W małym stopniu	26%	28%	22%	26%	30%	22%	27%	26%
	W średnim stopniu	21%	24%	31%	21%	18%	23%	24%	24%
	W dużym stopniu	45%	45%	44%	48%	45%	46%	44%	47%
	Trudno powiedzieć	7%	3%	2%	6%	6%	9%	5%	3%
Rozumienie kultury i sztuki oraz twórcze wyrażanie siebie	W małym stopniu	24%	27%	30%	24%	27%	25%	23%	30%
	W średnim stopniu	24%	30%	28%	28%	21%	29%	29%	24%
	W dużym stopniu	45%	39%	40%	42%	43%	37%	43%	42%
	Trudno powiedzieć	6%	4%	1%	6%	9%	9%	5%	3%

Wiek i poziom wykształcenia nie różnicują opinii w sposób istotny statycznie.

4

**PERSPEKTYWA
PRACODAWCÓW/OSÓB
ODPOWIEDZIALNYCH ZA
REKRUTACJĘ**

PODSUMOWANIE 1/3

- Edukacja formalna daje jedynie bazę teoretyczną, po stronie firmy leży praktyczne wdrożenie, nauka etyki oraz adaptacji do zmian.
- Pracodawcy oczekują od pracowników przedsiębiorczości, samodzielności i poczucia odpowiedzialności za sukces firmy. Tymczasem zdaniem przedstawicieli pracodawców młodzi kandydaci często wykazują się niską inicjatywą i wymagają stałego nadzoru oraz szczegółowych instrukcji.
- Sprawna komunikacja i umiejętność swobodnej rozmowy stanowią dla pracodawców priorytet, który potrafi zrekompensować brak doświadczenia. Młodzi kandydaci wciąż jednak odczuwają przed nimi silną barierę psychiczną.
- Pracodawcy najwyżej cenią zdolność do szybkiej adaptacji i elastyczność. Pracownikom często brakuje jednak podstawowej umiejętności uczenia się, organizowania pracy oraz odnajdywania się w dynamicznie zmieniających się warunkach.
- Pracodawcy poszukują osób odpornych emocjonalnie, które potrafią zachować zimną krew w trudnych sytuacjach. Młodzi pracownicy szybko tracą jednak zapał pod wpływem krytyki lub agresywnych zachowań klientów.
- Pracodawcy dążą do zbudowania zgranego zespołu i poczucia odpowiedzialności za wspólny cel. Nowemu pokoleniu brakuje jednak dyscypliny i nawyku wzajemnego wsparcia w ramach obowiązujących w firmie procedur.
- Mimo biegłości w obsłudze smartfonów, młodym pracownikom brakuje podstawowych umiejętności cyfrowych i biurowych (takich jak obsługa programów Excel czy Word), co stoi w sprzeczności z rosnącą cyfryzacją procesów biznesowych.

PODSUMOWANIE 2/3

- Biznes potrzebuje praktycznych umiejętności analitycznych i biegłej obsługi programu Excel. Tymczasem szkolny program matematyki jest przeładowany teorią, co skutkuje niskimi kompetencjami rynkowymi absolwentów i problemami rekrutacyjnymi firm.
- Znajomość języków obcych rzadko stanowi kluczowy wymóg rekrutacyjny, a zaawansowana biegłość potrzebna jest pracodawcom jedynie na nielicznych, wyspecjalizowanych stanowiskach.
- Kompetencje obywatelskie nie są traktowane przez firmy priorytetowo. Pracodawcy widzą jednak pilną potrzebę kształtowania etyki i kultury współżycia społecznego, aby wyeliminować niezdrową rywalizację oraz brak lojalności wśród młodych pracowników.
- Świadomość i ekspresja kulturalna to dla pracodawców pojęcie abstrakcyjne i niemające znaczenia biznesowego. Kojarzą je wyłącznie z prywatnym uczestnictwem pracowników w koncertach lub innych wydarzeniach w czasie wolnym.
- Szkoły branżowe i technika dają uczniom przewagę w postaci pewności siebie i kreatywności. Jednak dynamiczne zmiany w firmach sprawiają, że kluczową umiejętnością absolwenta staje się elastyczność oraz ciągła nauka bezpośrednio na stanowisku pracy.
- Programy liceów ogólnokształcących są niepraktyczne i brakuje w nich profilowania pod konkretne branże. Z tego powodu pracodawcy wysoko cenią symulacje ról zawodowych oraz postulują wprowadzenie etyki i logiki, co ułatwi młodzieży świadomy wybór ścieżki kariery.

PODSUMOWANIE 3/3

- Studia wyższe skutecznie rozwijają uniwersalną umiejętność uczenia się i adaptacji. Oferują jednak zbyt wąskie, czysto teoretyczne spojrzenie na wiedzę, przez co absolwentom brakuje przygotowania do holistycznego łączenia dyscyplin, codziennych czynności operacyjnych oraz obsługi specjalistycznych programów.
- Formalne certyfikaty mają dla pracodawców drugorzędne znaczenie. Kluczowe jest bowiem solidne wykształcenie bazowe połączone z praktyką oraz dopasowane do stanowiska wewnętrzne szkolenia z narzędzi technicznych i umiejętności społecznych.
- Pracodawcy wskazują na kompetencje, które ich zdaniem powinny być mocniej rozwijane podczas różnych etapów kształcenia. Są to:
 - kompetencje adaptacyjne – pozwalają pracownikowi skutecznie reagować na dynamiczne zmiany, unikać konfliktów oraz logicznie rozwiązywać problemy;
 - proaktywność zawodowa i świadome kierowanie karierą;
 - silniejsze zasady etyczne, kultura współpracy oraz wymiana informacji zwrotnej – są one niezbędne do budowania zgranego zespołu i poczucia bezpieczeństwa w firmie.

POZIOM WIEDZY BRANŻOWEJ

Edukacja formalna zapewnia wysoki poziom wiedzy teoretycznej, jednak pozostaje oderwana od realiów codziennej pracy.

Badani pracodawcy zatrudniający na stanowiska specjalistyczne wysoko oceniają poziom wiedzy kandydatów. Na podstawie samych wyników testów czasami trudno podjąć decyzję o zatrudnieniu, ponieważ poziom uczestników jest bardzo wyrównany.

Nieco inaczej sytuacja wygląda w jednostkach samorządowych. Tam, oprócz wykształcenia kierunkowego, wymagana jest znajomość ustaw, co stanowi dużą barierę w pozyskiwaniu pracowników.

Pracodawcy są zgodni: edukacja formalna pozostaje oderwana od realiów codziennej pracy. Przykładowo nowi pracownicy samorządowi nie potrafią wykonywać takich czynności, jak planowanie wydatków, rozliczanie faktur czy przygotowywanie zleceń. Brakuje im wiedzy proceduralnej, ponieważ programy nauczania nie przygotowują do prowadzenia postępowań przetargowych ani obsługi zamówień publicznych.

Edukacja formalna zapewnia jedynie bazę wiedzy, która musi być później pogłębianą po zatrudnieniu, na przykład poprzez szkolenia. Kluczową rolę we wdrażaniu i dalszym rozwoju pracownika odgrywają bardziej doświadczone osoby, od których nowo zatrudnieni mogą się uczyć.

60 - 70 osób startowało, więc taką eliminacją, no to jest ten test wiedzy na samym początku. Czasami jest też nawet problem z rozstrzygnięciem tych konkursów. Szkoda niektórych osób, szkoda jest wybrać, bo nie ma aż tyle miejsc.

Szkola jest totalnie oderwana od rzeczywistości, która potem ich spotyka. Bazujemy na tym wykształceniu i u nas z prawem jest związane. Szkoła, no a głównie, no to później doświadczenie, praktyki. No a ludzie, którzy ukończą prawo, no to wydaje mi się, że chyba dobrze są przygotowani.

Praca merytoryczna jak najbardziej oczywiście jest wykorzystywana, ale dodatkowo docelowo nie ma w tej chwili możliwości, że osoba, która przychodzi, żeby dodatkowo jednak nie pogłębiała swojej wiedzy.

Więc jak się jest nowym pracownikiem to musi się uczyć z grupy od innych osób doświadczonych, starszych.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Pracodawcy poszukują zaangażowanych pracowników, którzy aktywnie wspierają rozwój organizacji.

Istnieje wyraźny rozdźwięk **między potrzebami firm a postawą pracowników**. Przedsiębiorczość to nie tylko realizacja zadań, ale też poczucie, że firma to „wspólny organizm”, w którym sukces finansowy przekłada się na stabilność zatrudnienia.

Pracodawcy oczekują od każdego – nawet od pracowników operacyjnych – aktywnego szukania nowych rynków zbytu, zleceń i innowacyjnych pomysłów. Problemem pozostaje jednak niski poziom współpracy oraz wykonywanie obowiązków bez szerszego spojrzenia na to, jak dana praca wpływa na innych.

Pracodawcy zwracają uwagę na niski poziom samodzielności młodych pracowników, którzy często oczekują szczegółowych instrukcji i prowadzenia za rękę. Ze względu na brak inicjatywy oraz zaangażowania z ich strony, firmy starają się weryfikować te cechy już na etapie rekrutacji.

Osoba przedsiębiorcza powinna potrafić zaplanować swoje działania, aby terminowo realizować zadania, co często wymaga łączenia wielu obowiązków. **Na rynku powiatowym brakuje kandydatów, którzy dobrze radzą sobie z wielozadaniowością niezbędną na stanowisku koordynatora.**

Ta innowacyjność, przedsiębiorczość i takie szersze spojrzenie, traktowania pracy nie tylko jako swojego miejsca pracy gdzie przychodzę, robię swoje osiem godzin, wychodzę i zapominam tylko, żeby każdy podchodził tak do tego, że to jest nasza wspólna firma i wszyscy tutaj pracujemy i zależy nam na tym, że jeżeli firma będzie zarabiała, no to my będziemy mieli pracę, no to ta cecha jest na pewno dla nas bardzo ważna.

Tu jest bardzo ciężko o pracownika takiego zaangażowanego. To już nawet nie chodzi o kompetencje, bo ja nie potrzebuje kompetencji, ale uczciwego, zaangażowanego.

Oni dostają pewne sprawy, które później muszą prowadzić i muszą być oni przedsiębiorczy, muszą sobie tak zaplanować pracę, żeby zdążyć też z określonymi terminami.

KOMUNIKACJA

Silnie rozwinięte kompetencje komunikacyjne są dla pracodawców priorytetem, a kandydat, który je posiada, zyskuje ogromny atut mimo mniejszego doświadczenia.

Pracodawcy poszukują osób z silnie rozwiniętymi kompetencjami komunikacyjnymi, tak aby zespoły mogły sprawnie współpracować, a przepływ informacji na linii pracownik – przełożony przebiegał płynnie w obu kierunkach. Podnoszenie tych umiejętności firmy stawiają wysoko na liście priorytetów rozwoju kadr.

W jednej z badanych firm prowadzone są działania zachęcające do otwartej komunikacji, polegające na tym, że każdy może porozmawiać z osobą na wyższym stanowisku oraz szkolenia z zakresu udzielania i przyjmowania feedbacku. Obserwują bowiem strach przed pójściem do kierownika wyższego szczebla czy prezesa.

Kompetencje komunikacyjne na wysokim poziomie są w stanie do pewnego stopnia zrekompensować brak doświadczenia zawodowego lub wykształcenia kierunkowego. Osoby, które potrafią skutecznie argumentować i posługują się poprawną polszczyzną, zdobywają przewagę nad innymi kandydatami podczas rekrutacji. Jednak dla wielu pracowników (szczególnie młodych lub nowych) zwykła rozmowa przez telefon wciąż stanowi barierę psychiczną i wywołuje opór (tzw. „opornik”).

Nie skupiamy się tylko na wiedzy merytorycznej wyniesionej ze studiów, tylko patrzymy szerzej. Kontakt z klientem, jednak do tego też trzeba mieć jakieś tam predyspozycje. Akurat w naszym wydziale to jest podstawa.

Zależy nam na tym, żeby nowe osoby, które dołączają do naszego, do naszych zespołów, miały tę kompetencję właśnie komunikacji bardzo mocno rozwiniętą. komunikacja między działami, zespołami, komunikacja w górę, w dół na tym samym poziomie.

Kompetencje staramy się gdzieś tam zweryfikować, chociaż tak na pierwszy rzut w czasie rozmowy, tak czy już nawet trochę wcześniej, jak kontaktujemy się telefonicznie, no to też widać właśnie, czy ktoś ma takie opory przed tym, żeby swobodnie się komunikować.

KOMPETENCJE OSOBISTE: SAMOROZWÓJ

Pracodawcy najbardziej cenią elastyczność i ogólną umiejętność uczenia się, jednak w praktyce system edukacji nie przygotowuje pracowników do szybkiej adaptacji

System edukacji z założenia powinien kształtować umiejętności takie jak systematyzowanie wiedzy czy zapamiętywanie nowych informacji. W praktyce jednak pracodawcy dostrzegają problemy nawet na tym podstawowym poziomie.

Pracodawcy cenią osoby, które potrafią szybko zaadaptować się do zmian, na przykład technologicznych, związanych z wdrażaniem nowych narzędzi pracy. Doceniają również sytuacje, gdy pracownicy podejmują próby nieszablonowego działania, eksperymentują i wyciągają wnioski z błędów, ponieważ jest to najefektywniejszy sposób nauki.

Zdaniem przedstawicieli pracodawców część pracowników chętnie wykorzystuje szanse, jakie niosą ze sobą zmiany – chcą awansować i aktywnie nabywają nowe umiejętności. Inni upatrują w zmianach zagrożenia i wolą trzymać się sprawdzonych metod pracy.

Pracownicy powracający na rynek pracy często nie nadążają za zmianami, szczególnie w zakresie obsługi nowoczesnych narzędzi. Mimo że deklarują zdolność szybkiego uczenia się, w praktyce nie radzą sobie z nadrobieniem tych zaległości.

Generalnie umiejętność uczenia się, że ktoś potrafi sobie zanotować, usystematyzować pewne procedury, które musi wykonywać w pracy. Niektórzy mają problem z zapamiętaniem, że co miesiąc jest jakiś harmonogram i nie potrafię tego zapamiętać. Nie potrafią sobie zorganizować w jakiś sposób pracy.

Elastyczność na pewno, to, żeby oni umieli też dostosować się do tego, że teraz mamy taki świat, że tak naprawdę co chwila się coś zmienia (...). Niechętnie też do tych zmian podchodzą. Boją się, jakby przyzwyczajeni do pewnego wykonywania pewnych rzeczy.

Umiejętność uczenia też, ponieważ u nas się praca wiąże z awansami, więc na początku, jest rywalizacja pomiędzy pracownikami i ci pracownicy chcą być dobrzy w tym, co robią, ponieważ chcą się spełniać, coś osiągnąć, awansować.

KOMPETENCJE OSOBISTE: ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

Młodzi pracownicy nie są odporni na krytykę, szybko tracą zapał, a pracodawcy coraz bardziej dbają o stan psychiczny pracowników.

Pracodawcy poszukują osób, które potrafią zapanować nad emocjami w trudnych sytuacjach, nie wchodzą w konflikty, na przykład gdy rozmowa z klientem wymyka się spod kontroli, padają niecenzuralne słowa, ktoś przerywa lub odmawia kontaktu. Szczególnie cenieni są pracownicy zachowujący zimną krew w obliczu agresji słownej lub roszczeniowości, którzy potrafią przy tym merytorycznie odnieść się do problemu.

Wystarczy jedna nieprzyjemna rozmowa lub odmowa, aby stracili zapał i chcieli jak najszybciej zakończyć interakcję. Nawet osoby świetnie przygotowane merytorycznie potrafią po dwóch lub trzech dniach gorszych doświadczeń stracić wiarę we własne siły i dojść do wniosku, że nie nadają się do tej pracy.

Firmy widzą wyraźną potrzebę rozwoju umiejętności przyjmowania krytyki. Zamiast potraktować uwagi jako konstruktywną wskazówkę do poprawy działań, pracownicy odbierają je jako bezpośredni atak na siebie.

W odzyskaniu równowagi emocjonalnej nie pomaga fakt, że w wielu zawodach rzadko można liczyć na pochwałę ze strony klienta – w efekcie to brak skarg staje się jedyną pozytywną informacją zwrotną.

Pani sekretarz często robi tak zwaną scenkę sytuacyjną i prosi na przykład. Jak by się pan zachował, gdyby przyszedł klient, który wyzywa pana?

Nie są przygotowani na takie różne trudne sytuacje ze strony klienta, bo tutaj cierpliwość, czasem wypuszczanie drugim uchem tego, co się usłyszy, bo nie idzie tego czasem zdzierżyć, co oni tam do nich wypowiadają. No nieładne słowa.

Dopiero po dwóch, trzech dniach człowiek uważa, że jest bezsilny, że nie potrafi, że mimo tego, że dał naprawdę 100% z siebie na szkoleniu i my uznaliśmy to czasem za wow, bo jest ponadprzeciętny na ten moment, no to on w sobie wątpi.

Coraz więcej takich przypadków, że ludzie sobie nie radzą z emocjami. Jako organizacja staramy się organizować różnego rodzaju szkolenia. Ludzie bardzo brną jakieś rzeczy do siebie.

KOMPETENCJE OSOBISTE: ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Współcześni pracownicy mają poważne trudności ze współpracą zespołową i dostosowaniem się do procedur firmowych.

Pracodawcy dążą do tego, aby pracownicy rozumieli cele indywidualne oraz zespołowe, a także ich wzajemny wpływ na siebie. Zatrudnieni nie rozumieją, że firma to system naczyń połączonych, w którym jedno potknięcie rzutuje na efekty pozostałych osób.

Pracownicy rzadko wychodzą przed szereg i niechętnie pomagają kolegom. Sukcesem menedżera jest doprowadzenie zespołu do momentu, w którym ludzie sami się komunikują, wspierają i uzgadniają zastępstwa bez angażowania w to przełożonego.

Nowe pokolenie jest przyzwyczajone do dużej elastyczności. Młodym osobom trudno zaakceptować, że w strukturach firmy trzeba dostosować się do stałych godzin oraz procedur, od których zależy funkcjonowanie całego zespołu. Mimo że w szkole również obowiązywał sztywny grafik zajęć i konieczność terminowego wykonywania zadań, nawyki te rzadko przekładają się na późniejsze podejście do pracy.

Osoby, które podejmowały pracę jeszcze na etapie edukacji lub tuż po jej zakończeniu, lepiej wywiązują się z obowiązków, bo doświadczyły, czym jest praca.

Nie potrafią współpracować. Zrzucają na kogoś zadania, albo nie widzą, nie widzą. To praca jest jednym organizmem. Tak, pracują sobie dla siebie. Nie wychodzą poza szereg, nie pomagają, nie współpracują

Wypracowałam sobie przez 6 lat, że teraz tych pracowników mam zaangażowanych i wzajemnie sobie pomagają. Jak przechodzą za siebie, już się umawiają, nawet mnie informują, że chodzi o to, że któraś musi gdzieś wyjść, a trzeba posprzątać jakiś obiekt. To one sobie tam ustalają i współpracują.

Oni nie do końca są zdyscyplinowani, bardziej tak żyli elastycznie i to wiele zależało od nich. On sobie wybierał, czy sobie pójdzie na te lekcje, czy nie pójdzie, a tutaj jednak musi się dostosować.

KOMPETENCJE CYFROWE

Rosną wymagania co do kompetencji cyfrowych pracowników. Tymczasem często brakuje im podstawowych umiejętności w zakresie obsługi narzędzi biurowych.

Osoby wchodzące na rynek pracy to pokolenie smartfona. Brakuje im podstawowej znajomości narzędzi biurowych, takich jak Excel i Word, mimo że są one powszechnie uważane za podstawę. Młodzi ludzie sprawniej posługują się aplikacjami, tabletami czy rysikami niż tradycyjną klawiaturą komputera. W efekcie gubią się przy pisaniu dłuższych tekstów czy pracy na danych.

Firmy przechodzą transformację cyfrową – wdrażają elektroniczny obieg dokumentów czy nowoczesne systemy do obsługi połączeń telefonicznych. Ponadto obsługa współczesnych maszyn oraz oprogramowania wymaga wysokich kompetencji technicznych.

Wyzwaniem dla pracowników są ciągłe aktualizacje systemów, co wymusza stałe doskonalenie się. W call center regularnie dochodzi do awarii sprzętowych lub sieciowych (np. zerwanie połączenia). Pracownicy nie radzą sobie sami z takimi usterkami i potrzebują szybkiego wsparcia technicznego, aby móc kontynuować pracę. Z kolei osoby wracające na rynek pracy po dłuższej przerwie odczuwają lęk przed technologią. Mają problem z czynnościami, które dla innych są oczywiste, takimi jak wysłanie maila, skanowanie dokumentów czy poprawne uruchomienie programu.

„Aczkolwiek jak przychodzą do nas dziewczynki. Teraz już w szkole średniej. No zadziwiające jest to, ale nie znają podstaw. Nie znają Excela. Gdzie to jest teraz wydaje im się rzeczywiście taka podstawa. W Wordzie się gubią, jeśli chodzi o pisanie. Lepiej sobie radzą na komórce niż na komputerze.

Przeszliśmy już na elektroniczny obieg dokumentów w tej części administracyjnej, biurowej. A teraz właśnie chcemy przenieść pracowników do takiej aplikacji, żeby oni sami też mogli sobie wnioski urlopowe składać.

Nawet wśród pracowników produkcyjnych mamy potrzebę, żeby oni umieli się poruszać w tym świecie cyfrowym, że oni muszą mieć już takie doświadczenie czy umiejętności, obsługiwać daną maszynę, tablety, gdzie oni ewidencjonują czasy wykonywania operacji poszczególnych.

KOMPETENCJE MATEMATYCZNE

Szkola uczy przeladowanej teorii zamiast praktycznej obslugi Excela i analitycznego myslenia, przez co absolwenci nie potrafia wykorzystac matematyki w codziennych realiach biznesowych.

Matematyka ma zastosowanie w codziennej pracy, na przyklad podczas rozpatrywania reklamacji czy rozliczania transakcji. Oprócz samej umiejtnosci liczenia wazna jest zdolnosc logicznego myslenia oraz wyciagania wnioskow z danych.

Z kompetencjami matematycznymi wiaze sie takze umiejtnosc obslugi programu Excel, ktora pracodawcy zgodnie oceniaja jako niska.

Jedna z respondentek uwaza, ze szkolny program matematyki jest przeladowany i malo praktyczny i nie potrafila jednoznacznie wskazać, do czego dokladnie przydaje sie ta wiedza w ich firmie.

Mam rone umowy i te kadrowe sprawy, zeby pracownik ogarnial w Excelu. Prowadze ewidencje pracy, ewidencje zadan mam w Excelu i tu nawet mam problem, zeby kogos znalezc.

Zdolnosc do takiego analitycznego myslenia na projektach, gdzie rozwiazujemy reklamacje z klientami. Tutaj musza policzyc, musza poglowkowac.

Zdolnosc do takiego analitycznego myslenia na projektach, gdzie rozwiazujemy reklamacje z klientami. Tutaj musza policzyc, musza poglowkowac. Ale na przyklad tu mamy stale osoby, bardzo rzadko zatrudniamy, bo oni sie nas trzymaja, my sie trzymamy ich, bo dobrze pracuja.

U nas sa tak jak gdyby matematika tez jest scisle powiazana z tym, co oni robia, poniewaz wyliczane sa pewne kwoty z danych spraw, wiec no tez wiedze matematyczna musza posiadac.

JĘZYKI OBCE

Znajomość języków obcych nie jest kluczowym wymogiem na stanowiskach w badanym regionie. Firmy zatrudniają osoby z dobrą znajomością języka angielskiego tylko na wybrane stanowiska.

Znajomość języków obcych nie jest dla badanych firm kluczową umiejętnością ani twardym oczekiwaniem wobec każdego kandydata. Jeśli pracownik je zna, jest to traktowane wyłącznie jako dodatkowy atut.

Biegła znajomość języka jest potrzebna tylko w konkretnych, wyspecjalizowanych działach (np. w dziale eksportu, gdzie kilku handlowców stale współpracuje z zagranicą). Na pozostałych stanowiskach język obcy przydaje się niezwykle rzadko.

W firmie, w której język jest używany do tworzenia pism urzędowych czy prawniczych, wystarczy jego znajomość na poziomie B1 lub B2.

Poziom znajomości języka u młodzieży jest oceniany bardziej przez pryzmat ich stylu życia i spędzania czasu wolnego niż na podstawie tego, jak radzą sobie w pracy.

Języki obce. Ja nie oczekuję akurat tego.

Młodzież jest w kontakcie poprzez gry, chociażby z komunikatywnym bardzo dobrze, gorzej w pisanym.

Większość na takim poziomie średnim jest przygotowana i posiadają też nawet i B1, B2 i certyfikaty. Tak to już jest w komunikacji i w piśmie, jak gdyby biegły. Natomiast no mówię, nasza praca jest tak skonstruowana, że ten język czasami się zdarza, że jest potrzebny, akurat to nie jest aż takim kluczowym chociaż no jak osoba ma, to jest to jakiś tam dodatkowy atut.

Cóż, no język i tak dla nas konkretnie nie są jakoś bardzo ważne, bo mamy dwóch czy trzech handlowców w dziale eksportu, gdzie oni typowo jakby z zagranicą współpracują.

KOMPETENCJE OBYWATELSKIE

Kompetencje przejawiają się jako przestrzeganie zasad współżycia społecznego lub aktywność prospołeczna.

Pracodawcy różnie interpretują pojęcie kompetencji obywatelskich. Nie wymieniają ich również wśród kluczowych umiejętności o priorytetowym znaczeniu dla firmy.

Po pierwsze, rozumieją te kompetencje jako kulturę zachowania, czyli wiedzę, jak zachować się w danej sytuacji, oraz znajomość zasad funkcjonowania w grupie.

Przedsiębiorcy chcą wyeliminować sytuacje, w których pracownicy zamiast współpracować, czekają na błędy innych, aby czerpać z tego satysfakcję i donosić przełożonym. Kadra zarządzająca widzi potrzebę uczenia etyki jako osobnego przedmiotu, ponieważ młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy często nie znają podstawowych zasad współżycia społecznego.

Po drugie, kojarzą te kompetencje z polityką i stoją na stanowisku, że w miejscu pracy nie ma miejsca na dyskusje polityczne.

Po trzecie, to także aktywność poza obowiązkami służbowymi, na przykład angażowanie się w wolontariat czy robienie czegoś pożytecznego dla lokalnej społeczności.

”

U nas w pracy o polityce się nie rozmawia.

Potrzebne etyka, No bo też tak jakby u nas jeszcze jest taka dziedzina, gdzie trzeba też potrafić w danej sytuacji się zachować

Drobne kradzieże w pracy, jakieś nieładne zachowania wobec współpracowników. Konkurencja. Ta zwolniona osoba nawet czekała, aż ktoś się potknie. Miała satysfakcję, że mnie informowała o tym, że ktoś tam się coś złego zrobił, chociaż mogła zapobiec temu.

Mamy taką ogólną stronę, gdzie pojawiły się właśnie, że z pracowników, którzy są już zatrudnieni, żeby oni zgłaszali takie jak gdyby informacje, co robią na przykład dla społeczeństwa, czy udzielają się w jakichś wolontariatach.

”

ŚWIADOMOŚĆ I EKSPRESJA KULTURALNA

Świadomość i ekspresja kulturalna to dla pracodawców pojęcie abstrakcyjne i niemające znaczenia biznesowego.

Pracodawcy zazwyczaj nie uznają kompetencji w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej za obszar kluczowy w swojej firmie, a samo pojęcie jest dla nich dość abstrakcyjne.

Jedyne ich skojarzenie jest takie, że niektórzy pracownicy w czasie wolnym chodzą na koncerty lub inne wydarzenia kulturalne

Jakby pani mogła doprecyzować rozumienie tego pytania? Nie rozumiem. Jak mam to ocenić.

Mam takie osoby, które uczestniczą w takich wydarzeniach.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: SZKOŁY BRANŻOWE I TECHNIKA

Pracodawcy raczej pozytywnie oceniają rolę szkół branżowych i techników w przygotowaniu uczniów do pracy. Wcześniejszy kontakt z branżą (np. poprzez praktyki) daje im przewagę w postaci pewności siebie oraz gotowości do obsługi klientów. Szkoły techniczne potrafią ukształtować kreatywnych pracowników, którzy wnoszą do firmy świeże pomysły i nie obawiają się innowacji. Są postrzegani jako bardziej „smart” i lepiej przygotowani do pracy.

Dzięki praktykom młodzi ludzie mają lepsze wyobrażenie o tym, na czym polega ich przyszła praca. Są oni cennymi pracownikami, którzy chętnie wiążą się z firmami na dłużej. Jednak sama wiedza zawodowa wyniesiona ze szkoły szybko się dezaktualizuje.

Kluczowym wnioskiem pracodawców jest to, że współczesne szkoły branżowe nie są w stanie przygotować ucznia do wszystkich codziennych czynności w miejscu pracy. Najważniejszą umiejętnością absolwenta staje się więc elastyczność oraz zdolność do ciągłej, szybkiej nauki nowych rzeczy już na stanowisku pracy.

Mamy w Radomiu szkołę techniczną. To są świetne osoby, naprawdę z wieloma pomysłami. Oni się nie boją czegoś nowego, oni sami dają coś nowego od siebie, czego jeszcze nie próbowaliśmy.

Chcę takie osoby, które są nastawione na sprzedaż po szkołach handlowych. Są bardziej pewne siebie, bo już mają, mieli jakąś styczność.

Nawet kucharz, kelner. Naprawdę dużo kandydatów się stamtąd bierze i oni z nami zostają. Kelner musi wyjść do tego człowieka, musi coś zaproponować.

Czasy gdy jakaś szkoła zawodowa przygotowywała do konkretnego zawodu, to trochę już jakby minęły. I moim zdaniem nie ma to odzwierciedlenia, bo nawet jeżeli ktoś się nauczy u nas i przystosowany jest do danego stanowiska, to za miesiąc. U nas te procesy tak się zmieniają, że on tak naprawdę musi się uczyć czegoś nowego.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: LICEA OGÓLNOKSZTAŁCĄCE

Ogólny = niepraktyczny. Na tym poziomie nauczania brakuje rozwiązań, które pozwalałyby młodzieży zapoznać się z różnymi profesjami oraz zadaniami na konkretnych stanowiskach. Dzięki temu młodzi ludzie mogliby podjąć świadomą decyzję, co chcą w życiu robić i czy dana praca im odpowiada, jeszcze przed pójściem na studia. Na lokalnym rynku edukacyjnym brakuje profilowanych szkół średnich, ukierunkowanych na konkretne branże (na przykład o profilu prawnym).

Spróbuj zanim zdecydujesz. Doceniane były niestandardowe inicjatywy nauczycieli, które umożliwiały uczniom wcielenie się w różne role zawodowe. Przykładem może być symulacja rozprawy sądowej na lekcji języka polskiego, w którą zaangażowana była cała klasa, a uczniowie poznali zadania sędziego, prokuratora czy mecenasa.

Pracodawcy chętnie dodaliby do programów nauczania etykę lub filozofię, aby wzmocnić zasady współżycia społecznego, zapobiegać drobnym kradzieżom w miejscu pracy czy niezdrowej rywalizacji i działaniom na czyjąś szkodę. Ponadto im wcześniej rozpocznie się nauka logicznego myślenia i priorytetyzacji zadań, tym większa jest szansa na późniejsze radzenie sobie z obowiązkami zawodowymi.

Moja córka teraz miała stworzyć na języku polskim rozprawę sądową. Bardzo fajnie to wymyśliła, gdzie też poznali między innymi jaką rolę odgrywa sędzia, prokurator.

Podobno za granicą jest też w szkole średniej, że uczniowie tak jak gdyby próbują sobie różnych zawodów. Miesiąc czasu mogą się przygotowywać do prawa, miesiąc czasu do jakiegoś innego zawodu.

Nie ma też, jeśli chodzi o szkołę średnią, która jest sprofilowana prawnie bo jest technikum o profilu ekonomicznym i też uważam, że ono też fajnie w jakiś sposób przygotowuje. Jeśli ktoś też się wybiera na prawo bądź ekonomię. To potem widać po kandydacie właśnie, że mu coś ta szkoła średnia też dała.

Umiejętność takiej pracy nad wieloma zadaniami, ale to nie można się nauczyć tego już nagle, jak się jest uczącym na etapie edukacji.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: UCZELNIE WYŻSZE

Umiejętności uczenia się, porządkowania wiedzy i wyszukiwania informacji zdobywa się niezależnie od kierunku studiów. Studiowanie pomaga adaptować się do zmian, które są nieodłączną częścią współczesnego życia. Pracodawcy zgłaszają jednak kilka barier między szkolnictwem wyższym a realnymi zadaniami w miejscu pracy:

Słabe przełożenie teorii na czynności operacyjne. Studia dają bazę merytoryczną (np. wiedzę inżynierską o energii), ale nie uczą całościowego prowadzenia spraw – od planowania wydatków, przez fakturowanie i rozliczenia, aż po przygotowanie przetargów. Większe znaczenie ma więc doświadczenie z innych firm.

Wąskie spojrzenie zamiast holistycznego. Studia dzielą wiedzę na osobne dyscypliny (osobno ochrona środowiska, osobno finanse, osobno zamówienia publiczne), podczas gdy praca na przykład w urzędzie wymaga łączenia tych wszystkich dziedzin jednocześnie.

Oderwanie od narzędzi i programów. Studia nie przygotowują do codziennej pracy w specjalistycznych programach czy systemach, które są nieodzownym elementem funkcjonowania firm i urzędów.

Nawet jak nie są w danej branży wykształceni, to ta umiejętność uczenia się powoduje, że te osoby mogą się odnaleźć w innych miejscach, bo mają umiejętność uczenia się. Jestem pewna tego, co też zauważyłam i to jest bardzo ważne.

Przecież prawnicy, są działali na studiach, gdzie jakby te elementy są brane pod uwagę, nie ma takich studiów administracji publicznej. Pytanie właśnie, jakie potem jest przełożenie. Praca akurat w takiej instytucji jak ja pracuję, to albo się ją pokocha, albo się ją znienawidzi i się do niej nigdy nie wróci.

Były konkretne zadania, które były do realizacji, między innymi współpraca z osobami skazanymi, kwestie urzędów komunalnych, czyli kwestie techniczne, które akurat on miał, doświadczenie w innych firmach w tym zakresie.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: KURSY I STUDIA PODYPLOMOWE

Dla pracodawców formalne certyfikaty nie są najważniejszym wymogiem rekrutacyjnym. Bardziej liczy się ogólne, solidne wykształcenie kierunkowe połączone z praktyką.

Natomiast szkolenia dopasowane do specyfiki danego stanowiska są konieczne już po zatrudnieniu, ponieważ studia wyższe nie przygotowują wystarczająco dobrze do wykonywania konkretnych zadań.

Edukacja powinna dostarczać bardzo praktycznych umiejętności dopasowanych do stanowiska – zarówno technicznych (związanych bezpośrednio z wykonywaniem zawodu), jak i uniwersalnych (np. znajomości programu Excel).

Kwestie dotyczące szkoleń. Ja nie mówię tylko o szkołach, studiach, ale również o takich szkoleniach, czyli praktyka + szkolenia, które odbywają się online, nad czym boleję że nie bezpośrednio. My nie mamy do końca możliwości, żeby skorzystać, jeżeli mamy w pokoju nawet przeprowadzić, a tu cały czas przychodzi klient.

Zamówiłaby szkolenia stricte techniczne, jakieś rzeczy do ich pracy i to by były właśnie szkolenia z takiej pracy. Umiejętności społecznych na przykład. Excel, takie narzędzia, z których korzystamy.

I społeczne właśnie, bo też społeczne, bo osoby, które pracują na obiektach, gdzie stykają się z ludźmi, często wchodzi w konfrontacje. No to te osoby, które teraz są już na takim wyższym poziomie kultury. Ale wcześniej miałam pracowników, którzy bardzo nieładnie się odnosili do osób, które gdzieś tam chodziły koło nich.

ROZWÓJ KOMPETENCJI 1/3

Kompetencje adaptacyjne pozwalają pracownikowi skutecznie reagować na dynamiczne zmiany, unikać konfliktów oraz logicznie rozwiązywać problemy.

Pracodawcy zgłaszają pomysły i potrzeby dotyczące rozwoju kompetencji, które są ważne niezależnie od poziomu edukacji.

Regulacja emocji. Jedną z najważniejszych kompetencji jest radzenie sobie w trudnych sytuacjach oraz pod presją czasu (np. facylitacja rozmowy z „trudnym klientem”), a także zarządzanie własnymi emocjami tak, aby nie przeradzały się w niekonstruktywną konfrontację.

Kompetencje matematyczne. Nie powinny być domeną jedynie absolwentów kierunków technicznych, ponieważ prawnik też musi „coś policzyć”.

Umiejętność logicznego myślenia powstaje stopniowo, więc jej kształtowanie powinno zaczynać się od najwcześniejszych lat. Pracodawcy stawiają na tę umiejętność szczególny nacisk.

Otwarte głowy. Ważne jest, aby kształtować otwartość i elastyczność myślenia, kreatywność, co pozwala pracownikom szybko zaadaptować się do zmieniających się warunków.

Osoby, które pracują na obiektach, gdzie stykają się z ludźmi, często wchodzą w konfrontacje.

Matematyka może być brana pod uwagę tak naprawdę, chociaż uważam, że ta matematyka jest dużo rzeczy też zbędnych.

Ta elastyczność na pewno to, żeby oni umieli też dostosować się do tego, że teraz mamy taki świat, że tak naprawdę co chwila się coś zmienia.

Czy można wykształcić kompetencje kreatywności? Myślę, że tak, jakby były takie przedmioty, które by tę kreatywność pobudzały, to myślę, że zdecydowanie byłoby to później do wykorzystania właśnie w realnym takim życiu, później w wielu firmach, no bo ta kreatywność jest teraz bardzo mocno pożądana.

ROZWÓJ KOMPETENCJI 2/3

Młodzi kandydaci potrzebują rozwoju proaktywności zawodowej, aby świadomie planować cele i unikać rozczarowania realiami rynku pracy.

Świadomość własnych potrzeb i możliwości. Pracodawcy są świadkami rozczarowania młodych osób zawodem lub miejscem pracy. Odchodzą one z firmy, ponieważ inaczej wyobrażały sobie obowiązki na danym stanowisku.

Inicjatywa w gromadzeniu doświadczenia. Pracodawcy doceniają tych kandydatów, którzy z własnej inicjatywy podejmowali pracę na wakacje, bo są bardziej elastyczni w pracy, rozumieją oczekiwania pracodawcy. Z drugiej strony, uczniowie potrzebują wsparcia (np. ze strony pośrednika pracy w szkole), który pokaże im firmy i procesy aplikacyjne, zamiast zmuszać ich do szukania ofert wyłącznie „na swój rachunek”.

Ukierunkowanie na cel. Potrzebna jest systematyczna nauka podejścia zorientowanego na cel oraz dopasowywania zdobytej wiedzy do zmieniających się sytuacji i zdarzeń. Idealny pracownik potrafi nadawać priorytety, układać plany działania dla siebie a na stanowiskach koordynacyjnych - również dla innych.

Szukam osoby, która już ma doświadczenie także w tej koordynacji, potrafi pracować nad tak wieloma tematami naraz. I tutaj też w mieście powiatowym jest bardzo ciężko. No po prostu nie widzę osoby, którą mogłabym zaprosić.

Tak jakby było w szkole dopasowywanie jakichś, zdarzeń do innych sytuacji. No przede wszystkim też taka zadaniowość, nauka tego.

Wielozadaniowość. Umiejętność takiej pracy nad wieloma zadaniami. Ale to nie można się nauczyć tego już nagle, jak się jest dojrzałym na etapie edukacji.

Myślę, że taki pośrednik pracy w szkole działałby dużo. Wiem, że dzieje się teraz coraz lepiej. Za moich czasów tylko wiedzieliśmy, że jest ktoś taki. Ale jakie były firmy, żeby gdziekolwiek aplikować? No nie wiedzieliśmy o tym. Musieliśmy na swój rachunek chodzić i szukać.

ROZWÓJ KOMPETENCJI 3/3

Kształtowanie zasad etycznych, kultury współpracy oraz wymiany informacji zwrotnej jest niezbędne do budowania zgranego zespołu i poczucia bezpieczeństwa w firmie.

Etyka. Pracodawcy zwracają uwagę na aspekt moralności, poszanowanie czyjejs własności oraz zasady dobrego współżycia społecznego. Nie wszyscy mają dobry przykład takich zachowań w domu rodzinnym, dlatego tę rolę powinna przejąć także szkoła – praca powinna być bowiem bezpiecznym psychologicznie środowiskiem.

Nastawienie na współpracę. Organizacje składają się z zespołów, które muszą znać i rozumieć nie tylko cele firmy, ale także cele poszczególnych grup. Wymiana informacji zwrotnych pomaga coraz lepiej wykonywać zadania. Ważne jest jednak zarówno jej udzielanie, jak i przyjmowanie, dlatego warto rozwijać tę umiejętność.

Osoba świeżak przychodzi, która nie ma tego doświadczenia samorządowego, ale widzę na przykład w sytuacjach miękkich jest otwarta, mówi dużo w kwestiach związanych z doświadczeniem takim nieważne czy nawet niezwiązanym, ale widzę, że ma głowę otwartą i jest chętna do współpracy, to jestem w stanie zasugerować ze strony naszej, żeby taką osobę zatrudnić.

Ktoś może nie wynieść z domu, nie wiedzieć, nie być świadomym etyki. No to są takie drobne kradzieże w pracy, jakieś nieładne zachowania wobec współpracowników.



Dziękujemy
za uwagę

Zostańmy w kontakcie

Tel.: +48 22 266 00 15

E-mail: biuro@ibris.pl

www.ibris.pl

AL. Jerozolimskie 96, 00-807 Warszawa